

Mobiles Arbeiten – so sind Sie auf der sicheren Seite!

„Anyplace und anytime ...“

Im Café, am Flughafen, im Zug oder sogar im Park – sie sind inzwischen ein alltägliches Bild: Menschen, die unterwegs arbeiten und kommunizieren, E-Mails beantworten oder im Internet surfen. Flexibel und mobil wird auf Dienstreisen oder im Homeoffice gearbeitet. Dabei ist mobile Arbeit nicht neu. Neu ist, dass dank mobiler Endgeräte heute – fast – jeder Job von unterwegs zu erledigen ist. Da stellt sich selbstverständlich auch die eine oder andere Frage nach dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Und wie steht es um den Versicherungsschutz der Beschäftigten?

Experten sind sich einig, dass Arbeitsplätze der Zukunft anders aussehen werden als bisher. Früher gingen wir ins Büro, zukünftig tragen wir das Büro mit uns herum, sind selbst das Büro. Ständig verbesserte mobile Endgeräte unterstützen den Wunsch, „anyplace“ und „anytime“ zu arbeiten. Dieser Trend erfasst inzwischen mehr und mehr auch den öffentlichen Dienst. Neben der Frage zum Versicherungsschutz sind weitere Besonderheiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten. Wir zeigen die wichtigsten Aspekte auf.

Was bedeutet Telearbeit?

Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der

Telearbeit erstmals legal definiert. Dort heißt es:

„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.“

Telearbeit bezeichnet damit Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mit Hilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebs erbringen. Sie sind mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden. Hierbei sind verschiedene

Organisationsformen denkbar. Unterschieden wird etwa die Tele-Heimarbeit von der alternierenden Telearbeit. Bei der Tele-Heimarbeit befindet sich der Arbeitsplatz permanent im Privatbereich des Beschäftigten.



Im Rahmen der alternierenden Telearbeit erfolgt ein Wechsel zwischen dem fest installierten Arbeitsplatz in der Betriebsstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung. >>



Bild: ©Adobe Stock

Arbeit wird in Zukunft nicht unbedingt in einem Büro oder an einem Schreibtisch verrichtet.

» Was bedeutet mobiles Arbeiten?

Die Arbeitsform des mobilen Arbeitens – auch als mobile Telearbeit oder Mobile Office bezeichnet – ist bisher nicht legal definiert.

Das mobile Arbeiten baut zwar – ebenso wie die Telearbeit – auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf. Diese Arbeitsform zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist.

Mitarbeiter*innen können von beliebigen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit erledigen. Dank leistungsfähiger moderner Geräte wie Laptop, Tablet und Smartphone kann die Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen verrichtet werden. Mobiles Arbeiten ist zwar weder gesetzlich noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt, allerdings spricht dies nicht gegen eine generelle Zulässigkeit von mobilem Arbeiten.

Arbeitsrechtlicher Status von Telearbeit und mobilem Arbeiten

Telearbeitsplätze sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebs eingebunden. „Telearbeiter“ sind in der Regel in einem normalen Arbeitsverhältnis als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte tätig.

Das mobile Arbeiten ist zunächst arbeitsrechtlich statusneutral, d. h. mobiles Arbeiten könnte in freier Mitarbeit oder im

Arbeitsverhältnis geleistet werden. Für die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbstständigen gelten insoweit dieselben Kriterien wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Auch bei Telearbeit und mobilem Arbeiten gilt für den Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht und Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit seiner Beschäftigten. So findet das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) auch bei Telearbeit und mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. Damit bestehen auch dort für den Arbeitgeber die bekannten Schutzpflichten gegenüber seinen Mitarbeiter*innen. Er hat hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Er hat die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

Ist mobile Arbeit auch Arbeitszeit?

Natürlich. Arbeit, die fremdbestimmt im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt, ist immer Arbeitszeit. Egal ob die Arbeit von zuhause, von unterwegs oder im Büro erledigt wird. Damit ist diese Arbeit zu vergüten. Und selbstverständlich sind auch alle Gesetze zur Arbeitszeit einzuhalten. Auch im Homeoffice und unterwegs dürfen Beschäftigte nicht mehr als gesetzlich zulässig arbeiten. Wie nun der Umfang der Arbeitszeit für den einzelnen

mobil Arbeitenden ausfallen sollte, hängt von der Vereinbarung im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag ab.

Versicherungsschutz

Soweit Telearbeit oder mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt werden, besteht der allgemeine Schutz der Beschäftigten über die gesetzliche Unfallversicherung. Der Schutz bezieht sich auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Die entsprechende Rechtsgrundlage im Sozialgesetzbuch (§ 8 Abs. 1 SGB VII) definiert die versicherte Tätigkeit als „die den Versicherungsschutz ... begründende Tätigkeit“. Was eine solche Tätigkeit ist, wird durch das jeweilige Arbeitsverhältnis bzw. den Arbeitsvertrag, auf dem sie beruht, vorgegeben. Dabei ist nicht nur der schriftliche Arbeitsvertrag relevant, sondern auch mündliche Absprachen und praktizierte Arbeitsabläufe prägen das Arbeitsverhältnis.

