ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung

Arbeiten an 'Nicht-Arbeitsplätzen'

Arbeitsschutz-Maßnahmen bei mobilem Arbeiten

Dies ist der 1. Teil dieser Reihe, zum 2. Teil geht es hier.

*Schutzpflicht des Arbeitgebers * Gefährdungsbeurteilung * Arbeitsschutz-Maßnahmen * zeitunabhängiges Arbeiten * ortunabhängiges Arbeiten * Arbeitsstättenverordnung * praktische Einflussnahme-Möglichkeiten an verschiedenen Arbeitsorten * ortbezogene Arbeitsschutz-Maßnahmen * Schutzziele * Umsetzungsdefizit * Mitbestimmung und Mitgestaltung von BR und PR * Beteiligung der Beschäftigten * Sensibilisierung*

Arbeits- und Gesundheitsschutz bei mobilem Arbeiten

> „*Immer mehr Menschen arbeiten an verschiedenen Orten. Was bedeutet das für den Arbeitsschutz?* Zuhause ohne Licht auf dem Dreibeinhocker und im Büro eine Top-Einrichtung – das wäre nicht die Präventionskultur, die wir uns wünschen. Daher ist es wichtig, die Beschäftigten dort zu erreichen, wo sie arbeiten. Diese Herausforderung besteht schon heute, wenn zwischendurch im Zug oder im Flieger gearbeitet wird."
>
> Dr. Walter Eichendorf, stellvertr. Hauptgeschäftsführer der DGUV im Interview 2016

Arbeiten 4.0 hat längst begonnen: Der tiefgreifende Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung und weitere Faktoren wie u. a. die Globalisierung zeigt sich an vielfältigen Änderungen auch im alltäglichen Arbeiten. So ist der Anteil der Arbeit, der von zu Hause oder unterwegs erledigt wird, durch die Digitalisierung bereits jetzt für 28% der Befragten größer geworden (DIGA 2016, S. 12), im Dienstleistungsbereich sogar für 35% (Roth/Müller 2017, S. 36).

Die Zunahme des Arbeitens von zu Hause oder unterwegs, meist ‚mobiles Arbeiten' genannt, verlangt eine Anpassung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sozusagen einen ‚Arbeitsschutz to go'.

Die Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfolgte bisher überwiegend auf stationäres Arbeiten bezogen: das Arbeiten an einem Arbeitsplatz in einem Betrieb oder einer Dienststelle. So spiegelt sich diese Praxis in der 2016 novellierten **Arbeitsstättenverordnung** wieder. Gleichwohl besteht auch beim mobilen Arbeiten die Pflicht des Arbeitgebers zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten (DGUV 2016, S. 44), eben: „bei der Arbeit" (ArbSchG, § 1). Denn: **Eine Festlegung auf den Ort der Ausführung dieser Arbeit findet sich im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) nicht**.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

Die „Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ ist zu erreichen durch die „Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ (beide Zitate: Titel ArbSchG). Das bezieht sich auch auf mobiles Arbeiten.

Die vorgeschriebenen Arbeitsschutz-Maßnahmen ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG, § 5. Die Gefährdungsbeurteilung bezieht sich auf die konkreten Tätigkeiten in den Arbeitsaufgaben eines Betriebes oder einer Dienststelle, auf die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen.

Im Folgenden soll gezeigt werden, dass trotz bestehender Regelungslücken und einem „Schutzdefizit für mobil Beschäftigte“ (prentimo 2017, S. 7) bereits heute adäquate Arbeitsschutz-Maßnahmen bei mobilem Arbeiten machbar sind.

Charakteristika des mobilen Arbeitens

Da sich Arbeitsschutz-Maßnahmen auf die konkreten Arbeitsbedingungen beziehen, muss klar sein, was die Besonderheiten des mobilen Arbeitens im Gegensatz zum stationären Arbeiten ausmacht. Was also ist charakteristisch für mobiles Arbeiten?

Mobiles Arbeiten an sich ist nicht neu: So sind z.B. Wartungs- und Reparaturarbeiten oder Kundenbetreuung von unterwegs seit langem üblich. Üblich ist dabei auch, dass Arbeitsleistung und Arbeitszeiten erfasst und vom Kunden bestätigt werden. Somit ist der Versicherungsschutz bei Unfällen gewährleistet.

Mithilfe mobiler Endgeräte wie Smartphones und Tablets ist jedoch eine neue Form mobiler Arbeit entstanden. Die Erreichbarkeit und Verfügbarkeit der Beschäftigten ist deutlich erweitert und es ist eine deutliche Grauzone zwischen Arbeit und Freizeit entstanden. Arbeitszeiten und Arbeitsleistung werden vielfach nicht korrekt erfasst, der Versicherungsschutz bei Unfällen ist dadurch häufig diffus, und das Arbeitsschutzrecht greift scheinbar nicht.

Vor allem mit diesen neuen Formen mobiler Arbeit befasst sich das Folgende.

