

Kein Rechtsanspruch auf Home-Office / Mobile Arbeit

Unternehmerische Entscheidungsfreiheit unangetastet lassen

Die vbw lehnt einen Rechtsanspruch auf Home-Office beziehungsweise Mobile Arbeit ab. Es muss der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und der Vertragsfreiheit überlassen bleiben, wo der Einsatz der Arbeitnehmer*innen erfolgt. Unsere Argumente haben wir nachfolgend für Sie zusammengefasst.

1.1 Begriffserläuterungen

In der öffentlichen Debatte werden die Begriffe Home-Office, Telearbeit und Mobile Arbeit oft mit ein und derselben Bedeutung verwendet. In der Personalarbeit haben sich folgende Begriffsdefinitionen herausgebildet

- *Telearbeit* bzw. *Home-Office* bezeichnet die Arbeit an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes, in der Regel in der Wohnung des Arbeitnehmers. *Häusliche Telearbeit* bezeichnet dabei die Arbeit, die an allen Arbeitstagen vom betriebsfernen Arbeitsplatz erbracht wird, wohingegen man bei teilweiser Arbeit im Betrieb von *alternierender Telearbeit* spricht.
- *Mobile Arbeit* bedeutet ortsunabhängiges Arbeiten, also dass Arbeitnehmer*innen ihren Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes frei wählen können, in der Regel unterstützt durch mobile Geräte wie Smartphones, Tablets o. ä. Einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes gibt es allerdings nicht.

1.2 Umgang der Unternehmen mit Home-Office vor der Corona-Krise

Home-Office kann grundsätzlich weder vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden, noch können es die Arbeitnehmer*innen einfordern. Entsprechende Regelungen müssen entweder im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag vorgesehen sein. Um Arbeit aus dem Home-Office einzuführen, müssen also sowohl der Arbeitgeber einerseits und die Arbeitnehmer*innen beziehungsweise der Betriebsrat oder die Gewerkschaft andererseits zustimmen.

Dadurch war in der Vergangenheit stets ein sinnvoller Ausgleich gegebenenfalls widerstrebender Interessen sichergestellt. Home-Office wurde dort eingeführt, wo es die Art der

Arbeit erlaubte, wo es mit dem unternehmerischen Konzept des Arbeitgebers vereinbar war und wo es zugleich den Interessen der Arbeitnehmer*innen entsprach.

1.3 Entwicklung bei der Arbeit im Home-Office

Der Fortschritt in der Kommunikationstechnologie hat in den letzten Jahren die technischen Voraussetzungen für Home-Office und Mobile Arbeit verbessert. Die Anzahl der Arbeitnehmer*innen, die ganz oder teilweise von Zuhause arbeiten, hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht.

In der Metall- und Elektroindustrie haben vor der Corona-Pandemie zwar bereits zwei Drittel aller Betriebe Home-Office oder mobiles Arbeiten angeboten, allerdings wurden nur 15 Prozent der Arbeitsplätze von den Arbeitgebern als hierfür geeignet eingestuft (Umfrage Gesamtmetall 2017).

Der Anteil von Arbeitnehmer*innen im Home-Office in Deutschland liegt nach einer Erhebung von Eurostat aus 2018 mit fünf Prozent im europäischen Durchschnitt. Home-Office ist demnach eine Organisationsform, die nur für eine vergleichsweise kleine Gruppe geeignet ist.

1.4 Erfahrungen mit der Arbeit im Home-Office während der Corona-Krise

Unter dem hohen Druck der tatsächlichen Verhältnisse wurde die Arbeit aus dem Home-Office während der Corona-Krise stark ausgeweitet. Dafür wurden auch in Bereichen, die eigentlich gar nicht für Home-Office-Tätigkeiten geeignet sind, von Arbeitgebern Abstriche beim Einsatz der Arbeitnehmer*innen hingenommen.

Folgende Erkenntnisse zu dieser Form der Arbeitsorganisation konnten während der Krise gewonnen werden:

Auch Unternehmen, die bereits Home-Office genutzt haben, mussten sich in der Krise neu orientieren. Bei tageweisem Home-Office in der Vergangenheit war die Einbindung der Arbeitnehmer*innen in bestehende Strukturen schnell möglich. Mit der Umstellung auf vorübergehend dauerhaftes Home-Office wird der Austausch im Team gestört. Kommunikation muss geplant und koordiniert werden und kann die Produktivität im Team reduzieren. Medienbrüche im Prozess können nicht mehr kompensiert werden und fehlende Digitalisierung von Arbeitsabläufen verlangsamt die Leistungserbringung. Die Erkenntnisse bestätigen, dass ein großer Anteil von Arbeitsplätzen nicht dauerhaft für Home-Office geeignet ist.

1.5 Position der vbw

Die absolute Ausnahmesituation während der Corona-Pandemie kann keinesfalls die Blaupause für eine aufgezwungene Arbeitsorganisation im Rahmen normaler Verhältnisse sein. Genauso wenig wie Schulschließungen, Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen, Reisebeschränkungen, Versammlungsverbote etc. unbeschränkt gelten können, kann jetzt die in vielen Bereichen nur aus der Not heraus hingenommene Arbeit aus dem Home-Office zum staatlich verordneten Dauerzustand werden. Zur Rückkehr zur Normalität gehört es auch, dass über die Einführung von Home-Office und Mobiler Arbeit wieder einvernehmlich und ohne äußeren Druck entschieden wird.

Die für Home-Office beziehungsweise Mobile Arbeit erforderliche Datenübertragung stellt außerdem – auch bei guter Sicherung – ein Einfallstor für Cyberangriffe dar. Die damit verbundenen Risiken müssen sorgfältig gegen etwaige Vorteile abgewogen werden und können Arbeitgebern keinesfalls gegen ihren Willen zugemutet werden.

Wie eingangs bereits gefordert, muss es der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und der Vertragsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeits-einsatz der Arbeitnehmer*innen erfolgt.

Fazit:

Einen Rechtsanspruch auf Home-Office beziehungsweise Mobile Arbeit lehnen wir ab. Die Entscheidung über die Organisation der Arbeitsabläufe ist Kern der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Erst bei der Umsetzung sind die Betriebspartner zu beteiligen. In vielen Betrieben werden bzgl. Home-Office ohnehin schon spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden. Es muss bei solchen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben. Eine einseitige Möglichkeit einzelner Arbeitnehmer, hier auszuscheren, würde die personalpolitische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.

Anstelle einer gesetzlichen Pflicht sollte der Gesetzgeber lieber darauf setzen, freiwillige Home-Office-Angebote der Arbeitgeber zu fördern. Dazu gehören zum Beispiel Lockerungen beim Arbeitsschutz im Home-Office. Auch wenn die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers nicht am Werkstor enden, hat der Arbeitgeber keinen Einfluss darauf, wie Beschäftigte im Home-Office ihr Arbeitsumfeld gestalten. Keinesfalls dürfen die ohnehin zu strengen Arbeitsschutzvorschriften für echte Telearbeitsplätze auch auf das Mobile Arbeiten ausgeweitet werden.

Im Übrigen wurde im Koalitionsausschuss vom 22. April 2020 unter anderem beschlossen, besonders darauf zu achten, dass Belastungen für Beschäftigte und Unternehmen durch Gesetze und andere Regelungen in Corona-Zeiten möglichst vermieden werden. Die Ankündigungen, einen Anspruch auf Home-Office einführen zu wollen, stehen in klarem Widerspruch dazu.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-91-237

juius.jacoby@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de