

## **Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV vom 30. November 2016, BGBl. I S. 2681**

Nach § 2 Absatz 7 ArbStättV sind Telearbeitsplätze 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. Zudem müssen die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt werden und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen muss durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert sein.

Andere flexible Arbeitsformen der beruflich bedingten „mobilen Arbeit“, wie z. B. eine sporadische, nicht einen ganzen Arbeitstag umfassende Arbeit mit einem PC oder einem tragbaren Bildschirmgerät (z. B. Laptop, Tablet) im Wohnbereich des Beschäftigten oder das Arbeiten mit Laptop im Zug oder an einem auswärtigem Ort im Rahmen einer Dienstreise fallen nicht unter den Anwendungsbereich der ArbStättV für Telearbeitsplätze.

Frage:

- Welche arbeitsschutzrechtlichen Regelungen gelten für beruflich bedingte „mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“, die wie ausgesagt nicht der Definition des Telearbeitsplatzes gemäß § 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung unterliegt?

Antwort:

- Für die „mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“ gelten unverändert das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz.
- Vereinbart der Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten diese Arbeitsform, muss er nach dem Arbeitsschutzgesetz ebenso wie für feste Arbeitsplätze in einem Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, hieraus abgeleitet Arbeitsschutzmaßnahmen festlegen und die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen überprüfen sowie ggf. die Maßnahmen anpassen.
- Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten können sich bei der Umsetzung von Formen „mobiler Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“ insbesondere ergeben aus der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln - wozu das Bildschirmgerät im Sinne der Definition in § 2 Absatz 6 ArbStättV zählt -, aus der Gestaltung von Arbeitsabläufen und der Arbeitszeit und deren Zusammenwirken, aus einer unzureichenden Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten und aus möglichen psychischen Belastungen bei der Arbeit.
- Anforderungen in Bezug auf Bildschirmarbeit und Bildschirmgeräte gemäß Anhang 6 der ArbStättV sowie dem für Bildschirmarbeit zu berücksichtigenden Stand der Technik können Arbeitgeber soweit anwendbar bei der Gefährdungsbeurteilung auf die „mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“ übertragen. Der Ausschuss für Arbeitsstätten wird in absehbarer Zeit Regeln in Be-

zug auf Bildschirmarbeit und Bildschirmgeräte gemäß Anhang 6 der ArbStättV erarbeiten.

- Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zur Gewährung von Pausen sowie zur Einhaltung von Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sowie zum Sonn- und Feiertagsschutz sind einzuhalten. Die Arbeitgeber sind angehalten, für ihre Betriebe spezifische Regelungen zur Nutzung mobiler Kommunikationsendgeräte sowie zur Vermeidung von Stressoren wie ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten zu treffen.

Frage:

- Lässt die Definition in § 2 Absatz 7 für den Telearbeitsplatz weiterhin eine Nutzung der vom Beschäftigten zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel zu, wenn eine solche Nutzung für dienstliche Zwecke im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber vereinbart ist?

Antwort:

- Ja. In der Begriffsbestimmung - § 2 Absatz 7 der ArbStättV - ist zur Einrichtung des Telearbeitsplatzes festgelegt, dass „benötigte“ Ausstattung durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person bereitgestellt und installiert ist. Freiwillig vom Beschäftigten bereits zur Verfügung gestellte bzw. bereits vorhandene Ausstattungen - häufig sind dies z. B. ein Arbeitsstuhl oder ein Schreibtisch - können für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes genutzt werden. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen im Privatbereich der Beschäftigten durch den Arbeitgeber mit dem erforderlichen Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen ist einvernehmlich mit dem Beschäftigten zu klären und festzuhalten. Hierzu zählen insbesondere Fragen zur Instandhaltung und Ersatzbeschaffung für privat zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel. Voraussetzung dafür ist, dass diese Arbeitsmittel den sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen entsprechen und somit sicher und geeignet sind. Dies muss im Rahmen der vom Arbeitgeber oder einer von ihm beauftragten Person durchzuführenden erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes gemäß § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung) bei Neueinrichtung eines Telearbeitsplatzes bewertet und beschrieben werden.
- *Hinweis: Der Arbeitgeber muss bedenken, dass er nach der Gefährdungsbeurteilung und der Zustimmung für das Betreiben des Telearbeitsplatzes die Verantwortung trägt. Bei einem Arbeitsunfall am Telearbeitsplatz mit z. B. privatem Mobiliar (etwa Bürostuhl) trägt der Arbeitgeber die Verantwortung und seine Unfallversicherung (z. B. Berufsgenossenschaft) muss mögliche Folgekosten tragen. Der Arbeitgeber kann sich später nicht davon distanzieren und auf das private Arbeitsmittel am Arbeitsplatz verweisen.*