

Recht

Mobile Arbeit und Homeoffice

vbw

Position
Stand: August 2023

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Mobile Arbeit und Homeoffice als Teil der modernen Arbeitswelt

Während der Corona-Krise ist die Nutzung von Homeoffice stark gestiegen. Nach dem Ende der Pandemie ging die Inanspruchnahme allerdings wieder leicht zurück. Laut Statistischem Bundesamt hat sich die Verbreitung von Homeoffice inzwischen auf einem Niveau eingependelt, das zwar höher liegt als vor der Pandemie, aber niedriger als zu Hochzeiten der Corona-Krise. Das zeigt: Die Unternehmen reagieren mit ihrer Homeoffice-Praxis selbstständig und flexibel auf die jeweiligen äußeren Umstände und bringen sie in Einklang mit den internen arbeitsorganisatorischen Effizienz-Erfordernissen. Auf diese Weise entwickelt sich die moderne Arbeitswelt stetig weiter.

Diese Flexibilität der Unternehmen im Hinblick auf Angebot und Einsatz von mobiler Arbeit und Homeoffice muss erhalten bleiben. Wir lehnen gesetzgeberische Eingriffe ab, die die unternehmerische Entscheidungsfreiheit einschränken und betriebliche Lösungen zu Umfang und Ausgestaltung von mobiler Arbeit und Homeoffice behindern. Im vorliegenden Positionspapier haben wir unsere Forderungen zusammengefasst.

Bertram Brossardt
10. August 2023

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Mobile Arbeit richtig definieren	2
2 Homeoffice basiert auf beiderseitiger Freiwilligkeit	3
3 Mobile Arbeit zur internationalen Arbeitskräftegewinnung einsetzen	4
4 Verhandlungsmacht statt Privilegierung	6
5 Kein unnötiger Erörterungsanspruch	7
6 Arbeitsschutz im Homeoffice baut auf Eigenverantwortung	8
7 Keine einseitige Zuweisung der Kosten von Homeoffice	9
8 Flexibilität im Einsatz von mobiler Arbeit und Homeoffice wahren	10
Ansprechpartner/Impressum	12

Position auf einen Blick

Mobile Arbeit und Homeoffice werden betrieblich geregelt

Moderne hybride Arbeitsformen sind in den Unternehmen gelebte Realität. Der Gesetzgeber hat die Regelungskompetenz der Betriebsparteien, die Entscheidungsverantwortung der Arbeitgeber und nicht zuletzt die Vertragsautonomie der Arbeitnehmer zu wahren. Eine belastende und gestaltungsfeindliche Homeoffice-Gesetzgebung lehnen wir ab.

1. Homeoffice ist ein Unterfall der mobilen Arbeit. Telearbeit ist eine davon zu unterscheidende gesetzlich definierte Arbeitsform, die sich in der Praxis – gerade wegen ihrer gesetzlichen Reglementierung – nicht durchgesetzt hat.
2. Nach geltendem Recht kann weder der Arbeitnehmer einseitig Homeoffice einfordern, noch der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen. Die beiderseitige Freiwilligkeit ist ein Grundpfeiler für interessen- und praxisgerechtes mobiles Arbeiten.
3. Mobile Arbeit kann eingesetzt werden, überregional und international Arbeitskräfte zu gewinnen. Dafür müssen vor allem steuer- und sozialversicherungsrechtliche Probleme grenzüberschreitender mobiler Arbeit beseitigt werden.
4. Ein Anspruch auf Homeoffice würde Arbeitnehmer mit Bürotätigkeiten privilegieren. Der mobile divide zwischen Mitarbeitern mit Homeofficemöglichkeit und solchen ohne würde forciert, abgestimmte Lösungen zum Interessenausgleich würden hintertrieben.
5. Ein Erörterungsanspruch auf Homeoffice wäre die sinnlose Bürokratisierung der geltenden Vereinbarungslösung. Formale Begründungspflichten schaffen unnütze Prozesse, die die Arbeitnehmer nicht weiterbringen. Keinesfalls darf es einen verkappten Anspruch auf Homeoffice mittels gesetzlicher Fiktion geben.
6. Der Arbeitsschutz im Homeoffice ist auf Mitwirkung und Eigenverantwortung des Arbeitnehmers angewiesen, weil der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Wohnung seiner Beschäftigten hat. Helfen könnten staatliche Musterunterweisungen.
7. Die Kosten des mobilen Arbeitens trägt, in wessen Interesse die Ortsflexibilität gewährt wird. Es kann Arbeitgebern nicht auferlegt werden, parallel sowohl einen Arbeitsplatz im Betrieb als auch in der Privatwohnung zu finanzieren.
8. Arbeitgeber benötigen bei mobiler Arbeit Flexibilität in der Zeitschiene. Das ist die Fähigkeit, Büroarbeitskonzepte mobiler Arbeit nicht nur einzuführen, sondern auch anzupassen oder zurückzurufen. Die gesetzliche Regulierung darf nicht prohibitiv, innovationsfeindlich oder versteinern wirken. Auch im Interesse der Arbeitnehmer dürfen funktionierende flexible Gestaltungen nicht gesetzlich eingeschränkt werden.