In zahlreichen Publikationen, die sich mit neuen Formen der Arbeit bzw. explizit mit dem mobilen Arbeiten auseinandersetzen, findet sich (wenn auch mit unterschiedlich weitreichenden Details bezüglich der IT-Technik) als häufigste Definition dieser Form des Arbeitens:

> Mobiles Arbeiten ist orts- und zeitunabhängiges Arbeiten mit mobilen Endgeräten bei verfügbarem Internet.

Definitionen des mobilen Arbeitens

Das Arbeiten mit mobilen Endgeräten ermöglicht das orts- und zeitunabhängige Arbeiten. Obwohl stationär ebenfalls mit mobilen Endgeräten gearbeitet wird, macht die Orts- und Zeitunabhängigkeit das zentral Neue am mobilen Arbeiten im Gegensatz zum bisher überwiegend stationären Arbeiten aus.

Zeitunabhängiges Arbeiten / zeitliche Flexibilisierung

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

Gerade die (flexible) Arbeitszeitgestaltung wird derzeit intensiv diskutiert. Bezogen auf mobiles Arbeiten fällt auf, dass die von zentralen Akteuren vorgebrachten Vorschläge zur Gestaltung keineswegs spezifisch für das mobile Arbeiten sind. Vielmehr werden Maßnahmen wie Gleitzeitregelungen oder Arbeitszeitkonten gleichfalls bei stationärem Arbeiten eingesetzt.

Vorschläge für Gestaltung des zeitunabhängigen Arbeitens (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung und Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Es steht außer Frage, dass es dringend Lösungen gegen Gefährdungen aus der „Gestaltung von […] Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“ (ArbSchG, § 5, Abs. 3, Satz 4) geben muss. Dies gilt für stationäres wie für mobiles Arbeiten! Probleme, die sich z. B. aus ständiger Erreichbarkeit, häufigen Unterbrechungen und ausufernden Arbeitszeiten ergeben, gibt es nicht allein bei mobilem Arbeiten.

Bei der Frage nach gezielten und direkt umsetzbaren Arbeitsschutz-Maßnahmen für mobiles Arbeiten ist jedoch nicht allein die Komplexität der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit hinderlich. Denn darüber hinaus ist die gesamte Debatte um die Flexibilisierung der Arbeitszeit deutlich interessensgeleitet. Dies zeigt sich beispielsweise, wenn es um die Aufweichung der täglichen Ruhe- und damit Regenerationszeit geht – eindeutig ist dies dem Gesundheitsschutz nicht dienlich.

Es gibt also mehrere Gründe, sich zunächst allein dem Kriterium der Ortsunabhängigkeit zuzuwenden.

Ortsunabhängiges Arbeiten / räumliche Flexibilisierung

In der Literatur werden sehr unterschiedliche Arbeitsorte dem mobilen Arbeiten zugerechnet. Als Beispiel dafür soll hier das Weißbuch Arbeiten 4.0 stehen:

> „Der Begriff ‚Mobiles Arbeiten‘ bezeichnet das Arbeiten außerhalb von Betriebsstätten. Es umfasst die Arbeit von zuhause aus (Telearbeit, alternierende Telearbeit), die Arbeit beim Kunden (z. B. Service oder Vertrieb), die Arbeit von unterwegs (z. B. Flugzeug, Hotelzimmer) und die Arbeit im Rahmen von Dienstreisen (z. B. Messe, Kongress)“ (BMAS 2017, S. 201).

Nicht die eher theoretische Frage der passenden Definition bereitet dabei Probleme. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein praktisches Vorgehen, das sich auf konkrete Arbeitsbedingungen bezieht, für die dann konkrete Arbeitsschutz-Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden müssen. Deshalb ist es notwendig, Klarheit darüber zu haben, an welchen Orten mobil gearbeitet wird und welche Arbeitsbedingungen dort **ortsabhängig** vorherrschen.

Die zitierte Definition nennt als wichtigstes Kriterium für das mobile Arbeiten, das es „außerhalb von Betriebsstätten“ stattfindet. Gemäß Abgabenverordnung, § 12, handelt es sich bei einer Betriebsstätte um eine „Geschäftseinrichtung oder Anlage, die der Tätigkeit eines Unternehmens dient“. So sind auch Hotels oder Messehallen Betriebsstätten und wer dort mobil arbeitet, arbeitet also innerhalb einer Betriebsstätte. Die Widersprüchlichkeit, die in der oben genannten Definition enthalten ist, führt nicht zu einer Klärung bezüglich der Orte mobilen Arbeitens.

Eindeutiger wird eine Handlungshilfe für Betriebsräte, die von mobilem Arbeiten spricht, wenn an einem anderen Ort als der zentralen (!) Betriebsstätte oder der Wohnung gearbeitet wird

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

(Ruchhöft/Wilke, S. 9). Diese Form des Arbeitens ordnen die Autoren der mobilen Telearbeit zu und halten fest:

> „Jede Arbeit, die an einem mobilen Arbeitsplatz durchgeführt wird und durch die Unterstützung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie möglich ist, zählt zu dieser Kategorie“ (Ruchhöft/Wilke 2017, S. 10).

