

Stellungnahme Frau Dr. Susanne Roscher, Leiterin des DGUV Sachgebiets „Neue Formen der Arbeit“, und Leiterin des Sachgebietes Arbeitspsychologie im Ressort Prävention der VBG, zur Schriftlichen Anhörung des Sozialausschusses zum Thema "Home-Office steuerlich berücksichtigen", Drucksache 19/2327, und "Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln", Drucksache 19/2358.

Drucksache 19/2327

Zu steuerlichen Fragestellungen kann das DGUV Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“ leider keine Stellungnahme abgeben, da hierfür keine Zuständigkeit besteht. Das Sachgebiet beschäftigt sich mit allen Fragestellungen rund um Prävention für eine sich verändernde Arbeitswelt und grundlegend neue Arbeitsformen. Zu diesem Zweck sammelt das Sachgebiet arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und erstellt Handlungshilfen für die Gestaltung dieser neuen Arbeitsformen.

Drucksache 19/2358

Grundsätzlich ist den Ausführungen voranzustellen, dass zwischen den verschiedenen Begriffen „Telearbeit“, „Homeoffice“ und „mobile Arbeit“ zu unterscheiden ist, da jeweils andere rechtliche Bestimmungen gelten.

Nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist Homeoffice eine Form des mobilen Arbeitens. Beim mobilen Arbeiten wird eine Bildschirmtätigkeit an einem Ort außerhalb der Betriebsstätte ausgeübt, zum Beispiel im Restaurant, im Zug oder im Hotel. Das Arbeiten im Homeoffice ist eine besondere Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein. Anders als bei Telearbeit unterliegt mobile Arbeit – auch im Homeoffice – nicht der Arbeitsstättenverordnung. Es gilt aber das Arbeitsschutzgesetz inklusive der Verpflichtung des Arbeitgebers, alle notwendigen Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu ergreifen. Weitere Regelungen zum Arbeitsschutz, zum Beispiel der nichtstaatlichen Regelsetzung (DGUV), finden auch bei allen mobilen Arbeitsformen Anwendung. Auch die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes müssen eingehalten werden, etwa in Bezug auf Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten.

Bei einem Telearbeitsplatz handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im privaten oder häuslichen Umfeld des Beschäftigten, für dessen Einrichtung der Arbeitgeber verantwortlich ist. Der Telearbeitsplatz unterliegt den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung und ist idealerweise vergleichbar gestaltet und eingerichtet wie ein Bildschirmarbeitsplatz im Unternehmen. Er erfüllt damit weitgehend die Anforderungen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Aber nicht nur beim Telearbeitsplatz, sondern auch für mobile Arbeit und Homeoffice gilt: Der mobile Arbeitsplatz (zuhause) soll so weit wie möglich die Mindestanforderungen an eine ergonomische Gestaltung erfüllen.

In Bezug auf die Frage einer gesetzlichen Regelung über das Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit kann keine Stellungnahme des Sachgebietes erfolgen, da es sich um eine politische Frage handelt. Die Positionierung der Gesetzlichen Unfallversicherung dazu obliegt den Gremien der Selbstverwaltung.

Ich empfehle aber jenseits dieser Fragestellung in jedem Fall eine Stärkung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen von mobiler Arbeit und Telearbeit. Wie Studien zeigen (vgl. z.B. Fraunhofer IAO, 2020), ist davon auszugehen, dass sich mobile Arbeit, insbesondere Homeoffice, zukünftig in der Arbeitswelt etablieren wird. Dies macht es so wichtig, sich damit auseinanderzusetzen, welche möglichen Risiken und Gefährdungen, aber auch Chancen für die Gesundheit von Beschäftigten mit der Arbeit im Homeoffice verbunden sein können, und gezielt Präventionsmaßnahmen in diesem Themenbereich umzusetzen.

Die gute Gestaltung von mobil-flexibler Arbeit geht mit der Herausforderung einher, konkrete betriebliche Gestaltungslösungen anzubieten, wie die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit in Verbindung mit digitaler Kommunikationstechnik sicher und gesund gelingen kann. Die Bedeutung der Gesundheitskompetenz jedes Einzelnen wächst, wenn Erwerbstätige mobil arbeiten und viele Entscheidungen selbst treffen. Die Verantwortung für den Arbeitsschutz verbleibt aber beim Arbeitgeber.

Es ist wichtig zu befördern, dass eine Verständigung auf betrieblicher Ebene über die Bedingungen im Homeoffice stattfindet und gemeinsame Lösungen gefunden werden, die für alle Beteiligten ein hohes Maß an Handlungssicherheit bieten. Folgende Aspekte sollten dabei unter anderem in den Blick genommen werden:

- Erfüllung des Arbeitsschutzes (insb. Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung)
- geeignete Tätigkeiten
- Zugangs-/Nutzungsvoraussetzungen (z.B. formale Prozesse der Beantragung, Synchronisierung mit geltenden betrieblichen Regelungen und Verfahrensweisen, Berücksichtigung von Datenschutz und Sicherheitsregelungen)
- Einführungsprozess
- beiderseitige Freiwilligkeit und Geltungsdauer
- Aufteilung der Arbeitsorte
- Umfang von Arbeit im Homeoffice
- Ergonomische Ausstattung
- Arbeitszeit (Verteilung, Erfassung, Erreichbarkeit und Reaktionszeiten)
- Kommunikation
- Zusammenarbeit im Team
- Führung und Unterstützungsangebote für Führungskräfte

Folgende zwei Aspekte möchte ich exemplarisch herausheben:

Arbeitszeit im Blick behalten:

Der derzeitige Forschungsstand zeigt, dass die Flexibilität und Zeitsouveränität, die das Homeoffice bietet, zu höherer Arbeitszufriedenheit führt. Allerdings kommt es häufig zu einer Verschiebung und Ausweitung der Arbeitszeit. Dies kann Konsequenzen für die Erholungs- und Leistungsfähigkeit haben. Führt mobil-flexibles Arbeiten und erweiterte Erreichbarkeit zu Mehrarbeit, ist es sinnvoll, die allgemeine Arbeitssituation – inklusive der Arbeitszeiterfassung – in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus ist es hilfreich, individuelle Absprachen und Regelungen zu treffen, die im Team und mit dem Vorgesetzten darüber getroffen werden, wie und wann man im Homeoffice erreichbar sein will oder muss.

Das Miteinander stärken:

Mit Kommunikationstechnik kann der eingeschränkte persönliche Austausch zu einem guten Teil kompensiert werden, zum Beispiel durch Abteilungsmeetings per Videokonferenz, virtuelle Kurztreffen auf Teamebene oder auch die Kaffeepause im Videochat. Dafür ist die

entsprechende Ausstattung, zum Beispiel mit Telefon-und Videokommunikations-Technik, ein entscheidender Erfolgsfaktor. Präsenzzeiten sollten so geplant werden, dass regelmäßig persönliche Kommunikation möglich ist. Das Gelingen von Homeoffice ist auch eine Frage der Unternehmenskultur und damit auch des Führungsstils. Neben organisatorischen Fragen gewinnen Führung und Kommunikation auf Distanz und vertrauensvolle Kooperation an Bedeutung. Am besten gelingt dieser Wandel, wenn er von einem Diskurs innerhalb des Unternehmens begleitet und unterstützt wird.

Verschiedene Publikationen zu dieser Thematik geben viele Hinweise für die Gestaltung und die Organisation mobil-flexibler Arbeit.

Auf folgende Publikationen im Besonderen möchte ich verweisen:

„Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention“

<https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/3112/neue-formen-der-arbeit.-neue-formen-der-praevention.-arbeitswelt-4.0-chancen-und-herausforderungen>

„FBVW-402 „Arbeiten im Homeoffice - nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie“

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/verwaltung/buero/3925/fbv-402-arbeiten-im-homeoffice-nicht-nur-in-der-zeit-der-sars-cov-2-epidemie>

„Arbeit im Homeoffice gesund gestalten“

http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Gesundheit_im_Betrieb/VBG_Fachwissen_Homeoffice.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Studie Fraunhofer Institut IAO 2020_auf dem weg zum new normal:

<http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-593445.html>