

Homeoffice

Stand: 29.04.2020

Informationen zu Arbeit und Ansprüchen anlässlich der Corona-Pandemie

Homeoffice im Ausnahmezustand der Corona-Pandemie

Um in der Covid-19- bzw. Corona-Pandemie Ansteckungen einzudämmen, wird in vielen Unternehmen den Beschäftigten nahegelegt, von zu Hause zu arbeiten - wenn deren Tätigkeit das zulässt. Dabei zeigt sich unter anderem, dass dies in vielen Bereichen, in denen Homeoffice nicht möglich schien oder unüblich war, nun praktiziert wird.

Es gibt einige Besonderheiten von Homeoffice in dieser Ausnahmesituation, die nach der Pandemie abgestellt werden (sollten) und die es derzeit zu beachten gilt: Erstens kam diese Umstellung aufgrund der Pandemie letztlich kurzfristig, viele Unternehmen waren darauf nicht vorbereitet. Zweitens sind Kitas und Schulen geschlossen und werden erst wieder schritt- und versuchsweise geöffnet. Vor allem Beschäftigte, die ihre Kinder betreuen müssen, sollen nun im Rahmen ihrer Möglichkeiten im Homeoffice arbeiten. Bei vielen kommt also die Betreuung und das Unterrichten (Home-Schooling) der Kinder als zusätzliche Aufgabe dazu. Hieraus ergibt sich eine besondere Belastungssituation für berufstätige Eltern und vor allem Alleinerziehende. Drittens wird derzeit möglichst viel im Homeoffice und möglichst wenig im Unternehmen gearbeitet. Auch dieses dauerhafte Homeoffice kann zu Belastungen führen.

Die Erfahrungen der Beschäftigten im Homeoffice decken weitgehend die Bandbreite positiver wie negativer Effekte des Arbeitens von zu Hause ab: von einerseits mehr Zeit durch das Einsparen von Wegen zum Arbeitsplatz und dadurch bspw. mehr Schlaf bis hin zu schwierigen ergonomischen Bedingungen bei v.a. eilends eingerichteten Arbeitsplätzen zu Hause. Dabei sind bei der Bewertung der Erfahrungen vor allem auch zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie die Besonderheiten in der Pandemie zu berücksichtigen.

Wann darf ich, wann muss ich zu Hause bleiben?

Aus der Perspektive der Beschäftigten reicht die Befürchtung vor Ansteckung allein nicht aus, um von zu Hause zu arbeiten. Beschäftigte dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind oder der Betrieb geschlossen ist, ansonsten sind sie zur Arbeit verpflichtet. Das gilt auch für Beschäftigte mit einer Vorerkrankung, die einem höheren Risiko eines kritischen Krankheitsverlaufs ausgesetzt sind.

Der Arbeitgeber darf auch nicht einseitig Homeoffice „anordnen“, sondern es bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen bzw. deren Interessenvertretung. Sofern im Betrieb eine Regelung zum Homeoffice besteht, können die Beschäftigten im Rahmen der bestehenden Regelungen auch von zu Hause arbeiten. Reicht diese Vereinbarung für die Krisensituation nicht aus, ist ein befristeter Anpassungsbedarf mit den Betriebs- und Personalräten zu prüfen: etwa Schaffung von häufigeren Pausen und Unterbrechungen, wenn dies für die Beschäftigten aufgrund der häuslichen Bedingungen erforderlich ist.



FAQ: Homeoffice

Stand: 29.04.2020

Aufgrund der Kurzfristigkeit gibt es in vielen Unternehmen keine betriebliche Vereinbarung. In der augenblicklichen Situation sollten sich die Betriebsparteien grundsätzlich und vermehrt zu Homeoffice verständigen. Homeoffice setzt eine betriebliche Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat voraus. In Unternehmen ohne Mitbestimmung braucht es eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zum Arbeitsvertrag. Dies bedarf einer Auseinandersetzung, erste befristete Regeln zumindest für diesen Ausnahmezustand und die Möglichkeit, Erfahrungen und bisherige Erkenntnisse zu sammeln, die dann in einem beteiligungsorientierten Verfahren zur einer dauerhaften Einführung von Homeoffice führen können.

Worauf ist beim Homeoffice in der Corona-Krise: zu achten?

Die derzeitigen Bedingungen für die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen sind nicht vergleichbar mit von Gewerkschaften empfohlenen planvollen und beteiligungsorientierten Verfahren, mit denen die Arbeit von zu Hause auch im Interesse der Beschäftigten geregelt werden sollte. Dies kann jedoch keinesfalls zu Lasten der Anforderungen an Gute Arbeit im Homeoffice gehen. Ist der/die Arbeitnehmer*in einverstanden damit, die Arbeit in seinen privaten Räumen zu verrichten, müssen die folgenden Vorgaben und Rahmenbedingungen für Homeoffice beachtet werden und sich in einer Vereinbarung niederschlagen:

Wie lange muss ich im Homeoffice arbeiten, und wann muss ich erreichbar sein?

Die vereinbarte Arbeitszeit, Pausen- und Ruhezeiten sind einzuhalten. Die Arbeitszeitgesetze und -regelungen bspw. in Tarifverträgen gelten auch im Homeoffice. Hierbei ist zu beachten, dass am 10. April 2020 die „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie“ für bestimmte Tätigkeiten und unter genau definierten Voraussetzungen in Kraft getreten ist. Sie ist bis zum 30. Juni 2020 befristet. Viele der darunterfallenden Tätigkeiten können jedoch nicht im Homeoffice verrichtet werden, abgesehen bspw. von einigen in den Behörden. Die Arbeitszeit ist vollständig zu erfassen. Gegebenenfalls können Pausen und Unterbrechungen der Arbeit etwas flexibler gestaltet werden, vor allem um die Betreuung von Kindern gewährleisten zu können. Es können hier Rahmen- und Kernarbeitszeiten vereinbart werden, in denen die Beschäftigten erreichbar sind. Der Betriebs- wie auch Personalrat haben bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und bei der Verteilung derselben auf die Wochentage gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sowie § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Sie sollten für Homeoffice auch Regelungen darüber abschließen, in welchem Zeitfenster diese zu erfolgen hat, wann die im Homeoffice Beschäftigten erreichbar sein müssen. Außerhalb der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber keinen Anspruch darauf, dass die Beschäftigten bspw. per Telefon oder E-Mail erreichbar sind. Das Diensthandy sollte zum Feierabend ausgeschaltet werden. In Zeiten von Corona ist davon auszugehen, dass der Arbeitsanteil von zu Hause sehr hoch sein kann. Dies sollte nur befristet für diese Ausnahmesituation gelten. Für diese Zeit sind die sozialen betrieblichen Kontakte über regelmäßige Telefon- und/oder Chats, E-Mails, Videokonferenzen aufrechtzuerhalten. Gerade auch bei Video- und Telefonkonferenzen sind Pausen wichtig, weil oft über lange Zeit hohe Aufmerksamkeit gefordert ist.

Für die Zeit nach der Corona-Pandemie sollte vereinbart bzw. geregelt werden, in welchem Verhältnis Präsenzzeiten im Betrieb und Zeiten für Homeoffice möglich sind. Aus vielerlei Gründen wird empfohlen, dass die Präsenzzeit im Betrieb deutlich überwiegen sollte.



Wie erhalte ich meine Gesundheit im Homeoffice?

Der Arbeitsschutz liegt auch bei Homeoffice in der Verantwortung und Pflicht des Arbeitgebers. Fachkundiges Personal wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) und Arbeitsmediziner unterstützen dabei. Betriebs- und Personalräte sowie Sicherheitsbeauftragte sind zu beteiligen. Für Telearbeitsplätze gilt die Arbeitsstättenverordnung: Sie 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 (siehe dazu die Novelle der ArbStättV vom 03.12.2016). Durch diese enge Fassung fallen viele Homeoffice-Arbeitsplätze nicht unter die Arbeitsstättenverordnung. Trotzdem gilt auch für Homeoffice: Bevor die Arbeit von zu Hause aufgenommen wird, ist in der Regel eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Nun wird dies in der Praxis auch v.a. aufgrund der Kurzfristigkeit bisher in vielen Unternehmen nicht erfolgt sein. Sie sollte jedoch schnellstmöglich in die Wege geleitet werden. Hier sind insbesondere die betrieblichen Interessenvertretungen gefragt, die starke Mitbestimmungsrechte haben. Betriebsräte können ihr Initiativrecht nutzen, und auch die Personalräte können tätig werden. Im Prozess der Gefährdungsbeurteilung ist es besonders wichtig, die Beschäftigten bei der Entwicklung von sinnvollen Maßnahmen zu beteiligen, um die entsprechenden Arbeitsschutzziele zu erreichen. Gerade bei Homeoffice, wo Arbeitgeber*innen nur bedingt Einfluss auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes haben, müssen Beschäftigte über Sicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend und angemessen unterwiesen werden – auch zum Datenschutz. Die Unterweisungen können in Präsenz oder auch digital durchgeführt werden. Sie umfassen Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz ausgerichtet sind (z.B. ergonomisches Arbeiten mit einem Laptop; Bildschirmarbeitsverordnung, Einhaltung und Erfassung der Arbeitszeit).

