



Dr. Bernd Wiebauer – Richter am Arbeitsgericht Nürnberg

Arbeitsschutzrechtliche Herausforderungen bei „entgrenzter Arbeit“

Vortrag am 17. November 2016

Professor Dr. Richard Giesen stellte den Referenten, *Dr. Bernd Wiebauer* vor. Als ehemaliger Doktorand von *Professor Dr. Rieble* zu dem Thema „Unterlassungsanspruch des Betriebsrats“ sei er dem ZAAR nicht unbekannt. Heute bewege er sich, gerade auch mit der Kommentierung des Arbeitsschutzes in einem von Vielen ungeliebten Grenzbereich. Der Referent versicherte daher vorab, dass es auch in diesem ungeliebten Thema spannende und aktuelle Rechtsfragen gebe, von denen er heute einige näher beleuchten wolle. Die örtliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit unter der Bewegung „Arbeit 4.0“ biete für beide Seiten Vorteile und Gefahren. Den Kern der heute zu besprechenden Problematik können nur aus der Systematik des Gesetzes heraus nachvollzogen werden. Daher stieg er mit einer bildlichen Darstellung der Systematik des deutschen Arbeitsschutzrechts ein: Seit 1996 gelte das Arbeitsschutzgesetz als Rahmengesetz umfassend in allen Bereichen, wobei es einen sehr weiten Beschäftigtenbegriff zugrunde lege. Es ziele auf eine dynamische Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten ab, weswegen keine freiwilligen Abweichungen möglich seien. Des Weiteren bestünden Konkretisierungen der allgemeinen umfassenden Arbeitsschutzverantwortung des Arbeitgebers (§ 3 Abs. 1 ArbSchG) durch einzelne Spezialgesetze. Diese allgemeine Schutzverantwortung beruhe in der, historisch gesehen, bei dem Arbeitgeber liegenden Organisationsmacht. Zentrum des betrieblichen Arbeitsschutzes sei somit die Gefährdungsbeurteilung, nach der der Arbeitgeber die Arbeitsbereiche festlegen müsse und entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen habe. Diese Schutzmaßnahmen müssten von Zeit zu Zeit überprüft und wenn nötig angepasst werden. Im Hauptteil wurde zunächst die örtliche Entgrenzung durch mobile Arbeit am Laptop oder Diensthandy sowie durch Home-Office Tätigkeit beleuchtet. Das Problem dabei sei, dass der Arbeitgeber in diesen Konstellationen nicht mehr alle wesentlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsleistung selbst bestimme. Vielmehr fehlten dem Arbeitgeber oft Information und Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsbedingungen. Dies befreie ihn aber nicht von der Verpflichtung Schutzmaßnahmen zu treffen. Die dafür erforderlichen Informationen müsste er beim Beschäftigten einholen. Eine Ansicht fordere wegen dieser fortbestehenden Verpflichtung des Arbeitgebers, dass Home-Office nur gewährt werden dürfe, wenn dem Arbeitgeber ein Zutrittsrecht gewährt werde. Andere lehnten dies wegen einem zu weitgehenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten ab. Für die Praxis bedeute dies, dass organisatorische Schutzvorkehrungen immer wichtiger würden. Regelmäßige Unterweisungen, genaue Anordnungen sowie größere Mitwirkungspflichten der Beschäftigten könnten den gesetzlich geforderten Arbeitsschutz auch in dieser entgrenzten Situation verwirklichen. Die konkretisierenden



Arbeitsschutzverordnungen, wie die erst 2016 novellierte Arbeitsstätten- oder die Betriebsicherheitsverordnung regelten bestimmte Gefahren sehr genau, in anderen Bereichen seien sie dagegen nicht anwendbar. Problematisch sei dabei etwa, dass jedes private Gerät, was für die Arbeit genutzt werde durch den Arbeitgeber genehmigt werden müsse, was mangels Information häufig nicht geschehe.

Den zweiten Schwerpunkt legte der Referent auf der zeitlichen Entgrenzung, welche in den Medien stärker wahrgenommen werde als die örtliche. Unter der zeitlichen Entgrenzung sei die ständige Erreichbarkeit und Möglichkeit der Arbeit zu verstehen. Im Grundsatz müsse dies ähnlich wie die Rufbereitschaft gesehen werden, sodass nur tatsächliche Arbeit als Arbeitszeit erfasst werde. Problematisch sei dies dennoch wegen der gesetzlich einzuhaltenden ununterbrochenen Ruhezeit von 11 Stunden. Der Referent betonte, dass die Freiwilligkeit der Ruhezeitunterbrechung die arbeitszeitlichen Vorgaben nicht suspendiere. Die in der Literatur zu findenden Ansichten, dass geringfügige Unterbrechungen unschädlich sein könnten sei derzeit mit dem Gesetz unvereinbar. Der Arbeitgeber müsse die Einhaltung der Grenzen sicherstellen. Dies solle vor allem durch eindeutige Anweisungen und Kontrollen gewährleistet werden. Derzeit noch offen sei, ob auch technische Maßnahmen, wie das Abschalten der Login-Möglichkeiten zu fordern seien. Dafür spreche, dass technische Maßnahmen den organisatorischen eigentlich vorrangig seien. Der Referent sah keinen Reformbedarf des Arbeitszeitgesetzes. Die Richtlinie würde eine Änderung von den täglichen Grenzen zu wöchentlichen Grenzen zulassen. Diese Entscheidung sei jedoch nicht von den Kontrollbehörden, sondern durch den Gesetzgeber zu treffen. Die Gefährdung der Beschäftigten durch Verwischen von Arbeit- und Freizeit, sowie psychischer Belastungen durch die ständige Erreichbarkeit müsse durch entsprechende Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers gemildert werden. Ob in einer Arbeitsschutzverordnung künftig eine Definition der psychischen Belastung aufgenommen werde, werde noch geprüft. Dies sei sinnvoll, da diese Gefährdung derzeit oft nicht berücksichtigt werde. Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers in diesem Bereich seien vor allem eine klare Kommunikation der Erwartungshaltung, sowie Maßnahmen zur Trennung von Arbeit und Freizeit.

Der Referent ist der Auffassung, dass das geltende Arbeitsschutzrecht den Gefährdungen der Digitalisierung begegnen könne. Organisatorische Schutzmaßnahmen würden aber immer wichtiger. Die wesentliche Herausforderung in nächster Zeit sei der Umgang mit psychischen Belastungen durch neue Arbeitszeitmodelle.

Die anschließende rege Diskussion vertiefte unter anderem Fragen des Home-Office, der Beteiligung des Betriebsrates bei technischen Schutzmaßnahmen, sowie der Grenzen der Schutzpflichten des § 22 ArbZG.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin