

# Home-Office in Corona-Zeiten: Eine Einschätzung aus Sicht des Arbeitsschutzes

Kaum ein Thema sorgt gerade für so viel Verwirrung wie das „Home-Office“. Kann ich, darf ich, soll ich, muss ich – was denn nun? Selten ist dabei der Arbeitsschutz im Fokus. Dabei ist ein Mindeststandard für das Arbeiten von zu Hause wichtig, meint Jens Potthast. Worauf kommt es in den Betrieben an?



**Jens Potthast**

Experte für Arbeitssicherheit

Stand: 4.5.2021

Lesezeit: 03:45 min



Mai 2021: Viele Beschäftigte arbeiten schon seit Monaten von zu Hause aus – im sogenannten Home-Office. Ein Begriff, der schon seit vielen Jahren in deutschen Unternehmen genutzt wird. Gemeint sind Arbeitssituationen, in denen die Mitarbeiter zur Erledigung ihrer Arbeit nicht im Büro des Unternehmens anwesend sein müssen, sondern in den eigenen vier Wänden arbeiten. Die deutsche Gesetzgebung kennt den Begriff Home-Office jedoch offiziell erst seit August 2020, nachdem er in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel veröffentlicht wurde. In dieser Regel wurde erstmals beschrieben, dass Home-Office eine Form des mobilen Arbeitens sei, das in den Privaträumen der Beschäftigten erfolgt.

Das Ziel dieser Regel war die infektionsgeschützte Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen.

*Der Druck auf beide Betriebsparteien nimmt deutlich zu.*

## Besteht eine Home-Office-Pflicht?

Eine Verschärfung der Infektionsschutzmaßnahmen erfolgte mit der Verabschiedung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung im Februar 2021. Mittlerweile wird die „Home-Office-Pflicht“ in § 28b Abs. 7 Infektionsschutzgesetz geregelt. Arbeitgeber und Beschäftigte sind hierüber nun verpflichtet, die anfallenden Arbeiten aus dem Home-Office zu erledigen, sofern dies möglich ist.

Der Druck auf beide Betriebsparteien nimmt nun deutlich zu. Bisher konnten Mitarbeiter mehr oder weniger frei entscheiden, ob sie vom Home-Office-Angebot des Unternehmens Gebrauch machen wollten. Wer also – warum auch immer – lieber im Büro als zu Hause arbeiten wollte, konnte das auch tun. Nun wird durch die letzten Änderungen der Druck auch auf Beschäftigte erhöht: „Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit dem keine Gründe entgegenstehen.“

Die Anforderungen zur Ablehnung seitens der Beschäftigten sind dabei allerdings nicht genauso hoch wie bei den Arbeitgebern. Diese müssen dann kein Home-Office anbieten, wenn ein „zwingender Grund“ vorliegt. Bei Beschäftigten ist nur ein „Grund“ erforderlich, wenn sie nicht daheim arbeiten wollen. Die Anforderungen zur Ablehnung des Home-Office-Angebotes sind hier also nicht hoch. Die Gesetzesbegründung nennt beispielhaft räumliche Enge, Störung durch Dritte und unzureichende technische Ausstattung. Zur Darlegung ist auch ausreichend, dass der Beschäftigte dem Arbeitgeber den Grund mitteilt. Es müssen also keine Nachweise geliefert werden. Das Unternehmen sollte sich zur Absicherung gegenüber den Überwachungsinstitutionen jedoch die Ablehnung seitens der Beschäftigten schriftlich quittieren lassen.

---

## *Bedeutet das Arbeiten im Home-Office keine großen Anforderungen für die Unternehmen?*

---

### Anforderungen an das Home-Office

In den letzten Monaten hörte man an vielen Stellen die Aussagen, teils sogar von Juristen gestützt, dass das Arbeiten im Home-Office keine großen Anforderungen für die Unternehmen bedeuten würde. Da der Begriff als eine Art mobilen Arbeitens zu verstehen sei (siehe Corona-Arbeitsschutzregel), fiel diese Tätigkeit nicht in den Regelungsbereich der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und somit müsste nicht einmal eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Diese Aussage ist definitiv falsch.

Korrekt ist, dass mobiles Arbeiten nicht über die Arbeitsstättenverordnung geregelt wird. Die Forderung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ergibt sich aber nicht nur durch die Arbeitsstättenverordnung, sondern in erster Linie durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das Unternehmen ist somit durch § 5 ArbSchG dazu verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen je nach Tätigkeit durchzuführen – somit auch für jede Form des mobilen Arbeitens. Diese Verpflichtung bestand zwar auch schon vor der Pandemie, aber vermutlich war sie noch nicht allzu sehr im Fokus der Beteiligten.