Das genannte Kriterium ‚Arbeitsplatz‘ weist nun auf greifbare Gefährdungsfaktoren, denen sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz seit über 20 Jahren zuwendet. Einerseits nimmt das Arbeitsschutzgesetz keinerlei Unterscheidung vor, wo das jeweilige Arbeiten stattfindet. Andererseits nennt das ArbSchG konkret zu beachtende Gefährdungsfaktoren, die ortsbezogen sind. Primär sind hier „die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes“ (ArbSchG, § 5, Abs. 3, Satz 1) anzuführen.

Arbeitsstättenverordnung und „mobile Arbeitsplätze“

Die 2016 novellierte Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) „dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten“ (§ 1). Als untersetzende Verordnung konkretisiert sie die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes. Die ArbStättV definiert u. a. wichtige Begriffe wie z. B. ‚Arbeitsplatz‘ (BMAS 2018, S. 3). Gilt sie damit auch für die in der Handlungshilfe für Betriebsräte genannten mobilen Arbeitsplätze?

Es ist also zu klären, inwieweit die Arbeitsstättenverordnung für mobiles Arbeiten gilt und ob sich aus den Bestimmungen der ArbStättV Schlüsse für die konkrete Gestaltung der mobilen Arbeit ziehen lassen.

In der novellierten Arbeitsstättenverordnung findet sich bezüglich dieser Fragestellungen:

1. Das erste Kriterium für den Begriff der Arbeitsstätte ist ein räumliches: Auf dem Gelände eines Betriebes zählen Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden sowie Orte im Freien dazu. Außerdem genannt sind Orte auf Baustellen. Hierzu gehören außerdem Verkehrswege, Pausenräume, Laderampen usw. (vgl. § 2, Abs. 1 und 2).
2. Das zweite Kriterium ist ein funktionales: Die genannten Orte sind Arbeitsstätten, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind (vgl. § 2, Abs. 1)
3. Arbeitsräume sind Räume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden **dauerhaft** eingerichtet sind, Arbeitsplätze wiederum sind Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind, Bildschirmarbeitsplätze sind dabei mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet (vgl. § 2, Abs. 3, 4 und 5)

Bestimmungen der ArbStättV zu weiteren Arbeitsstätten

Deutlich fällt die Betonung des Stationären und Dauerhaften auf. Dies gilt übrigens auch für Baustellen: Sie sind der Baustellenverordnung, § 1, Abs. 3, folgend Orte für die Dauer eines Bauvorhabens, also stationär für einen bestimmten Zeitraum. Auf den ersten Blick scheint klar zu sein: Für mobiles Arbeiten gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht.

Wie verhält es sich nun mit den Telearbeitsplätzen, ob im home office oder in Telearbeitszentren (auch ‚coworking spaces‘ genannt), die häufig im Kontext des mobilen Arbeitens genannt werden? Diesbezüglich verfügt die ArbStättV:

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

„**Telearbeitsplätze** sind vom Arbeitgeber **fest eingerichtete** Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten **vereinbarte** wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung **festgelegt** hat.
Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung **festgelegt** haben und die benötigte **Ausstattung** des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen **durch den Arbeitgeber** oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“
(ArbStättV, § 2, Abs. 7; Hervorhebungen von der Autorin)

Erneut ist der stationäre Charakter prägend: **Telearbeitsplätze im Sinne der Verordnung** sind fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Vom Arbeitgeber eingerichtet erscheinen sie wie ein ausgelagerter Teil der Betriebsstätte und machen insofern eine besondere Form des stationären Arbeitens aus. Damit unterliegen sie auch der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz bzw. der DGUV Vorschrift 2. Außerdem gelten die umfangreichen Regelungen der Branchenregel Büro für diese fest eingerichteten Telearbeitsplätze (siehe DGUV 2018, S. 60 sowie Kap. 3.3)

Die meisten Heimarbeitsplätze entsprechen jedoch nicht dem Geltungsbereich der Verordnung (ver.di 2017a, S. 2): Dies gilt für das nicht vom Arbeitgeber eingerichtete und vertraglich gebundene home office und dies gilt erst recht für das gelegentliche Arbeiten im Privatbereich der Beschäftigten.

Die fest eingerichteten Telearbeitsplätze im Sinne der Verordnung decken nicht nur lediglich einen eingeschränkten Teil des Arbeitens von zu Hause ab, darüber hinaus gelten dort auch eingeschränkte Regelungen in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung und Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen bei Telearbeitsplätzen im Sinne der ArbStättV

Arbeitgeberverpflichtung und praktische Einflussnahme-Möglichkeiten

Die Arbeitsstättenverordnung gilt nicht für mobiles Arbeiten, also das Arbeiten an nicht-stationären Arbeitsplätzen. Und sie regelt nur einen kleinen Teil des Arbeitens von zu Hause aus, nämlich bei stationären, durch den Arbeitgeber eingerichteten Arbeitsplätzen im Privatbereich der Beschäftigten. Die mobilen Arbeitsplätze, von denen in der Literatur häufig die Rede ist, fallen nicht in den Regelungsbereich der Arbeitsstättenverordnung. Von den dortigen Definitionen ausgehend, handelt es sich um ‚**Nicht-Arbeitsplätze**‘.