Unsere Position ist nachhaltig. Flexible Büroarbeitskonzepte sind ein nicht wegzudenkender Bestandteil der neuen Arbeitswelt und werden von den Unternehmen stetig weiterentwickelt. Gesetzlich erzwungenes Homeoffice gegen betriebliche Erfordernisse nützt langfristig aber auch nicht den Arbeitnehmern. Einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet mobile Arbeit nur, wenn sie von den Betriebsparteien effektiv eingesetzt werden kann.

1 Mobile Arbeit richtig definieren

Begriffe klären, um Verhältnisse zu klären

In der öffentlichen Debatte werden die Begriffe Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit bisweilen unterschiedslos verwendet. Die Begriffe sollten geklärt werden.

- *Mobile Arbeit* ist der Überbegriff. Mobiles Arbeiten ist ortsunabhängiges Arbeiten, so dass der Arbeitnehmer an einem beliebigen Ort außerhalb der Arbeitsstätte (i. S. d. § 2 ArbStättV) für das Unternehmen tätig wird, in der Regel unterstützt durch mobile technische Geräte wie Notebooks, Smartphones, Tablets o. ä.
- *Homeoffice* bezeichnet die flexible Arbeit an einem Arbeitsplatz außerhalb der Arbeitsstätte in der Wohnung des Arbeitnehmers und ist ein Unterfall der mobilen Arbeit.
- *Telearbeit* ist gesetzlich definiert in § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung:
„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“
- Telearbeit ist damit eine in der ArbStättV eigenständig geregelte Kategorie des außerbetrieblichen Arbeitens und unterscheidet sich so von mobiler Arbeit und Homeoffice. Auf mobile Arbeit und Homeoffice findet die ArbStättV keine Anwendung.

Gesetzliche Regeln müssen die Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsformen respektieren. Homeoffice und Telearbeit dürfen nicht gleichgesetzt werden. Beim Homeoffice haben Arbeitnehmer mehr Autonomie und Eigenverantwortung. Die Homeofficetätigkeit wird meist im hybriden Modell vereinbart, wonach flexibel ein Teil der Wochentage zu Hause, ein Teil im Betrieb abgeleistet wird. Telearbeit ist demgegenüber von detaillierten Regelungen zu Arbeitsmitteln und Arbeitsplatzgestaltung und einer starren Arbeitszeitvorgabe geprägt. Das ist meist weder aus Arbeitgeber- noch aus Arbeitnehmersicht interessengerecht. Telearbeit hat sich gerade wegen der zusätzlichen gesetzlichen Anforderungen in der Praxis nicht durchgesetzt. Grundlegend verkehrt wäre deshalb, den Anwendungsbereich der Telearbeit auf andere Formen der mobilen Arbeit zu erweitern und so das starre Korsett der Telearbeit künstlich den funktionierenden flexiblen Vereinbarungslösungen zur mobilen Arbeit überzuziehen. Homeoffice ist flexibler als Telearbeit.

2 Homeoffice basiert auf beiderseitiger Freiwilligkeit

Den Arbeitsort bestimmt der Arbeitgeber – die Wohnung ist unverletzlich

Der nötige Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beim Homeoffice wird vom geltenden Recht geleistet: Ausgangspunkt ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich des Arbeitsorts nach § 106 Gewerbeordnung. Gleichzeitig obliegt es dem Arbeitgeber, einen Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer bereit zu stellen, was zunächst einen Arbeitsplatz im Betrieb bedeutet. Wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von dieser rechtlichen Grundgestaltung abweichen und die Tätigkeit für Homeoffice öffnen, haben sie das zu vereinbaren.

