



---

## Sachstand

---

### **Ausbilden im Homeoffice**

Besondere Fürsorgepflichten gegenüber Auszubildenden

**Ausbilden im Homeoffice**

## Besondere Fürsorgepflichten gegenüber Auszubildenden

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 046/23  
Abschluss der Arbeit: 08.08.2023  
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Fürsorgepflichten des Ausbilders bei der Ausbildung im Homeoffice</b>	<b>4</b>
2.1.	Generelle Fürsorgepflichten gegenüber Auszubildenden im Homeoffice	4
2.1.1.	Besondere Aspekte bei der Ausbildung im Homeoffice nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).	6
2.1.1.1.	Grundpflichten §§ 3, 4 ArbSchG	6
2.1.1.2.	Gefährdungsbeurteilung § 5 ArbSchG	7
2.1.1.3.	Unterweisungspflicht	8
2.1.2.	JArbSchG	9
2.1.3.	Arbeitszeitgesetz (ArbZG) im Homeoffice	9
2.1.4.	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im Homeoffice	10
2.2.	Gesteigerte/besondere Fürsorgepflichten durch Ausbildung im Homeoffice	11

## 1. Einleitung

Die Frage, ob es unter Berücksichtigung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zulässig ist, Auszubildende auch im Homeoffice arbeiten zu lassen, ohne die Vorgaben des BBiG zu verletzen, ist nicht eindeutig geklärt.<sup>1</sup> Diesbezüglich lässt sich der Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur dahingehend zusammenfassen, dass eine Zulässigkeit nicht kategorisch ausgeschlossen erscheint.

Unter dieser Prämisse ist zu prüfen, welche Fürsorgepflichten den Ausbilder bei der Betreuung des Auszubildenden im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses speziell bei einer Ausbildung, die zumindest teilweise im Homeoffice stattfinden kann, treffen.

Der Wissenschaftliche Dienst wurde diesbezüglich um ein Gutachten gebeten. Die folgende Darstellung soll den Stand in Literatur und Rechtsprechung widerspiegeln.

## 2. Fürsorgepflichten des Ausbilders bei der Ausbildung im Homeoffice

Pflichten des Ausbildenden gegenüber dem Auszubildenden im Rahmen des Ausbildungsverhältnisses werden in verschiedenen Gesetzen geregelt. Maßgeblich sind zunächst §§ 14 - 16 BBiG sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Ein jugendlicher Auszubildender fällt zusätzlich unter die Regeln des JArbSchG, sofern er zwischen 15 und 18 Jahre alt ist, vergleiche § 2 Abs. 2 JArbSchG. Die Geltung des JArbSchG auch für Ausbildungsverhältnisse ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG. Ist eine Person jünger als 15 Jahre, handelt es sich um ein Kind, § 2 Abs. 1 JArbSchG. Kinder dürfen gemäß § 5 Abs. 1 JArbSchG grundsätzlich nicht beschäftigt und auch nicht ausgebildet werden. Enge Ausnahmen ergeben sich allein aus § 5 Abs. 2 - 5 JArbSchG.

Zunächst sollen die gesetzlichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers im Kontext des Homeoffice im Überblick dargestellt werden (2.1), bevor anschließend auf etwaige Besonderheiten speziell bei einer Ausbildung im Homeoffice eingegangen werden kann (2.2).

### 2.1. Generelle Fürsorgepflichten gegenüber Auszubildenden im Homeoffice

Gegenüber allen Beschäftigten besteht die Pflicht des Arbeitgebers beziehungsweise Ausbilders, die Beschäftigten vor körperlichen und psychischen Gefahren zu bewahren - dies beschreibt abstrakt das Ziel des Arbeitsschutzes, der durch spezielle Gesetze ausgeformt wird.<sup>2</sup> Die für Beschäftigte geltenden Regeln umfassen regelmäßig auch Auszubildende. In den meisten Gesetzen und Regelungen (s.u.) umfasst der Begriff des Beschäftigten auch den des Auszubildenden explizit.<sup>3</sup> Durch diese Gleichsetzung gibt es grundsätzlich keine erhöhte oder verminderte Fürsorgepflicht

---

1 Ausführlich zu der Thematik „Homeoffice in der dualen Berufsausbildung“: WD 8 - 3000 - 037/23 vom 15. Juni 2023.

2 Hagen in: BeckOK ArbR, 68. Ed. 1.6.2023, § 14 BBiG, Rn. 19, beck online.

3 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, § 2 ArbSchG, Rn. 1-2, beck-online.

des Arbeitgebers/Ausbilders gegenüber einem Auszubildenden verglichen mit anderen Beschäftigten.

Ausgangsnorm und zentrale Regelung für die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Dieser gilt auch für Berufsbildungsverhältnisse.<sup>4</sup> Zweck der Fürsorgepflicht im Allgemeinen ist der Schutz der Gesundheit und des Körpers der Arbeit- und Dienstnehmer.<sup>5</sup> Spezial-gesetzliche Ausgestaltungen dieser Schutzpflichten im Sinne des § 618 BGB ergeben sich im Weiteren aus den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzgesetzen/-normen, sofern sie den Individualschutz eines Arbeitnehmers bezwecken. Zu den öffentlich-rechtlichen Schutzgesetzen zählen beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder die Betriebssicherheitsverordnung, die auch für Berufsbildungsverhältnisse gelten.

Voraussetzung ist ein individueller Anspruch auf Einhaltung gegenüber dem Arbeitgeber, der sich aus der öffentlich rechtlichen Norm ableiten lässt. Bei öffentlich-rechtlichen Normen, die allein organisatorischen und ordnungsrechtlichen Zwecken dienen, wird ein individueller Anspruch nicht ableitbar sein; im Übrigen lässt sich ein Anspruch des Einzelnen überwiegend durch entsprechende Auslegung einer öffentlich-rechtlichen Norm herleiten.<sup>6</sup> Es wird in diesem Kontext auch von einer „Doppelwirkung des Arbeitsschutzrechts“ gesprochen: Durch Normen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes werden neben öffentlich-rechtlichen Aspekten (beispielsweise Versicherungsschutz) auch privatrechtliche Arbeitsverträge konkretisiert.<sup>7</sup>

Die Problematik des Homeoffice besteht aus arbeitsrechtlicher Sicht darin, dass der Arbeitgeber regelmäßig eine geringe Kontrolle über Arbeitnehmer und Arbeitsumfeld hat, gleichwohl das Interesse des Arbeitnehmers am Homeoffice nur dann (oder gerade deshalb) besteht, wenn der Arbeitgeber keinen Einfluss auf den genauen Platz nimmt, von welchem der Arbeitnehmer seine Leistung erbringt.<sup>8</sup>

Die Besonderheiten einzelner Fürsorgepflichten speziell im Homeoffice werden im Folgenden im Überblick dargestellt.<sup>9</sup>

---

4 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, § 618 BGB, Rn. 3, beck-online.

5 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, § 618 BGB, Rn. 1, beck-online.

6 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, § 618 BGB, Rn. 4,5, beck-online.

7 Seiwerth/Witschen, Die Dreifachwirkung des Arbeitsschutzes gegen Risiken der Corona-Pandemie, NZA 2020, 825 - beck-online.

8 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, beck-online.

9 Ausführlich zu der Thematik „Telearbeit und Mobiles Arbeiten“: WD 6 - 3000 - 149/16 vom 10. Juli 2017, abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>, zuletzt abgerufen am 7. August 2023.

### 2.1.1. Besondere Aspekte bei der Ausbildung im Homeoffice nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Nach einhelliger Literaturmeinung findet das ArbSchG, das nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 auch gegenüber Auszubildenden gilt, im Homeoffice grundsätzlich ebenso Anwendung, wie im direkten Arbeitsumfeld des Arbeitgebers.<sup>10</sup> Das ArbSchG knüpfe nach § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG nicht an den Arbeitsort, sondern an die Person des Arbeitnehmers an. Insbesondere die Grundpflichten der §§ 3 - 5 ArbSchG fänden demnach Anwendung. Gleichwohl führe der Umstand, dass der Arbeitgeber nicht zur gleichwertigen Kontrolle des Arbeitnehmers und Arbeitsplatzes im Homeoffice in der Lage sei, zu einzelfallabhängigen Ausnahmen. Dies gelte insbesondere, sofern der Arbeitgeber keine Zugriffsmöglichkeit auf die Arbeitssituation im Homeoffice habe.<sup>11</sup> Hier gerate der Arbeitsschutz in Konflikt mit der Privatsphäre des Arbeitnehmers.<sup>12</sup> Zu lösen sei dieser Konflikt durch praktische Konkordanz unter Zugrundelegung der jeweiligen Besonderheiten im Einzelfall.