---

## *Alle Beteiligten müssen gemeinsam geeignete Lösungen finden.*

---

## Gesund bleiben trotz Home-Office

Obwohl wir das Home-Office aktuell als organisatorische Schutzmaßnahme in der Corona-Pandemie einsetzen, sollte nicht vergessen werden, dass diese Art der Tätigkeit nicht nur besondere betriebliche Herausforderungen, sondern auch viele neue und zusätzliche Belastungen erzeugt. Wie bereits in der Gesetzesbegründung zum Infektionsschutzgesetz beschrieben, können räumliche Enge, Störung durch Dritte und unzureichende technische Ausstattung berechnete Gründe für das Ablehnen des Arbeitens im Home-Office sein.

Drei Themen, die exemplarisch besondere **psychische Belastungen** beschreiben, die in den zurückliegenden Monaten von vielen Beschäftigten als negatives Erlebnis geschildert wurden. Zudem entsteht bei vielen Mitarbeitern durch das Arbeiten von zuhause eine noch stärkere Vermischung von Beruf und Privatleben. Um mit diesen besonderen Herausforderungen zurechtzukommen, müssen alle Beteiligten gemeinsam geeignete Lösungen finden. Dies können flexiblere Arbeitszeiten sein, die sich natürlich weiterhin am Arbeitszeitgesetz orientieren, aber den Beschäftigten dennoch einen passenden Umgang mit der häuslichen Situation ermöglichen.

Zu Beginn der Kontaktbeschränkungen und der ersten „Home-Office-Welle“ mehrten sich nach einigen Wochen erste Stimmen, dass nicht mehr alle Personen gleichberechtigt am Arbeitsprozess beteiligt wären. Meistens war dies auf technische Probleme zurückzuführen. Geringe Bandbreiten in einigen Regionen ließen die Nutzung von Webcams nicht zu, andere Unternehmen hatten aufgrund der großen Nachfrage Probleme, geeignete Webcams für die Belegschaft zu beschaffen. Hierdurch entstanden Situationen in Videomeetings, dass der Gesprächsfokus oft nur auf Beschäftigte mit Videobild lag – die Personen ohne Kamera gingen leicht „verloren“. **Eindeutige Kommunikationsregeln** für das Arbeiten im Home-Office sind somit unerlässlich.

---

*Es braucht einen kreativen, modernen und zielführenden Lösungsansatz.*

---

## Wie sollte es weitergehen?

Betrachtet man die Erkenntnisse des laufenden Forschungsprojektes „Betriebe in der Covid-19-Krise“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA), kann davon ausgegangen werden, dass auch nach der Pandemie viele Betriebe verstärkt Home-Office-Tätigkeiten anbieten oder diese ganz gezielt anstreben werden. Umso wichtiger ist es daher, dass die Betriebsparteien gemeinsam **klare Regeln für das Arbeiten im Home-Office** schaffen.

Die Betriebe müssen einfache und verständliche Verfahren für ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen schaffen, mit denen ein geeigneter Mindeststandard für das Arbeiten von zuhause erreicht werden kann. Die Arbeitsmittel müssen der Arbeitsaufgabe entsprechen. Ein externer Monitor sollte zum Standard neben dem modernen Notebook gehören; und nicht erst nach langen Diskussionen zur Verfügung gestellt werden. Bei der Ausstattung mit Büromöbeln sollten kreative Lösungen entwickelt werden. Natürlich ist es ein nicht zu unterschätzender Kostenfaktor für Unternehmen, den Beschäftigten ein „zweites Büro“ einzurichten, aber

das ständige Arbeiten an ergonomisch ungünstigen Arbeitsplätzen führt auf Dauer zu gesundheitlichen Problemen und somit weiteren Kosten für das Unternehmen.

Hierfür einen  **kreativen, modernen und zielführenden Lösungsansatz** zu entwickeln, der sowohl die Vorteile des Arbeitgebers wie auch der Beschäftigten mit einbezieht, ist eine klassische Aufgabe des Betriebsrats. Gemeinsam eine klare Struktur für eine zielführende Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln, klare Regeln aufzusetzen, wer mit welchen Voraussetzungen im Home-Office arbeiten darf und all dies mit einer Betriebsvereinbarung schriftlich zu fixieren, um langfristig Klarheit zu schaffen – dies sollte ein kurzfristiges Ziel in der Home-Office-Thematik eines jeden Unternehmens sein.

### **Unterweisung nicht vergessen!**

Und bei all diesen organisatorischen Dingen bitte nicht vergessen, dass aktuell im Home-Office tätige Personen natürlich auch zu unterweisen sind. Nur so können die Beschäftigten Informationen über einen geeigneten Umgang mit den Belastungen und mögliche Arbeitsunfälle im Home-Office erhalten. Dies klingt vielleicht zunächst uninteressant, aber spätestens bei den Diskussionen über den Unfallversicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft nach einem Arbeitsunfall werden alle Beteiligten hellwach sein.

### **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