

# **Mobiles Arbeiten**

# **Legal, Illegal, Sch...egal?**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Dr. Jörn Hülsemann, Hameln**

# Worüber reden wir hier?

- Arbeiten auf Bau- und Montagestellen?
- Arbeiten im Freien: Land- und Forstwirtschaft, Märkte, Messen, Festivals?
- Dienstleistungen oder Verkauf im Außendienst?
- Arbeit während der Fahrt in öffentlichen Verkehrsmitteln?
- Arbeit auf dem Kinderspielplatz?
- Arbeit im Auto auf dem Parkplatz?
- Arbeit im Hotel?
- Arbeit im Cafe?
- Arbeit in der Gartenlaube?

Wissenschaftliche Dienste



Deutscher Bundestag

Sachstand

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen

Wissenschaftliche Dienste



Deutscher Bundestag

---

## Sachstand

---

### Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen

➤ [wd-6-149-16-pdf-data.pdf](#)

## ➤ 2.2. Mobiles Arbeiten

- Das Mobile Arbeiten baut [...] 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. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können von beliebigen anderen 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.

- Es gibt keine Definition der mobilen Arbeit!
- Telearbeit ist jedenfalls nicht gemeint. Telearbeit ist seit dem 03.12.2016 definiert. Sie unterfällt der Arbeitsstättenverordnung.
- Unterfällt „Mobile Arbeit“ der Arbeitsstättenverordnung???

- **Arbeitsplätze** sind Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind.
- Sie umfassen daher nicht nur ...
  - Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen.
- ...weil
  - viele Arbeitsplätze auf Baustellen wegen der alten Definition keine Arbeitsplätze waren
  - die EG-Arbeitsstätten-, Baustellen- u.a. Richtlinien keine zeitliche Eingrenzung des Begriffs Arbeitsplatz kennen,
  - und auch die anderen Arbeitsschutzverordnungen unter dem ArbSchG den Arbeitsplatzbegriff zeitlich nicht eingrenzen .

# Änderung oder Spielerei?

- Bereiche, an denen sich Beschäftigte während ihrer Tätigkeit nur kurzfristig aufgehalten haben, werden nun zum Arbeitsplatz.
- Ein Handeln entsteht aber nur, wenn an Arbeitsplätze Anforderungen gestellt sind (Anhang oder ASR).
  - Arbeitsplätze und Verkehrswege, bei denen eine Absturzgefahr für Beschäftigte oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, müssen mit Schutzvorrichtungen versehen sein.
  - Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können.
  - Toilettenräume müssen sich in der Nähe der Arbeitsplätze befinden.

# Was ist Bildschirmarbeit?

- Definition Bildschirmarbeitsplätze
  - „... sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.“
- Die ArbStätt V gilt somit nicht für
  - „... tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung, die nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden“
- Gemeint ist „mobile Bildschirmarbeit“
  - gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw



## ➤ 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, Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung mit Mobiliar, Arbeitsmitteln, Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber bereitgestellt und installiert ist.“

- Für Telearbeitsplätze gelten aus der ArbStättV
  - § 3 „Gefährdungsbeurteilung“ bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,
  - § 6 „Unterweisung“ und Anhang Nummer 6, soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht,
  - soweit die dortigen Anforderungen auf Telearbeitsplätze anwendbar sind.
  
- Hier ist Raum für eine ergänzende Betriebsvereinbarung!



- Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt für alle angestellt Beschäftigten – auch wenn sie mobil arbeiten.

## **§ 3 ArbchG: Grundpflichten des Arbeitgebers**

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen ...

# Handlungshilfen



Orts- und zeitflexibles Arbeiten:  
Gesundheitliche Chancen und Risiken

baua: Bericht

## Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“

### Räumliche Mobilität

Antje Ducki\*, Huu Tan Nguyen\* & Susanne Gerstenberg  
\* Beuth Hochschule für Technik Berlin

**Hintergrund**

**Definition**  
von Menschen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit gewählte Ortswechsel (Hagfeld et al., 2015) von

- unterschiedlicher Reichweite
- unterschiedlicher Länge
- berufsbedingte oder berufsassoziiert

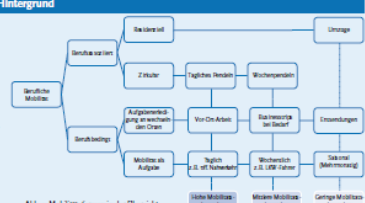
**Berufsassoziierte Mobilität**

- der Arbeitstätigkeit vor- und nachgelagert
- Überwindung der räumlichen Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort
- Koordination von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen und Lebensbedingungen

**Berufsbedingte Mobilität**

- innerhalb der Arbeitstätigkeit, Bestandteil der Arbeitsaufgabe
- Dauer, Häufigkeit, Rhythmus und Rahmenbedingungen betrieblich festgelegt
- Aufgabenbefriedigung an wechselnden oder wiederkehrenden Orten
- Bewegung als zentrales Aufgabenelement (Transports- und Beförderungsaufgaben), hier nicht berachtet