Homeoffice kann also weder vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden, noch können es die Arbeitnehmer einfordern. Entsprechende Regelungen müssen im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag vorgesehen werden. Um Arbeit aus dem Homeoffice einzuführen, müssen sowohl der Arbeitgeber einerseits und die Arbeitnehmer beziehungsweise der Betriebsrat oder die Gewerkschaft andererseits zustimmen. Dadurch wird ein sinnvoller Ausgleich gegebenenfalls widerstreitender Interessen sichergestellt. Die Möglichkeit zum Homeoffice wird dort eingeführt, wo es die Art der Arbeit erlaubt, es mit dem unternehmerischen Konzept des Arbeitgebers vereinbar ist und den Interessen der Arbeitnehmer entspricht. Es gilt das Prinzip der beiderseitigen Freiwilligkeit.

3 Mobile Arbeit zur internationalen Arbeitskräftegewinnung einsetzen

Mobile Arbeit aus dem Ausland im Steuer- und Sozialrecht erleichtern

Mobile Arbeit eröffnet den Unternehmen die Chance, standortunabhängig Arbeitskräfte zu gewinnen. Unternehmen in den Städten können mit einem Homeofficeangebot Arbeitskräfte mit Wohnsitz im Umland rekrutieren und ihnen den Pendelweg zur Arbeitsstätte ersparen. Umgekehrt können Unternehmen mit Sitz auf dem Land die städtische Bevölkerung als Arbeitnehmermarkt erschließen. Spezialisierte Arbeitskräfte können direkt im Ausland angesprochen werden, ohne diese zum Umzug nach Deutschland zu zwingen, und Arbeitnehmer*innen mit ausländischen Wurzeln können ihren Heimataufenthalt mittels mobiler Arbeit aus dem Ausland verlängern („Workation“).

Hürden für den Einsatz von Mitarbeitern aus dem Ausland gibt es aus dem Steuerrecht und dem Sozialversicherungsrecht. Arbeitnehmer werden üblicherweise in dem Land, in dem sie leben und arbeiten, versteuert und verbeitragt. Bei Menschen, die in verschiedenen Ländern wohnen und arbeiten, entscheidet sich die nationale Zuständigkeit daran, wo sie wie viel Zeit arbeiten oder verbringen. Die Regelungen dazu unterscheiden sich im Steuer- und Sozialrecht. Die Schwellenwerte werden bei mobiler Tätigkeit schnell überschritten. Das bringt hohen Aufwand mit sich und begrenzt notwendige Spielräume für mobile Arbeit erheblich.

Im Sozialversicherungsrecht wurde in einer Rahmenvereinbarung der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der Europäischen Union ab 01. Juli 2023 ein Schwellenwert von unterhalb 50 Prozent vereinbart, bis zu dem eine Tätigkeit aus dem Ausland möglich ist, ohne dass das anwendbare Sozialversicherungsrecht wechselt. Allerdings gilt der Schwellenwert nur innerhalb der Europäischen Union (EU) und zwischen Unterzeichnerstaaten der Rahmenvereinbarung. Besser wäre eine Anpassung in Art. 14 der Durchführungsverordnung EU 987/2009 und/oder Art. 13 Abs. 1a Grundverordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme EU 883/2004, die sich beide seit 2016 in der Revision befinden. Und wünschenswert wäre darüber hinaus eine Koordinierung innerhalb der gesamten OECD, also auch außerhalb der EU.

Im Steuerrecht richtet sich die Besteuerung der Tätigkeit im Homeoffice jenseits der Bundesgrenze grundsätzlich danach, ob mindestens 183 Tage in einem Staat gearbeitet wird und wo die Betriebsstätte des Arbeitgebers liegt. Diese Standardregelung ist für effektive Arbeitskräftegewinnung im Ausland mittels mobiler Arbeit zu unflexibel und rechtlich zu unsicher. Bereits angelaufene OECD-Verhandlungen zu zeitgemäßerer Regeln gilt es zu unterstützen. Auch die bestehenden steuerliche Grenzgängervereinbarungen werden heutigen Anforderungen an mobile Arbeit nicht mehr gerecht. Zwischen Deutschland und Österreich gilt z. B., dass Grenzgänger, die an höchstens 45 Tagen nicht nach Hause zurückkehren, im Heimatland versteuert werden, und nicht im Land des Arbeitgebers.