So fänden die Grundpflichten der §§ 3 ff. ArbSchG zwar Anwendung auch im Homeoffice, gleichwohl aber seien sie insofern auszulegen, wie die Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers nicht durch die Rechte des Arbeitnehmers auf Privatsphäre und Unverletzlichkeit der Wohnung beschränkt würden.<sup>13</sup>

#### 2.1.1.1. Grundpflichten §§ 3, 4 ArbSchG

Die Grundpflichten der §§ 3, 4 ArbSchG gebieten zunächst eine

*„(...) umfassende und präventive Handlungspflicht (...), die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.“<sup>14</sup>*

Diese Pflichten sind begrenzt durch die oben dargestellte Abwägung und Sondersituation im Homeoffice. Laut Literaturmeinungen entbinde dies den Arbeitgeber aber nicht davon, überhaupt eine Evaluation der in diesem Kontext möglichen und nötigen Maßnahmen durchzuführen.<sup>15</sup> Die

---

10 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1450, beck-online; Picker, Arbeiten im Home Office - Anspruch und Wirklichkeit, NZA Beilage 21, 4, 9, beck-online; Richter, Arbeitsrechtliche Herausforderungen bei der Einführung und der Durchführung von Home Office (Teil 1), ArbRAktuell, 142, 143, beck-online.

11 Kollmer in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 1 ArbSchG, Rn. 79a-79c, beck-online.

12 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1453, beck-online.

13 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1453, beck-online.

14 BAG, NZA 2017, 1132 Rn. 21, beck-online.

15 Günther/Böglmüller in: ArbRAktuell 2020, 186, 188, beck-online; Nebeling/Bulut, Die Gefährdungsbeurteilung bei Telearbeit, Home Office und Mobiler Arbeit, ARP 2022, 329, 337, beck-online.

vorgegebenen Verfahrensschritte lauten insofern: „„Maßnahmen treffen“, „Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen“, „Anpassungsmaßnahmen festlegen““. <sup>16</sup>

Worauf die Maßnahmen im Allgemeinen zu richten sind, ergibt sich aus § 4 Nr. 1-8 ArbSchG:

*Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:*

- 1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;*
- 2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;*
- 3. bei den Maßnahmen sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;*
- 4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;*
- 5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;*
- 6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen sind zu berücksichtigen;*
- 7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;*
- 8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.*

#### 2.1.1.2. Gefährdungsbeurteilung § 5 ArbSchG

Der Arbeitgeber hat auch für die Arbeit im Homeoffice eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu erstellen. Diese müsse sich (beziehungsweise dürfe sich aus Arbeitgebersicht) aber an den Interessen des Arbeitnehmers am und im Homeoffice orientieren und sei daher - unter Abwägung der Grundrechte nach Art. 13, Art. 2 Grundgesetz (GG) - vorzunehmen und an

---

16 Kohte in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 3 ArbSchG, Rn. 22, beck-online.

diese Sondersituation anzupassen.<sup>17</sup> Um die Beurteilung vornehmen zu können, habe der Arbeitgeber kein Zutrittsrecht zum Homeoffice des Arbeitnehmers, er dürfe sich daher aber auf die Angaben des Arbeitnehmers zur Ausgestaltung und Ausstattung der dortigen Bedingungen verlassen. Dafür spreche auch § 15 ArbSchG, wonach der Beschäftigte für seinen eigenen Schutz bei der Arbeit zu sorgen habe.<sup>18</sup>

Die Gefährdungsbeurteilung ist hinsichtlich des Inhalts nicht präzise gesetzlich ausgeformt. Was sie zu beinhalten hat, ergebe sich meist erst aus dem konkreten Arbeitsverhältnis und den Umständen des Einzelfalls, weshalb dem Arbeitgeber insofern eine breite Einschätzungsprärogative, aber auch Eigenverantwortung zukomme.<sup>19</sup> Eine Gefährdungsbeurteilung habe abstrakt aber tätigkeitsbezogen, arbeitsbereichsbezogen und personenbezogen auszufallen.<sup>20</sup>

