

22. Oktober 2020

## Rechtsanspruch auf Homeoffice überflüssig

### Hintergrund

- Die Digitalisierung und Vernetzung in Echtzeit haben dazu geführt, dass ortsflexibles Arbeiten bei entsprechender technischer Ausstattung problemlos möglich ist. So konnte während der Corona-Pandemie ein großer Teil der Beschäftigten seine Arbeit ins Homeoffice verlagern bzw. auf mobile Arbeit (also ortsungebundene Arbeit) zurückgreifen. Voraussetzung dafür ist aber immer, dass sich auch die „Art der Tätigkeit“ konkret dafür eignet.
- Bereits vor den pandemiebedingten Einschränkungen wurde ein Rechtsanspruch auf Homeoffice bzw. mobile Arbeit für Beschäftigte großflächig in der Öffentlichkeit diskutiert. Insbesondere die SPD spricht sich seit Längerem dafür aus.

### Problem

- Union und SPD haben im Koalitionsvertrag 2018 vereinbart, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern und dafür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen, der auch einen Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber bei Ablehnung eines Begehrens beinhalten sollte.
- Bundesarbeitsminister Heil hat nun ein „Mobile-Arbeit-Gesetz“ angekündigt, welches u.a. einen Rechtsanspruch auf 24 Tage mobile Arbeit pro Jahr, einen darüber hinausgehenden Erörterungsanspruch mit dem Ziel einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sowie ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats regeln soll.
- Grundsätzliche Unterstützung erhält das Vorhaben u.a. von den Gewerkschaften. In der Union regt sich hingegen Widerstand gegen einen allgemeinen Rechtsanspruch und weitere Bürokratie zu Lasten der Arbeitgeber. Zudem befürchte man eine Ungleichbehandlung, da Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten nicht mit jeder Tätigkeit zu vereinen ist.

### Position

- Nach der aktuellen Rechtslage haben Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit. Soweit nichts Abweichendes vereinbart wurde (etwa im Arbeitsvertrag), entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung (§ 106 GewO). Die Anordnung von Präsenzarbeit ist von seiner unternehmerischen Gestaltungsfreiheit gedeckt und grundsätzlich nicht zu beanstanden. Zudem ist in vielen großen Wirtschaftsbereichen die Arbeit im Homeoffice gar nicht umsetzbar. Dies betrifft neben der Produktion, der Pflege und dem Transportwesen insbesondere auch den stationären Einzelhandel (z.B. die Kassier- und Verkaufstätigkeit). Ein Rechtsanspruch wäre ein tiefer Eingriff in das Weisungsrecht des Arbeitgebers (s.o.) und ist daher ebenso wie ein zusätzliches Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit strikt abzulehnen.
- Dort wo die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb des Betriebs nach „Art der Tätigkeit“ möglich bzw. sinnvoll ist, haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor und während der Krise meist unbürokratische und flexible Lösungen gefunden und damit bewiesen, dass schon heute in der Praxis erforderlichenfalls schnell und unkompliziert auf Homeoffice umgestellt werden kann. Ein Recht auf Homeoffice bzw. mobile Arbeit wirkt vor diesem Hintergrund wie aus der Zeit gefallen.
- Hinzu kommt, dass ein entsprechender Rechts- bzw. Erörterungsanspruch auch unweigerlich komplexe neue Rechtsfragen aufwerfen würde, insbesondere hinsichtlich der Geeignetheit der Tätigkeit, des Umfangs sowie der Verteilung der Tage mobiler Arbeit. Die Klärung dieser Rechtsfragen im laufenden Arbeitsverhältnis gefährdet entstandenes Vertrauen. Die Arbeitsgerichte würden zudem Jahre benötigen, um hier für Rechtssicherheit zu sorgen.
- Ein Anspruch auf mobile Arbeit zöge für viele Unternehmen auch erhebliche Investitionen nach sich, da es häufig noch an der technischen Ausrüstung fehlt. Das würde insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen in der aktuell schwierigen Situation unnötig zusätzlich belasten. Hinzu käme die neue Bürokratie, Herausforderungen beim Datenschutz sowie die erschwerte Durchsetzung und Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen.
- Eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle mobil arbeitenden Beschäftigten ist hoch bürokratisch und daher abzulehnen. Dadurch wird unnötig das während der Corona-Krise entstandene Vertrauen gefährdet. Dringend erforderlich wäre eine Reform des Arbeitszeitgesetzes. Es bedarf einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit und angepassten Mindestruhezeiten.
- Auf Dauer kann im Homeoffice das Betriebsklima, die Vernetzung der Beschäftigten untereinander und die Arbeit im Team leiden. Das „face-to-face“-Gespräch ist im beruflichen Umfeld unerlässlich. Auch klassische Führungsaufgaben wie Mitarbeitermotivation, Leistungs- und Arbeitskontrollen oder die Einarbeitung neuer Kollegen werden erschwert.
- Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die vermehrte Arbeit von zu Hause auch zu deutlich niedrigeren Frequenzen und teils starken Umsatzrückgängen im stationären Einzelhandel führt. Viele Händler sind aktuell von Insolvenz bedroht. Ein Homeoffice-Anspruch würde somit - quasi als Nebenwirkung - auch einen Beitrag zur Verödung vieler Innenstädte leisten.