

## **Checkliste „Telearbeitsplätze“ (Stand: 16.04.2018)**

**Folgende Eckpunkte sollten Arbeitgeber und Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Hinblick auf die Einrichtung von Telearbeitsplätzen beachten:**

- Telearbeit kann ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument sein, um Beschäftigte an das Unternehmen zu binden, familienfreundliche Beschäftigungen zu ermöglichen und unnötige Pendelfahrten zu reduzieren. Sie darf aber nicht zur Gefährdung der psychischen und physischen Gesundheit führen.
- Beschäftigte in Telearbeit dürfen nicht durch falsche Belastung am Arbeitsplatz krank werden und sollten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) integriert sein.
- Beschäftigte in Telearbeit haben Anspruch auf eine ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes, die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen sowie auf Kenntnisse in der Frage, wie sich Belastungen am Arbeitsplatz in physiologischer und psychologischer Hinsicht auf ein gesundes Maß optimieren lassen.
- Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bedarf einer vertraglichen Vereinbarung über den Umfang, die zur Verfügung zu stellenden Arbeitsmittel und Arbeitseinrichtungen, die Kommunikationswege und die Arbeitszeiterfassung. Ob darin auch ein Zutrittsrecht zur Wohnung eingeräumt wird, müssen die Vertragspartner klären. Rahmenvereinbarungen (Betriebsvereinbarungen) zur Telearbeit setzen außerdem die Einbeziehung der Mitarbeitervertretung voraus.
- Vertragliche Vereinbarungen sollten Regelungen über den Prozess der Gefährdungsbeurteilung bei erstmaliger Einrichtung des Telearbeitsplatzes enthalten. Die Vereinbarungen sollten insbesondere auch darüber Regelungen umfassen, wie die Daten zur Beurteilung des Telearbeitsplatzes erhoben werden können.
- Es gilt, eine Abwägung zu treffen zwischen dem Recht auf einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz und der Unverletzlichkeit der Wohnung. Prozesse sollten so strukturiert werden, dass eine effiziente und wirtschaftliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgen kann.
- Die Kosten des Telearbeitsplatzes trägt der Arbeitgeber (vgl. § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz).
- Schulung und Unterweisung der Beschäftigten sind wichtige Schlüsselinstrumente zur Erreichung des Schutzzieles „sichere und gesunde Arbeit“.
- Für Telearbeitnehmer sind unterstützende Hilfen in Form von Checklisten/Handlungsleitfäden zur sicheren und gesunden Bildschirm-/Telearbeit hilfreich. Diese sollten auch Bestandteil der Unterweisung sein.

### **Informationen zum Autor:**

Dr. Arno Weber ist Professor für Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Hochschule in Furtwangen. Er ist Fachkraft für Arbeitssicherheit und leitet das Vorstandsressort Qualifizierung im Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI).

### **Kontakt für Rückfragen:**

Prof. Dr. Arno Weber  
Arbeits- und Gesundheitsschutz  
Hochschule Furtwangen  
Fakultät Gesundheit, Sicherheit, Gesellschaft  
Security & Safety Engineering  
Telefon: +49 (0) 7723 920 2451  
E-Mail: [weba@hs-furtwangen.de](mailto:weba@hs-furtwangen.de)