



Homeoffice

Homeoffice – Rechtsanspruch verhindern

Um was geht es?

Gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice verhindern

Die Digitalisierung stellt die Arbeitswelt vor große Herausforderungen. Gleichzeitig schafft sie auch Möglichkeiten, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorteile bieten. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erweiterte Arbeitsräume sind nur zwei Beispiele, die hier zu nennen sind. Einvernehmlich werden zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat passende betriebliche Lösungen gefunden und vereinbart. Abzulehnen ist jedoch ein ausschließlicher Anspruch des Arbeitnehmers, wonach er nach freiem Belieben seine Arbeit im Wechsel entweder in der eigenen Wohnung oder im Büro/im Bereich des Arbeitgebers erbringen darf.

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Arbeiten im Homeoffice für alle zu fordern, ist praxisfern. In vielen Bereichen ist ein flächendeckendes Arbeiten von zu Hause nicht durchführbar; so können weder Produktionslinien nach Hause verlagert, noch können Altenpfleger ihre Tätigkeit in Heimarbeit erledigen.

Eine solche Regelung würde in gravierender Weise in die unternehmerische Organisationsfreiheit und das Direktionsrecht nach § 106 GewO eingreifen, nach der es dem Arbeitgeber möglich ist, neben der Zeit der Arbeitsleistung und der Art und Weise der Arbeitsleistung auch den Ort der Arbeitsleistung autonom zu bestimmen.

Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice würde dem Arbeitgeber vor allem weitere finanzielle Pflichten auferlegen.

Auch würde der Streit um die Möglichkeit, im Homeoffice arbeiten zu können, zu einer deutlichen Zunahme arbeitsgerichtlicher Verfahren um die Ablehnung von Homeoffice-Wünschen führen.

Was braucht die Wirtschaft?

Direktionsrecht der Arbeitgeber erhalten

Nur Unternehmen schaffen Arbeitsplätze. Damit diese weiterhin in die Zukunft und ihre Belegschaft investieren können, muss das Direktionsrecht bezogen auf den Arbeitsort beim Arbeitgeber verbleiben.

Was ist zu tun?

Mitbestimmung als intelligente Mitwirkung mit vorläufigen Handlungsmöglichkeiten

- Mehr auf Freiwilligkeit setzen
Die Arbeit im Homeoffice erfordert daher doppelte Freiwilligkeit, sowohl die vom Arbeitgeber als auch die vom Arbeitnehmer. Nur einvernehmliche Lösungen schaffen ein gesundes Betriebsklima.
- Keine Vergleiche zu Corona-Krise ziehen
Die unter Corona geschaffene „Hilfskonstruktion des Homeoffice“ wird den regulären Rechtsbedingungen, die an die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes gestellt werden müssen, in keiner Weise gerecht. Daher kann der in der Pandemie gefundenen Beschäftigungsform kein Indiz für die Möglichkeit, in einem echten Homeoffice zu arbeiten, zukommen.
- Doppelte Kostenlast vermeiden
Denn das echte Homeoffice führt vor allem bei einseitiger Rückkehrmöglichkeit des Arbeitnehmers zur Vorhaltung doppelter Arbeitsplätze und damit zu einer doppelten Kostentragung der Unternehmen.
- Zusätzliche Aufwendungen verhindern
Für jeden Arbeitsplatz wäre zudem jeweils eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Auch müsste aufwendig die Datensicherheit für den Transfer zwischen den Arbeitsplätzen gewährleistet werden. Das nicht geregelte Zutrittsrecht für Arbeitgeber und Betriebsräte zum Homeoffice-Arbeitsplatz führt zu weiteren Streitigkeiten.