Die Bestimmungen zu den Telearbeitsplätzen im Sinne der Verordnung weisen jedoch auf einen weiteren Zusammenhang hin, der für das Arbeiten egal an welchem Ort von hoher Bedeutung ist.

Die **Arbeitgeberverpflichtung**, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu sorgen, wie sich vor allem aus dem Arbeitsschutzgesetz ergibt, gilt **uneingeschränkt** – also auch bei mobilem Arbeiten. Bei der **praktischen Umsetzung** der Arbeitgeberverpflichtung wird die **Möglichkeit der Einflussnahme des Arbeitgebers auf Arbeitsumgebung und Arbeitsplatz** allerdings zusätzlich in Betracht gezogen.

Direkten und voll umfänglichen Einfluss insbesondere auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und

der Arbeitsumgebung hat der Arbeitgeber nur innerhalb eines Betriebes oder auf einer Baustelle. Dieser Fall ist eindeutig durch die Arbeitsstättenverordnung erfasst. Die Begründung zur Bundestagsdrucksache 506/16 geht auf die Möglichkeiten zur Einflussnahme ein, wenn **ortsbedingt** Einschränkungen der Einflussnahme bestehen:

> „Da der Arbeitgeber prinzipiell eine gesetzliche Fürsorgepflicht und Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit seiner Mitarbeiter hat, sind auch für ausgelagerte Telearbeitsplätze im Privatbereich klare Regelungen erforderlich […] Der Arbeitgeber hat aber nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. […] Dabei steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes [im Privatbereich] mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund“ (BMAS 2018, S. 49; siehe ferner S. 46)

Der **Grad der Einflussnahme-Möglichkeit des Arbeitgebers** beeinflusst, wie direkt bzw. leicht umsetzbar der Arbeitgeber auf bestimmte Aspekte der Arbeitsgestaltung einwirken kann. Sofern einzelne Aspekte nicht durch untersetzende Verordnungen geregelt sind, gelten weiterhin die Schutzziele des Arbeitsschutzgesetzes inklusive der Verpflichtung des Arbeitgebers zu Arbeitsschutz-Maßnahmen.

Das Fehlen von ausführenden und erläuternden Bestimmungen in Verordnungen und im Regelwerk der Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften und Unfallkassen) zu einzelnen Aspekten führt keinesfalls zu einem rechtsfreien Raum.

Vielmehr hat es zur Folge, dass Arbeitgeber in höherem Maße selbst geeignete Arbeitsschutz-Maßnahmen entwickeln (und umsetzen) müssen, um die Schutzziele zu erreichen. Dieses Mehr an Gestaltung durch den Arbeitgeber führt dazu, dass die Mitgestaltungsmöglichkeiten und ?pflichten von Betriebs- und Personalräten im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte zunehmen.

Arbeitsschutz-Maßnahmen an unterschiedlichen Arbeitsorten

Zu den Arbeitsschutz-Maßnahmen, die für den Arbeitgeber verpflichtend sind, gelangt man durch die Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG, § 5. Dabei muss der Arbeitgeber **alle Gefährdungsfaktoren**, wie sie ausschnitthaft in ArbSchG, § 5, Abs. 3, dargelegt sind, berücksichtigen. Dazu gehören z. B. Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, chemische Einwirkungen usw.

Um zu Maßnahmen bei mobilem Arbeiten zu gelangen, bedarf es einer **systematischen Sichtung des bestehenden Arbeitsschutzrechtes hinsichtlich seiner Regelungen und Anwendbarkeit auf das mobile Arbeiten**. Was ist bereits geregelt? Was lässt sich (relativ direkt) auf mobiles Arbeiten übertragen?

Bezieht man diese Fragen auf das wesentliche Charakteristikum des mobilen Arbeitens, die Ortsunabhängigkeit bzw. –flexibilität, so ist außerdem zu fragen, ob die jeweiligen Arbeiten tatsächlich an derzeit noch ‚ungeregelten‘ Orten stattfinden.

Schon heute durchführbare Arbeitsschutz-Maßnahmen, die sich auf die Gefährdungsquelle ‚Ort‘ (Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung) beziehen, müssen folglich beim mobilen Arbeiten berücksichtigen:

1. Das bereits bestehende Arbeitsschutzrecht, dabei die Arbeitsstättenverordnung mit ihren Definitionen

2. Den Grad der Einflussnahme-Möglichkeit des Arbeitgebers auf Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung

Kombiniert man diese beiden Faktoren, so ergibt sich folgende Einteilung der in der Literatur genannten und in der Praxis vorhandenen Orte des mobilen Arbeitens:

- Arbeiten in Telearbeitszentren (auch: coworking spaces): a) des eigenen Arbeitgebers, b) von kommerziellen Anbietern
- Arbeiten beim Geschäftskunden
- Arbeiten in Verkehrsmitteln: a) in Fahrzeugen des Arbeitgebers, dabei Fahrer*innenarbeitsplätze, b) in Privatfahrzeugen, öffentlichen Verkehrsmitteln, Zügen, Flugzeugen und Taxen
- Arbeiten in Hotels, Gaststätten, Messe- und Kongresszentren, Warteräumen etc.
- Arbeiten im öffentlichen Raum
- Arbeiten in Privaträumen, für Privatkunden

Mobiles Arbeiten in Arbeitsstätten (Telearbeitszentren, Arbeiten beim Geschäftskunden)

Ein nicht unwesentlicher Anteil des gewöhnlich dem mobilen Arbeiten zugerechneten Arbeitens erfolgt gar nicht an ‚Nicht-Arbeitsplätzen', sondern an Arbeitsplätzen im Sinne der Arbeitsstättenverordnung.