Tage im Homeoffice gelten als Nicht-Rückkehrtage und brauchen mithin das Kontingent auf – das macht mobile Arbeit in diesen Fällen unattraktiv und sollte schnellstens geändert werden. Ausführlich zu diesen Forderungen siehe unsere vbw Position Mobiles Arbeiten für Grenz-gänger*innen mobilisieren.

Solche Hürden der mobilen Arbeit aus dem öffentlichen Recht müssen vorrangig angegangen werden, anstatt mobile Arbeit privatrechtlich einzuschränken.

4 Verhandlungsmacht statt Privilegierung

Keinen mobile divide zwischen Bürotätigen und Betriebsarbeitern schaffen

Arbeitnehmer haben eine starke Verhandlungsposition, wenn es ums Homeoffice geht. Beim aktuell herrschenden Arbeitskräftemangel sind Unternehmen darauf angewiesen, attraktive Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, Fachkräfte damit zu gewinnen und zu halten. Wir erleben einen arbeitnehmerdominierten Arbeitsmarkt. Wo Homeoffice von Arbeitnehmern gewünscht und aus Arbeitgebersicht vertretbar ist, wird es daher schon jetzt angeboten. Die Kräfte von Angebot und Nachfrage sind am Werk. Es ist nicht angebracht, in dieses Marktgeschehen mit einem Anspruch auf Homeoffice einzugreifen.

Ein Anspruch auf Homeoffice würde solche Arbeitnehmer privilegieren, die mittels Kommunikationsmitteln erfüllbare Arbeitsaufgaben haben, also typische Bürotätigkeiten. Andere Arbeitnehmergruppen mit zwingend ortsgebundenen Tätigkeiten wie in Gesundheitsberufen, bei den meisten Dienstleistungen oder in der Produktion blieben außen vor. Es droht ein sogenannter mobile divide zwischen solchen Mitarbeitern, die mobil arbeiten können, und solchen, bei denen dies nicht möglich ist. Das kann Belegschaften spalten und Arbeitsabläufe behindern, wenn Teams und Abteilungen wegen unterschiedlicher Verfügbarkeit, Sichtbarkeit und gefühlter Diskriminierung nicht mehr effizient zusammenarbeiten. Unter den geltenden rechtlichen Bedingungen kann der mobile divide noch weitestgehend vermieden werden durch mit der Belegschaft und gegebenenfalls mit dem Betriebsrat ausgehandelte, abgestimmte Lösungen, flexible hybride Konzepte beispielsweise mit Homeoffice nur für einen Teil der Wochentage, planbaren gemeinsamen Präsenztagen und Kostenregelungen, die den Vorteil der Arbeitnehmer durch die Homeofficemöglichkeit berücksichtigen. Ein pauschaler gesetzlicher Homeofficeanspruch würde den von den Unternehmen erreichten Interessenausgleich hintertreiben, eine ungerechtfertigte Privilegierung der Mitarbeiter mit Bürotätigkeit wäre die Folge.

5 Kein unnötiger Erörterungsanspruch

Keine zusätzliche Belastung durch bürokratisierte Verhandlung

Auch ein gesetzlich verordneter „Erörterungsanspruch“ von Arbeitnehmern zur Umstellung auf Homeoffice wäre ein unnötiger Eingriff in den funktionierenden Verhandlungsmechanismus. Gesetzliche Formalisierungen und Bürokratisierungen erschweren praxisgerechte Homeoffice-Vereinbarungen, statt sie zu fördern. Die Tatbestandsvoraussetzungen einer Erörterungspflicht würden unweigerlich Zweifelsfragen mit sich bringen – welche Arbeitnehmergruppen sollen eine Erörterung beanspruchen können, wie oft und in welchen Abständen soll das nötig sein, in welcher Form wäre zu antworten? Es müssten klar formulierte Begrenzungen eines Erörterungsanspruchs aufgenommen werden:

- nur mit Arbeitnehmern mit überwiegender Bürotätigkeit gemäß Arbeitsvertrag;
- höchstens einmal alle zwei Jahre nötig (vgl. § 8 Abs. 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz);
- Antwort des Arbeitgebers formlos möglich, ohne sachliche Begründungspflicht.

