

Telearbeit gilt als ein modernes Instrument des Personalmanagements, das dazu beitragen kann, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und den Personaleinsatz flexibler zu gestalten. Sie kann geeignet sein, Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, Ausfallzeiten zu verringern und die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu erhöhen.

Was wird unter Telearbeit verstanden?

Unter dem Begriff Telearbeit werden dezentrale Bürotätigkeiten mithilfe von Informations- und Kommunikationstechniken verstanden. Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten.

Welche Formen von Telearbeit gibt es?

Bei der **Telearbeit** verrichten die Beschäftigten die gesamte Arbeit in ihrer eigenen Wohnung. Ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens existiert nicht.

Alternierende Telearbeit ist die vorherrschende Variante der Telearbeit. Hierbei wird abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet.

Beim **mobilen Arbeiten** handelt es sich nicht um Telearbeit. Es wird eine Bildschirmtätigkeit an einem Ort außerhalb der Betriebsstätte ausgeübt. Das Arbeiten im **Home Office** ist eine besondere Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein.

Was ist bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen zu beachten?

Ein Telearbeitsplatz ist nach der Arbeitsstättenverordnung vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer betrieblichen Vereinbarung festgelegt haben. Die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen sind Teil der Vereinbarung und unterliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber.

Die mobile Arbeit hingegen unterliegt nicht den Regelungen der Arbeitsstättenverordnung, allerdings dem Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz.

Welche rechtlichen Grundlagen müssen beachtet werden?

Eine konkrete Rechtsvorschrift, die sich fokussiert mit dem Themengebiet „Telearbeit“ auseinandersetzt, gibt es nicht.

Dennoch müssen verschiedene Rechtsverordnungen beachtet werden, z.B. Bundesdatenschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung sowie die Vorschriften und Regelwerke der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

Welche Rolle spielt Sicherheit und Gesundheit bei der Telearbeit?

Sicherheit und Gesundheit ist ein zentrales Gestaltungsfeld der Arbeit. Das betrifft nicht allein ergonomische Fragen zur Gestaltung von Telearbeitsplätzen, sondern auch beispielsweise die Einhaltung von Arbeitszeiten und einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung. Die Herausforderung besteht darin, dass Telearbeitende der direkten Kontrolle – jedoch nicht der Fürsorgepflicht – durch den Arbeitgeber entzogen sind.

Was kann das konkret bedeuten?

Es bedeutet ein Teil der Verantwortung für die Einhaltung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit liegt während der Telearbeit im privaten Umfeld bei den Beschäftigten. Dies heißt wiederum, dass die Beschäftigten im Vorfeld umfassend informiert und unterwiesen werden müssen.

Grundsätzlich muss im Vorfeld einer Maßnahme geprüft werden, ob

- a) die persönliche Eignung des Beschäftigten vorliegt,
- b) die Arbeitsaufgaben mit der Telearbeit vereinbar sind und ob
- c) Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Telearbeit gewährleistet sind.

Wie ist das mit dem Versicherungsschutz?

Beschäftigte an Telearbeitsplätzen genießen den vollen Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung im Hinblick auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Der Versicherungsschutz schließt alle im inneren („im direkten“) Zusammenhang mit der Arbeitsaufgabe stehenden Tätigkeiten ein. Allerdings muss im Falle eines Unfalls genau diese Abgrenzung zwischen privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit dargelegt werden.

Wie müssen Telearbeitsplätze gestaltet sein?

Generell gilt, dass Telearbeitsplätze ebenso wie Arbeitsplätze im Unternehmen dem Arbeitszeitgesetz, dem Arbeitsschutzgesetz und der Arbeitsstättenverordnung unterliegen und demzufolge nach den gleichen Standards zu gestalten sind.

In der [DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“](#) werden diese Anforderungen zusammengefasst und erläutert. Die Arbeitsbedingungen am Telearbeitsplatz müssen aber nicht genau den Bedingungen im Betrieb entsprechen. Der Arbeitgeber darf die Eigenart von Telearbeitsplätzen – Arbeiten in Privaträumen – berücksichtigen und kann sich vertraglich vorbehalten die Wohnung betreten zu dürfen, um zu kontrollieren, dass die Bestimmungen eingehalten werden.

Für die Gestaltung und Einrichtung eines mobilen Bildschirmarbeitsplatzes im Homeoffice kann man sich grundsätzlich an die Empfehlungen der Broschüre „Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der Sars-CoV-2-Epidemie“ der DGUV halten (siehe weiterführende Links).

Was gilt für Menschen mit Behinderungen?

Menschen mit Behinderungen haben grundsätzlich die gleichen Zugangsmöglichkeiten zur Telearbeit wie alle anderen Beschäftigten im Unternehmen auch. Sie dürfen weder besser noch schlechter gestellt werden. Es kann in Einzelfällen sein, dass, je nach Auswirkung einer Behinderung, gerade die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes für Beschäftigte mit Behinderung positiv und zukunftsweisend ist.

Wer übernimmt die Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes?

Grundsätzlich ist es Aufgabe des Arbeitgebers, Telearbeitsplätze (wie andere Arbeitsplätze auch) mit Arbeitsmitteln auszustatten. Andere Verabredungen, wie z.B. die teilweise oder gesamte Kostenübernahme durch die Beschäftigten, sollten in einer Dienstvereinbarung festgehalten werden.

Beteiligt sich das LVR-Inklusionsamt an den Kosten?

Für Beschäftigte mit Schwerbehinderung gilt:

Durch das LVR-Inklusionsamt bzw. die Fachstellen für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben können auf Antrag die behinderungsbedingten Kosten für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, insofern keine vorrangige Verpflichtung des Rehaträgers besteht und dieser Arbeitsplatz nicht nur vorübergehend eingerichtet werden soll, bezuschusst werden. Je nach konkretem Einzelfall kann auch eine Förderung an den schwerbehinderten Menschen selbst in Betracht kommen. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes als solches aufgrund der Behinderung erforderlich sein kann. Dies gilt beispielweise, wenn das Erreichen des Arbeitsplatzes im Unternehmen unzumutbar ist. Im Zuge einer Neueinstellung kann die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, ohne behinderungsbedingt notwendige Anteile, investiv bezuschusst werden.

Weiterführende Links

- [Ergo Online: Informationen zur Telearbeit](#)
- [Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW: Gesund und produktiv im Homeoffice](#)
- [PDF] [Verwaltungs-BG: Telearbeit – Gesundheit, Gestaltung, Recht](#)
- [DGUV: Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der Sars-CoV-2-Epidemie](#)

Ihre Ansprechpartner:

Antragsverfahren:

Zuständige Fachstelle für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben

[Fachstellen im Rheinland](#)

Beratung zur Gestaltung:

Technischer Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes

Servicetelefon: 0221 809 4431

E-Mail: td.inklusionsamt@lvr.de

LVR-Inklusionsamt

Deutzer Freiheit 77-79
50679 Köln

Tel. 0221 809 5300

www.inklusionsamt.lvr.de