

## FM.legal.bites | Employment: Arbeitnehmer:innenschutz im Homeoffice – Was Arbeitgeber:innen wirklich beachten müssen

### Ein Beitrag von Partnerin Sarah Lurf

Homeoffice und Telearbeit sind aus dem modernen Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Viele Unternehmen fragen sich, wie Arbeitnehmer:innenschutz im Homeoffice bzw bei Telearbeit praktisch umgesetzt werden kann. Welche konkreten Pflichten haben Arbeitgeber:innen, wenn Mitarbeiter:innen von zu Hause aus arbeiten? Und wie kann ein Unternehmen seinen Schutzpflichten nachkommen, wenn es keinen Zutritt zur Privatwohnung hat?

#### ☞ Gilt der Arbeitnehmer:innenschutz überhaupt im Homeoffice?

Ja, und zwar weitgehend. Die Privatwohnung der Arbeitnehmer:innen wird dabei als „auswärtige Arbeitsstelle“ qualifiziert, sodass die meisten arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Bestimmungen einschließlich der zugehörigen Verordnungen auch auf die Arbeit im Homeoffice anzuwenden sind. Dies gilt nach Ansicht der Arbeitsinspektion sowohl für das Homeoffice in der Wohnung als auch für sonstige mobile Arbeitsorte im Rahmen der Telearbeit (zB Coworking-Spaces).

Oberstes Ziel des Arbeitnehmer:innenschutzes ist der Schutz des Lebens, der Gesundheit sowie der Integrität und Würde der Arbeitnehmer:innen. In erster Linie sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, ein betriebsinternes Schutzsystem einzurichten, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sowie Arbeitnehmer:innen zu informieren und zu unterweisen. Diese Grundsätze sind dementsprechend auch bei Homeoffice oder sonstiger Telearbeit umzusetzen.

#### ☞ Bildschirmarbeitsplatz: Was müssen Arbeitgeber:innen bereitstellen?

Die Tätigkeit im Homeoffice ist ein typischer Anwendungsfall eines Bildschirmarbeitsplatzes. Die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen sowie die Bildschirmarbeits-Verordnung gelangen daher zur Anwendung.

#### Konkret bedeutet das:

Arbeitgeber:innen sind dafür verantwortlich, dass die bereitgestellten Geräte dem aktuellen Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen.

Arbeitgeber:innen sind grundsätzlich nicht verpflichtet, geeignete Arbeitstische oder Sitzgelegenheiten für die Tätigkeit im Homeoffice zur Verfügung zu stellen. Werden Möbel jedoch freiwillig bereitgestellt, müssen diese den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Bei der Verwendung eigener Möbel sind Arbeitnehmer:innen selbst für deren ergonomische Gestaltung verantwortlich.

Nutzen Arbeitnehmer:innen ihre eigenen Geräte (sogenanntes „Bring your own Device“), gelten die Regelungen zu Bildschirmarbeitsplätzen nicht.

#### ☞ Müssen Unternehmen gewährleisten, dass der Homeoffice-Platz sicher ist?

Ja, aber die Umsetzung ist herausfordernd. Arbeitgeber:innen sind auch für Tätigkeiten im Homeoffice zur Arbeitsplatzevaluierung verpflichtet. Während diese in der Betriebsstätte in der Regel durch Besichtigung des Arbeitsplatzes erfolgt, ist dies in der Privatwohnung kaum durchführbar, da Arbeitgeber:innen dort kein Zutrittsrecht haben.

Die Praxis hat hier eine pragmatische Lösung gefunden: Da Arbeitnehmer:innen gesetzlich verpflichtet sind, aktiv an der Evaluierung ihres Arbeitsplatzes teilzunehmen, hat sich ein kooperativer Ansatz bewährt. Die Ergebnisse der Gefahrenevaluierung sind schriftlich zu dokumentieren. In vielen Unternehmen hat sich daher etabliert, dass Arbeitnehmer:innen eine schriftliche Beschreibung ihres Homeoffice-Arbeitsplatzes vorlegen und Arbeitgeber:innen die Übereinstimmung mit den Anforderungen des Arbeitnehmer:innenschutzes anhand dieser Beschreibung prüfen.

### **Darüber hinaus gilt:**

Arbeitgeber:innen müssen Arbeitnehmer:innen vor Aufnahme der Tätigkeit im Homeoffice und in regelmäßigen Abständen über potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie über die erforderlichen Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung informieren. Die Unterweisung hat nachweislich zu erfolgen und ist regelmäßig zu wiederholen.

Auch im Homeoffice sind Arbeitnehmer:innen durch Präventivdienste (zB Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner:innen) zu betreuen. Diese Fachkräfte dürfen ausschließlich mit Zustimmung der Arbeitnehmer:innen die Privatwohnung betreten, um etwa bei der ergonomischen Einrichtung des Arbeitsplatzes behilflich zu sein.

### **👉 Arbeitszeiten im Homeoffice: Kein rechtsfreier Raum**

Die allgemeinen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen gelten uneingeschränkt auch für die Tätigkeit im Homeoffice. Das bedeutet, dass sowohl die Höchstarbeitszeiten als auch die Ruhezeiten in gleicher Weise wie bei einer Tätigkeit in der Betriebsstätte einzuhalten sind.

Besonders relevant für die Praxis:

Ohne eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung besteht keine Pflicht der Arbeitnehmer:innen, außerhalb der regulären Arbeitszeit auf Anrufe oder E-Mails zu reagieren. Wollen Unternehmen eine Erreichbarkeit sicherstellen, sollte dies klar geregelt werden.

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit zu überwachen und entsprechende Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Diese Dokumentationspflicht kann auf Arbeitnehmer:innen übertragen werden, wobei Arbeitgeber:innen die Aufzeichnungen regelmäßig kontrollieren müssen. Gerade bei Arbeitnehmer:innen, die viel Zeit im Homeoffice verbringen, ist eine engmaschige Kontrolle der Aufzeichnungen besonders wichtig: Da die Führungskraft die tatsächlich geleistete Arbeitszeit nicht unmittelbar wahrnehmen kann, bleiben Abweichungen – sei es ein Unterschreiten oder ein Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit – leicht unbemerkt. Eine regelmäßige Überprüfung ermöglicht es, solche Schwankungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

### **👉 Wie genau ist die Arbeitszeit aufzuzeichnen?**

Für Arbeitnehmer:innen, die überwiegend von zu Hause aus tätig sind, sieht das Gesetz eine vereinfachte Variante der Arbeitszeitaufzeichnung vor, bei der nur die tägliche Gesamtarbeitszeit (ohne Beginn, Ende und Pausen) erfasst werden muss. Diese vereinfachte Aufzeichnungsform wird in der Literatur jedoch zunehmend als unionsrechtswidrig in Frage gestellt. Eine gesetzliche Änderung ist bis dato nicht erfolgt, sodass die unionsrechtlichen Bedenken weiterhin bestehen. Arbeitgeber:innen sollten dieses Spannungsfeld im Auge behalten.

Weitere praxisrelevante Punkte, wie etwa das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung, etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und Fragen der Kostenabgeltung haben wir in einem früheren Beitrag behandelt, den Sie unter [LINK](#) abrufen können.

Homeoffice bietet große Chancen, birgt aber auch rechtliche Pflichten, die über die bloße Vereinbarung hinausgehen. Wer Arbeitnehmer:innenschutz im Homeoffice ernst nimmt, schützt nicht nur seine Mitarbeiter:innen, sondern auch das Unternehmen vor Haftungsrisiken. Wir unterstützen Sie gerne dabei, Ihre Homeoffice-Regelungen rechtssicher zu gestalten.