Eine gesetzliche Vorgabe dergestalt, dass mobile Arbeit nur bei fehlender Eignung der Tätigkeit oder entgegenstehenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden könnte, würde hingegen Rechtsunsicherheit mit sich bringen und die Unternehmen stark unter Druck setzen. Wo es bislang solche Vorgaben gibt, werden diese von den Arbeitsgerichten gegen den Gesetzeswortlaut sehr streng ausgelegt (zum Beispiel beim Teilzeitananspruch), so dass dem Arbeitgeber eine begründete Ablehnung so gut wie unmöglich ist. Es kann nicht sein, dass am Ende Gerichte über die Arbeitsorganisation im Betrieb entscheiden.

Auf der Rechtsfolgenseite müsste unbedingt ausgeschlossen bleiben, dass bei verzögerter oder unzureichender Antwort des Unternehmens eine Fiktionswirkung eintritt, mit der die Arbeitnehmer das beantragte Homeoffice einseitig durchsetzen könnten. Es wäre absurd, wenn Arbeitnehmer mit objektiv ungeeigneten Tätigkeiten, wie zum Beispiel angestellte Handwerker, sich auf diese Weise bezahlt freistellen könnten.

Ein gesetzlicher Erörterungsanspruch ist insgesamt konzeptionell untauglich und abzulehnen. Unternehmen wären genötigt, schematische Prozesse zur Abwicklung solcher Erörterungsanfragen zu entwickeln, was die Chancen der Arbeitnehmer auf Homeoffice sogar vermindern könnte. Der gesetzliche Zwang zur Erörterung wäre kein Beitrag zur Weiterentwicklung der modernen Arbeitswelt, sondern eine bürokratische Obstruktion.

6 Arbeitsschutz im Homeoffice baut auf Eigenverantwortung

Mangelnder Zugriff des Arbeitgebers auf die Wohnung der Beschäftigten

Der Arbeitsschutz im Homeoffice baut auf Eigenverantwortung der Beschäftigten. Die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers kann nicht weiterreichen, als entsprechende Einwirkungsmöglichkeiten bestehen. Der Arbeitgeber hat bei Tätigkeiten im Homeoffice viel weniger Einfluss auf den Arbeitnehmer als in der Arbeitsstätte. Folglich kann der Arbeitgeber weniger einseitige Schutzmaßnahmen ergreifen und ist diesbezüglich hauptsächlich auf die Mitwirkung und Eigenverantwortung des Arbeitnehmers angewiesen. Die in § 15 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgesehene Eigensorge des Arbeitnehmers bei der Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen ist im Homeoffice die einzige Option. Besichtigungs- oder Kontrollpflichten hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber bestehen nach geltendem Recht nicht. Jedwede Vorstöße des Gesetzgebers in diese Richtung lehnen wir ab. Sie würden vernünftige und derzeit gut funktionierende Homeoffice-Lösungen in der Praxis konterkarieren und wären angesichts des Grundrechts auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) nicht zu rechtfertigen, zumal ein etwaiger Nutzen für den Arbeitsschutz durch einmalige Begehung schnell wieder verfliegen würde und eine fortlaufende Kontrolle wiederum unverhältnismäßig wäre. Je flexibler die Arbeit im Hinblick auf den Arbeitsort gestaltet wird, umso mehr ist jeder Beschäftigte zu seinem eigenen Wohl gefragt, die arbeitgeberseitig unterwiesenen Maßnahmen auch umzusetzen.

Eine Einbeziehung von Homeoffice in die Arbeitsstättenverordnung wie bei Telearbeitsplätzen (§ 1 Abs. 4, § 2 Abs. 7 ArbStättV) lehnen wir ab. Lediglich die Durchführung einer abstrakten Gefährdungsbeurteilung sowie eine darauf basierende Unterweisung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber für die Tätigkeit in der eigenen Wohnung oder bei sonstiger mobiler Arbeit ist angebracht, folgt aber bereits aus dem geltenden Arbeitsschutzrecht (§§ 5, 12 ArbSchG, §§ 3, 4 DGUV Vorschrift 1). Eine mögliche Hilfestellung von staatlicher Seite – etwa mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) – wäre die Bereitstellung pragmatisch umsetzbarer Musterunterweisungen, damit die Arbeitgeber effizient und rechtssicher ihre Arbeitsschutzpflichten erfüllen können. Dabei ist aber strikt darauf zu achten, dass ausschließlich praktikable Mindestanforderungen nach dem gesicherten Stand der Arbeitswissenschaft eingearbeitet werden. Keinesfalls dürfen im Rahmen von Musterunterweisungen quasi-gesetzliche Zusatzanforderungen, programmatische oder gar politische Empfehlungen zum Arbeitsschutz die pflichtgemäße Gefährdungsbeurteilung infiltrieren.