Allem voran sind hier die sog. Telearbeitszentren, auch als Coworking-Räume bezeichnet, **des selben Arbeitgebers** zu nennen. Selbstverständlich handelt es sich bei solchen Büroräumen (siehe z. B. Ruchhöft/Wilke 2017, S. 13) um Arbeitsplätze in einer Arbeitsstätte - ob dies formaljuristisch als (ausgelagerter) Betriebsteil oder als eigener Betrieb einzustufen wäre, ist für die Durchführbarkeit von Arbeitsschutz-Maßnahmen nicht relevant. Der Arbeitgeber hat hier volle Einflussnahme-Möglichkeit – lediglich eine individuelle Anpassung ist nur eingeschränkt möglich. Doch auch dies lässt sich weitestgehend lösen: Etwa indem alle der alternierend genutzten Arbeitsplätze in solch einem Telearbeitszentrum mit höhenverstellbaren Arbeitstischen und vielfältig einstellbaren Arbeitsstühlen (z. B. Neigung der Sitzfläche) ausgerüstet werden.

Nur unwesentlich anders sieht die Situation aus, wenn solche **Telearbeitsplätze** bzw. Coworking-Spaces **kommerziell angeboten** werden. Hier ist der **Anbieter** in der Pflicht, die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umzusetzen, wenn er das ‚Produkt' Arbeitsplatz anbietet (Betreiberverantwortung, Verkehrssicherungspflichten).

Betreiberverantwortung

Der **Arbeitgeber** wiederum ist damit nicht aus seiner Verpflichtung entlassen: Er muss auf die konkrete Umsetzung bereits beim Vertragsabschluss achten und wenigstens stichprobenartig überprüfen, ob die Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung vom Anbieter ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Außergewöhnlich ist ein Check der Vertragserfüllung im Geschäftsleben keineswegs.

Ausgehend von der ArbeitsstättV, wonach Arbeitsstätten sich „auf dem Gelände eines Betriebes" (oder auf Baustellen) befinden (§ 2, Abs. 1) dürfte es sich bei der Mehrzahl der Arbeiten beim Kunden (sofern nicht Privatkunden) um Arbeiten in Arbeitsstätten handeln. Eine Vielzahl der häufig genannten mobilen Arbeitstätigkeiten – z. B. Kundenservice, Wartungsarbeiten,

Unternehmensberatung, Handwerker-Dienstleistungen, Außendienst, Vertrieb – findet ergo in Arbeitsstätten statt, wenn auch zweifellos nicht in denen des eigenen Arbeitgebers.

Zusätzlich zur Schutzverpflichtung des eigenen Arbeitgebers besteht bei diesen Tätigkeiten die Verpflichtung des Kunden zur sicheren und gesundheitsschützenden Gestaltung seiner Arbeitsstätte. Darüber hinaus sind beide Arbeitgeber (der eigene und der Kunde) verpflichtet, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zu kooperieren. Ihre Verpflichtungen ergeben sich aus ArbSchG, § 8: „**Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber**“:

> „(1) Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig, sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Soweit dies für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlich ist, haben die Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten insbesondere sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu unterrichten und Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefahren abzustimmen.
>
> (2) Der Arbeitgeber muß sich je nach Art der Tätigkeit vergewissern, daß die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben.“

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Geschäftskunden, als Fremdfirma oder Lieferant (GDA 2013, S. 10), zu gewährleisten, gibt es Regelungen in der DGUV-Vorschrift 1 und der Betriebssicherheitsverordnung sowie umfangreiche Informationen der Unfallversicherungsträger. Die Kooperation beider Arbeitgeber zum Schutz der Beschäftigten beginnt bereits beim Vertragsabschluss, umfasst gegenseitige Unterrichtungspflichten und reicht bis in die Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitsschutz-Maßnahmen des Arbeitgebers des/der mobil Arbeitenden hinein.

Pflicht zur Kooperation im Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber

Durch die verpflichtende Kooperation des Arbeitgebers mit dem Kunden im Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen weitreichende Einflussnahme-Möglichkeiten auf die Gestaltung von Arbeitsplatz und –umgebung bzw. ortsbezogene Arbeitsschutz-Maßnahmen. Wer im konkreten Fall was zu tun hat, ergibt sich aus der Vertragsgestaltung. Die mobil arbeitenden Beschäftigten sind sozusagen doppelt abgesichert: Durch die Verpflichtung ihres Arbeitgebers und durch die Verpflichtung des Kunden, auch für die Sicherheit und Gesundheit von Fremdfirmen-Beschäftigten zu sorgen.

Diese Verpflichtung ist eine gesetzliche Vorgabe (ArbSchG § 8) und gilt für alle Lieferanten bzw. Fremdfirmen. Das häufig vorgebrachte Argument, ein Einfordern von Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Kunden gefährde die Auftragsvergabe, darf besonders bezüglich der Gesundheit von Menschen und dem Anspruch auf Unversehrtheit in einem Rechtsstaat nicht gelten.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

Arbeiten in Verkehrsmitteln und in nicht dafür intendierten Räumlichkeiten (Hotels, Warteräume etc.)

Die Arbeitsstättenverordnung klammert **Arbeiten in Verkehrsmitteln** aus (vgl. § 2, Abs. 1, sowie die Einschränkung in § 1, Abs. 2). Dass Arbeitsplätze in Verkehrsmitteln nicht in den Regelungsbereich der ArbStättV fallen, bedeutet keineswegs, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Mobilität als Beruf (prentimo 2017, S. 5) nicht geregelt ist. Selbstverständlich gibt es seit Jahrzehnten diesbezüglichen Arbeitsschutz, dargelegt z. B. in Publikationen der DGUV, VBG oder in den Richtlinien des VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen) zur Gestaltung von Fahrerarbeitsplätzen.

Bezogen auf die Einflussnahme-Möglichkeiten des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsplatz und -umgebung in Verkehrsmitteln lassen sich zwei Fälle unterscheiden:

1. Der Arbeitgeber hat vollen Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsplatz und –umgebung bei allen Fahrzeugen, die sich in seinem eigenen Besitz befinden sowie von ihm geleast oder gemietet sind.
Dies gilt für den klassischen Dienstwagen, sofern damit Arbeitswege zurückgelegt oder darin im Stand gearbeitet wird. Dies betrifft auch alle ‚Fahrer*innen-Plätze', ob sich diese Orte des Arbeitens nun im ÖPNV oder im Fernlastverkehr, in (Paket-) Zuliefer- bzw. Zustellfahrzeugen oder in Krankentransportwagen, Abfallsammelfahrzeugen, Taxen etc. befinden.

2. Der Arbeitgeber hat keinen direkten Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung bei allen Fahrzeugen, die ihm nicht gehören, weder von ihm geleast oder gemietet sind.
Eindeutig trifft dies auf Privatfahrzeuge von Beschäftigten zu, sofern dort im Stand gearbeitet wird. Doch wie verhält es sich bei Arbeiten z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Zügen, Flugzeugen oder Taxen? Hier zeigt sich ein weiteres wichtiges Kriterium für das, was unter dem Begriff des mobilen Arbeitens verstanden werden muss: **Ob der jeweilige Ort/Bereich für die jeweiligen Arbeiten intendiert ist!** Denn selbstverständlich arbeiten dort Menschen wie z. B. Zugbegleiter*innen. Dies ist der erste oben genannte Fall: Mobilität als Beruf.

Zum mobilen Arbeiten als **Arbeiten in nicht dafür intendierten Räumlichkeiten** zählt außerdem das Arbeiten in Hotelzimmern, Gaststätten, Messe- und Kongresszentren, in Warteräumen an Bahnhöfen und Flughäfen.

Bei solchen Arbeiten an ‚Nicht-Arbeitsplätzen' (die für andere Arbeiten Arbeitsplätze sind) kann der Arbeitgeber durch entsprechende Buchungen Einfluss auf Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung nehmen: Sowohl in der 1. Klasse von Verkehrsmitteln als auch bei Hotelzimmern höherer Kategorie sind Sitzmöbel und Tische deutlich ergonomischer, weniger rückenschädigend, mit mehr Bewegungsfreiheit ausgestaltet als in der 2. Klasse oder economy-class. Entsprechende Buchungen des Arbeitgebers fallen damit durchaus in den Bereich der Arbeitsschutz-Maßnahmen – strenggenommen bereits bei berufsbedingtem dortigem Aufenthalt, also nicht erst, wenn dort zusätzlich gearbeitet wird. Anstatt auf den Wartesitzen in Bahnhöfen, Flughäfen oder Kongresszentren über Laptop oder andere Endgeräte gebeugt zu arbeiten, können dort Lounges oder vergleichbare Räume gebucht werden.

Streng ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze sind solche ‚Nicht-Arbeitsplätze' nicht, weshalb solchen Arbeitsweisen zeitliche Grenzen gesetzt werden sollten. Dennoch besteht eine eindeutige Einflussnahme-Möglichkeit des Arbeitgebers durch entsprechende Buchungen – die im Sinne einer graduellen Verbesserung genutzt werden sollte.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

Darüber hinaus sind **Arbeitsschutz-Maßnahmen** möglich, **die den speziellen Ort des Arbeitens berücksichtigen**. Hier ist insbesondere an die jeweiligen Arbeitsmittel oder Schutzeinrichtungen zu denken. Beispiele dafür sind blendfreie Displays oder Kopfhörer, die vom Umgebungslärm abschirmen.

