



Meinung

Kanzlerin erteilt gesetzlichem Anspruch auf Homeoffice Absage

Worum geht es?

Das BMAS hat einen (inoffiziellen) Gesetzentwurf vorgelegt, nach dem für Beschäftigte ein Anspruch auf mindestens 24 Tage Homeoffice (mobile Arbeit) eingeführt werden soll, soweit dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

Problem und Ziel

Aus der Gesetzesbegründung lässt sich entnehmen, dass die Bundesregierung sich zum Ziel gesetzt hat, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern und hierfür einen rechtlichen Rahmen zu schaffen.

Nun kann man sarkastisch sagen, einen größeren Förderbeitrag als die pandemiebedingten Infektionsschutzmaßnahmen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten kann eine gesetzliche Maßnahme überhaupt nicht leisten. Seit Monaten setzen Beschäftigte und Arbeitgeber die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens hochflexibel um und lernen diese Art der Tätigkeit mehr und mehr zu schätzen. Nicht wenige Unternehmen stellen fest, dass die vorgehaltene Bürofläche in der vorhandenen Form zukünftig nicht mehr notwendig sein wird. Nach unserer Einschätzung hat die Pandemie dazu geführt, dass der überwiegende Teil der Unternehmen, die geeignete Tätigkeiten vorhalten, ihren Beschäftigten die mobile Arbeit ermöglicht haben. Dies betrifft Unternehmen aller Betriebsgrößen.

Neben der daher nicht notwendigen Förderung der mobilen Arbeit durch eine gesetzliche Regelung ist es auch äußerst fraglich, ob der Gesetzentwurf eine solche tatsächlich erleichtert hätte. Momentan vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr flexibel miteinander die Aufnahme der Tätigkeit mobiler Arbeit unter Berücksichtigung etwaig bestehender Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Nach Einführung des Gesetzes sollte dieser Vorgang noch erheblich „erleichtert“ werden. Der Arbeitnehmer muss einen Antrag stellen, wobei er mindestens die Textform einzuhalten hat. Der Arbeitgeber muss unter Wahrung der gesetzlichen Frist den Antrag des Arbeitnehmers ebenfalls in Textform bescheiden. Will der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er dies wiederum in Textform begründen. Hinzu kommen mögliche vom Gesetzgeber ausdrücklich gewünschte Regularien, die sich in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen wiederfinden können. Die Implementierung eines solchen behördenähnlichen Prozesses erleichtert offensichtlich nichts, untergräbt aber die bestehende flexible Handhabung mobiler Arbeit und kostet viel Zeit und damit Geld.

Zugegebenermaßen hat die mobile Arbeit keinen speziellen rechtlichen Rahmen. Die Arbeitgeberereignis zeichnet sich dadurch aus, dass das „Wann, Wie und Wo“ der Arbeitsleistung von ihm bestimmt werden kann. Wir sind uns bestimmt darin einig, dass das „Wo“ sich nicht auf die privaten Räumlichkeiten der Beschäftigten beziehen kann. Mobile Arbeit ist daher, sofern sie nicht vertraglich vereinbart ist, bereits erheblich geschützt. Der Anspruch auf mobile Arbeit zielt also auf Arbeitgeber ab, die ihren Beschäftigten mobile Arbeit verweigern, denn, so lässt es sich der Gesetzesbegründung entnehmen, mobile Arbeit trägt zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Dabei stellt sich schon die Frage, in wie weit sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch 24 Homeoffice-Tage im Jahr besser vereinbaren lässt?



Hinter dem Anspruch verbirgt sich eine andere Motivation, die sich ebenfalls der Gesetzesbegründung entnehmen lässt. Es geht um den Schutz mobil arbeitender Beschäftigter vor einer Entgrenzung der Arbeit und vor Überforderung, insbesondere im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Der Gesetzgeber geht also davon aus, dass Beschäftigte im Rahmen mobiler Arbeit ihre Betreuungs- und Pflegeaufgaben und ihre Arbeitsleistung so koordinieren können, dass sie jeder Aufgabe gerecht werden. Die mobile Arbeit wird folglich durch andere (private) Aufgaben unterbrochen. Dies ist insoweit völlig unschädlich, sofern die Arbeitsleistung nicht darunter leidet. Das erfordert aber zwingend, dass der Beschäftigte sich den Zeitrahmen für Arbeit, Betreuung und Pflege selbstständig und flexibel einteilen kann. Das wiederum hätte aber die Voraussetzung - und dies wäre wirklich ein Schritt in die richtige Richtung gewesen -, dass das Arbeitszeitgesetz für mobile Arbeit flexibilisiert wird. Es sei nur auf die Ruhezeit von elf Stunden hingewiesen, die es eigentlich gesetzlich unmöglich macht, die Arbeit über den Tag verteilt an verschiedenen Zeiten zu erbringen.

Stattdessen wird eine Verpflichtung der Arbeitgeber aufgenommen, die Arbeitszeit der Beschäftigten bei mobiler Arbeit aufzuzeichnen. Insoweit findet die gewünschte bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch mobile Arbeit bereits im Arbeitszeitgesetz und am mangelnden Mut des Bundesarbeitsministeriums sein Ende.

Ein Gutes beinhaltet der Gesetzesentwurf allerdings doch: Denn die gesetzliche Unfallversicherung wird auch auf Wege im eigenen Haushalt ausgeweitet.

Fazit

Das Machtwort der Kanzlerin hat die Arbeitgeber vor diesem verunglückten Gesetz bewahrt. Wie oben bereits erläutert, ist der Gesetzesentwurf weder notwendig noch erleichtert er mobile Arbeit. Er läuft seiner Zeit eindeutig hinterher und wurde durch die Flexibilität der Unternehmen und ihrer Beschäftigten bereits überholt.

Mit einem Anspruch auf Homeoffice würden weitere Begehrllichkeiten geweckt, die die Gewerkschaften bereits formulieren. Frau Benner, zweite Vorsitzende der IG Metall, verlangt als „minimale Ausstattung“ des Homeoffice eine externe Maus, eine Tastatur, einen guten Bildschirm und einen ordentlichen Bürostuhl. Die Kosten dafür muss der Arbeitgeber tragen. „Homeoffice gibt es nicht zum Nulltarif“. Das dürfte erst der Anfang der Begehrllichkeiten sein, die in der Übertragung der Arbeitsstättenverordnung auf das Homeoffice ein Ende finden könnte, womit das hybride Arbeiten zwischen Homeoffice und Büro dann ebenfalls sein Ende finden dürfte.

Dortmund, 08.10.2020

Ernst-Peter Brasse
Geschäftsführer