7 Keine einseitige Zuweisung der Kosten von Homeoffice

Interessengerechte Kostenzuweisung als geltendes Zivilrechtsprinzip

Neue gesetzliche Vorgaben, wer die Kosten der Homeofficetätigkeit zu tragen hat, sind nicht angezeigt. Auch hier leistet das geltende Recht einen sinnvollen Interessenausgleich und lässt Raum für unternehmens- und betriebsspezifisch passende Vereinbarungen.

Vom Flexibilitätsgewinn in der persönlichen Lebensgestaltung durch Homeoffice profitiert zunächst unmittelbar der Arbeitnehmer. In der Regel wird Homeoffice auf Wunsch und im Interesse des Arbeitnehmers gewährt. Von daher hat dieser – vorbehaltlich anderer Abreden – die Kosten zu tragen, die gerade für die Häuslichkeit der Tätigkeit anfallen (Einrichtung des Arbeitszimmers, laufende Strom- und Telekommunikationskosten, Mietkosten). Dazu passt auch die steuerliche Absetzbarkeit der Homeoffice-Pauschale für Arbeitnehmer in Höhe von sechs Euro pro Tag. Demgegenüber werden die essentiellen Arbeitsmittel – Notebook, Smartphone, Tablet etc. – in der Praxis meist vom Arbeitgeber finanziert.

Diese Kostenverteilung ergibt sich schon aus dem geltenden Recht (§ 670 Bürgerliches Gesetzbuch) und bedarf keiner gesetzlichen Intervention. Falsch wäre, dem Arbeitgeber die Kosten für die Einrichtung zweier Arbeitsplätze aufzuerlegen, einen im Betrieb und einen im Homeoffice. Etwaige Einsparpotentiale für Arbeitgeber durch vermehrte Mobilarbeit müssen differenziert betrachtet werden: Größere Unternehmen mit hohem Büroanteil mögen durch variables Flächenmanagement (Shared-Desk-Konzepte, Buchungssysteme) Büroflächen reduzieren können. Für kleine und mittlere Unternehmen sind solche Einsparpotentiale jedoch mangels hinreichender Ausgleichsflächen gering bis nicht vorhanden. Schließlich würde eine einseitige Kostenverschiebung zulasten der Arbeitgeber der Verbreitung von Homeoffice mehr schaden als nutzen, weil Arbeitgeber sich dann schon aus Kostengründen gegen mobile Arbeit verwehren würden.

8 Flexibilität im Einsatz von mobiler Arbeit und Homeoffice wahren

Sozialpartner, Unternehmer und Betriebspartner finden die beste Lösung

Die Unternehmen benötigen für den effizienten Einsatz mobiler Arbeit Flexibilität. Moderne Büroarbeitskonzepte mit mobiler Arbeit müssen nicht nur eingeführt, sondern auch angepasst oder nötigenfalls eingeschränkt werden können. Die Unternehmen müssen fähig bleiben, auf externe Entwicklungen, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und eigene Erfahrungen mit mobiler Arbeit reagieren zu können. Gesetzliche Perpetuierung von bestimmten Arbeitsformen und Anspruchsdenken aufseiten der Belegschaft behindern die Anpassungsfähigkeit der Betriebe. Gesetzliche Regulierung darf nicht prohibitiv, innovationsfeindlich oder versteinierend wirken. Auf Basis des Weisungsrechts des Arbeitgebers zum Arbeitsort sind bei arbeitsvertraglichen Homeofficeregelungen Widerrufsrechte für die Zukunft vereinbar, Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit können gekündigt und einvernehmlich angepasst werden, Tarifverträge können unter den Sozialpartnern neu verhandelt werden. So kann die Betriebsorganisation laufend fortentwickelt und unter geänderten Bedingungen neu ausgerichtet werden. Einseitige Ansprüche auf Fortbestand zeitweise gewährter Arbeitsbedingungen passen dazu schlecht.