**Abb. 1: Mobilitätsformen in der Übersicht**



**Fragestellung**

Berufsassoziierte Mobilität	Berufsbedingte Mobilität	Berufsbedingte Mobilität
Umzüge	Berufswahl	<b>Berufswahl</b> • Psychisch: Stresserleben, Depression, Angst, Burnout • Sozial: Einsamkeit, Einbürgerungsprobleme, Körperlich: Ernährung, Mangelernährung, Verdauung, Fortschritt • Wertschöpfend • Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Familienstrukturzufriedenheit, Mobilität
Tägliche Pendeln (Nah-, Mittel-, Fernpendeln)	Auswahlentscheidungen	
Wochenpendeln (Distanz, Chronizität)	Vor-Ort-Service	

**Methode**

Literaturrecherche Feb-Mai 2015: PsycARTICLES, PsycINFO, PsynDEX, Medline, Web of Science, Literaturisart, Konferenzbeiträge, Autorenanfragen

- Quellen: 156, davon 54 Primärstudien, 4 Reviews, 39 allgemeine Literatur
- Zeitraum: 1990-2002 (Bisanz), 2003-2015 (Erforschung)
- Studienqualität Primärstudien: geringe (1), gute (2), sehr gute (3)
- Mindestprüfkriterien: Studiendesign, Fallzahlen, Auswertungsmethodik

Mobilitätsform	Personen	Studienqualität
Umzugstudie	5	gute (2,2)
Tagependel	39	gute (2,1)
Wochenpendel	9	gute (2,1)
Berufswahl	9	gute (2,1)
Vor-Ort-Arbeit	16	gute/gerade (1,4)
Umstellungen	7	gerade (1,3)

**Ergebnisse**

	Berufsassoziierte Mobilität			Berufsbedingte Mobilität		
	Umzüge	Stationäre	Wochenpendeln	Berufswahl	Stationäre bei Bedarf	Vor-Ort-Arbeit
gesundheitliche Einflussfaktoren	soziale Beziehungen am AP, soziale Spätfolgen, Integration am Z, sozial, stabiles soziales Umfeld	Arbeitsintensität, Zeit- und Zeitmangel, soziale Beziehungen am AP, Res. Arbeiterin und -ort, stabiles soziales Umfeld	soziale Beziehungen am AP, Res. Arbeitszeiten und -ort, stabiles soziales Umfeld, spezifische Bindungsformen, Verkehrsmittelwahl	Arbeitsintensität, Zeit- und Zeitmangel, Vorhersehbarkeit	Arbeitsintensität, Zeit- und Zeitmangel, Vorhersehbarkeit, IKT-Support	Arbeitsintensität, Zeit- und Zeitmangel, Vorhersehbarkeit, IKT-Support
gesundheitliche Folgen	keine/geringe Auswirkungen	psychische Beschwerden (Stress, Schilddrüse, Burnout, Depression, Angst, Erkrankung, Work-Family-Konflikte, erhöhte Stimmungsrisiko)	psychische Beschwerden (Stress, Schilddrüse, Burnout, Depression, Angst, Erkrankung, Work-Family-Konflikte)	psychische Beschwerden (Stress, Schilddrüse, Burnout, Depression, Angst, Erkrankung, Work-Family-Konflikte)	psychische Beschwerden (Stress, Schilddrüse, Burnout, Depression, Angst, Erkrankung, Work-Family-Konflikte)	psychische Beschwerden (Stress, Schilddrüse, Burnout, Depression, Angst, Erkrankung, Work-Family-Konflikte)

**Diskussion**

- heterogene Forschungslage, geringe Studienzahl, geringe Aktualität
- Interview-, Tagebuch- und Querschnittstudien, heterogene Fallzahlen, mäßige Rücklauf, spezielle Stichproben
- Konzeptionsbedingungen unterschiedlich berücksichtigt, wechselnde Operationalisierungen, wechselnde Outcomes
- Zusammenfassende Aussagen aufgrund der Vielzahl der Einflussfaktoren und Unschärfe der Mobilitätsformen kaum möglich
- Mobilität als Stressor/Resource sowie Moderator/Mediator zwischen familiären und beruflichen Anforderungen
- Arbeitsintensität als wichtiger Resourcen einschränkender Faktor

# Einige Problemfelder

Gefährdungsbeurteilung

Arbeitszeit

**Mobiles  
Arbeiten**

Datenschutz

Unfallversicherungsschutz

- Pflicht, elektronische Geräte und Anwendungen datenschutzfreundlich voreinzustellen
- Pflicht zur Datenschutzfolgenabschätzung
  - Art. 35 DSGVO
- Technischer und organisatorischer Datenschutz
  - Art. 24, 25 DSGVO
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
  - Beachte Art. 30 Abs. 5 DSGVO (ab 250 ArbN)
- Melde- und Informationspflichten bei Datenpannen
  - Art. 33 DSGVO