Bezogen auf mobile Arbeit begründet dies die Rechtsauffassung, dass grundsätzlich alles, was ein Beschäftigter im Interesse seines Arbeitgebers tut und was dieser akzeptiert bzw. nicht ausdrücklich untersagt hat, versicherte Tätigkeit ist, ganz gleich, wo und wann diese Arbeit geleistet wird. Damit steht mobile Arbeit grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Allerdings ist davon auszugehen, dass, ähnlich wie es bei Telearbeit üblich ist, der Versicherungsschutz sehr eng auf die Tätigkeit selber bezogen wird, nicht auf das Umfeld, in dem sie verrichtet wird.

Zum Beispiel können sich im Hinblick auf Telearbeit und mobiles Arbeiten besondere Abgrenzungsfragen hinsichtlich nicht versicherter, privater Verrichtungen und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben. Hierbei ist im Einzelfall grundsätzlich entscheidend, ob ein innerer Zusammenhang zwischen dem zum Unfall

Ihr Büro ist auch ihr Zuhause!

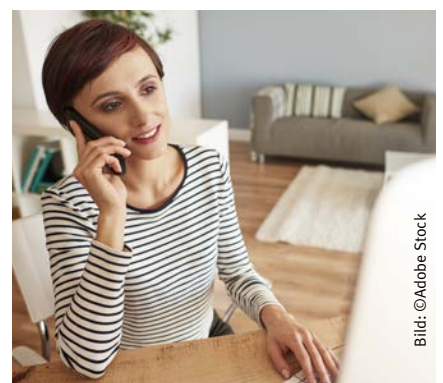


Bild: ©Adobe Stock



Bild: ©Adobe Stock

Dank Internetzugang und mobiler Endgeräte wird nun auch die Zugreise zur qualitativen Arbeitszeit.

führenden Geschehen und der betrieblichen Tätigkeit besteht. Zur Beurteilung dieser Frage ist die objektivierte Handlungstendenz des Versicherten wesentlich, also die Frage, ob der Versicherte im konkreten Einzelfall eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird.

Insbesondere bei Fahrten kann es schwierig nachzuvollziehen sein, ob es sich tatsächlich um eine Dienstfahrt oder den Arbeitsweg handelt oder ob private Interessen überwogen haben. Problematisch können neben Wegeunfällen auch solche im Zusammenhang mit der Nahrungsaufnahme werden. Denn die Rechtsprechung verlangt hier einen engen Zusammenhang zur Tätigkeit und betrieblichen Ablauforganisation, um den Schutz nicht beliebig auszuweiten. Da mobiles Arbeiten häufig nicht mit einer derartigen Ablauforganisation zu bestimmten Zeiten und Orten verbunden ist, könnte es im Einzelfall schwierig werden, die Kausalität nachvollziehbar darzulegen. Verbindlich kann über das Vorliegen eines Arbeitsunfalls nur unter Berücksichtigung der Umstände des jeweiligen Einzelfalls entschieden werden.

Unsere Tipps:

- Die Aufnahme von Telearbeit bzw. mobilem Arbeiten erfordert ggf. eine Anpassung/Ergänzung der Arbeitsverträge der betreffenden Beschäftigten. Falls nicht von vornherein vertraglich die Möglichkeit der Telearbeit vorgesehen war, bedarf es also einer späteren ausdrücklichen Vereinbarung.
- Sowohl bei der Telearbeit als auch beim mobilen Arbeiten müssen die gesetzlichen Anforderungen insbesondere an Arbeits- und Datensicherheit und Gesundheitsschutz im Einzelfall eingehalten werden.
- Sinnvoll wäre es, die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer so auszugestalten, dass die spezifischen Problemfelder so weit wie möglich antizipiert und adäquat geregelt werden.
- Insbesondere beim mobilen Arbeiten wäre es sinnvoll zu regeln, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die entsprechenden technischen

Geräte und den Internetzugang (einschließlich Wartung und Reparatur) zur Verfügung stellen bzw. ob der Einsatz privater Hard- und Software durch den Arbeitnehmer zulässig ist.

- Darüber hinaus sollten ggf. auch Vereinbarungen über eine Verteilung der Arbeitszeit getroffen werden, wie etwa die Ableistung eines bestimmten Anteils am betrieblichen Arbeitsplatz. Auch Regelungen zur Erreichbarkeit des Beschäftigten während der Telearbeit bzw. des mobilen Arbeitens sind möglich. Ferner kann geregelt werden, ob und unter welchen Bedingungen der Arbeitgeber das Recht haben soll, bei Notwendigkeit die Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb anzuordnen. >|

Alex Pistauer

069 29972-300, a.pistauer@ukh.de

Mehr:

- DGUV: <http://bit.ly/2F7TvVZ>
- www.gemeinsam-aktiv.de
- Mobile Arbeit, ver.di: <http://bit.ly/2GkCrF1>
- www.bgw-online.de