

Endlich Sommer: Mobiles Arbeiten von überall?

Das sollten Sie als Betriebsrat für mobile Arbeitsplätze auf dem Schirm haben

Der Trend zum mobilen Arbeiten ist ungebrochen. Die Zeitersparnis und der Einklang, Privates und Berufliches miteinander zu verbinden, steht für viele Arbeitnehmer im Vordergrund. Es gibt aber auch beim mobilen Arbeiten gesetzliche Vorgaben, die beachtet werden müssen. Das „Arbeiten von überall“ hat auch Tücken. Erfahren Sie anhand eines Beispiels, worauf Sie als Betriebsrat achten müssen.



Stefanie Wallner

ifb Unternehmenskommunikation

Stand: 27.6.2023

Lesezeit: 02:30 min



Endlich Sonne und warme Temperaturen. Nur schade, dass man den Tag bei herrlichen 26 Grad in einem Büro mit Klimaanlage verbringen muss. Da findet es Christine S. super, dass in ihrem Unternehmen mobiles Arbeiten erlaubt ist. Also Badezeug packen und mit dem Laptop ab ins Freibad. Die haben dort ein fantastisches freies W-Lan und ab und zu springt man einfach in das kühle Nass! Aber ist das eigentlich erlaubt?

Mobiles Arbeiten – was ist das eigentlich?

Der aktuell meistbenutzte Begriff für das Arbeiten außerhalb der Firma ist sicherlich „Home-Office“. Im Gesetz findet sich dieser Begriff nicht. Gemeint ist damit in der Regel, dass die Mitarbeiter ein oder mehrere Tage von zuhause aus arbeiten. Ein „Telearbeitsplatz“ (vgl § 2 Abs. 7 ArbStättV) ist ein fester Arbeitsplatz

mit eigener Büroausstattung außerhalb der Firma. Er ist im Privatbereich des Arbeitnehmers eingerichtet. Wie im Betrieb gilt auch beim Telearbeitsplatz die Arbeitsstättenverordnung. Was ist der Unterschied zum „mobilen Arbeiten“? Kurz gesagt bedeutet das mobile Arbeiten außerhalb der Firma einfach – egal wo.

Meistens stellt der Arbeitgeber einen Laptop und evtl. einen Bildschirm zur Verfügung. Er kann aber auch Vorgaben für Home-Office und mobiles Arbeiten machen. Gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Thema? Dann heißt es für Christine S. genauer hinzuschauen - was sie darf und was nicht!

Welche rechtlichen Anforderungen sind bei Homeoffice zu berücksichtigen?		
Anforderungen	Telearbeit	Mobiles Arbeiten
Gefährdungsbeurteilung	Ja	Ja
Gestaltungsvorgaben für Bildschirmarbeitsplätze gem. ArbStättV, Anhang Nr.6	Ja	Nein
Unterweisung	Ja	Ja
Angebotsuntersuchung	Ja	Ja
Bereitstellung Geräte und Ausstattung	Ja	Nein
Prüfung Geräte und Ausstattung	Ja	Nein*
Begehung/Besichtigung Arbeitsplatz	Nein	Nein

*Nur vom Arbeitgeber freiwillig bereitgestellte Geräte

© ifb GmbH & Co.KG

Erstmal prüfen: Welches Modell liegt im Unternehmen vor?

Jedes Unternehmen sollte bei der Einführung sein gewünschtes „Home-Office-Modell“ festlegen. Hierbei ist der Betriebsrat nicht in der Mitbestimmung. Diese Vorgabe macht der Arbeitgeber allein. Allerdings ist durch die Verabschiedung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes dem § 87 Absatz 1 BetrVG die Nummer 14 hinzugefügt worden. Die stellt klar: Bei mobiler Arbeit, die durch Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, sind Sie als Betriebsrat bei der Ausgestaltung in der Mitbestimmung, wenn sie vom Arbeitgeber eingeführt wird. Achtung: Eine Einführung von mobiler Arbeit in der Variante „Home-Office“ kann evtl. eine Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG sein: z.B. wenn Mitarbeiter dauerhaft ins Home-Office geschickt werden, um Kosten für Büroräume zu sparen.

Die Tätigkeit aus dem Home-Office kann auf eine bestimmte Anzahl von Tagen begrenzt sein (hybrides Modell) oder es kann auch vollständig freies Arbeiten ermöglicht werden (freies Modell). Liegt ein freies Modell vor, gilt trotzdem noch das Arbeitsrecht, das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz.

Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit

Christine S. sitzt jetzt im Freibad und die Sonne scheint ihr ins Gesicht. Sie kneift die Augen zusammen, denn das helle Licht ist schon etwas störend auf dem Bildschirm. Den Lärm der spielenden Kinder kann sie Dank Ihrer Kopfhörer ausblenden. Ab Mittag zieht sie unter einen schattenspendenden Baum um. Ihre Hautfarbe erinnert an einen gekochten Hummer und sie hat inzwischen leichte Kopfschmerzen. Als dann ein 12-jähriger Bayern-München Fan ihr einen Spannschuss ins Gesicht knallt, bekommt der geniale mobile Arbeitstag einen Knacks. Am nächsten Tag muss Christine S. sich wegen starker Kopfschmerzen krankmelden. Ob es am Fußball lag oder am Sonnenbrand? Ist das jetzt ein Arbeitsunfall? Und was sagt der Arbeitsschutz dazu?

Die Vorgaben des Arbeitsschutzes an einen Arbeitsplatz gelten auch bei mobiler Arbeit. Es müssen bestimmte Kriterien für die Arbeit am Bildschirm eingehalten werden:

- Wie ist die mögliche Belastung der Augen?
- Gibt es möglichen Gefahren für das Sehvermögen?
- Wie sind die psychischen Belastungen für den Arbeitnehmer?

Denkt man an das Beispiel mit unserer Sonnenanbeterin, dann sind auch die körperlichen Bedingungen wie stundenlanges Sitzen auf der Decke mit dem Laptop auf den Schoß, Hitze, Blick nach unten, nicht unbedingt gesundheitsfördernd. Ganz zu schweigen von der möglichen Unfallgefahr, die an verschiedenen Orten lauert. Wie können Sie als Betriebsrat diese Arbeitnehmer schützen? Und wer haftet bei Unfällen an mobilen Arbeitsorten?

Die Gefährdungsbeurteilung, auch für mobile Arbeitsplätze

Eine Ortsbegehung bei freier mobiler Arbeit ist für Sie als Betriebsrat schwierig. Eine Möglichkeit ist, ein Fragebogen bzw. eine Checkliste zu erstellen, den der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit erstmal für sich beantwortet und dann auch unterschreibt.

- Wie sind die Bedingungen, unter denen der Kollege gerade arbeitet?
- Wie sind die Lichtverhältnisse, Temperaturen, die Sitzmöglichkeiten, der Lärmpegel?
- Ist der gewählte Arbeitsplatz sicher vor möglichen Gefahren?
- usw.

Am Beispiel einer [Checkliste der Uni-Köln](#) können Sie sich inspirieren lassen. Am besten fragen Sie als Betriebsrat die Kollegen, wie und wo sie ihre mobile Arbeit am liebsten ausführen und überlegen sich daraufhin die passenden Fragen.

Gilt auch an einem mobilen Arbeitsort die betriebliche Unfallversicherung?

Auch bei mobiler Arbeit besteht während einer betrieblichen Tätigkeit grundsätzlich Unfallversicherungsschutz. Versichert sind Tätigkeiten, die Arbeitnehmer im Interesse ihres Arbeitgebers ausüben. Also Aufgaben, die vom Arbeitgeber angeordnet werden – erst einmal unabhängig von einer räumlichen Arbeitsstätte. Aber Achtung: Unterbricht jemand für private Tätigkeiten oder Erledigungen die Arbeit, ist der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung zumindest für diese Zeit unterbrochen. Wenn also Christine S. mal eben elegant ins Wasser springen will und dabei unsanft am Beckenrand aufschlägt,

wird das sicher nicht als betrieblicher Arbeitsunfall gelten. Bei dem bombigen Fußballkick direkt an den Kopf der Büroangestellten kommt es darauf an; z.B., ob das Freibad als Arbeitsort für den Arbeitgeber in Ordnung ist.

Wie sieht es mit den Arbeitszeiten bei mobiler Arbeit aus?

Wie im Betrieb auch, muss Christine S. sich an das Arbeitszeitgesetz halten. Nicht mehr als 10 Stunden und auch die Mindestzeiten für Pausen gelten für sie; auch im Freibad ist die Zeiterfassung Pflicht! Und wenn es die betrieblichen Voraussetzungen, ihr Arbeitgeber und ihre Tätigkeit zulassen, könnte Christine auch schon ab 6 Uhr morgens arbeiten und den Nachmittag ganz gemütlich privat im Freibad verbringen. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de