### 2.1.1.3. Unterweisungspflicht

Gleiches gelte analog für die Unterweisungspflicht des Arbeitgebers nach § 12 ArbSchG.<sup>21</sup> Dieser komme im Kontext des Homeoffice allerdings sogar eine gesteigerte Bedeutung zu, setze das mobile Arbeiten doch gerade eine gesteigerte Verantwortung des Beschäftigten voraus.<sup>22</sup> Auch hier korrespondiere mit der Pflicht des Arbeitgebers auch die Pflicht des Beschäftigten nach § 15 Abs. 1, 2 ArbSchG: Dieser habe daher nicht nur die Sicherheit nach den Unterweisungen des Arbeitgebers zu besorgen, sondern sei auch nach § 15 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet, etwaige Arbeitsmittel ordnungs- und bestimmungsgemäß zu verwenden.<sup>23</sup> Die Unterweisung habe inhaltlich generell bezüglich der abstrakten Gefahren des mobilen Arbeitens zu erfolgen und könne sich im Einzelfall auf etwaige besondere Umstände (soweit dem Arbeitgeber bekannt) erstrecken.<sup>24</sup>

---

17 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1453, beck-online; Ganz, My Home(office) is my castle - Zum Recht des Betriebsrats und der Berufsgenossenschaft, Arbeitsplätze zu besichtigen, ArbRAktuell, 2018, 35, beck-online; Nebeling/Bulut, Die Gefährdungsbeurteilung bei Telearbeit, Home Office und Mobiler Arbeit, ARP 2022, 329, 337, beck-online.

18 vgl. Otto in: NK-ArbR, 2. Aufl. 2023, § 15 ArbSchG, Rn. 2, beck-online.

19 Kreizberg in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 5, Rn. 76 - 82, beck-online.

20 Kreizberg in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 5, Rn. 83- 85, beck-online.

21 Kollmer in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage 2021, § 1 ArbSchG, Rn. 79c, beck-online.

22 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1453, beck-online.

23 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1453, beck-online.

24 Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, 1454, beck-online.



### 2.1.2. JArbSchG

Nach § 28a JArbSchG hat der Arbeitgeber im Falle der Beschäftigung und damit auch im Falle der Ausbildung von Jugendlichen eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen.<sup>25</sup> Satz 2 verweist insofern auf § 5 Abs. 3 ArbSchG.

Die Beurteilung sollte sich bei der Ausbildung eines Jugendlichen entsprechend zusätzlich auf die besonderen Voraussetzungen und zu verhindernden Gefahren nach §§ 8 ff. JArbSchG beziehen. Insbesondere die Einhaltung von Ruhepausen, die entsprechende Anrechnung von Arbeitszeiten nach §§ 8, 9 JArbSchG und die Freistellung für eine etwaige Berufsschule sind im Kontext der Ausbildung zu berücksichtigen.

### 2.1.3. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) im Homeoffice

Die Regelungen des ArbZG gelten nach § 2 Abs. 2 ArbZG auch für Auszubildende. Die in dem Gesetz genannten Vorgaben sind daher (unter etwaiger Beachtung zulässiger spezieller tarifvertraglicher Regelungen, vgl. § 7 ArbZG) auf Ausbildungsverhältnisse anzuwenden.

Besondere Probleme bei der Arbeit aus dem Homeoffice könnten sich für den Arbeitgeber aus der Kontrollpflicht nach § 16 ArbZG ergeben.<sup>26</sup> Demnach hat der Arbeitgeber über die entsprechend für seinen Betrieb geltenden Arbeitszeitregelungen transparent zu informieren. Zudem hat er aber auch die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und nachzuweisen, § 16 Abs. 2 ArbZG.

Die Kontrolle nach § 16 Abs. 2 ArbZG wird im Homeoffice regelmäßig nur schwierig erfolgen können. Das Thema „Vertrauensarbeitszeit“ spielt dabei eine gewichtige Rolle, wird aber durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) nunmehr in Frage gestellt.<sup>27</sup> Einige Stimmen in der Literatur gehen davon aus, dass Vertrauensarbeitszeit auch nach der Entscheidung des EuGH möglich bleibt, allerdings auch unter gewissen Voraussetzungen, möglicherweise also mittels eigenständiger Aufzeichnung der Arbeitnehmer.<sup>28</sup>

---

25 Taubert in: NK-ArbR, § 28a JArbSchG, § 28a, Rn. 2, beck-online.

26 Picker, NZA-Beilage 2021, Arbeiten im Homeoffice – Anspruch und Wirklichkeit, 4, 8, beck-online; vgl. allgemein zur Arbeitszeiterfassung, Greiner/Kalle, Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, NZA 2023, 549 ff., beck-online.

