

Landkreis Gießen

Der Kreisausschuss

Gießen, 19.02.2022

Dezernat I
Die Landrätin

Name: Anita Schneider
Telefon: 06 41 - 93 90 17 37
Fax: 06 41 - 93 90 16 00
E-Mail: anita.schneider@lkgi.de
Gebäude: F Raum: F112a

Kreistagsabgeordneten
Jörn Bauer

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

D I / LR-BL

19.02.2022

Schriftliche Anfrage gem. § 29 (2) Satz 4 HKO vom 15.10.2021

Sehr geehrter Herr Bauer,

Ihre Fragestellungen sind aus meiner Sicht nicht dazu geeignet, Erkenntnisse aus den Antworten zu ziehen, da sich die Fragen nur auf eine Teilmenge der Beschäftigten beziehen. Meine Antworten beziehen sich auf alle Beschäftigte.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die in meiner Zuständigkeit liegenden Fragen wie folgt:

4. Wie hoch ist die Anzahl der Mitarbeiter (absolut und prozentual), bei denen eine überwiegende Präsenz am Arbeitsplatz unerlässlich ist?

879 / 80 %

5. Erfolgte bzw. erfolgt bei den Mitarbeitern des Landkreises, die Tätigkeiten im Home-Office erledigen, der Abschluss einer Home-Office-Vereinbarung? Falls Ja, wie lautet der Inhalt der Vereinbarung?

Sämtliche Home-Office-Varianten finden auf Basis der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten in der Verwaltung des Landkreises Gießen statt. Die hierauf aufbauenden Vereinbarungen und Bescheide sind dem individuellen Einzelfall angepasst, so dass die Inhalte jeweils differieren.

16. Wie definiert der Kreisausschuss die Begriffe „Home-Office“ und „Mobiles Arbeiten“ grundsätzlich und explizit hinsichtlich der gültigen Arbeitsschutzverordnungen?

Das Arbeiten im Homeoffice ist nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel eine besondere Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein.

Grundsätzlich unterliegt mobile Arbeit den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. Spezielle Regelungen wie bei Telearbeit gibt es derzeit nicht. In der Zeit der SARS-CoV-2-Pandemie kommt dem Arbeiten im Homeoffice eine noch höhere Bedeutung zu, um das Infektionsrisiko mit SARS-CoV-2 möglichst gering zu halten. Gerade wenn in Büroräumen ansonsten mehrere Beschäftigte tätig sind, kann das Arbeiten für einen Teil der Beschäftigten im Homeoffice zielführend sein, um die Anzahl gleichzeitig anwesender Personen zu verringern.

Möchten Beschäftigte und/oder Arbeitgeber nach Beendigung der SARS-CoV-2-Pandemie die Tätigkeit im Homeoffice nicht nur sporadisch fortführen, dann muss die Situation neu bewertet werden. Hierzu wird derzeit eine Aktualisierung der Dienstvereinbarung vorbereitet.

17. Wie stellt der Kreisausschuss die Einhaltung der gültigen Arbeitsschutzverordnungen, z. B. in Bezug auf die Arbeitsstätte, den Bildschirmarbeitsplatz, die Beleuchtung usw. bei Mitarbeitern, die im Home-Office tätig sind, sicher?

Merkmal des mobilen Arbeitens ist die zeitliche und örtliche Flexibilität. Vom Grundsatz her erfolgt mobile Arbeit außerhalb von definierten und geregelten Arbeitsumgebungen. Sie ist daher auch nicht Gegenstand der Arbeitsstättenverordnung. Mobiles Arbeiten (dazu gehört als eine Sonderform auch das vielfach als „Homeoffice“ bezeichnete zeitweilige Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten ohne Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) ist bislang weder in einem Gesetz noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt. Gleichwohl hat der Arbeitgeber die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und Arbeitszeitgesetzes zu beachten, soweit Beschäftigte verpflichtet, beauftragt oder es ihnen ermöglicht, bestimmte Aufgaben „mobil“ zu erledigen. Der Arbeitgeber trifft dann technische und organisatorische Maßnahmen, wie das Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung

(z. B. Arbeitsmittel, physische und psychische Belastungen, Arbeitszeit), das Bereitstellen mobiler, ergonomisch gestalteter, sicherer Arbeitsmittel sowie die Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit, die danach mindestens jährlich zu wiederholen ist.

18. Wie wird die Einhaltung der gültigen Arbeitsschutzverordnungen bei Mitarbeitern, die im Home-Office tätig sind, seitens des Kreisausschusses überwacht?

Die Grundpflichten hinsichtlich des Arbeitsschutzes gemäß § 3 ArbSchG treffen den Arbeitgeber auch dann, wenn Beschäftigte im Homeoffice tätig sind.

Während die Einführung, Durchsetzung und Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen im Homeoffice schon vor der Pandemie eine Herausforderung war, wird dies unter Zeitdruck noch verschärft. Der Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers sind hier Grenzen gesetzt. Sie haben kein Zutrittsrecht zur Wohnung der Beschäftigten, vgl. Art. 13 GG, wenn ein solches nicht zwischen den Parteien vereinbart ist.

Beschäftigte, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, werden in die betriebliche Organisation eingebunden. Dabei ist es wichtig, dass Informationen auf verschiedenen Kanälen ausgetauscht werden können. Durch persönliche und telefonische Kontakte sowie Videokonferenzen wird ein soziales Umfeld geschaffen, in dem die Arbeit im Homeoffice gut gelingen kann. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange flexibel zu organisieren. Entsprechend stimmen sie mit den Führungskräften Zeiten ab, zu denen sie erreichbar sind.

Eine Unterweisung von Beschäftigten im Homeoffice enthält unter anderem folgende Punkte:

- Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit, mit Angaben zu einzuhaltenden Arbeitszeiten, Arbeits- und Ruhepausen, Ansprechpartner (z. B. Fragen zur Arbeitssicherheit oder zu besonderen Situationen)
- Hinweise zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der bereitgestellten Arbeitsmittel (z. B. Positionierung von Bildschirm, Tastatur und Maus)
- Hinweise zur ergonomischen Sitzhaltung und zum dynamischen Sitzen.

Auch für Beschäftigte, die Bildschirmtätigkeiten im Homeoffice verrichten, muss eine arbeitsmedizinische Vorsorge durch Betriebsärzte nach Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) im Sinne der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 14.1 angeboten werden. Bei Beschwerden in Zusammenhang mit der Tätigkeit im Homeoffice haben Beschäftigte Anspruch auf eine sogenannte Wunschvorsorge (entsprechend ArbMedVV in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz).

19. Welche Kriterien werden im Falle eines Unfalls im Home-Office zugrunde gelegt, wodurch eine Klassifizierung als Arbeits- oder privater Unfall vorgenommen werden kann, z. B. beim Gang auf die Toilette, zur Haustür oder in die Küche o. ä., auch falls es bislang noch keinen Unfall gegeben haben sollte?

Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes gilt ein erweiterter Unfallversicherungsschutz für Beschäftigte, die mobil arbeiten. Bislang galt bereits: Beschäftigte stehen bei mobiler Arbeit - zum Beispiel im Homeoffice - unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Versichert waren neben der eigentlichen Arbeitstätigkeit auch sogenannte Betriebswege wie der Weg zum Drucker in einem anderen Raum.

Anders als im Betrieb waren hingegen im eigenen Haushalt Wege, um zum Beispiel ein Getränk oder etwas zu essen zu holen oder zur Toilette zu gehen, regelmäßig nicht versichert. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Diese Unterscheidung lässt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen nicht aufrechterhalten.“

Daher bestimmt das Gesetz jetzt, dass bei mobiler Arbeit im selben Umfang Versicherungsschutz besteht, wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

Eine weitere Änderung gibt es bei dem Versicherungsschutz auf den Wegen, die Beschäftigte zurücklegen, um ihre Kinder in eine externe Betreuung zu bringen. Für Beschäftigte, die im Betrieb arbeiten, gilt schon bisher: Wenn sie auf dem Weg zur Arbeit einen Umweg machen, um ihr Kind zur Kita oder zur Schule zu bringen, sind sie dabei weiterhin versichert. Für Beschäftigte im Homeoffice waren Wege, um Kinder in Betreuung zu geben, bislang dagegen nicht versichert. Das hat sich nun geändert: Bringen Beschäftigte ihr Kind, das mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt lebt, aus dem Homeoffice zu einer externen Betreuung, stehen sie auf dem direkten Hin- und Rückweg unter Versicherungsschutz.

Dies, so die Gesetzesbegründung, sei auch im Interesse der Unternehmen, um die neuen Einsatzformen ihrer Beschäftigten abzusichern.

Mit freundlichen Grüßen



Anita Schneider
Landrätin