Wichtig ist bspw. die Einhaltung von Bildschirmspausen von fünf Minuten jede Stunde. Der Arbeitsplatz sollte ausreichend beleuchtet sein und Tageslicht haben: Dabei ist der Bildschirm bzw. Laptop so aufstellen, dass möglichst keine Fenster oder Lichtquellen sich darin spiegeln oder ins Gegenlicht geschaut werden muss. Tageslicht kommt am besten von der Seite. Der Abstand zum Bildschirm sollte 50-70 cm betragen. Bürostuhl, Schreibtisch und unter anderem der Bildschirm sind aufeinander abzustimmen: Mit einer aufrechten Sitzhaltung soll gerade auf den Bildschirm geschaut werden können. Am besten schaut man entspannt von oben auf den Bildschirm herab, so als würde man ein Buch lesen. Für optimales Sehen sollte der Monitor so weit nach hinten geneigt sein, dass der Blick senkrecht auf den Bildschirm trifft. So ist sichergestellt, dass der Kopf beim Blick auf den Monitor leicht gesenkt ist, was Verspannungen vorbeugt. Wenn vorhanden, sollte eine separate Tastatur, Maus und Bildschirm für das Arbeiten am Notebook genutzt werden, da dies eine ergonomischere Arbeitshaltung ermöglicht. Die Schreibtisch- und optimale Sitzhöhe sowie Sitzbreite wie auch eine gesunde Oberkörper- und Beinhaltung sind zu beachten. Öfter die Sitzhaltung ändern und Bewegungspausen machen, um Verspannungen im Rücken vorzubeugen. Auch ist auf eine optimale Temperatur, gute Luftfeuchtigkeit und einen niedrigen Lärmpegel zu achten. Weitere konkrete Hinweise finden sich unter den angegebenen Links.

Wie ist mein Arbeitsplatz zu Hause auszustatten?

Die Voraussetzungen für das Arbeiten von zu Hause hat der Arbeitgeber zu stellen: Laptop, Diensthandy etc. sollten ergonomischen Standards entsprechen. Der Arbeitgeber muss auch für die nötige digitale Infrastruktur, also den Zugriff auf wichtige Dateien, E-Mails und

FAQ: Homeoffice

Stand: 29.04.2020

Anwendungen, sorgen. Dies beinhaltet auch, dass der Zugriff sicher ist, was oft über technische Maßnahmen wie die Verschlüsselung von Daten und/oder die Verwendung eines Virtual Private Networks (VPN) gewährleistet wird. Bei der Einführung von IT-Systemen, die Leistung und Verhalten der Beschäftigten kontrollieren können, hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und der Personalrat nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 umfassende Mitbestimmungsrechte. Bei Regelungen zu Homeoffice ist darauf zu achten, dass die Interessenvertretungen (vor allem Gewerkschaften, selbstverständlich auch gesetzliche Interessenvertretungen) mit den Beschäftigten über gesicherte Verbindungen elektronisch kommunizieren können. Niemand ist verpflichtet, die private Hardware für den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

Wie schütze ich meine Daten und die des Unternehmens?

Auch mit Blick auf die Datensicherheit und den Schutz der Persönlichkeitsrechte ist die Nutzung privater Geräte zu vermeiden und in einer Regelung besser auszuschließen. Es sollten nur vom Arbeitgeber ausgehändigte und erlaubte Geräte genutzt werden. Lässt sich dies nicht umsetzen, sollte es klare Regelungen – auch haftungsrechtlich – bei BYOD (Bring Your Own Device), also der Nutzung privater Computer, Smartphones etc. geben.

Beschäftigte sollten zudem folgende Hinweise zum Datenschutz beachten: Geräte passwortgeschützt verwenden; private Daten und Unternehmensdaten getrennt voneinander aufbewahren, unverschlüsselte Webseiten vermeiden etc. Auch im Homeoffice ist der Schutz betrieblicher Daten sicherzustellen. Lebt im Haushalt mehr als eine Person, muss ausgeschlossen werden, dass betriebliche Daten eingesehen werden können. Neben dem Passwortschutz sollten Geräte wie Laptops im Betriebszustand nie unbeaufsichtigt bleiben und mit einer Sichtschutzfolie genutzt werden. Telefonate und geschäftliche Gespräche sollten nur allein, möglichst im Arbeitszimmer geführt werden.

Bin ich im Homeoffice versichert?