Homeoffice bringt Chancen, birgt aber auch Risiken. Die für mobile Arbeit erforderliche Datenübertragung stellt – auch bei guter IT-Sicherung – immer ein Einfallstor für Cyberangriffe dar. Dauerhaftes, ununterbrochenes Homeoffice kann den Austausch im Team stören. Kommunikation muss geplant und koordiniert werden. Medienbrüche im Prozess können nicht mehr kompensiert werden und Effizienz verloren gehen. Auch die Tatsache, dass am Ende nicht alle Mitarbeiter von Ihrer Persönlichkeit her für mobile Arbeit gleich geeignet sind, sollte man nicht einfach unter den Teppich kehren. Solche Einschätzungen können nur die jeweiligen Führungskräfte treffen. Für die Beschäftigten selbst ist Homeoffice nicht immer von Vorteil. Die Arbeit ins eigene Heim zu verlagern, kann zur Entgrenzung von Beruf und Privatem führen und psychisch belastend wirken. Nicht zu unterschätzen ist eine distanzbedingte Entfremdung von den Kollegen und dem Unternehmen, die den Zusammenhalt im Betrieb gefährdet. Regelmäßige persönliche Begegnungen im Betrieb sind ein wesentlicher Faktor für gemeinsame Kreativität. Einigen der Schwierigkeiten kann durch angemessene zeitliche Beschränkung von Homeoffice und hybride Arbeitsformen begegnet werden. Das kann alternierende Mobilarbeit sein, z. B. zwei Tage pro Woche im Homeoffice, drei Tage in der Arbeitsstätte. Auch eine Kontingentierung kann sinnvoll sein, z. B. die Gewährung von bis zu fünf Homeofficetagen pro Monat. Werden gemeinsame Pflichtpräsenztage festgelegt? Gibt es anlassbezogene Rückrufrechte in den Betrieb? Die Bandbreite an möglichen Gestaltungen ist unbegrenzt. Die Unternehmen brauchen Gestaltungsspielraum, um das beste Organisationskonzept für ihre Betriebe zu finden.

Hervorzuheben ist schließlich die unternehmerische Freiheit und die Autonomie der Betriebs- und Sozialpartner:

Die grundlegende Organisation der Arbeitsabläufe ist Kern der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, wie sie von Art. 12 und 14 des Grundgesetzes geschützt wird. Bei der Umsetzung und Ausgestaltung der Arbeitsordnung sind dann die Betriebspartner zu beteiligen. Das wird von § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz nachvollzogen, der dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit gibt. Eine Erweiterung dieses Mitbestimmungsrechts auf die Einführung von mobiler Arbeit lehnen wir ab, weil sie die unternehmerische Verantwortung für die grundlegenden Arbeitsorganisationsentscheidungen verkennen würde. Auf der anderen Seite müssen die Möglichkeiten für Tarifpartner, in Kollektivverträgen die Rahmenbedingungen für mobile Arbeit einschließlich Homeoffice festzulegen, aufrechterhalten bleiben. Es ist gelebte Tarifautonomie, dass die jeweiligen Branchen oder Unternehmen praxisgerechte Tarifverträge zum ortsflexiblen Arbeiten vereinbaren. Fehl am Platz wäre, den Tariflösungen durch gesetzlich geregelte Individualansprüche der Arbeitnehmer die Grundlage zu entziehen. Mindestens jedoch erforderlich sind Tariföffnungsklauseln für abweichende Gestaltungen durch Tarifverträge.

Die Abwägung der mit mobiler Arbeit verbundenen Chancen und Risiken obliegt zuvörderst dem Arbeitgeber, der das Unternehmerrisiko trägt und den Betrieb organisiert. Wo mobile Arbeit und Homeoffice Nutzen bringt und funktioniert, wehren sich die Arbeitgeber nicht dagegen, sondern setzen ortsflexible Arbeitsmethoden im Eigeninteresse und im Interesse der Arbeitnehmer erfolgreich ein. Dazu braucht es keinen gesetzlichen Zwang.

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Joachim Wutte

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-658
joachim.wutte@vbw-bayern.de

Sebastian Etzel

Tarif/Kollektive Arbeitsbedingungen/Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120
sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Dr. Christoph Picker

ServiceCenter Arbeitswissenschaft und Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-518
christoph.picker@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw August 2023