27 EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 - C - 55/18, NZA 2019, 683; Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, § 16 ArbZG, Rn. 5 ff., beck-online.

28 Fuhlrott in: NZA-RR 2019, 343, beck-online.

#### 2.1.4. Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im Homeoffice

Die ArbStättV basiert auf § 18 Abs. 2 ArbSchG und dient der Konkretisierung des Arbeitsschutzes im Kontext der Räume, zu denen der Arbeitnehmer regelmäßig Zutritt hat und in denen er seine Arbeitsleistung dem Arbeitsvertrag nach zu erbringen verpflichtet ist.<sup>29</sup>

Der Arbeitsvertrag kann insofern Vorgaben enthalten, wo die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Dabei wird primär zwischen der Betriebsstätte des Arbeitgebers und anderen möglichen Orten unterschieden. Der Arbeitsvertrag kann bestimmen, dass ein Arbeitnehmer sowohl aus dem Betrieb, aber beispielsweise (unter möglichen weiteren Vorgaben) auch von anderen Orten berechtigt oder verpflichtet ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Bei der Bestimmung etwaiger weiterer Orte in diesem Sinne ist die Abgrenzung zwischen Homeoffice und der Telearbeit vorzunehmen. Die Telearbeitsplätze sind nach § 2 Abs. 7 ArbStättV solche, die der Arbeitgeber eingerichtet hat und im Privatbereich der Beschäftigten liegen. Die „Einrichtung“ im Sinne der Norm ist allerdings erst dann erfolgt (mit der Konsequenz, dass die ArbStättV unter bestimmten weiteren Voraussetzungen anzuwenden ist, vgl. § 1 Abs. 4 ArbStättV), wenn der Arbeitgeber unmittelbar über die Ausgestaltung der Räumlichkeiten und technischen Ausstattung entscheiden konnte. Denn nur dann sei es gerechtfertigt, dem Arbeitgeber die Schutzpflichten nach den einschlägigen Normen aufzuerlegen. Erforderlich ist damit erstens eine vertragliche Regelung zur Telearbeit und zweitens eine von der Entscheidung des Arbeitgebers abhängende technische und räumliche Ausstattung des Telearbeitsplatzes.<sup>30</sup>

Davon zu unterscheiden ist das Arbeiten aus dem Homeoffice. Dieses wird der Arbeitgeber gerade nicht im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV eingerichtet haben; mit der Folge, dass die ArbStättV keine Anwendung findet. Wenn ein Arbeitnehmer also lediglich die Möglichkeit bekommt auch von zu Hause aus zu arbeiten, unter Einsatz seines privaten Schreibtisches, Stuhls, Laptops etc., liegt gerade keine Telearbeit vor.<sup>31</sup> Für die Arbeit im Homeoffice bestehen daher keine Vorgaben nach der ArbStättV.

---

29 Roloff in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage 2023, § 618 BGB, Rn. 6 ff., beck-online.

30 Kollmer/Wiebauer in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz 4. Auflage 2021, § 2 ArbStättV, Rn. 18-22, beck-online.

31 Kollmer/Wiebauer in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz 4. Auflage 2021, § 2 ArbStättV, Rn. 18-22, beck-online.

## 2.2. Gesteigerte/besondere Fürsorgepflichten durch Ausbildung im Homeoffice

Explizite gesteigerte Fürsorgepflichten gegenüber Auszubildenden im Homeoffice sind soweit ersichtlich weder dem Gesetz noch der Rechtsprechung zu entnehmen. Gleichwohl ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass die oben genannten allgemeinen Pflichten (zum Beispiel also eine Gefährdungsbeurteilung) wie dargestellt auf das konkrete Arbeitsverhältnis anzupassen sind.<sup>32</sup> Die besondere Situation einer Ausbildung im Homeoffice dürfte insofern auch eine spezielle Gefährdungsbeurteilung (und andere Anpassungen der oben genannten Pflichten) erfordern, die die Sicherheit und Gesundheit der Auszubildenden - insbesondere aber auch die hinreichende Ausbildung selbst - garantieren.

\*\*\*

---

32 Vgl. Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office - ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, 1449, beck-online.