Arbeiten im öffentlichen Raum

Bei Arbeiten im öffentlichen Raum (ohne Baustellen) kann der Arbeitgeber auf den Raum weder direkt noch durch entsprechende Buchungen Einfluss nehmen. Auch der öffentliche Raum ist ein nicht für die entsprechenden Arbeiten intendierter, also nicht entsprechend gestalteter Arbeitsort.

Dennoch ist es für den Arbeitgeber möglich, **den Ort berücksichtigende Maßnahmen** durchzuführen. Jeweils zu befördernde Zustellmengen, Gestaltung von Ablage- bzw. Sammelstellen, Zustellwagen und andere Arbeitsmittel, Bekleidung und Schuhwerk – all dies hat wesentlichen Einfluss auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Beispiel für Zusteller*innen – ob nun von Briefen, Paketen, Prospekten, Wurfsendungen oder Printmedien. Gleiches gilt für viele weitere Berufsgruppen, die (zumindest anteilig) im öffentlichen Raum arbeiten, wie beispielsweise Straßenwärter*innen oder Instandhalter*innen von Stadtwerken.

Die für all diese Tätigkeiten oft schon lange eingeführten Arbeitsschutz-Maßnahmen berücksichtigen den Ort der Arbeitstätigkeit insbesondere durch eine entsprechende Gestaltung bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, Schutzeinrichtungen und –kleidung.

Immer mehr wird dabei mit vernetzten Endgeräten gearbeitet oder es werden sogar neue digitalisierte Arbeitsschutz-Maßnahmen entwickelt. So testet die DHL in der „Smart City“ Bad Hersfeld einen PostBOT, der als Begleitroboter den Zusteller*innen folgt. „Somit werden die Postbotinnen und Postboten nicht nur vom Gewicht der Sendungsmenge entlastet, sondern haben zudem auch die Hände frei, um die Sendungen einfacher zu verteilen“ (DHL 2017).

Arbeiten in Privaträumen

Mit Ausnahme der Telearbeitsplätze im Sinne der Arbeitsstättenverordnung sind Privaträume keine Arbeitsplätze und nicht für dortiges Arbeiten eingerichtet. Dies gilt sowohl für das Arbeiten in den Privaträumen der Beschäftigten selbst, als auch beim Arbeiten für Privatkunden.

Zusteller*innen betreten in aller Regel nur Zugangswege wie etwa Treppen, andere Berufsgruppen wie z. B. Beschäftigte von mobilen Alten- und Krankenpflegediensten oder Handwerker halten sich hingegen über längere Zeit in Privaträumen auf. Dabei wird auch bei den Arbeiten für Privatkunden zunehmend mit vernetzten Endgeräten gearbeitet. Erste Ergebnisse zeigen, dass dies eine Arbeitserleichterung für die Beschäftigten sein kann (siehe das Handwerker-Beispiel in IAG 2017, S. 27f.).

Direkte Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers auf den Ort/Raum des Arbeitens bestehen hierbei nicht. Indirekt gibt es jedoch Einfluss-Möglichkeiten auf den Ort/Raum des Arbeitens, wie sich z. B. an der Checkliste „Themen und Leitfragen Arbeitsplatz in der Patientenwohnung“ (Brennert et. al. 2009, S. 13) zeigt. In dieser Checkliste wird auf die Gestaltung dieses Arbeitsplatzes beim Kunden, auf seine Ausstattung mit entsprechend geeigneten Arbeitsmitteln sowie auf den Umgang mit Problemen, die sich aus diesem besonderen Arbeitsort ergeben, eingegangen.

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

Solche Checklisten mit Maßnahmen sind auch für andere Berufsgruppen vorstellbar. Im Rahmen einer moderierten Gefährdungsbeurteilung mit Beteiligung der Beschäftigten (Brennert et. al. 2009) lassen sich praxisbezogen kritische Aspekte und mögliche Maßnahmen herausfinden. Die Beschäftigten können außerdem benennen, was sie vom Arbeitgeber brauchen, damit das gelegentliche Arbeiten im home office sicher und gesundheitsschützend erfolgen kann.

Umsetzungsdefizit beim ‚Arbeitsschutz to go'

Wie sich gezeigt hat, findet mobiles Arbeiten bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz keineswegs im rechtsfreien Raum statt. **Die Schutzziele der jeweils höheren Rechtsebene** – hier vor allem des Arbeitsschutzgesetzes, aber z. B. auch des Arbeitszeitgesetzes – **gelten uneingeschränkt** und müssen durch entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden. Die Schutzverpflichtungen des Arbeitgebers bestehen ohne jegliche Einschränkung: Egal, wo gearbeitet wird.

Die genaue Betrachtung der Gestaltbarkeit von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung bei mobiler Arbeit ergab, dass für eine Vielzahl der Arbeitsorte bereits umfangreiche Regelungen bestehen. Darüber hinaus gibt es eine Fülle möglicher Arbeitsschutz-Maßnahmen, die auch dann wirken, wenn auf den Ort des Arbeitens nicht direkt Einfluss genommen werden kann: Entweder durch Buchungen z. B. besser ausgestatteter Kategorien in Verkehrsmitteln oder durch Maßnahmen, die den Ort der Tätigkeit dadurch berücksichtigen, dass sie Arbeitsmittel und Schutzeinrichtungen entsprechend anpassen.

