

men der Zusammenarbeit“ wid-  
n. Mehr Autonomie und Verant-  
rtungsübernahme von Einzelnen  
d auch Teams – das sind die Leitge-  
aken, wenn über neue Formen der  
sammenarbeit gesprochen wird.  
s betrifft sowohl Mitarbeitende aus  
m Büroumfeld als auch aus dem so-  
nannten operativen Bereich an  
eis und Schiene. Martin Seiler  
nt als Beispiel die selbstorganisier-  
Teams der Südostbayernbahn.  
ie Mitarbeitenden sind zuständig  
Instandsetzung und Entstörung  
r Signalanlagen. Da es eine sehr  
tterabhängige Arbeit ist, organisie-  
a die Teams ihre Arbeitseinsätze  
n Umständen entsprechend in Ei-  
nverantwortung.“

Im Zukunftsab bekommen diese  
arbeitenden eine Plattform, um  
n ihren bisherigen Erfahrungen zu  
richten. Gemeinsam mit Expertin-  
n und Experten aus unterschiedli-  
en Fachbereichen werden dann Er-  
gismuster herausgearbeitet, die ge-  
tzt werden sollen, um Rahmen- und  
beitsbedingungen zu schaffen, in de-  
n sich Mitarbeitende grundsätzlich  
a zu mehr Arbeitsautonomie entwi-  
eln können. Erste Ergebnisse wur-  
n bereits im Handbuch „Neue Ar-  
it“ zusammengefasst. Ein Leitfaden  
r alle DB-Mitarbeitenden, die neue  
beitsweisen kennenlernen und um-  
tzen möchten.

Grundsätzlich will die digitale Ar-  
itswelt den einzelnen Beschäftigten  
ehr Freiheit und Verantwortung ge-  
n. Dazu gehört auch eine Abkehr von  
nem hierarchischen Führungsstil. So  
was sei einfach nicht mehr zeitge-  
äß. „Unser Führungsleitbild ist ein  
nderes geworden“, sagt Martin Seiler.  
s soll als Kompass für ein starkes  
iteinander stehen.“ Hierarchien sei-  
t zwar nicht generell nicht abge-  
hafft, aber es gelte der Anspruch, in  
rojekten auf Augenhöhe zu arbeiten.  
Das setzt bei den Führungskräften die  
ereitschaft voraus, Verantwortung  
zugeben, und bei den Mitarbeiten-  
en, Verantwortung anzunehmen.“

Offene Kommunikation spiele eine  
hr große Rolle bei diesem Prozess,  
erade in einem Konzern mit rund  
10.000 Mitarbeitenden in etwa 500  
nterschiedlichen Berufen. „Besonders  
wischen denen, die schon digital ar-  
eiten und denen, die noch klassisch  
orgehen.“

# „Firmen haben da auch eine Fürsorgepflicht“

## Arbeiten in den eigenen vier Wänden: Was geht und was nicht geht, erklärt ein Fachanwalt

**D**as Arbeiten im eigenen Zuhause ist in Zeiten von Corona üblich geworden. Aber auch jenseits der Pandemie gibt es rechtlich strenge Regeln. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Homeoffice spricht Tobias Werner, Berliner Fachanwalt für Arbeitsrecht, im Interview.

VON STEFAN SEEWALD

**WELT AM SONNTAG:** Was ist der rechtliche Unterschied zwischen Homeoffice und Mobilem Arbeiten?

**TOBIAS WERNER:** Homeoffice bedeutet letztlich nichts anderes, als dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen festen Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes zur Verfügung stellt, in der Regel zuhause. Im Gegensatz dazu geht es beim Mobilem Arbeiten darum, dass der Arbeitgeber ein Telefon oder einen Laptop zur Verfügung stellt. Auch hier wird die Arbeitsleistung außerhalb des Betriebes erbracht. Der Arbeitnehmer ist aber nicht daran gebunden, von zu Hause aus zu arbeiten. Das ist der eigentliche Unterschied zwischen Homeoffice und Mobiler Arbeit.

**Was ist bei einem zu Hause eingerichteten Arbeitsplatz zu beachten?**

Letztlich sind es die gleichen Vorgaben, die der Arbeitgeber auch innerhalb des Betriebes erfüllen muss. Da gilt zunächst einmal die Arbeitsstättenverordnung. Dieser muss der Arbeitsplatz genügen. Da geht es um Fluchtwege und darum, wie der Arbeitsplatz eingerichtet ist.

**Muss der Arbeitsplatz vom Betriebsrat und vom Betriebsarzt in Augenschein genommen werden?**

Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, sind Mitbestimmungsrechte betroffen. Da wird es üblicherweise eine Betriebsvereinbarung geben, wo solche Dinge geregelt sind, etwa die Erreich-

barkeit, die Arbeitsplatzeinrichtung oder Hinweise auf Arbeitsschutzgesetze. Wo kein Betriebsrat vorhanden ist, muss es aber eine konkrete Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben.

**Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber, die Arbeitszeit zu überprüfen? Dazu gehört auch die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers.**

Beim Homeoffice ist das einfacher, weil die technischen Möglichkeiten gegeben sind, das zu überwachen. Es muss gemäß Arbeitszeitgesetz klar definiert sein, wann ein Arbeitnehmer erreichbar zu sein hat. Beim Mobilem Arbeiten ist das schwieriger, weil das insgesamt dort flexibler gehandhabt wird. Da stellt sich dann die Frage, ob das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird, etwa in Bezug auf Ruhezeiten, wenn man abends E-Mails liest. Der Arbeitgeber hat da auch eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern.

**Wann ist ein Unfall im Homeoffice ein Arbeitsunfall?**

Unfallversicherungsschutz besteht nur, wenn der Unfall im betrieblichen Zusammenhang passiert. Am Ende wird gefragt: Wollte der Versicherte eine dem Arbeitgeber dienende Tätigkeit ausführen? Wenn ich mir eine Tasse Kaffee koche und dabei ausrutsche und mir das Bein breche, fällt das nicht unter den Versicherungsschutz. Anders wäre es, wenn das auf dem Weg zum Drucker passiert. Es zählt immer der konkrete Einzelfall.

**Gibt es ein Recht des Arbeitgebers, den Angestellten ins Homeoffice zu schicken, jenseits des Coronafalls?**

Nein, es sei denn, es ist vertraglich geregelt. Der Arbeitgeber kann nicht einseitig anordnen: Du gehst nächste Woche ins Homeoffice. Das muss einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer geregelt werden.