- Im Arbeitsschutz gibt es unterschiedliche Arten von Pflichten, die vom Arbeitgeber einzuhalten sind.
- Man kann Pflichten des organisatorischen, sozialen oder technischen Arbeitsschutzes unterscheiden.
- Man kann nach staatlichen, satzungsunautonomen oder vertraglichen Pflichten aufteilen.
  - Davon hängt ab, wer kontrolliert.
- Man kann ferner unterscheiden
  - Handlungspflichten
  - Duldungspflichten
  - Unterlassungspflichten

- Grundsatz:  
Alles, was ein Beschäftigter im Interesse seines Arbeitgebers tut und was dieser akzeptiert bzw. nicht ausdrücklich untersagt hat, ist versicherte Tätigkeit, egal wo und wann diese Arbeit geleistet wird.
- Aber: Der Versicherungsschutz wird nur sehr eng auf die Tätigkeit selber bezogen. Das Umfeld, in dem sie verrichtet wird, ist hiervon nicht (durchgehend) gemeint.
- Es kann eine Versicherungslücke geben.
  - Bei Telearbeit: BSG vom 05.07.2016 (B 2 U 5/15 R)



- Bei aller Freiheit ist das Arbeitszeitgesetz bindend!
- Es gibt vor:
  - ...eine Höchstarbeitszeit von 8 Stunden (verlängerbar auf max. 10!),
  - ...die Notwendigkeit von Pausen nach 6 und 9 Stunden,
  - ...eine Ruhezeit von 11 Stunden nach der Arbeit.
- Diese Zeiten dürfen auch *freiwillig* nicht überzogen werden.
  - ...von befristet Beschäftigten
  - ...in der Probezeit
  - ...von Aufstiegswilligen

# Und wenn wir das ignorieren?

---

- Wer zu lange oder ohne Pause arbeitet, arbeitet nicht durchgehend gut.
- Wer zu lange oder ohne Pause arbeitet, arbeitet womöglich fehlerhaft.
- Wer zu lange oder ohne Pause arbeitet, gefährdet sich oder Dritte.
- Wer zu lange oder ohne Pause arbeitet, verletzt das Gesetz.
  
- Dann kommen die Aufsichtsbehörden „ins Spiel“.

- Auch für mobile Arbeit ist eine detaillierte Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.
- Sie muss technische Fragen und die psychischen Belastungen bei der Arbeit abbilden.
- Dies gilt, auch wenn keine besondere Gefährdungsbeurteilung nach ArbStättV zu erstellen ist.
  
- Was ist abzuklären?

- Sind die mobilen Arbeitsgeräte geeignet und gut zu handhaben?
- Ist das System ausreichend stabil?
- Ist die Software geeignet?
- Können geeignete (Arbeits-)Plätze zum mobilen Arbeiten aufgesucht werden?
  - zu Hause
  - unterwegs
  - beim Kunden
- Gibt es ausreichende Zeitfenster, um die anfallenden Arbeiten mobil zu erledigen?

- Betriebsanweisungen
  - weisen auf konkrete Gefahren hin
  - sind nach § 9 I Betriebssicherheitsverordnung vorgesehen
  
- Arbeitsanweisungen
  - sind Ausübung des Direktionsrechts
  - beschreiben einen Prozessablauf

- Anwendungsbereich
- Gefahren für Mensch und Umwelt
- Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln
- Verhalten bei Störungen
- Verhalten bei Unfällen, Erste Hilfe
- Sachgerechte Entsorgung / Instandhaltung (bei Maschinen / technischen Anlagen)
- Folgen der Nichtbeachtung

- Wer erledigt die Aufgabe?
- Was ist zu tun?
- Wie wird gearbeitet?
- Womit wird gearbeitet?
- Wofür wird gearbeitet?
- Wo wird gearbeitet?
- Wieviel wird benötigt?
- Wann und wie lange wird gearbeitet?
- Wie gut soll gearbeitet werden?
- Worauf ist bei der Sicherheit zu achten?

- „Adieu“, sagte der Fuchs. „Hier mein Geheimnis. Es ist ganz einfach: man sieht nur mit dem Herzen gut. Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.“ „Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar“, wiederholte der kleine Prinz, um es sich zu merken. [...]

„Die Menschen haben diese Wahrheit vergessen“, sagte der Fuchs. „Aber du darfst sie nicht vergessen. **Du bist zeitlebens für das verantwortlich, was du dir vertraut gemacht hast.**“







Diplom-Verwaltungswirt (FH)  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
**Dr. Jörn Hülsemann**

**Anwaltshaus seit 1895**

Ostertorwall 9

31785 Hameln

Telefon: (05151) 9477-21

Telefax: (05151) 9477-66

[www.anwaltshaus-1895.de](http://www.anwaltshaus-1895.de)

[jh@anwaltshaus-1895.de](mailto:jh@anwaltshaus-1895.de)