Auch wenn hier beispielhaft der Ort des Arbeitens im Fokus stand, wurde somit deutlich, dass sich es sich bei der Arbeitsgestaltung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes um ein System mehrerer Faktoren handelt, die sich gegenseitig beeinflussen. Je weniger z. B. der Arbeitsplatz selbst gestaltet werden kann, umso mehr steht etwa die Gestaltung von Arbeitsmitteln im Vordergrund.

Wie beim stationären Arbeiten ist das zentrale Instrument für den ‚Arbeitsschutz to go' die Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG, § 5. Dabei müssen **alle Gefährdungsfaktoren** bei mobilen Tätigkeiten **berücksichtigt werden**. Selbst wenn Arbeitsplatz und –umgebung sicher und gesund eingerichtet sind, müssen beispielsweise Arbeitszeit und Arbeitsabläufe gestaltet werden. Ein Augenmerk muss ferner darauf liegen, welche Belastungen sich für die Beschäftigten durch das Arbeiten ‚auf Distanz' ergeben: Als Entfernung zu Kolleg*innen und Vorgesetzten, aber auch zu Familie, Freundes- und Bekanntenkreis.

Eine Rechtslücke besteht nicht – das vorzufindende Defizit ist ein Umsetzungsdefizit. Das Fehlen einer untersetzenden Verordnung entbindet Arbeitgeber nicht von ihren Verpflichtungen, verlangt ihnen aber ein Mehr an Eigeninitiative und –engagement ab, um die geforderten Schutzziele zu verwirklichen. Dies führt gleichfalls zu einem Mehr an **Mitgestaltungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte**.

Betriebs- und Personalräten ist zu empfehlen, sich von den umfangreichen Diskussionen der letzten Zeit nicht verwirren zu lassen: Was angeblich nicht möglich sei, was angeblich (noch) nicht geregelt ist. BR und PR sollten sich zunächst fragen, was sie aus dem vorhandenen Arbeitsschutzrecht für mobiles Arbeiten direkt heranziehen können, dann, was sich übertragen lässt.

Ob es nun einer weiteren Verordnung bedarf oder einer Anpassung vorhandener Verordnungen

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)

sei hier nicht diskutiert – wohl aber darauf hingewiesen, dass beim gegenwärtigen Stand **Betriebs- und Dienstvereinbarungen** sowie – rechtlich höherwertige – **Tarifverträge** eine herausragend wichtige Rolle für den ‚Arbeitsschutz to go' spielen.

Sowohl beim Prozess der Gefährdungsbeurteilung als auch bei der Entwicklung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen ist die Beteiligung der Beschäftigten ein wesentliches Element. Sie führt beim ‚Arbeitsschutz to go' zu praxisgerechten Lösungen – allerdings mit einer wichtigen Vorbedingung. Es steht außer Frage, dass sich Arbeits- und Lebensbedingungen in den Industrieländern durch den Faktor Entgrenzung wesentlich verändert haben und weiter verändern werden. Einiges davon ist menschheitsgeschichtlich neu, so die Möglichkeit rund um die Uhr vernetzt mit anderen arbeiten zu können. Insofern überrascht es nicht, dass oftmals noch keine geeigneten Umgehensweisen mit der neu gewonnenen Freiheit gefunden sind. Eine Beteiligung der Beschäftigten im Prozess der Entwicklung eines ‚Arbeitsschutzes to go' setzt deshalb zwingend eine Sensibilisierung für die gesundheitlichen Risiken orts- und zeitentgrenzten Arbeitens voraus.

So, wie sich die Arbeit verändert, so verändert sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Genau dafür ist das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitsschutz-Maßnahmen mit einem inhärenten kontinuierlichen Verbesserungsprozess verknüpft, ausgelegt.

Autorin: Anna Wirth

Für weitere Informationen siehe www.innovation-gute-arbeit.verdi.de, dort u. a. unter „Themen": Digitale Arbeit. Außerdem speziell zu mobilem Arbeiten: www.prentimo.de

Literatur

Weiteres zum Ort des Arbeitens bei mobiler Arbeit

SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel (in Kraft getreten am 20.08.2020), Zugang hier

Diese Arbeitsschutzregel definiert in Abschnitt 2. mobiles Arbeiten als eine "Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV" ausgeübt wird. Vielmehr werden die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten tätig wie beispielsweise "beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung" (siehe CoV-2-Regel, Abschnitt 2.1).

Homeoffice ist dabei "eine Form des mobilen Arbeitens". Die Beschäftigten sind dabei nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber "zeitweilig" im Privatbereich für den Arbeitgeber tätig (siehe CoV-

© 2013 - 2024 ver.di-Online-Handlungshilfe zur Gefährdungsbeurteilung (28.03.2024)