Während der Ausübung der Beschäftigung und auf dem Weg zu und von der Arbeit sind Arbeitnehmer*innen gesetzlich unfallversichert. Grundsätzlich gilt auch im Homeoffice der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung – allerdings nur, solange der Beschäftigte tatsächlich für das Unternehmen arbeitet. Es kommt auf den Einzelfall an: Nicht versichert sind im Homeoffice Wege in den Privatbereich wie die Küche. Auch wer auf dem Weg von der Kita zum Arbeitsplatz zu Hause stürzt, ist laut Bundessozialgericht nicht versichert, auf dem direkten Weg zum auswärtigen Arbeitsplatz hingegen schon. Versichert sind auch Wege vom häuslichen Arbeitsplatz in den Betrieb, bspw. um an einer Besprechung teilzunehmen. Betriebswege können bei einem Arbeitsplatz zu Hause durchaus innerhalb der Wohnung liegen und den privaten und beruflichen Teil der Räumlichkeiten verbinden. Ein Betriebsunfall liegt vor, wenn zwischen Unfall und versicherter Tätigkeit ein sachlicher Zusammenhang besteht. Auch hierzu bietet es sich an, konkrete Regelungen zu treffen, um beim Homeoffice die Frage zu klären, wie zwischen Betriebs- und häuslichem Unfall zu unterscheiden ist.

Werde ich nach Corona im Homeoffice und auch mobil arbeiten können?

Fast jeder dritte Arbeitnehmer (29 Prozent) möchte auch langfristig weiter im Homeoffice arbeiten. Das geht aus einer Umfrage im Auftrag von Web.de und GMX vom April 2020 hervor. ver.di und die DGB-Gewerkschaften setzen sich bereits seit längerem für ein Recht



Innovation und
Gute Arbeit

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

FAQ: Homeoffice

Stand: 29.04.2020

auf selbstbestimmtes Homeoffice und mobiles Arbeiten ein, wo es die Tätigkeit zulässt. Denn inzwischen möchte ein Teil der Beschäftigten nicht mehr nur von zu Hause arbeiten, sondern auch von unterwegs. Auch ist es längst gängige Praxis, dass Beschäftigte bspw. auf ihren Dienstreisen oder beim Pendeln zu ihrem Arbeitsplatz von unterwegs arbeiten. Ein Recht bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen unter bestimmten Voraussetzungen von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit, für eine gewisse Zeit im Homeoffice oder unterwegs zu arbeiten einfordern können. Es darf jedoch keinen Zwang zum Homeoffice und – wo nicht eh durch die Tätigkeit bedingt – zu mobiler Arbeit geben. Die Möglichkeit zur Teilnahme am Homeoffice und mobiler Arbeit sollte zudem nicht von der individuellen Entscheidung der Führungskraft abhängen, sondern entlang von definierten Kriterien zur Voraussetzung wie Art der Tätigkeit bestehen. Mit der Forderung nach diesem Recht verbinden ver.di und die DGB-Gewerkschaften zudem weitere Bedingungen für eine konkrete Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause und unterwegs, damit daraus tatsächlich Gute Arbeit wird: Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die vereinbarte Arbeitszeit müssen eingehalten werden, der Arbeitsplatz ist entsprechend auszustatten, Geräte mit (Daten-)Sicherheitsstandards sind von den Unternehmen zu stellen, der betriebliche Arbeitsplatz bleibt erhalten, und es wird eine Mindestanwesenheitszeit im Betrieb vereinbart u.a. mit Blick auf soziale Teilhabe, Kommunikationsmöglichkeiten für die Gewerkschaft werden sichergestellt. Die Ausgestaltung bewegt sich zum einem also im Rahmen gesetzlicher Vorgaben und ist zum anderen per Tarifvertrag wie es ihn bspw. bei der Telekom gibt und/oder Betriebs-/ Dienstvereinbarungen genauer zu regeln. ver.di hat dazu Empfehlungen erarbeitet.

Weitere Hinweise und Empfehlungen

innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/mobile-arbeit

verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de

verdi.de/themen/corona

publik.verdi.de/ausgabe-202002/was-besch%C3%A4ftigte-wissen-m%C3%BCssen/

dgb.de/themen/++co++b0f7fcb8-9657-11e9-91fd-52540088cada

publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3338

(zur Ergonomie von Bildschirmarbeitsplätzen, s. 65)

ergo-online.de/arbeitsorganisation/arbeitsformen/mobiles-arbeiten/artikel/wissensbaustein-mobiles-arbeiten
(Hier gibt es auch einen Fragebogen für Beschäftigte mit Blick auf Unterstützung in Form bspw. von Schulungen und Unterweisung zur Arbeit im Homeoffice.)

Das Institut ASER aus Wuppertal hat den BiFra-Bildschirmfragebogen entwickelt, mit dem die Beschäftigten die Bedingungen am Bildschirmarbeitsplatz selbstständig beurteilen können:

www.institut-aser.de/out.php?idart=244#Bildschirmarbeit

Hier finden sich auch Hinweise und Erläuterungen zu den ergonomischen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze und Lösungsmöglichkeiten.

web.de/magazine/wirtschaft/umfrage-homeoffice-maenner-frauen-beurteilen-situation-unterschiedlich-34619410



Innovation und
Gute Arbeit

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft