

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	4
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Prof. Dr. Richard Giesen, München	5
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.	12
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	26
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	33
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung	52
Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Hagen	63
Dr. Yvonne Lott, Düsseldorf	93
Deutscher Gewerkschaftsbund	103
Dr. Johanna Wenckebach, Frankfurt/Main	126

Mitteilung

Berlin, den 26. April 2021

Die 123. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet* statt am Montag, dem 3. Mai 2021, 15:30 Uhr bis ca. 17:00 Uhr als Webex-Meeting¹ (Sitzungssaal: Paul-Löbe-Haus, E.200)

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 02 69
Fax: +49 30 - 227 3 62 95

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung²

Tagesordnungspunkt 1

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten

BT-Drucksache 19/23678

- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice

BT-Drucksache 19/26298

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss Digitale Agenda

* vorbehaltlich der Genehmigung des Bundestagspräsidenten

¹ Die Zugangsdaten werden den Ausschussmitgliedern zugesandt

² Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Öffentlichkeit über eine TV-Übertragung hergestellt. Die Anhörung wird am 4. Mai 2021 um 15:00 Uhr im Parlamentsfernsehen und unter www.bundestag.de ausgestrahlt und ist danach in der Mediathek abrufbar.

- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern

BT-Drucksache 19/13077

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss Digitale Agenda

Dr. Matthias Bartke, MdB
Vorsitzender

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 3. Mai 2021, 15.30 – 17.00 Uhr

Verbände:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Deutscher Gewerkschaftsbund

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Einzelsachverständige:

Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Hagen

Dr. Yvonne Lott, Düsseldorf

Dr. Johanna Wenckebach, Frankfurt/Main

Prof. Dr. Richard Giesen, München

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Richard Giesen, München

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Professor Dr. iur. Richard Giesen

Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)
an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)

28.4.2021

**Stellungnahme für die Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales
am 3.5.2021 zu den Anträgen**

- „Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“ (Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP, BT-Drucks. 19/23678)
- „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ (Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucks. 19/26298)
- „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“ (Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemecke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucks. 19/13077)

I. Zum Antrag „Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“, BT-Drucks. 19/23678

1. Zu den Ziffern II 2., 5. und 6. des Antrags – erfolgreiche Vorschläge

Die Drucksache stammt vom 27.10.2020. Einige ihrer Anregungen hat die Bundesregierung seitdem beherzigt – zumindest sind sie auf den gesetzgeberischen Weg gebracht worden.

Das betrifft zunächst den Antrag unter II. 2. Dort wird ein Rechtsanspruch auf Erörterung des Wechsels zu mobiler Arbeit gefordert, wie er in den Niederlanden verwirklicht ist. Dies wurde mittlerweile im geplanten „Mobile Arbeit Gesetz“ (MAG) projiziert. Im dort enthaltenen § 111 GewO-E sieht das BMAS eine Regelung vor, welche das Zustandekommen von Vereinbarungen über „mobile Arbeit“ fördern soll. Allerdings ist die Vorschrift mit ihren Formvorgaben, aufwendigeren Verhandlungswegen und der Miter-

fassung von Kleinunternehmen komplexer geworden als das niederländische Vorbild des „Wet flexibel werken“.¹

Der unter II. 5 geforderte Unfallversicherungsschutz für das mobile Arbeiten ist ebenfalls im Entwurf des „Mobile Arbeit Gesetz“ enthalten.² Die dort geplanten Ergänzungen von § 8 SGB VII stellen die Tätigkeit „im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort“ der gesetzlich bereits abgesicherten „Tätigkeit auf der Unternehmensstätte“ gleich. Zudem erstreckt man die Wegeversicherung auf Fälle, in denen Kinder zwecks Homeoffice-Arbeit in fremde Obhut gebracht werden. Die Ergänzungen knüpfen an jüngere BSG-Rechtsprechung an;³ sie entsprechen weitgehend den Vorschlägen der Münchener Dissertation von *Annemarie Aumann* aus dem Jahr 2019.⁴

Was den Antrag unter II. 6. betrifft, besteht mittlerweile wohl weitgehende Zustimmung zu den dortigen Ausführungen. Die derzeitige pandemierechtliche Regelung des § 129 BetrVG zur online-Tätigkeit des Betriebsrats bewährt sich. Vieles spricht dafür, dass sie über den 30.6.2021 hinaus verlängert werden wird. Das ist ein Schritt zur rechtlichen Anerkennung tatsächlicher Selbstverständlichkeiten der online-Kommunikation.

2. Zu den Ziffern II 1., 3. und 4. des Antrags – „Arbeit 4.0“ zwischen toleriertem Rechtsverstoß und Leerlaufen von Recht

Leider sind die übrigen Vorschläge des Antrags, nämlich diejenigen unter II. 1., 3. und 4., nicht umgesetzt worden. Sie betreffen einen sicheren rechtlichen Rahmen für die „Arbeit 4.0“. Die dort angesprochenen Bereiche Arbeitszeit und Arbeitssicherheit sind derzeit geprägt durch zwei Phänomene: Auf der einen Seite hat man sich an allseitige Verletzungen des Arbeitszeitrechts gewöhnt, die nicht geahndet werden; auf der anderen Seite stehen rechtliche Neuregelungen, die leerlaufen werden.

¹ Referentenentwurf des BMAS eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG), Bearbeitungsstand 14.1.2021, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/mobile-arbeit-gesetz.html> (letzter Abruf 28.4.2021); vgl. die Analyse bei *Schiefer* DB 2021, 114 (119 f.); demnächst *Giesen*, ZFA 2021.

² Fn. 1; s. dazu *Schiefer* DB 2021, 114 (122 f.).

³ BSG 30.1.2020 – B 2 U 19/18 R, SGB 2020, 760; BSG 27.11.2018 – B 2 U 28/17 R, SozR 4-2700 § 8 Nr. 68, Rn. 17 ff.; BSG 5.7.2016 – B 2 U 5/15 R, NJW 2017, 508, Rn. 14 ff., 20 ff. Vgl. zum Unfallversicherungsschutz im Homeoffice *Köhler* VSSAR 2019, 3; *Müller* NZS 2019, 117; *Oberthür* in *Giesen/Junker/Rieble*, Neues Urlaubsrecht, agiles und mobiles Arbeiten, 2019, S. 93 (95 ff., 102 ff.); *Plagemann/Radtke-Schwenzer* NJW 2020, 1337 (1340); *Schenk* AuA 2020, 406 f.; *Spellbrink* NZS 2016, 527. S. auch BSG 31.8.2017 – B 2 U 9/16 R, NJW 2018, 1207.

⁴ *Aumann*, Arbeitsunfall 4.0 – Die Abgrenzung privater und beruflicher Risikosphären in der modernen Arbeitswelt, 2019, S. 195 ff., 220 ff., 225 f., 274 f.

a. Arbeitszeitrecht bei mobiler Arbeit und im Homeoffice

Zunächst zu ersterem. In der Praxis ist es heute allgemeiner Brauch, dass beim mobilen und flexiblen Arbeiten die Ruhezeitnormen des Arbeitszeitrecht verletzt werden. Der Grund ist, dass sich die diesbezüglichen Regelungen nicht mit den Flexibilitätserfordernissen mobiler Arbeit und des Homeoffice vereinbaren lassen. Hintergrund ist eine historisch zufällige Überlagerung von deutschen und europäischen Restriktionen im Arbeitszeitrecht:

- Das EU-Recht definiert den Begriff der Arbeitszeit extrem weit und zählt auch Arbeitsbereitschaft hierzu, wenn dadurch die Handlungssouveränität des Beschäftigten eingeschränkt ist.⁵ Zum Ausgleich erlaubt es eine reine Regelung der Ruhezeit ohne Tageshöchstarbeitszeiten, also eine weitgehend freie Handhabung, wie sie in vielen EU-Mitgliedstaaten auch umgesetzt ist.⁶ Je nach Anpassung der Pausenzeiten (§ 4 ArbZG) ist damit eine Tagesarbeitszeit von ca. 12 Stunden denkbar, also ein Zuwachs an Flexibilität, aber nicht in der Gesamtbelastung.
- Das deutsche Recht dagegen definiert den Begriff der Arbeitszeit eng und zählt herkömmlich nicht einmal kleinere Ruhezeitunterbrechungen zur Arbeitszeit.⁷

Die Verknüpfung beider Elemente, die gesetzgeberisch nicht absehbar war, ist ein aus EU-Sicht unnötig und ungeplant strenges deutsches Arbeitszeitrecht – an das sich kaum jemand hält, und dessen Beachtung von den Behörden im Bereich der mobilen Arbeit und des Homeoffice nicht überwacht wird. Dies führt zu gewohnheitsmäßigen Rechtsverletzungen und gleichzeitiger punktueller Erpressbarkeit nach willkürlichen Maßstäben.

⁵ EuGH 9.3.2021 – Rs. C-344/19 (Radiotelevizija Slovenija), NZA 2021, 485; EuGH 9.3.2021 – Rs. C-580/19 (Berufsfeuerwehr Offenbach), NZA 2021, 489; EuGH 14.5.2019 – Rs. C-55/18 („CCOO“), NZA 2019, 683; EuGH 21.2.2018 – Rs. C-518/15 (Matzak), NZA 2018, 293; EuGH 9.9.2003, Rs. C-151/02 (Jaeger), Slg. 2003, I-8389 = NZA 2003, 1019.

⁶ Vgl. Commission Staff Working Document, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, Brüssel 26.4.2017, SWD(2017) 204 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0204&from=EN> (letzter Abruf 28.4.2021).

⁷ Laut BAG – noch zur AZO – berühren kleinere Unterbrechungen der Erholungsphase die Ruhezeit nicht: Das abendliche Öffnen und Schließen von Türen eines Veranstaltungsraumes durch einen Schulhausmeister wurde 1986 u. 1989 nicht als ruhezeitunterbrechende Arbeitszeit eingeordnet, BAG 13.11.1986 – 6 AZR 567/83, AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG 26.1.1989 – 6 AZR 566/86, ZTR 1989, S. 318. Für beide Entscheidungen ist heute, unter Geltung des ArbZG, unklar, ob sie noch gelten. Neuere Judikatur existiert zu der Frage der kurzzeitigen Ruhezeitunterbrechung – soweit ersichtlich – nicht.

b. Arbeitssicherheitsrecht im Homeoffice

Die gleiche offene Ignoranz gegenüber dem geschriebenen Arbeitsrecht ergibt sich im Fall der gemäß § 5 ArbSchG gebotenen Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat diese nach näherer Maßgabe von §§ 3, 4 ArbStättV auch für den häuslichen Arbeitsplatz vorzunehmen. Deshalb liest man in der einschlägigen Literatur, dass er die Gefährdungen am häuslichen Arbeitsplatz zu ermitteln und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen habe. Misslich ist nur, dass der Arbeitgeber kein Recht auf Zutritt zur Privatwohnung des Arbeitnehmers hat. Deshalb, so heißt es, müsse er entweder die Einwilligung des Arbeitnehmers in die Besichtigung des häuslichen Arbeitsplatzes einholen oder sich vom Arbeitnehmer die erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen lassen. Er darf beim Arbeitnehmer auch einfach nachfragen, und dazu heißt es im Schrifttum: „Auf die Richtigkeit dieser Informationen darf der Arbeitgeber vertrauen, sofern sie nicht offensichtlich unrichtig oder widersprüchlich sind.“⁸

Merkwürdig ist nur, dass das alles in der Praxis niemanden interessiert. Ich kenne keinen Fall, in welchem selbst die letztgenannte „harmlose“ (genauer: praktisch sinnlose), auf Nachfrage basierte Variante der Gefährdungsbeurteilung des häuslichen Arbeitsplatzes durchgeführt worden wäre. Auch hier ist es so, dass das geltende Recht schon lange faktisch abbedungen ist. Das ist leicht nachvollziehbar, denn der Arbeitgeber hat beim Arbeitnehmer zuhause nun einmal nichts zu suchen, und der Arbeitnehmer kann seine Arbeitssicherheit (sofern sie nicht von arbeitgeberseitig gestelltem Gerät abhängt) selbst gestalten. Er entscheidet allein darüber, ob er am Schreib-, am Esstisch oder auf dem Sofa arbeitet. Dennoch soll es nach den geschriebenen Regeln und der – am Rande des Lächerlichen argumentierenden – Arbeitsrechtsliteratur dabei bleiben, dass der Arbeitgeber hier eine Organisationsverantwortung trägt. Das macht ihn als potentiell strafrechtlich Haftbaren punktuell erpressbar. Und dem Arbeitnehmer vorgegaukelt, es werde ihm irgendeine Form der Eigenverantwortlichkeit entzogen.

c. Mitbestimmung bei mobiler Arbeit, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG-E in der Fassung des geplanten „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“

Im Entwurf des „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“ (ehemals als „Betriebsrätetätigkeitsgesetz“ projektiert) ist ein neuer Mitbestimmungstatbestand enthalten, § 87

Abs. 1 Nr. 14 BetrVG–E. Er betrifft die „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird“. Bei Lektüre der Entwurfsbegründung zeigt sich, dass keine Fälle bekannt sind, in denen die neue Regelung ein Mitbestimmungsrecht bringt, welches sich nicht bereits aus § 87 Abs. 1 Nrn. 1 - 13 BetrVG ergibt.⁹ Auch eine weitere Funktion wie etwa das Ausräumen bisheriger Auslegungszweifel ist nicht ersichtlich. Es handelt sich also um reine Symbolgesetzgebung.

d. Fazit

Es zeigt sich, dass mit dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsschutzgesetz wichtige arbeitsrechtliche Regelungen für Homeoffice und mobile Arbeit in der Praxis ignoriert werden. Der Vorschlag in den Ziffern II 1., 3. und 4. der BT-Drucks. 19/23678 ist darauf gerichtet, diesen Zustand zu überwinden und zu einer rechtsstaatlichen Arbeitsrechtsordnung auch für die „Arbeit 4.0“ zurückzukehren. Stattdessen wird mit dem vom BMAS entworfenen betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungstatbestand zur mobilen Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG-E) ein Recht geschaffen, das schon laut dem Entwurfsverfasser keinen neuen Anwendungsfall hat; es läuft also leer.

Das führt zu einer fatalen Bilanz: Zum einen existiert geschriebenes Recht, das in der Praxis ignoriert wird, und „zum Ausgleich“ liefert der Gesetzgeber Regelungen, die Symbolcharakter haben. Damit geht im neuen Segment der Arbeit 4.0 die „rule of law“ verloren – man bemüht sich um ein ethisches Bekenntnis, ohne Wert auf die Umsetzung von Normen zu legen.

Damit entwickelt sich in Deutschland eine Situation, wie sie *Jakob Stagl* jüngst für die Zivilgesetzgebung Lateinamerikas festgehalten hat. Nach seiner Analyse hat das Gesetz dort eine eher symbolische Funktion. „Es repräsentiert das Bekenntnis zum *estado de derecho*, zur *democracia* und zum *progreso*, aber es repräsentiert nur, stellt also nur dar – was nicht bedeutet, dass es auch *ist*, dass es wirklich angewandt wird. Und diese letztlich repräsentative Funktion ist es auch, die offenbar den Grund für die geradezu manische Neigung der lateinamerikanischen Staaten bildet, sich neue Zivilge-

⁸ Isenhardt DB 2016, 1499 (1500).

⁹ Vgl. BT-Drucks. 19/28899, S. 22; ebenso der vorangegangene Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz), Referentenentwurf des BMAS, S. 25, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-der-betriebsratwahlen-und-staerkung-der-betriebsraete.html> (letzter Abruf 28.4.2021); vgl. dazu demnächst Giesen, ZFA 2021.

setzbücher zu geben ...“.¹⁰ Ob der Deutsche Bundestag diesem Vorbild folgen sollte, ist zweifelhaft.

II. Zu den Anträgen „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“, BT-Drucks. 19/26298 sowie „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, BT-Drucks. 19/13077

Vor diesem Hintergrund sind die Anträge BT-Drucks. 19/26298 und BT-Drucks. 19/13077 kritisch zu bewerten.

So fordert beispielsweise BT-Drucks. 19/26298 unter II 5. einerseits eine verstärkte arbeitgeberseitige Verantwortung für den Arbeitsschutz im Homeoffice, verlangt aber andererseits auch, dass die privaten Arbeitsplätze nicht besucht werden. Damit wird nicht nur die innere Widersprüchlichkeit der bisherigen Rechtslage offen beschrieben, sondern darüber hinaus noch zementiert. Eine solche offene Forderung nach (weiterer) Symbolgesetzgebung sollten sich Parlamentarier gut überlegen.

Eine ähnliche Perplexität findet sich im Forderungskatalog der BT-Drucks. 19/13077. Dort wird unter II 2a) die vollständige Erfassung der Arbeitszeit im Homeoffice verlangt, während unter II 2b) ein Beschäftigtendatenschutz gefordert wird, der die Überwachung zur Leistungskontrolle von Beschäftigten verbietet.¹¹ Das ist in sich widersprüchlich – Fragen nach praktischer Umsetzbarkeit werden wohlweislich gar nicht erst gestellt. Hier zielt man ebenfalls auf reine Symbolgesetzgebung, die keinen Anspruch auf Anwendung erhebt. Das ist nicht hilfreich.

¹⁰ *Stagl*, Juristische Kommentare in Lateinamerika – Behagen und Unbehagen in der Kodifikation, in *Kästle-Lamparter/Jansen/Zimmermann*, Juristische Kommentare: Ein internationaler Vergleich, 2020, S. 123 (146).

¹¹ Vgl. zum Konflikt von Arbeitszeitüberwachung und Datenschutz *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, 2018, S. 103 f.

Schriftliche Stellungnahme

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Stellungnahme

zu dem Antrag der

Fraktion der FDP „Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechts-
rahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“ (BT-Drs. 19/23678)

Berlin, April 2021
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktion der FDP „Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“ (BT-Drs. 19/23678)

A. Einführung

Die Fraktion der FDP hat am 27. Oktober 2020 den Antrag „Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“ (BT-Drs. 19/23678) in den Bundestag eingebracht. Mit dem Antrag zielt die Fraktion darauf ab, die nach aktueller Gesetzeslage bestehenden starren Regelungen für mobile Arbeit und das Arbeiten in Homeoffice und die damit verbundenen Hürden für orts- und zeitflexibles Arbeiten abzubauen. Konkret fordert sie vor allem, mobiles Arbeiten durch einen Erörterungsanspruch des Arbeitnehmers zu stärken, die Umwandlung der täglichen in eine wöchentliche Höchstarbeitszeit in Anlehnung an die EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie Öffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz für abweichende tarifvertragliche Regelungen.

Die Arbeitgeber des Handwerks begrüßen die Vorstellungen der Fraktion, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu modernisieren. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung und der sich wandelnden Arbeitswelt sollten Änderungen im Arbeitszeitgesetz, wie die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ebenso zügig erfolgen wie die Einführung von Tariföffnungsklauseln zur Anpassung der gesetzlichen Ruhezeiten.

Dagegen ist die Einführung eines Erörterungsanspruchs des Arbeitnehmers auf mobile Arbeit aus Sicht der Arbeitgeber und der Betriebe des Handwerks abzulehnen. Ein solcher Rechtsanspruch bedeutet einen unnötigen Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Vertragsfreiheit des Arbeitgebers gemäß Art. 2 und Art. 12 bzw. 14 GG und unterläuft zudem dessen Recht, gemäß

§ 106 GewO die Art und Weise der Arbeitserbringung durch den Arbeitnehmer näher zu konkretisieren.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu den Vorschlägen des Antrags der FDP-Fraktion „Arbeitsrecht updaten – Moderne Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten“ nimmt der ZDH aus Arbeitgebersicht wie folgt Stellung.

1. Umwandlung der täglichen in eine wöchentliche Höchstarbeitszeit

Begrüßenswert ist der Vorschlag der FDP-Fraktion, unter Einhaltung der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie anstelle einer werktäglichen Höchstarbeitszeit eine identische wöchentliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz festzulegen.

Die auch durch die Corona-Pandemie vorangetriebene Digitalisierung stellt eine große Chance dar, die bisherigen Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zu flexibilisieren. Um die damit verbundenen Herausforderungen wahrzunehmen, ist eine Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes unerlässlich. Die Wirtschaft hat dazu bereits umfassende praxisgerechte Vorschläge unterbreitet: Diese stellen, wie der FDP-Fraktionsvorschlag, darauf ab, vor allem die gesetzliche Begrenzung der Höchstarbeitszeit variabler und für die Betriebe praxisgerechter auszugestalten. Entsprechend den Plänen der FDP-Fraktion könnte dies gemäß der EU-Arbeitszeitrichtlinie durch eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchent-

liche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz erfolgen. Das verändert das Arbeitsvolumen selbst nicht. Es wird nur anders verteilt an den einzelnen Werktagen gearbeitet, wodurch neue Spielräume für die Betriebe unter Wahrung des Arbeitsschutzes geschaffen werden. Die derzeitigen Arbeitszeitregelungen sind dagegen zu starr und nicht auf eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt ausgerichtet.

2. Öffnungsklauseln für flexible tarifvertragliche Ruhezeitregelungen

Positiv zu werten ist darüber hinaus der FDP-Fraktionsvorschlag, Öffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz zu schaffen, die es ermöglichen, abweichende Regelungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu schaffen. Dabei sollen nach den Plänen der FDP-Fraktion insbesondere Öffnungsklauseln zugunsten einer Neuregelung von Ruhezeiten normiert werden. Um dies zu ermöglichen, soll die bisher einschränkende, gesetzliche Bedingung, dass Änderungen der Ruhezeiten nur zulässig sind, wenn die „Art der Arbeit“ dies erfordert, entfallen.

Die FDP-Fraktion fordert zu Recht, dass die gesetzlichen Ruhezeiten durch weitere Öffnungsklauseln für Tarifverträge ergänzt werden müssen. Ruhezeiten sind ohne Zweifel unverzichtbar. Im Rahmen der durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Modifikationen können sie jedoch angemessen verkürzt werden. So könnte beispielsweise die Ruhezeit auf neun Stunden verkürzt werden, solange innerhalb eines näher zu bestimmenden Ausgleichszeitraums die durchschnittliche werktägliche Ruhezeit von elf Stunden gewährleistet ist, ohne dass die „Art der Arbeit“ dieses rechtfertigen müsste, wie dies aktuell nach dem Arbeitszeitgesetz noch erforderlich ist. Hilfreich wäre auch eine Aufteilungsmöglichkeit der 11-Stunden-Regelung, denn die aktuellen starren Ruhezeitregelungen passen nicht mehr in

die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt. Auch entsprechen sie nicht mehr den Wünschen der Arbeitnehmer, die sich durch die Digitalisierung bietenden Optionen unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten zunehmend auch im eigenen Interesse zu nutzen und die Lage ihrer Arbeitszeit freier und selbstbestimmter mitregeln zu können.

3. Kein Erörterungsanspruch auf mobile Arbeit

Abzulehnen ist dagegen der Vorschlag der FDP-Fraktion auf die Einführung eines Erörterungsanspruches auf Homeoffice. Geht es nach den Vorstellungen der FDP-Fraktion, soll mobiles Arbeiten durch einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Erörterung dieser Arbeitsform mit dem Arbeitgeber gestärkt werden. Damit soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, einen entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers stets zu prüfen und mit dem Beschäftigten zu erörtern.

Die Einführung eines Erörterungsanspruches des Arbeitnehmers auf mobile Arbeit kann nicht mitgetragen werden. Ein solcher Erörterungsanspruch bedeutet einen erheblichen Eingriff in die verfassungsrechtlich garantierte Vertragsfreiheit des Arbeitgebers gemäß Art. 2 und Art. 12 bzw. 14 GG ein und unterläuft zudem dessen Recht, gemäß § 106 GewO die Art und Weise der Arbeitserbringung durch den Arbeitnehmer näher zu konkretisieren. Bei der Gewährung eines Erörterungsanspruches auf Homeoffice darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Bestimmung der Dauer, der Lage und des Arbeitsorts zu den originären Aufgaben des Arbeitgebers zählt. Sie ist Ausdruck des ihm zustehenden Weisungsrechts. Die Vorschrift des § 106 GewO legt klar fest, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren

Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Diese Regelung räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, eine an den betrieblichen Belangen orientierte Arbeitsorganisation und Personalplanung durchzuführen. Diese für den regulären Betriebsablauf elementare Gestaltungsoption würde dem Arbeitgeber entzogen werden, wenn es dem Arbeitnehmer ermöglicht wird, seinen im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsort durch einen Erörterungsanspruch auf Homeoffice dauerhaft einseitig abzuändern. Wo der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, kann nicht in dessen Belieben gestellt werden. Vielmehr müssen betriebsorganisatorische Notwendigkeiten und vor allem die Erfüllung der Kundenwünsche bei der Festlegung des Arbeitsortes weiterhin die maßgeblichen Faktoren sein.

Unabhängig davon ist der geplante Eingriff in verfassungsrechtliche Positionen des Arbeitgebers nicht erforderlich. Die gegenwärtige Corona-Pandemie zeigt deutlich, dass Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien auch ohne gesetzliche Unterstützung auf freiwilliger Basis in der Lage sind, mobile Arbeit und vor allem Homeoffice nahezu flächendeckend einzuführen, wenn der Arbeitsplatz dafür geeignet ist. Ohnehin ist es im Interesse des Arbeitgebers, die Wünsche der Arbeitnehmer betreffend der konkreten Arbeitsform unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfe in Einklang zu bringen – nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs und Aspekten der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation oder wie aktuell unter gesundheitlichen Pandemie-Gesichtspunkten.

Angesichts der gewandelten Arbeitsrealitäten droht ein Erörterungsanspruch auf Homeoffice den Entscheidungsprozess über mobile Arbeit in den Betrieben nicht zu unterstützen, sondern vielmehr ohne Not zu ersetzen und unnötig zu verkomplizieren. Ein gesetzlich verordneter Erörterungsanspruch und die damit einhergehenden

bürokratischen Herausforderungen könnte Arbeitgeber eher abschrecken und dazu führen, dass von dieser Arbeitsform in der betrieblichen Praxis weniger Gebrauch gemacht wird. Dieses betrachtend, wäre es sinnvoller, keine gesetzlichen Vorgaben für Homeoffice zu normieren und es den sachkompetenteren betrieblichen Akteuren zu überlassen, passgenaue und einvernehmliche Lösungen für die Gestaltung mobiler Arbeit zu finden.

Zu beachten ist zudem, dass ein Erörterungsanspruch auf Homeoffice im Handwerk in vielen Fällen zu einem reinen Formalismus zu werden droht. So zeichnen sich vor allem die Tätigkeiten in den gewerblich-technischen Berufen sowie in den zahlreichen Dienstleistungsberufen des Handwerks dadurch aus, dass sie auf das Arbeiten in den Betrieben vor Ort (z.B. Werkstatt, Verkauf) bzw. auf Baustellen und beim Kunden ausgerichtet sind. Sie sind und bleiben vielfach nicht für Homeoffice geeignet. Allen Arbeitnehmern dennoch gleichermaßen einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit zuzubilligen, der wegen objektiver Unmöglichkeit im Ergebnis nur ins Leere gehen kann, ist kaum vermittelbar. Auch für den Arbeitgeber ist diese Situation misslich, da er sich trotz erkennbar fehlender Eignung des Arbeitsplatzes für mobile Arbeit immer wieder mit den jeweiligen Arbeitsplatzinhabern auseinandersetzen und fortwährend die gleichen Ablehnungsgründe erläutern muss. Dies bindet Kapazitäten, die vor allem kleinen und mittleren Betrieben nicht zur Verfügung stehen und sorgt im Übrigen nur für betriebliche Unstimmigkeiten.

4. Keine Geltung der Arbeitsstättenverordnung bei mobiler Arbeit

Nach den Vorschlägen der FDP-Fraktion bedarf es einer Klarstellung, dass bei mobiler Arbeit zwar das Arbeitsschutzgesetz einschlägig ist, nicht aber die Arbeitsstättenverordnung. Begründet wird dies damit, dass im Homeoffice nicht der

identische Rahmen vorgegeben werden kann wie im Betrieb.

Die FDP-Fraktion weist zu Recht in Bezug auf die Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Arbeitsstättenverordnung darauf hin, dass sich deren Einhaltung im Rahmen des mobilen Arbeitens in den privaten Räumen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ungleich schwieriger überwachen lässt als in der Betriebsstätte selbst. Angesichts des Grundrechts der Unverletzlichkeit der Wohnung ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, sich Zutritt zur Wohnung des Arbeitnehmers zu verschaffen, um sich ein Bild über die dortigen Arbeitsbedingungen zu machen, es sei denn, der Arbeitnehmer gestattet ihm dies. Dies gilt erst recht bei ständig wechselnden Arbeitsorten. Es bedarf daher im Arbeitsschutzrecht einer eindeutigen Klarstellung, dass der Arbeitnehmer bei einem erhöhten Autonomiegrad bei seiner Arbeitsplatzwahl automatisch in einem viel größeren Umfang als dies bisher der Fall ist, selbst die Verantwortung für die Arbeitsplatzgestaltung und das Einhalten des Arbeitsschutzes trägt.

Stellungnahme

zu den Anträgen der

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“ (BT-Drs. 19/13077) und

Fraktion DIE LINKE „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ (BT-Drs. 19/26298)

Berlin, April 2021
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“ (BT-Drs. 19/13077) und der Fraktion DIE LINKE „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ (BT-Drs. 19/26298)

A. Einführung

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat am 10. September 2019 den Antrag „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“ (BT-Drs. 19/13077) in den Bundestag eingebracht. Mit dem Antrag beabsichtigt die Fraktion, mehr Arbeitnehmern den Wunsch nach einer stärkeren zeitlichen Autonomie und einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfüllen. Dazu soll den Arbeitnehmern ein individueller Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten an einem selbstgewählten Ort zugebilligt werden. Mehr Freiräume für die Beschäftigten sollen dabei gerade in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels zum einen die Attraktivität des Unternehmens steigern. Zudem soll mobile Arbeit auch die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit außerberuflichen Tätigkeiten steigern.

Auch die Fraktion DIE LINKE fordert mit ihrem am 28. Januar 2021 in den Bundestag eingebrachten Antrag „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ (BT-Drs. 19/26298) einen individuellen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Flankierend dazu soll das Schutzniveau der Beschäftigten in Homeoffice gefestigt und erweitert werden, um diesen „gute Arbeit“ und bessere Arbeitsqualität zu ermöglichen. Ohne einen besseren gesetzlichen Rahmen bestehe bei der Arbeitsform Homeoffice die Gefahr, dass Arbeitskosten und Gefährdungen einseitig auf die Beschäftigten verlagert werden. Arbeitnehmern soll daher vor allem ein individueller Rechtsanspruch auf Homeoffice und eine Teilerstattung der Homeoffice-Kosten zugebilligt werden. Zudem soll der Persönlichkeits-

schutz der Beschäftigten durch einen gesetzlichen Beschäftigtendatenschutz gesichert, Beteiligungsrechte des Betriebsrats erweitert und ein Recht auf Nichterreichbarkeit normiert werden.

Die Arbeitgeber des Handwerks lehnen die Pläne der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE ab. Während der Corona-bedingten Lock-Downs und auch danach haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer spontan und einvernehmlich in großer Zahl pragmatische Homeoffice-Lösungen mit den Beschäftigten vereinbart. Angesichts dieser Erfahrungen gilt gerade für diese Rechtssetzungsinitiative der Ausspruch des französischen Staatsgelehrten Montesquieus, wonach der Staat kein Gesetz erlassen sollte, wenn es nicht zwingend notwendig ist, ein Gesetz zu machen.

Die Fraktionen verfolgen mit ihren Anträgen einen individuellen Rechtsanspruch auf Homeoffice, der neben den ohnehin bestehenden Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG und den Anspruch auf Brückenteilzeit gemäß § 9a TzBfG treten würde.

Ein solcher zusätzlicher Rechtsanspruch ist aus Sicht der Arbeitgeber im Handwerk abzulehnen, da die Betriebe dadurch unnötig mit weiteren Regulierungen belastet werden.

Eines Rechtsanspruchs der Arbeitnehmer auf mobile Arbeit bedarf es nicht. Ein solcher Anspruch greift nicht nur tief in das in § 106 GewO niedergelegte Weisungsrecht des Arbeitgebers über die Bestimmung von Ort und Zeit der Arbeitserbringung ein. Er entzieht den Handwerksbetrieben die Souveränität über die Arbeitsgestaltung, er wird die Personaleinsatzplanung weiter

erschweren und droht zudem die Belegschaft zu spalten, da nicht jeder Arbeitsplatz für mobile Arbeitsformen geeignet ist. So wird ein Dachdecker-geselle in mobiler Arbeit auch in Zukunft kaum in der Lage sein, Dachspannen auf einem Hausdach anzubringen, während es für kaufmännische Angestellte im Dachdeckerbetrieb durchaus denkbar wäre, mobile Arbeit zu praktizieren. In der derzeitigen Corona-Pandemie zeigt sich diese drohende Spaltung der Arbeitswelt bereits deutlich. Zu Recht fragen sich Handwerker, Produktionsmitarbeiter und im Einzelhandel tätige Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz nicht ins Homeoffice verlagern können, ob sie Arbeitnehmer „zweiter Klasse“ sind.

Die Entscheidung, ob mobiles Arbeiten möglich und der jeweilige Arbeitsplatz dafür geeignet ist, kann nur auf der Grundlage der konkreten Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Betrieben vor Ort entschieden werden. Einer gesetzlichen „Unterstützung“ dieses Entscheidungsprozesses, der für die kleinen und mittleren Betriebe des Handwerks lediglich mehr Bürokratie und finanzielle Belastungen bedeutet, und zudem arbeitnehmerseitige Erwartungen schürt, die oft nicht erfüllt werden können, bedarf es nicht. Die Schaffung neuer einseitiger Arbeitnehmeransprüche bei der Gestaltung mobiler Arbeit ist schlicht unnötig.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu den Vorschlägen des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“ und der Fraktion DIE LINKE „Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice“ nimmt der ZDH aus Arbeitgebersicht wie folgt Stellung.

1. Rechtsanspruch auf mobile Arbeit ist überflüssig

Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE

LINKE, soll Arbeitnehmern ein individueller Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten eingeräumt werden.

Ein solcher Rechtsanspruchs des Arbeitnehmers auf Homeoffice und mobile Arbeit ist abzulehnen. Er greift massiv in die verfassungsrechtlich garantierte Vertragsfreiheit des Arbeitgebers gemäß Art. 2 und Art. 12 bzw. 14 GG ein und unterläuft zudem das Recht des Arbeitgebers, gemäß § 106 GewO, die Art und Weise der Arbeitserbringung durch den Arbeitnehmer näher zu bestimmen. Die Bestimmung der Dauer, der Lage und des Arbeitsorts ist originäre Aufgabe des Arbeitgebers und Ausdruck des ihm zustehenden Weisungsrechts. Die Vorschrift des § 106 GewO legt klar fest, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Diese Regelung räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, eine an den betrieblichen Belangen orientierte Arbeitsorganisation und Personalplanung durchzuführen. Diese für den regulären Betriebsablauf elementare Gestaltungsoption würde dem Arbeitgeber entzogen werden, wenn es dem Arbeitnehmer im Rahmen eines Rechtsanspruchs auf Homeoffice erlaubt wäre, einseitig seinen im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsort dauerhaft zu ändern. Die Entscheidung, wo der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt, kann jedoch nicht in dessen Belieben gestellt werden. Betriebsorganisatorische Notwendigkeiten und insbesondere die Erfüllung der Kundenwünsche müssen bei der Festlegung des Arbeitsortes weiterhin die maßgeblichen Faktoren sein.

Unabhängig davon ist der geplante Eingriff in verfassungsrechtliche Positionen des Arbeitgebers überdies nicht erforderlich. Die gegenwärtige Corona-Pandemie zeigt deutlich, dass

Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien auch ohne gesetzliche Unterstützung auf freiwilliger Basis in der Lage sind, mobile Arbeit und vor allem Homeoffice nahezu flächendeckend einzuführen, wenn der Arbeitsplatz dafür geeignet ist. Ohnehin ist es im Interesse des Arbeitsgebers, die Wünsche der Arbeitnehmer betreffend der konkreten Arbeitsform unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfe in Einklang zu bringen – nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs und Aspekten der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation oder wie aktuell unter gesundheitlichen Pandemie-Gesichtspunkten.

Angesichts der ohnehin gewandelten Arbeitsrealitäten droht ein Rechtsanspruch auf Homeoffice den Entscheidungsprozess über mobile Arbeit in den Betrieben nicht zu unterstützen, sondern vielmehr ohne Not zu ersetzen und unnötig zu verkomplizieren. Ein gesetzlich verordneter Rechtsanspruch und die damit einhergehenden bürokratischen Herausforderungen könnten Arbeitgeber eher abschrecken und dazu führen, dass von dieser Arbeitsform in der betrieblichen Praxis weniger Gebrauch gemacht wird. Dieses betrachtend, wäre es sinnvoller, keine gesetzlichen Vorgaben für Homeoffice zu normieren und es den sachkompetenteren betrieblichen Akteuren zu überlassen, passgenaue und einvernehmliche Lösungen für die Gestaltung mobiler Arbeit zu finden.

Zu beachten ist zudem, dass ein Rechtsanspruch auf Homeoffice im Handwerk in vielen Fällen zu einem reinen Formalismus zu werden droht. So zeichnen sich vor allem die Tätigkeiten in den gewerblich-technischen Berufen sowie in den zahlreichen Dienstleistungsberufen des Handwerks dadurch aus, dass sie auf das Arbeiten in den Betrieben vor Ort (z.B. Werkstatt, Verkauf) bzw. auf Baustellen und beim Kunden ausgerichtet sind. Sie sind und bleiben vielfach nicht für Homeoffice geeignet. Allen Arbeitnehmern dennoch gleichermaßen einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit

zuzubilligen, der wegen objektiver Unmöglichkeit im Ergebnis nur ins Leere gehen kann, ist kaum vermittelbar. Auch für den Arbeitgeber ist diese Situation misslich, da er sich trotz erkennbar fehlender Eignung des Arbeitsplatzes für mobile Arbeit immer wieder mit den jeweiligen Arbeitsplatzinhabern auseinandersetzen und fortwährend die gleichen Ablehnungsgründe erläutern muss. Dies bindet Kapazitäten, die vor allem kleinen und mittleren Betrieben nicht zur Verfügung stehen und sorgt im Übrigen nur für betriebliche Unstimmigkeiten.

2. Geeignetheit des Arbeitsplatzes für mobiles Arbeiten muss Anspruchsvoraussetzung sein

Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice geht ins Leere, wenn der Arbeitsplatz bereits aufgrund seiner Beschaffenheit und der Art der zu erbringenden Arbeitsleistung objektiv erkennbar nicht für mobiles Arbeiten geeignet ist. Ist mobiles Arbeiten auf einem Arbeitsplatz objektiv unmöglich, macht es auch wenig Sinn, einen Rechtsanspruch auf Homeoffice prozessual durchsetzen zu wollen. Dass die Tätigkeit objektiv überhaupt für mobiles Arbeiten geeignet ist, an dem vom Arbeitnehmer gewünschten Arbeitsort die Bedingungen für mobile Arbeit gegeben sind (technische Ausstattung, Telefon- und Internetanschluss, arbeitsschutzgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, Datenschutz, Datensicherheit etc.), spielt ausweislich des Antrags von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN offenbar nur eine untergeordnete Rolle. So wird zwar erkannt, dass „nicht jede Tätigkeit (...) mobil ausgeführt werden“ kann. Konsequenzen aus dieser Erkenntnis werden jedoch nicht gezogen.

Die Geeignetheit eines Arbeitsplatzes für Homeoffice sollte aber per se unabdingbare Voraussetzung für die Gewährung mobiler Arbeit sein, da nur auf diese Weise sichergestellt werden kann,

dass Arbeitnehmer vor unnötigen Enttäuschungen geschützt werden und Arbeitgeber vor ebenso unnötigen Diskussionen, die naturgemäß immer zu den gleichen Ergebnissen führen (müssen). Es ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, mobile Arbeit einführen zu müssen, wenn das Arbeiten in Homeoffice mit den betrieblichen Realitäten vor Ort kollidiert.

Immerhin soll nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Homeoffice abzulehnen, wenn „wichtige und nachvollziehbare Gründe“ dem Anspruch entgegenstehen.

Die Fraktion DIE LINKE fordert dagegen, dass Homeoffice nur aus „betrieblich nachvollziehbaren Gründen und unter Einbeziehung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte“ versagt werden kann. Diese Forderung ist bereits aus rechtsystematischen Gründen abzulehnen. Die Entscheidung des Arbeitgebers, Homeoffice nicht zu gewähren, ist eine individualrechtliche Entscheidung. Es ist systemwidrig, das Individualrecht der kollektivrechtlichen Mitbestimmung zu unterwerfen.

3. Eingeschränktes „Rückholrecht“ des Arbeitgebers ist abzulehnen

Abzulehnen ist ferner, dass es dem Arbeitgeber nach Ansicht der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN lediglich dann möglich sein soll, den in Homeoffice arbeitenden Arbeitnehmer zu einer – im Übrigen auch nur vorübergehenden – Anwesenheit im Betrieb anzuweisen, wenn dies auf der Grundlage betrieblicher Notwendigkeiten und unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist erfolgt.

Die mit dieser Vorgabe gemachten Einschränkungen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts sind in der betrieblichen Praxis nicht vermittelbar. So hat zum einen der Arbeitgeber mit Blick auf die

Sicherstellung eines reibungslosen Betriebsablaufs ein anzuerkennendes Interesse daran, bei einem entsprechenden Bedarf Fragen der Arbeitsdurchführung und -planung auch direkt vor Ort im Betrieb mit dem Homeoffice-Arbeitnehmer zu besprechen – auch, um den Kontakt zu dem Arbeitnehmer als Teil der Belegschaft aufrecht zu erhalten. Auch der Homeoffice-Arbeitnehmer ist daran interessiert, den Bezug zum Betrieb und seinem Team nicht zu verlieren und „sichtbar“ zu bleiben. Diese Möglichkeiten der Kontaktaufnahme vor Ort in den Betrieben ein rechtliches Korsett überzustülpen, ist verfehlt. Welche Rahmenbedingungen die Arbeitsvertragsparteien bei der Gestaltung von Homeoffice für angemessen betrachten, sollte diesen unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls selbst bestimmen. Ein starres Korsett gesetzlicher Vorgaben wirkt hier nicht fördernd, sondern hemmend.

4. Vorhalten eines festen Arbeitsplatzes und Rückkehrrecht des Arbeitnehmers ist unverhältnismäßig

Die Vorgabe der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE LINKE, dass der Arbeitgeber den in Homeoffice tätigen Beschäftigten einen festen Arbeitsplatz vorzuhalten hat und dem Arbeitnehmer ein Rückkehrrecht auf diesen einräumen muss, ist unverhältnismäßig.

Für in Homeoffice tätige Arbeitnehmer einen festen Arbeitsplatz im Betrieb vorhalten zu müssen, überfordert viele Arbeitgeber, vor allem die kleinen und mittleren Betriebe im Handwerk. Es bedeutet für diese nicht nur einen unnötigen Bürokratismus, sondern auch eine zusätzliche immense Kostenlast. Nicht nur, dass der Arbeitgeber nach den Vorstellungen der Antragsteller die Kosten sämtlicher Arbeitsmittel im Homeoffice zu tragen hat. Er müsste für den Homeoffice-Arbeitnehmer künftig auch eine entsprechende Ausstattung und Infrastruktur vor Ort im Betrieb sicherstellen, ohne konkret zu wissen, ob (und ggf.

wie oft) der Arbeitnehmer diese jemals in Anspruch nimmt. Unnötige bürokratische Lasten und Investitionen wären die Folge.

Darüber hinaus gefährdet das anvisierte Rückkehrrecht des Homeoffice-Arbeitnehmers aus der mobilen Arbeit die mit dem Arbeitgeber erzielte Homeoffice-Reglung. Für den Arbeitgeber wird es dadurch unmöglich, die Arbeitsorganisation und Personaleinsatzplanung auf lange Sicht zu planen. Während es dem Arbeitgeber nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN lediglich möglich sein soll, den Homeoffice-Arbeitnehmer bei Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten und unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist zu einer Anwesenheit im Betrieb anzuweisen, wird dem Arbeitnehmer ein unkonditioniertes Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz im Betrieb zugebilligt. Dies führt zu einem Verhandlungsungleichgewicht der Arbeitsvertragsparteien. Wann und unter welchen Umständen der Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch macht, ist für den Arbeitgeber völlig un kalkulierbar, schmälert in nicht zu rechtfertigender Weise die arbeitgeberseitige Gestaltungsfreiheit und steht damit konträr zum Weisungsrecht des Arbeitgebers im Rahmen des § 106 GewO.

Die Fraktion DIE LINKE plädiert dagegen, Homeoffice nur in Ergänzung zum bestehenden Arbeitsplatz und nur in einen begrenzten Teil der vertraglichen Arbeitszeit zuzugestehen. Tatsächlich macht das Vorhalten eines Arbeitsplatzes im Ergebnis nur Sinn, wenn Homeoffice nur einen begrenzten Teil der vertraglichen Arbeitszeit umfasst und somit ein flexibler Wechsel zwischen Arbeit im Betrieb und Arbeiten in Homeoffice stattfindet. Allerdings sollte es sich, anders als von der Fraktion DIE LINKE gefordert, dabei nicht zwingend um den „eigenen“ Arbeitsplatz als Tätigkeitsort im Betrieb handeln müssen. Es sollte ausreichen, wenn der Homeoffice-Arbeitnehmer irgendeinen freien Arbeitsplatz mit dessen Infrastruktur im Betrieb nutzen kann.

5. Keine Arbeitszeiterfassung durch die Hintertür

Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, soll das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung im Austausch mit den Sozialpartnern zügig nachvollzogen werden. Die Tarifpartner sollten angeregt werden, passgenaue Tarifverträge zu verhandeln. Auch die Fraktion DIE LINKE fordert, dass Arbeitszeiten im Homeoffice vollständig erfasst und vergütet werden müssen.

Positiv ist zunächst anzumerken, dass nach den Plänen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Sozialpartner bei der Umsetzung der Vorgaben des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung mit einbezogen werden sollen. Gleiches gilt in Bezug auf die Aufforderung an die Tarifvertragsparteien, „passgenaue Tarifverträge“ zu verhandeln, denn die Tarifparteien der Branchen sind am besten in der Lage zu beurteilen, welche konkreten Regelungen für ihren Wirtschaftszweig tragbar sind. Dabei muss es ihnen im Rahmen der Tarifautonomie auch selbst obliegen zu entscheiden, ob und welche Regelungen sie in Bezug auf eine Arbeitszeiterfassung als geeignet ansehen.

Konkreten Vorgaben hat sich der Gesetzgeber insoweit zu enthalten. Jedenfalls darf dieser nicht so weit gehen, den Sozialpartnern quasi „durch die Hintertür“ die weiterhin streitig diskutierten Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Urteil vom 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18) vorzugeben. Der EuGH hatte in dem vorgenannten Urteil unter Verweis auf den Schutzzweck der EU-Arbeitszeitrichtlinie entschieden, dass die europäischen Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die tägliche effektiv geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer gemessen werden kann. Das Gericht hatte dabei aber auch aus-

drücklich betont, dass die Ausgestaltung der konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, und die eventuelle Berücksichtigung von Besonderheiten einzelner Tätigkeitsbereiche oder Eigenheiten oder sogar der Größe bestimmter Unternehmen in der Hand der Mitgliedstaaten lägen. Angesichts der bestehenden, umfassenden Regelungen im deutschen Arbeitsrecht zur Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten besteht in dieser Hinsicht kein Handlungsbedarf.

6. Eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz ist unnötig

Unnötig sind ferner Vorschläge der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE nach einem gesonderten Beschäftigtendatenschutzgesetz, das auch Regelungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten berücksichtigen soll.

Das bisherige Bundesdatenschutzgesetz und die Datenschutzgrundverordnung regeln Fragen des Beschäftigtendatenschutzes ausreichend und stellen im Wesentlichen eine ausgewogene Regelung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen dar. Weitergehende Regelungen, die für die Betriebe lediglich zusätzliche bürokratische Lasten mit sich bringt, sind abzulehnen.

7. Keine Sonderregelungen zur Überlassung von Arbeitsmitteln und zur Beteiligung an Nebenkosten des Arbeitnehmers im Homeoffice

Die Pläne der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE, eine gesetzliche Regelung zu normieren, die den Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem in Homeoffice tätigen Arbeitnehmer die Arbeitsmittel für diese Arbeitsform zu stellen und sich an den in Homeoffice entstehenden Nebenkosten des Arbeitnehmers zu beteiligen, sind überflüssig.

Zum einen ist es bereits im Interesse des Arbeitgebers, den in Homeoffice-Arbeitnehmer durch das Zurverfügungstellen von Arbeitsmitteln in die Lage zu versetzen, seine Arbeit in dieser Arbeitsform ordnungsgemäß zu erbringen. Zudem bestehen bereits auf freiwilliger Basis in den Betrieben umfassende Vereinbarungen, die eine angemessene Übernahme des Arbeitgebers für die in Homeoffice zusätzlich entstehenden Kosten des Arbeitnehmers vorsehen. Starre gesetzliche Vorgaben würden die Bereitschaft zu solchen Kostenübernahmen eher senken als fördern, zumal die Nebenkosten des Arbeitnehmers von zahlreichen Einzelaspekten abhängig und daher kaum sicher verifizierbar sind.

8. Kein Bedarf für ein „Recht auf Unerreichbarkeit und eine „Anti-Stress-Verordnung“

Zurückzuweisen ist darüber hinaus der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE, den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer in Homeoffice durch ein „Recht auf Unerreichbarkeit“ sowie die Einführung einer „Anti-Stress-Verordnung“ zu flankieren.

Für eine derartige weitere Bürokratisierung des Homeoffice besteht kein Bedarf. Die Praxis zeigt, dass viele Betriebe bereits über eine entsprechende Sensibilisierung in Bezug auf die Frage der Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der individuellen Arbeitszeit verfügen. Zudem sind schon vielfach auf freiwilliger Basis Vereinbarungen getroffen worden, die die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der individuellen Arbeitszeit regeln und sich bereits als geeignete und passgenaue Lösungen gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung bewährt haben.

9. Ausweitung der Mitbestimmungsrechte ist abzulehnen

Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion DIE LINKE, sollen des Weiteren die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte u.a. bei Gefährdungsbeurteilungen, der Arbeitsorganisation und der Personalbemessung ausgeweitet werden.

Die anvisierte Ausweitung der Mitbestimmungsrechte kann nicht mitgetragen werden. Die Diskussion um Homeoffice darf nicht zum Anlass genommen werden, die Mitbestimmung ohne ersichtliche Notwendigkeit weiter auszudehnen.

10. Arbeitsschutzregeln müssen verhältnismäßig sein

Kritisch zu bewerten sind die in den Anträgen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE vorgesehenen Aspekte des Arbeitsschutzes, die die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers in Homeoffice gewährleistet sollen.

Zu berücksichtigen ist bei allen angedachten Regelungen, dass sich deren Einhaltung im Rahmen des mobilen Arbeitens in den privaten Räumen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ungleich schwieriger überwachen lässt als in der Betriebsstätte selbst. Angesichts des Grundrechts der Unverletzlichkeit der Wohnung ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, sich Zutritt zur Wohnung des Arbeitnehmers zu verschaffen, um sich ein Bild über die dortigen Arbeitsbedingungen zu machen, es sei denn, der Arbeitnehmer gestattet ihm dies. Dies gilt erst recht bei ständig wechselnden Arbeitsorten. Es bedarf daher im Arbeitsschutzrecht einer eindeutigen Klarstellung, dass der Arbeitnehmer in einem größeren Umfang als dies bisher der Fall ist, selbst die Verantwortung für die Arbeitsplatzgestaltung und das Einhalten des Arbeitsschutzes trägt.

Überdies drohen dem Arbeitgeber weitere Kosten, wie beispielsweise durch Arbeitsschutzunterweisungen. Hinzu kommen Kosten für die Ausstattung des Arbeitsplatzes und die Gewährung der Datensicherheit. Gerade für kleine und mittlere Betriebe des Handwerks sind solche Belastungen oftmals nur schwer zu stemmen.

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Flexiblen Rahmen für mobiles Arbeiten sichern

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales zur mobilen Arbeit - Anträge der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen, FDP und Die Linke

Mai 2021

Zusammenfassung

Mobiles Arbeiten schafft ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte z. B. zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Reduzierung von Pendel- und Präsenzzeiten, aber auch zur Optimierung des Kundenkontakts vor Ort. Das trägt zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit bei.

Wichtig ist zwischen den unterschiedlichen Arten möglicher Vertragsgestaltung zu unterscheiden. Das ist besonders relevant beim Unterschied zwischen mobilem Arbeiten – auch in Gestalt des sogenannten „Homeoffice“ – wie der Telearbeit auf der anderen Seite.

Beim mobilen Arbeiten soll und kann die Arbeitsleistung generell von wechselnden Orten erbracht werden. Mobiles Arbeiten kann teilweise oder vollständig von zu Hause im sog. „Homeoffice“ erfolgen. Dabei wird z. B. vertraglich geregelt, dass und in welchem Umfang der Beschäftigte die Arbeitsleistung bei sich zu Hause erbringt. Arbeit im „Homeoffice“ ist eine Gestaltungsform der mobilen Arbeit. Dies wird auch in der Covid19-Arbeitsschutzregel zutreffend beschrieben. Telearbeit liegt demgegenüber dann vor, wenn der Arbeitgeber selbst den Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitnehmers fest einrichtet, die Gestaltung des Arbeitsplatzes also unmittelbar auf ihn zurück zu führen ist. Dieser Fall ist in der Praxis eher selten.

Insgesamt bieten 61 % aller Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten, für die das möglich ist, die Option zum mobilen Arbeiten an. Der Anteil der Unternehmen steigt mit der Unternehmensgröße. Während 60 % der Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) mobiles Arbeiten anbieten, sind es 65 % der kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte). Bei 83 % der mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) ist mobiles Arbeiten möglich. Bei den großen Unternehmen (250 und mehr Beschäftigte) beträgt der Anteil 94 % (Destatis 2017). Die Arbeit im „Homeoffice“ bieten 35 % der Betriebe an (IAB 2017). Das IAB und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020) haben auch festgestellt, dass beispielsweise 64 % der Beschäftigten, die bisher kein „Homeoffice“ genutzt haben, dies nicht möchten, weil eine Trennung von Beruf und Privatleben gewünscht ist.

In der Corona-Pandemie arbeiten aktuell 10,5 Millionen Berufstätige ausschließlich im Homeoffice. Weitere 8,3 Millionen arbeiten teilweise im Homeoffice. Das sind in Summe 45 Prozent aller Berufstätigen (Bitkom 2021). Auch nach der Epidemie wollen viele Unternehmen die empfohlenen „Mischmodelle“ aus Homeoffice und Anwesenheit im Büro anbieten. Diese Zahlen zeigen, dass es keines gesetzgeberischen Anstoßes bedarf, um mobiles Arbeiten zu fördern. Im Gegenteil, dort wo mobiles Arbeiten möglich ist, gehört ein entsprechendes Angebot an die Beschäftigten zum Gesamtpaket, um als Arbeitgeber in Zeiten des demografischen Wandels und



Fachkräftemangels attraktiv insbesondere für junge Fachkräfte sein zu können. Dass es keines Anschubs von „Homeoffice“ durch einen Rechtsanspruch bedarf, zeigen auch die Erfahrungen anderer Länder: in Dänemark, Norwegen und Finnland ist der „Homeoffice“-Anteil beispielsweise noch höher als in Deutschland und auch hier gibt es keinen Anspruch auf „Homeoffice“ – so wie auch sonst in keinem Land. Selbst die vielzitierten niederländischen Regelungen zum mobilen Arbeiten enthalten keinen Rechtsanspruch.

Zu einer weiteren Förderung mobiler Arbeit bedarf es nicht der Regelung von Rechtsansprüchen und bürokratischer Einschränkungen der Privatautonomie, sondern sinnvoller Flankierungen wie ein Vorantreiben des Breitbandausbaus, einer Flexibilisierung von Arbeitszeitvorschriften, im Rahmen der europäischen Vorgaben, der Möglichkeit des Arbeitgebers, Arbeitszeitaufzeichnungspflichten auf die Beschäftigten abschließend zu delegieren, sowie eine Verantwortungs- und auch stärkere Eigenverantwortung durch wachsende Autonomie der Beschäftigten bei der Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben.

Im Einzelnen

Der Arbeitgeber muss im Wettbewerb mit anderen Unternehmen die Erfüllung der Kundenwünsche gewährleisten. Die Zufriedenheit seiner Kunden entscheidet über den Erfolg des Unternehmens und damit auch über die Sicherheit der Arbeitsplätze. Betriebliche Erfordernisse müssen umfassend berücksichtigt werden. So kann beispielsweise die Zusammenarbeit von Teams im Rahmen agiler Arbeitsmethoden die gemeinsame Arbeit vor Ort erfordern. Daher ist es sachgerecht, dass er Ort und Zeit der Arbeitsleistung (§ 106 Satz 1 Gewerbeordnung) bestimmt. Aufgrund dieses Weisungsrechts legt der Arbeitgeber fest, ob die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung im Betrieb oder auch mobil erbringen.

Die Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten ist umfassend gesichert, da die Ausübung des Weisungsrechts „nach billigem Ermessen“ erfolgen muss. Dies setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Hierzu gehören auch die sozialen Lebensverhältnisse der Beschäftigten wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen.

Ob die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten gegeben ist, hängt ganz überwiegend von der Art der Tätigkeit ab. In denjenigen Bereichen, die derzeit von den Einschränkungen des öffentlichen Lebens stark betroffen sind – wie etwa Gastronomie und Einzelhandelsgeschäfte, Sportstätten und Unterhaltungsbetriebe – ist „Homeoffice“ weitgehend nicht möglich (IAB 2020). Aber auch 66% der Beschäftigten aus den Funktionsbereichen Produktion und Dienstleistungen bleiben eher an ihrem Arbeitsplatz (IAB 2020). In einer aktuellen Befragung gaben 80% der Beschäftigten, ohne die Möglichkeit mobil zu arbeiten an, dass ihre Tätigkeit hierfür nicht geeignet sei. Die auf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Mangelberufe z. B. im Pflegebereich sind von wenigen Ausnahmen abgesehen überwiegend solche, die nicht mobil oder im „Homeoffice“ ausgeführt werden können. Rechtsansprüche können dazu führen, dass diese Tätigkeiten für Beschäftigte an Attraktivität verlieren und bergen daher die Gefahr einer empfindlichen Verschärfung des Fachkräftemangels.

Es liegt auf der Hand, dass ein Krankenpfleger keinen Schichtdienst von zu Hause aus machen kann und eine Monteurin in der Produktion muss zwangsläufig im Werk an der Fertigungsstraße ihrer Beschäftigung nachgehen. Zudem führen jegliche Rechtsansprüche bei Beschäftigten, die diese nicht in Anspruch nehmen können, zu vermeidbarer Unzufriedenheit. Ein Aspekt, der angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen nicht unterschätzt werden sollte. Gerade vor dem aktuellen Hintergrund der Pandemiesituation, aber auch darüber hinaus, ber-



gen Rechtsansprüche die Gefahr der Spaltung der Belegschaft und haben damit auch eine Gefährdung des Betriebsfriedens zur Folge, weil oftmals gerade die Beschäftigten, deren Tätigkeiten zur Bewältigung der Krise unentbehrlich sind, diese Tätigkeit nicht im „Homeoffice“ ausführen können.

Zudem können auch technische Hürden mobiles Arbeiten erschweren, wenn z. B. Internetverbindungen nicht mit ausreichender Bandbreite zur Verfügung stehen (IAB 2020). 26% Prozent der aktuell Befragten (2017: 21%) gaben an, aufgrund mangelnder technischer Voraussetzungen wie z. B. einer mangelnden Breitbandversorgung, nicht mobil arbeiten zu können (IAB 2020).

Antrag der Fraktion der FDP: Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten (BT-Drs. 19/23678)

Die von der FDP-Fraktion geforderte Klarstellung entsprechend der geltenden Rechtslage, dass für mobiles Arbeiten das **Arbeitsschutzgesetz**, nicht aber die Arbeitsstättenverordnung einschlägig ist, ist zu begrüßen. Je flexibler mobiles Arbeiten von Arbeitgeber und Beschäftigten ausgestaltet wird, desto geringer sind die Einflussnahmemöglichkeiten auch im Bereich des Arbeitsschutzes und desto wichtiger ist die Wahrnehmung von Eigenverantwortung auf Seiten des Beschäftigten.

Die gelebte Praxis vielfältiger Vereinbarungen und Ausgestaltungsformen zeigt, dass es keines Anschubs durch einen Erörterungsanspruch bedarf. Zur Förderung mobiler Arbeit geeignet sind dagegen die Vorschläge zur **Flexibilisierung der Arbeitszeiten** durch Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und umfassende Möglichkeiten der Tarifpartner, die Ruhezeiten zu flexibilisieren. Ebenso ist eine umfassende Digitalisierung der Betriebsratsarbeit zu begrüßen. Dazu sollten nicht nur virtuelle Sitzungen im Sinne der derzeitigen Pandemieregulierung des § 129 BetrVG gehören, sondern auch die Möglichkeit elektronischer Betriebsratswahlen.

Eine Anpassung **des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes** auf Beschäftigte in mobiler Arbeit und eine damit verbundene Gleichstellung der Tätigkeit im Haushalt des Arbeitnehmers, oder an einem anderen Ort, mit der Ausübung der Tätigkeit in der Betriebsstätte ist überflüssig. Die derzeitige Rechtslage schützt Beschäftigte bei mobiler Arbeit ausreichend. Bisher hat die Rechtsprechung bei Wegen innerhalb der Wohnung richtigerweise darauf abgestellt, ob der Beschäftigte bei diesem Weg einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit – sprich privat motivierten Tätigkeit – nachgegangen ist, oder ob der Weg betrieblich motiviert war, beispielsweise der Gang zur Haustür zum Empfang einer dienstlichen Postsendung. Arbeitgeber haben keinerlei Einfluss darauf, ob die Wege in der Wohnung des Beschäftigten, oder draußen im Park, Gefährdungen aufweisen (z. B. Stolperstellen). Er hat auch keine Handhabe, um solche Gefährdungen abzustellen. Daher sollte auch nicht die Unfallversicherung, die grundsätzlich dazu da ist, eine Haftung der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten aufzulösen, dafür eintreten. Denn es besteht unter keinem Gesichtspunkt ein möglicher Haftungsanspruch des Beschäftigten gegenüber seinem Arbeitgeber, wenn er in seiner Wohnung oder im Park stürzt.

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Recht auf „Homeoffice“ einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern (BT-Drs. 19/13077)

Die von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen geforderte Einführung eines **Rechtsanspruchs auf mobiles Arbeiten** ist nicht zur Förderung mobiler Arbeit geeignet und birgt die Gefahr der Spaltung von Belegschaften. Sogar kontraproduktiv und nach vielen Erfahrungen aus der Praxis



von den Arbeitnehmern nicht gewünscht, sind neue gesetzliche Regelungen zu einer zwingenden **Arbeitszeiterfassung**. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten schon heute Maßgaben, wo ein entsprechender Bedarf gesehen wird.

Im Rahmen des **Arbeitsschutzes** sind die Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeitsverhältnisse außerhalb der Arbeitsstätte begrenzt. Da der Arbeitgeber kein einseitiges Zutrittsrecht zur Wohnung des Arbeitnehmers hat, wenn ihm dieser dies nicht gestattet, verfügt er nur über begrenzte Informationen über den tatsächlichen Arbeitsplatz. Dies gilt umso mehr bei ständig wechselnden Arbeitsorten. Daher muss im Arbeitsschutzrecht klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit selbst für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Einhaltung des Arbeitsschutzes verantwortlich ist. Es sollte ausdrücklich – wie in § 15 Arbeitsschutzgesetz sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – auf die Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers hingewiesen werden.

Ausreichend bleiben muss eine allgemeine Unterweisung auf üblicherweise mögliche Gefahren sein. Es ist daher begrüßenswert, dass der Antrag auf diesen Punkt eingeht. Weiterhin muss der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes stärker die Möglichkeit ausschöpfen können, verhaltensorientierte Maßnahmen durchzuführen und bspw. die Arbeitsgestaltungskompetenz der Beschäftigten zu fördern bzw. auch zu fordern. Je mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum die Beschäftigten erhalten (z. B. bzgl. der Wahl ihres Arbeitsortes), umso mehr Eigenverantwortung und Selbstfürsorge sind notwendig, um Arbeitsschutz und Gesunderhaltung einzuhalten.

Es ist zudem begrüßenswert, dass dem Arbeitgeber anstelle eines Gesetzes zur Gestaltung von mobiler Arbeit eine Leitlinie an die Hand gegeben werden soll. Dies entspricht auch den Empfehlungen von Experten aus Praxis und Wissenschaft gegenüber dem BMAS. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass sich diese Leitlinie mit den Empfehlungen der gesetzlichen Unfallversicherung und anderen wichtigen Arbeitsschutzgremien decken und sich nicht widersprechen – andernfalls könnte es zu Unsicherheiten bei den Betrieben kommen.

Einer Entgrenzung von Arbeit und Mehrarbeit wird durch vertragliche und gesetzliche Arbeitszeitregelungen und die bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur Arbeitszeit umfassend vorgebeugt. Zudem sind bereits heute bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit verschiedene Mitbestimmungsrechte betroffen. Bereits jetzt machen die Unternehmen von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens dort umfassend Gebrauch, wo dies umsetzbar ist. Zwischenzeitlich haben unzählige Betriebe – insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie und unabhängig von einem eigenständigen expliziten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf diesem Gebiet – mobiles Arbeiten ermöglicht und praktikable Lösungen gefunden. Die Ausgestaltung mobiler Arbeit in den Betrieben wird heute individuell entsprechend der Bedürfnisse und Erfordernisse im Betrieb mit den jeweiligen Beschäftigten abgestimmt. Ein Mitbestimmungsrecht kann die heute bestehenden Prozesse verlangsamen und damit in einem Widerspruch zu den Interessen von Arbeitgeber und dem mobile Arbeit anstrebenden Beschäftigten stehen, wenn zuerst ein unter Umständen sehr langwieriges Mitbestimmungsverfahren (eventuell sogar Einigungsstellenverfahren) durchgeführt werden muss, bevor entsprechende Regelungen getroffen werden können. Es darf nicht zu einer Einschränkung von Optionen mobiler Arbeit kommen, dies würde Arbeitnehmerinteressen widersprechen.

Eine Anpassung **des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes** auf Beschäftigte in mobiler Arbeit ist aus den oben genannten Gründen nicht angezeigt. Eines eigenständigen **Beschäftigtendatenschutzgesetzes** bedarf es aufgrund der bestehenden umfassenden Regelungen der Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes nicht. Der Datenschutz sollte den Einsatz moderner Technologien und damit mobiler Arbeit unterstützen. Arbeitgeber und Betriebsrat kommt dabei auch im Rahmen der Datenschutzgrundverordnung eine wichtige



Rolle zu. Betriebsvereinbarungen können den Einsatz dieser Techniken unterstützen und dürfen ihn nicht behindern. So muss z. B. die Integration neuer und modifizierter Programme in angemessener Zeit umgesetzt werden können. Dazu müssen Verzögerungspotentiale im Betriebsverfassungsgesetz identifiziert und abgeschafft werden.

Antrag der Fraktion DIE LINKE: Für ein Recht auf gute Arbeit im „Homeoffice“ (BT-Drs. 19/26298)

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsinhalt, Arbeitsort und der Arbeitszeit ist konstitutiv für die Arbeitsbeziehungen und verfassungsrechtlich abgesichert. Bestimmung und Ausgestaltung des Arbeitsortes muss sich daher ebenso wie die Arbeitszeit grundsätzlich nach den Wünschen und Anforderungen der Kunden richten. Sie stellen durch ihre Nachfrage den Betrieb und auch die Arbeitsleistung sicher. Die betrieblichen Erfordernisse müssen stets Berücksichtigung finden. Ein **Rechtsanspruch**, wie von der Fraktion Die Linke gefordert, ist mit diesen Grundvorgaben des Arbeitsverhältnisses nicht zu vereinbaren.

Die weiteren Forderungen der Fraktion Die Linke zum Vorrang eines betrieblichen Arbeitsplatzes, zum Rückkehrrecht auf diesen, zur STELLUNG von Arbeitsmitteln und zu Aufwandsentschädigungen würden die **Privatautonomie von Arbeitgebern und Beschäftigten** empfindlich einschränken. In der Praxis gelebte sehr vielfältige und unterschiedliche Modelle mobiler Arbeit, die sowohl auf den betrieblichen Erfordernissen als auch auf den Wünschen und Anforderungen der Beschäftigten beruhen, würden dadurch ausgebremst.

Schon heute sind bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit Mitbestimmungsrechte betroffen. Bereits jetzt machen die Unternehmen von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens dort umfassend Gebrauch, wo dies umsetzbar ist. Zwischenzeitlich haben eine Vielzahl von Betrieben – insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie und unabhängig von einem eigenständigen expliziten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf diesem Gebiet – mobiles Arbeiten ermöglicht und praktikable Lösungen gefunden. Die Ausgestaltung mobiler Arbeit in den Betrieben wird heute individuell entsprechend der Bedürfnisse und Erfordernisse im Betrieb mit den jeweiligen Beschäftigten abgestimmt. Ein Mitbestimmungsrecht kann die heute bestehenden Prozesse verlangsamen und damit in einem Widerspruch zu den Interessen von Arbeitgeber und dem mobile Arbeit anstrebenden Beschäftigten stehen, wenn zuerst ein unter Umständen sehr langwieriges Mitbestimmungsverfahren (eventuell sogar Einigungsstellenverfahren) durchgeführt werden muss, bevor entsprechende Regelungen getroffen werden können. Es darf nicht zu einer Einschränkung von Optionen mobiler Arbeit kommen, dies würde Arbeitnehmerinteressen widersprechen.

Eine umfassende Pflicht zur **Arbeitszeitaufzeichnung** widerspricht der notwendigen Flexibilität, die sich gerade auch viele Beschäftigte wünschen. Nicht nur Arbeitgebern würden bürokratische Dokumentationspflichten aufgebürdet, auch Beschäftigte könnten den Eindruck erhalten umfassend kontrolliert zu werden. Der EuGH gibt in seiner Entscheidung (EuGH 14.5.2019, C-55/18, Rechtssache CCOO) Spielräume, um je nach Tätigkeit oder Eigenart des Unternehmens, z. B. der Größe, Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht zu machen. Diese Ausnahmemöglichkeiten würden für mobile Arbeit nicht mehr zugänglich, wenn es zu einer generellen Aufzeichnungspflicht für mobile Arbeit käme. In der Praxis in bewährter Weise gelebte Arbeitszeitmodelle bei mobiler Arbeit – wie beispielsweise die weit verbreitete Vertrauensarbeitszeit mit pauschaler Erfassungsmöglichkeit – würden ausgeschlossen. Ein **Recht auf Nichterreichbarkeit** bedarf ebenfalls keiner Regelung, weil es keine Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb der vertraglichen und gesetzlichen Arbeitszeiten gibt. Eine umfassende **Ausweitung des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes** auf Beschäftigte im „Homeoffice“ ist aus den oben genannten Gründen nicht angezeigt.



Im Rahmen des Arbeitsschutzes sind die Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeitsverhältnisse außerhalb der Arbeitsstätte begrenzt. Da der Arbeitgeber kein einseitiges Zutrittsrecht zur Wohnung des Arbeitnehmers hat, wenn ihm dieser dies nicht gestattet, verfügt er nur über begrenzte Informationen über den tatsächlichen Arbeitsplatz. Dies gilt umso mehr bei ständig wechselnden Arbeitsorten. Daher muss klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit selbst für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Einhaltung des Arbeitsschutzes verantwortlich ist. Es sollte ausdrücklich – wie in § 15 Arbeitsschutzgesetz sowie in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel – auf die Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers hingewiesen werden. Ausreichend muss eine allgemeine Unterweisung auf üblicherweise mögliche Gefahren sein. Eine Unterweisung ist zudem nur dann sinnvoll möglich, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist den Arbeitgeber über wesentliche Gegebenheiten der Arbeitsumgebung zu informieren. Weiterhin muss der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes stärker die Möglichkeit ausschöpfen können, verhaltensorientierte Maßnahmen durchzuführen und bspw. die Arbeitsgestaltungskompetenz der Beschäftigten zu fördern bzw. auch zu fordern. Dieser Punkt fehlt aktuell auch noch vollständig.

Die Möglichkeit zur mobilen Arbeit bzw. zum „Homeoffice“ bietet keinen Anlass zur geforderten Erweiterung **von Regelungen zur psychischen Belastung** (wie eine Anti-Stress-Verordnung oder eine gesetzliche Regelung zur Nicht-Erreichbarkeit). Die Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung bietet eine umfangreiche Sammlung an psychischen Belastungsfaktoren, die auch bei mobiler Arbeit zu berücksichtigen sind. Diese umfassende und weitreichende Leitlinie wurde zusammen mit der gesetzlichen Unfallversicherung, den Aufsichtsbehörden der Länder, dem Bundesarbeitsministerium, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sowie den Sozialpartnern erarbeitet und findet u. a. Eingang in die Schulung von Aufsichtspersonal der Länder und Berufsgenossenschaften. Zudem gibt es zahlreiche Initiativen wie das Projekt der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) „Mitdenken 4.0“, wo mit Hilfe der Sozialpartner Handlungsempfehlungen an Unternehmen und Beschäftigtenvertretungen z. B. zur Erreichbarkeit und Arbeiten im „Homeoffice“ herausgegeben werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1203

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Schriftliche Stellungnahme

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Stellungnahme der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Dr. Nils Backhaus, Dr. Anita Tisch, Dr. Beate Beermann

Vorbemerkungen

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist eine Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie erforscht die Bedingungen und Entwicklungen innerhalb der Erwerbsarbeit, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz heute und zukünftig bestmöglich zu schützen und zu fördern. Die Forschung der BAuA dient auch der Politikberatung des BMAS. Weitere Aufgaben der BAuA sind die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben z.B. im Bereich der Chemikalienbewertung und der Transfer in die betriebliche Praxis.

Ausgangslage: Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten vor und während der SARS-CoV-2-Pandemie

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt, dass vor der Pandemie im Jahr 2019 16 % der Beschäftigten in Deutschland mit ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin Telearbeit oder Homeoffice¹ vereinbart hatten (Backhaus et al., 2021). Etwa ein weiteres Drittel der Beschäftigten arbeitete zu dieser Zeit mindestens gelegentlich auch ohne Vereinbarung von zuhause. Während die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich bei der geregelten Arbeit von zuhause (Telearbeit) Anforderungen und Ressourcen auszugleichen scheinen und kaum negative Auswirkungen für Beschäftigte erkennbar sind, zeigt sich, dass die Arbeit von zuhause ohne Vereinbarung häufiger mit zeitlicher Entgrenzung einhergeht. Darüber hinaus ist ein negativer Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit von Beschäftigten zu beobachten. Mehrere Studien legen nahe, dass klare Regelungen für die Gestaltung der Arbeit von zuhause für die Unterstützung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit förderlich sind (Ahlers et al., 2021; Backhaus et al., 2019; Bellmann & Hübler, 2020a, 2020b; Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Karanikas & Cauchi, 2020; Lott, 2020; Mergener & Mansfeld, 2021b).

In der SARS-CoV2-Pandemie hat die Arbeit von zuhause deutlich an Bedeutung gewonnen (meist „Homeoffice“ als Form Mobiler Arbeit, vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, s. Begriffsdefinitionen im Folgenden). Sie stellt eine Maßnahme zur Reduktion von Ansteckungen und Infektionen dar und schränkt die Infektionsgefahr in den Betrieben und auf dem Arbeitsweg ein (Alipour et al., 2021; Gabler et al., 2021). Aus diesem Grund ist Homeoffice auch eine zentrale arbeitsbezogene Schutzmaß-

¹ wenn beide Formen gemeint sind, wird im Folgenden der Begriff „Arbeit von zuhause“ genutzt.

nahme im Rahmen der SARS-CoV-2-Pandemie (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, -regel, und -verordnung). Außerdem ist sie ein Instrument zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen.

Viele Beschäftigte und Betriebe haben während der Epidemie zum ersten Mal Erfahrungen mit der Arbeit von zuhause gemacht, andere das Ausmaß, indem von zuhause gearbeitet wird, deutlich erhöht. Erste Zahlen deuten darauf hin, dass insbesondere Großbetriebe diese Arbeitsform nach Ende der Epidemie im Vergleich zu vorher ausbauen wollen (Backhaus et al., 2020). Viele Beschäftigte geben ebenfalls an, zukünftig zumindest gelegentlich von zuhause arbeiten zu wollen (Frodermann et al., 2021). Am häufigsten wird dabei alternierende Arbeit von zuhause bzw. in der Betriebsstätte gewünscht (Kunze & Zimmermann, 2020; Stürz et al., 2020). Andere wollen, obwohl es ihre Tätigkeiten zulassen, auch künftig nicht von zuhause arbeiten (Frodermann et al., 2021). Dies unterstreicht die zukünftig steigende Notwendigkeit klarer Gestaltungsregeln. Zentrale Aufgabe bleibt es, betriebliche Rahmenbedingungen zu schaffen, unter welchen ein sicheres und gesundes Arbeiten von zuhause möglich ist.

Begriffsdefinition und Regelungen des Arbeitsschutzes

Im Rahmen der Stellungnahme werden die Begriffe **Telearbeit**, **Homeoffice** und **Mobiles Arbeiten** genutzt, die wie folgt abgegrenzt sind:

- **Telearbeit** ist in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt und umfasst einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der/des Beschäftigten. Die wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung des Telearbeitsplatzes sind vertraglich festgelegt. Die benötigte Ausstattung (Technik, Möbel) wird durch den Arbeitgeber oder von ihm/ihr beauftragten Personen bereitgestellt/installiert. Die Anforderungen der Ausgestaltung des Telearbeitsplatzes sind weitgehend deckungsgleich mit den Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze im Betrieb (vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV). Zusätzlich wird häufig Teleheimarbeit und alternierende Telearbeit unterschieden. Bei der Teleheimarbeit ist der Bildschirmarbeitsplatz ausschließlich im Privatbereich des Beschäftigten. Bei alternierender Telearbeit wird zwischen dem fest installierten Bildschirmarbeitsplatz in der Betriebsstätte und der privaten Wohnung gewechselt (vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, 2017).
- **Mobiles Arbeiten** beschreibt eine sporadische, nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet), die weder an das Büro im Betrieb, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Sie kann mit elektronischen oder nichtelektronischen Arbeitsmitteln ausgeführt werden (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2 und Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, 2017).
- **Homeoffice** ist eine Form des Mobilen Arbeitens und umfasst eine zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, z. B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Abschnitt 2.2).

Telearbeit ist rechtlich definiert und die Verantwortung der Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bei der sicheren und ergonomischen Ausgestaltung sind klar geregelt. Es gelten ähnliche Ansprüche wie an den Arbeitsplatz im Betrieb. Sowohl für das Mobile Arbeiten als auch das Arbeiten im Homeoffice sind im Vergleich zu Telearbeit deutlich weniger Vorgaben zur Gestaltung der Arbeitsplätze vorhanden. Bei Mobilem Arbeiten kann diskutiert werden, inwiefern ein konkreter Arbeitsplatz überhaupt noch beschrieben werden kann, wenn das Ziel eine ortsungebundene Arbeitstätigkeit ist. Anzumerken ist, dass auch bei Homeoffice und Mobilem Arbeiten das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu berücksichtigen ist, d. h. der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss auch hier u.a.

- § 3 Abs. 1 ArbSchG: erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.
- § 4 Nr. 1 ArbSchG: die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird.
- § 5 und § 6 ArbSchG: eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, diese dokumentieren und sich daraus ergebende Maßnahmen durchführen (z. B. im Hinblick auf die Arbeitsmittel, physische und psychische Belastungen, Arbeitszeit)
- § 12 Abs. 1 ArbSchG: die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen unterweisen.

Auch **weitere Gesetze zum Schutz der Beschäftigten**, wie etwa das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), gelten ohne Einschränkungen auch bei der Telearbeit, dem Mobilten Arbeiten und im Homeoffice. Einige Beispiele hierfür:

- § 3 ArbZG maximale werktägliche Arbeitszeit von 8 bzw. 10 Std.
- § 4 ArbZG Einhaltung der nötigen Ruhepausen (30 Min. nach spätestens 6 Std., 45 Minuten nach 9 Std.)
- § 5 ArbZG Einhaltung der Ruhezeiten (11 Std. zwischen zwei Arbeitstagen)
- § 12 ArbZG Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe

Ebenso gilt die Verordnung über arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV) § 5 Nr. 1 (Angebotsuntersuchung nach Anhang Teil 4 bei Bildschirmarbeit) sowie das siebte Buch der Sozialgesetzgebung (SBG VII) zu gesetzlicher Unfallversicherung bzgl. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 2, 7 und 8).

Bewertung von der Arbeit von zuhause (Homeoffice und Telearbeit) bzw. Mobilem Arbeiten: Außerhalb der Zeit der SARS-CoV-2-Pandemie auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse

Die Arbeit von zuhause, d. h. Telearbeit und Homeoffice, aber auch das Mobile Arbeiten bringt, je nach Ausgestaltung, eine Reihe an Chancen und Risiken mit sich. Diese

werden in der folgenden Tabelle, differenziert für Beschäftigte und Betriebe, zusammengefasst. Der Fokus liegt dabei auf einer Arbeitssituation außerhalb der besonderen Bedingungen der SARS-CoV-2-Pandemie.

Perspektive	Chancen	Risiken
Beschäftigte	• Pendelzeiten / Fahrtzeiten zur Arbeit werden reduziert • Mehr Zeit und Zeitflexibilität • Höhere Autonomie und Handlungsspielraum bei den Aufgaben • Höhere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben • Weniger Störungen und Unterbrechungen, konzentriertes Arbeiten	• Entgrenzung bzw. Vermischung von Privatleben und Beruf • Ausdehnung der Arbeitszeit in den Feierabend (Überstunden) • (Interessierte) Selbstgefährdung • Präsentismus • Hohe Arbeitsintensität und -belastung • Risiko der Einschränkung der sozialen Unterstützung • Soziale Isolation und Schwierigkeit der Kommunikation mit Führungskräften und Kollegium, insbes. Fehlen informeller Kommunikation • Unsichtbarkeit bei Beförderung bzw. Karrierenachteile • Langes Sitzen • Geringer Einfluss auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes* • Unsichtbarkeit für Arbeitsschutz und betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung
Mögliche Folgen für Beschäftigte	• Höhere Produktivität, Arbeitsmotivation und Zufriedenheit mit der Arbeit • Weniger Stress und psychische Belastung	• Nicht-Abschalten-Können, weniger Zeit zur Erholung • Höheres Stresserleben, schlechtere psychische Gesundheit • Muskel-Skelett-Erkrankungen
Betriebe	• Höhere Attraktivität für potentielle Bewerberinnen und Bewerber, auch höhere räumliche Reichweite bei der Personalakquise • Produktive, gesunde, zufriedene und motivierte Beschäftigte (bei guter Gestaltung)	• Schwierigkeiten den Kontakt zwischen Beschäftigten, Führungskräften und ggf. Kundinnen und Kunden aufrechtzuerhalten • Höhere Anforderungen an die Kommunikation, es muss vermehrt anders kommuniziert werden (virtuelle Kommunikation)

	• Weniger Ausfall von Arbeitsstunden aufgrund von Staus und Verspätungen im ÖPNV • Einsparungen bei Energie, Büro-raumbedarf, Wartung und Haus-haltsführung	• Besondere Anforderungen beim Einarbeiten/Integration neuer Mitar-beiter*innen • Technische Hürden müssen über-wunden werden (Software, Hard-ware, digitale Infrastruktur, z. B. ausreichender Internetzugang) • Höhere Anforderungen an Daten-schutz- und Datensicherheit*, Ver-antwortung beim Beschäftigten und geringere Kontrolle
--	--	---

* insbes. bei Mobilem Arbeiten

In den folgenden Abschnitten werden ausgewählte Chancen und Risiken für Beschäf-tigte aus Arbeitsschutzsicht beleuchtet.

Chancen

Einen großen Vorteil der Arbeit von zuhause stellt zunächst die Ersparnis bzw. Reduk-tion der Fahrten zum Arbeitsort dar (Arnold et al., 2015; Beermann et al., 2017). Pen-deln wird insbesondere bei Fernpendelnden bzw. langen Pendeldistanzen als belas-tend erlebt und geht vorliegenden Studien entsprechend mit einer schlechteren Ge-sundheit einher (Hupfeld et al., 2013; Künn-Nelen, 2016; Wöhrmann et al., 2020). Be-schäftigte, die einen Teil ihrer Arbeitszeit von zuhause arbeiten können haben mehr Zeit für andere Aktivitäten und sind auch eher bereit, größere Entfernungen zum Ar-beitsort in Kauf zu nehmen (de Vos et al., 2019). Damit einher geht häufig ein Anstieg zeitlicher Flexibilität. Durch eine Erhöhung des zeitlichen Handlungsspielraums von Beschäftigten kann die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessert und das Risiko von Work-Family-Konflikten verringert werden (Barber et al., 2019; Delanoeije et al., 2019; van der Lippe & Lippényi, 2018). Insgesamt geht die Arbeit von zuhause mit einem hohen Handlungsspielraum einher. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass häufig nur Beschäftigte für die Arbeit von zuhause in Frage kommen, deren Tätigkeit ohnehin mit einem hohen Entscheidungs- und Handlungsspielraum bzw. mit einer hohen Autonomie einhergeht (Mergener, 2020; Wöhrmann et al., 2020). Durch das erhöhte Autonomieempfinden steigert die Arbeit von zuhause oft sowohl die Arbeits- und Lebenszufriedenheit als auch die Produktivität und Leistung von Beschäf-tigten und verringert die Fluktuationsneigung (Bosua et al., 2018; Caillier, 2012; Golden, 2006; Grant, 2013; Hoornweg et al., 2016; Kossek et al., 2006; Kröll & Nüesch, 2019; Onken-Menke et al., 2018). Umgekehrt sind Beschäftigte, die zu Hause arbeiten wollen, dies aber nicht können, mit ihrer Arbeit oftmals unzufriedener (Brenke, 2016), im Schnitt sogar unzufriedener als Beschäftigte, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht von zuhause arbeiten können (Mergener & Mansfeld, 2021b). Zudem berichten einige Be-schäftigte, dass sie bei der Arbeit von zuhause weniger Störungen und Unterbrechun-gen erleben und sich dadurch produktiver einschätzen (Fonner & Roloff, 2010; Ten Brummelhuis et al., 2012; ter Hoeven & van Zoonen, 2015; van der Meulen et al., 2012).

Risiken psychischer Belastungen

Allerdings können die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, die unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten als Ressource zur Abfederung von Belastungen beitragen können, insbesondere bei einem hohen Ausmaß der Arbeit von zuhause und unterwegs, negativ beeinträchtigt werden (Backhaus et al., 2019; Charalampous et al., 2019; Golden & Gajendran, 2019; Hoornweg et al., 2016; van Steenbergen et al., 2018). Dies geht auch aus den ersten Untersuchungen zum Homeoffice während der SARS-CoV-2-Pandemie hervor (Lengen et al., 2020; Meyer et al., 2020; Pfnür et al., 2021; Shockley et al., 2020). Außerdem kann die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte neben einer Entgrenzung von Arbeits- und Lebensort auch mit einer zeitlichen Entgrenzung einhergehen, was sich in langen Arbeitszeiten, Überstunden, verkürzten Ruhezeiten, Ausfall von Erholungspausen sowie einer Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und in der Freizeit zeigt (Backhaus et al., 2019; Eurofound, 2020b; Ojala et al., 2014; Wöhrmann & Brauner, 2020). Bei Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, wird zudem häufiger Präsentismus im Kontext einer Selbstgefährdung beobachtet (Eurofound, 2020b; Steidelmüller et al., 2020). Golden (2012) zufolge hängen arbeitsbedingte Erschöpfung sowie das Auftreten von Work-Family-Konflikten mit dem Ausmaß der Arbeit von zuhause zusammen: So zeigen sich bei extensiver Arbeit von zuhause negative Auswirkungen auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie arbeitsbedingte Erschöpfung. Work-Family-Konflikte treten zudem häufiger auf, wenn von zuhause zu atypischen Arbeitszeiten gearbeitet wird (Zhang et al., 2020). Durch Arbeit am Abend oder am Wochenende wird beispielsweise das nötige Abschalten von der Arbeit und die Erholung maßgeblich erschwert, was eine erhöhte arbeitsbedingte Erschöpfung zur Folge haben kann (Amlinger-Chatterjee, 2016; Arlinghaus & Nachreiner, 2016). Gerade am späten Nachmittag bzw. Abend wird „sozial wertvolle“ Zeit blockiert, die für Familie, Privatleben, Freizeitgestaltung und Ehrenamt fehlt. Eine weitere psychische Belastung bei der Arbeit von zuhause kann aus der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) entstehen. Nach einem Literaturreview von Taveres (2017) sind Beschäftigte bei der Arbeit von zuhause sehr häufig mit mangelnder technischer Unterstützung konfrontiert und verfügen häufig über eine mangelhafte Ausstattung, die sie daran hindert, die gewünschte Produktivität zu erreichen. Dies kann zu hoher Arbeitsintensität führen, arbeitsbedingten Stress auslösen („Technostress“) und sich dadurch auch langfristig negativ auf die psychische und körperliche Gesundheit auswirken (Dragano & Lunau, 2020; Meyer et al., 2019).

Risiken körperlicher Belastungen

Improvisierte Homeoffice-Arbeitsplätze und eine schlechte ergonomische Arbeitsausstattung und -umgebung zuhause sowie eine reduzierte körperliche Aktivität während und außerhalb der Arbeit von zuhause kann negative körperliche Gesundheitsfolgen mit sich bringen (Bouziri et al., 2020). Das lange Arbeiten mit IKT von zuhause ist häufig mit einer statischen und einschränkenden Haltung, sich wiederholenden Bewegungen, extremen Positionen des Unterarms und des Handgelenks und langen Zeiten repetitiver körperlicher Arbeit verbunden. Dies sind Körperhaltungen und Bewegungsarten, die mit der Entwicklung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in den Bereichen Nacken, Schultern, Handgelenk, Hand und Lendenwirbelsäule einhergehen können

(Crawford et al., 2011; Montreuil & Lippel, 2003; Skov et al., 1996). Die wesentliche Belastung für das Muskel-Skelett-System durch Büroarbeit ist das lange andauernde und ununterbrochene Sitzen, welches auch bei der Arbeit von zuhause häufig vorkommt. Für Nacken- und Kopfschmerzen zeigte sich ein erhöhtes Risiko, falls Erwerbstätige häufiger länger als eine Stunde pro Tag im Beruf sitzen müssen. International liegen bereits einzelne Untersuchungen zur Auswirkung von Homeoffice bzw. dem Arbeiten zuhause im Zusammenhang mit der SARS-CoV-2-Pandemie vor (Memari et al., 2020; Rodríguez-Nogueira et al., 2021; Romero-Blanco et al., 2020; Šagát et al., 2020; Toprak Celenay et al., 2020). Hier sind die Ergebnisse in Bezug auf Beschwerden im Muskel-Skelett-System jedoch nicht eindeutig, da im Zusammenhang mit dem Arbeiten zuhause verschiedene Änderungen im Verhalten, wie längere Sitzzeiten aber auch verstärkt kompensierend körperliche (Freizeit-)Aktivität oder Änderungen im Essverhalten beobachtet wurden. Vorliegenden Erkenntnissen zufolge geht die Arbeit mit mobilen Endgeräten (Smart Mobile Devices wie z. B. Smartphone oder Tablet) jedoch mit Risiken für negative physische Beanspruchungsfolgen einher (vgl. Review von Tegtmeier, 2016).

Zwischenfazit

In der Gesamtschau stehen sich Anforderungen und Ressourcen bei Arbeit von zuhause bzw. beim Mobilen Arbeiten gegenüber und viele Risiken lassen sich durch gute Gestaltung minimieren. Nach aktuellem Forschungsstand ist jedoch festzuhalten, dass Arbeit von zuhause ohne konkrete betriebliche Vereinbarungen mit durchschnittlich höheren Anforderungen und einem größeren Risiko der negativer Beanspruchungsfolgen einhergeht (Backhaus et al., 2019; Wöhrmann et al., 2020). Zum Schutz der Beschäftigten leitet sich daraus der Bedarf nach verbindlichen (betrieblichen) Vereinbarungen zu Telearbeit, Homeoffice bzw. Mobilem Arbeiten ab. Rechtliche Regelungen können die Betriebe darin unterstützen, durch Konkretisierung zentraler Gestaltungsdimensionen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von zuhause zu flankieren.

Bedeutung der betrieblichen Gestaltung und wesentliche Gestaltungsaspekte

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Arbeit von zuhause bzw. das Mobile Arbeiten viele Chancen und Risiken mit sich bringen, die durch eine aktive Gestaltung in den Betrieben berücksichtigt werden sollten. Durch die SARS-CoV-2-Pandemie arbeiten viele Beschäftigte, ohne große Vorlaufzeit und Vorbereitungen, spontan von zuhause (Bonin et al., 2020; Eurofound, 2020a; Frodermann et al., 2020; Schröder et al., 2020; Stürz et al., 2020). Momentan ist dabei vielfach die weniger stark geregelte Form der Arbeit von zuhause (Homeoffice) vorherrschend. Aus Sicht der BAuA ist es wichtig, dass diese Art der Arbeit von zuhause möglichst in betriebliche Vereinbarungen gegossen wird, die eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes ermöglicht, zeitliche Entgrenzung und Überlastung vermeidet und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf unterstützt. Empirische Befunde zeigen, dass eine gute betriebliche Regelung entscheidend die positiven Auswirkungen der Arbeit von zuhause erhöht und die negativen Auswirkungen abfedern kann (Ahlers et al., 2021; Lott, 2020; Troup & Rose, 2012; van der Lippe & Lippényi, 2018). Aber auch überbetriebliche Regelungen, z.B. auf tarifvertraglicher Ebene und ein gesetzlicher Rahmen können den Arbeits- und

Gesundheitsschutz der Beschäftigten unterstützen. Im Folgenden werden einzelne Aspekte noch einmal gezielt herausgegriffen und im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsschutzes betrachtet. Abschließend erfolgt eine Zusammenfassung wichtiger Aspekte für betriebliche Regelungen aus Sicht von Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung.

Arbeitsschutz: Rechtliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen

Die Bedeutung der gesetzlichen arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen haben auch bei der Arbeit von zuhause Gültigkeit (s. o.). Den besonderen Gefährdungen muss im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes Rechnung getragen werden. Eine rechtliche Klarstellung zur Differenzierung der unterschiedlichen Formen der Arbeit von zuhause (Tearbeit vs. Homeoffice) bzw. Mobilen Arbeitens erscheint gerade im Hinblick auf den Arbeitsschutz hierfür zentral. Allerdings liegen bislang keine belastbaren Erkenntnisse dazu vor, ab welchem Umfang der Arbeit von zuhause die bewährten Regelungen der Tearbeit mit ihrer entsprechenden Verankerung in der ArbStättV greifen sollten.

Klar ist, dass die Arbeit von zuhause von den Beschäftigten mehr Eigenverantwortlichkeit und Mitwirkungspflichten auch bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes abverlangt (Georg & Guhlmann, 2020). Durch regelmäßige Unterweisung und Information ebenso wie durch die Unterstützung bei der Einrichtung eines Tearbeitsplatzes und Regelungen zur Arbeitsorganisation (wie etwa Erreichbarkeit) können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Beschäftigten unterstützen. Im Sinne der Fürsorgepflicht bzw. im Rahmen der Unterweisung können zudem geeignete virtuelle Formate und Apps unterstützen, den Arbeitsplatz zuhause ergonomisch zu gestalten.

Freiwilligkeit

Empirische Befunde der BAuA Arbeitszeitbefragung zeigen, dass es durchaus einen relevanten Anteil an Beschäftigten gibt, die für sich die Arbeit von zuhause nicht wünschen (Wöhrmann et al. 2020). Eine Regelung der Arbeit von zuhause (Tearbeit/Homeoffice) bzw. des Mobilen Arbeitens sollte deshalb die Freiwilligkeit wahren. Unfreiwillige Arbeit von zuhause wirkt sich negativ auf die Beschäftigten aus (Kaduk et al., 2019; Lapierre et al., 2016). Viele Beschäftigte verfügen beispielsweise auch nicht über die räumlichen Voraussetzungen der Einrichtung eines ergonomischen Tearbeitsplatzes bzw. eines eigenen Arbeitszimmers, das ungestörte Arbeit ermöglicht (Ahlers et al., 2021; Pfnür et al., 2021).

Umfang der Arbeit von zuhause

Empirische Erhebungen im Kontext der SARS-CoV-2-Pandemie zeigen, dass sich Beschäftigte bei regelmäßiger Arbeit von zuhause am häufigsten 2-3 Tage Homeoffice im Rahmen einer 5-Tage-Woche wünschen (Kunze & Zimmermann, 2020; Stürz et al., 2020). Eine Kombination („hybrides Modell“) von 1-3 Tagen Arbeit von zuhause und 2-4 Tagen Präsenz je nach Tätigkeit und betrieblichen Rahmenbedingungen bei Einhaltung der Arbeitsschutzstandards erscheint derzeit auch aus Sicht des Arbeitsschutzes empfehlenswert und ermöglicht weiterhin auch den Austausch in Präsenz im Unternehmen (Backhaus et al., 2019, 2021). Allerdings liegen derzeit noch zu wenige empirische Erkenntnisse vor, um eine abschließende Bewertung geben zu können. Dabei bedarf es bei zukünftiger wissenschaftlichen Betrachtung des Themas sicherlich

auch einer systematischen Berücksichtigung arbeitsorganisatorischer und betrieblicher Rahmenbedingungen. Aus der Perspektive der Beschäftigten ist bekannt, dass nur wenige Beschäftigte vollständig von zuhause arbeiten möchten. Viele Beschäftigte wünschen sich zudem, zukünftig die Arbeit von zuhause flexibel und anlassbezogen nach ihrem persönlichen Bedarf nutzen zu können (Frodermann et al., 2021). Es ist also im Sinne der Beschäftigten, in einem bestimmten Ausmaß auch eine kurzfristige Flexibilität ohne hohe Anforderungen an die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Überschreitet die sporadische, anlassbezogene Arbeit von zuhause jedoch ein bestimmtes Maß und wird regelmäßig bzw. dauerhaft genutzt², so ist ein Telearbeitsplatz zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am besten geeignet.

Arbeitszeitgestaltung und -erfassung

Die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen ist maßgeblich für eine Vermeidung der Entgrenzung und Überlastung der Beschäftigten bei der Arbeit von zuhause (Backhaus et al., 2019; Eurofound, 2020b; Grzech-Šukalo, 2019; Hans-Böckler-Stiftung, 2020). Die Verkürzung der Ruhezeiten, Ausweitung der Arbeitszeiten über 8 bzw. 10 Stunden und die Arbeit an Wochenenden, insbesondere an Sonn- und Feiertagen, hat negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit, Produktivität, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (Beermann et al., 2019). Dabei ist es von Bedeutung, die Verteilung der Arbeitszeit im Hinblick auf tägliche Höchstarbeitszeiten oder Mindestruhezeiten sowie Pausen entsprechend der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Das Arbeitszeitgesetz orientiert sich an den Grenzen der menschlichen Belastungsfähigkeit und ist zentral für die Begrenzung von einwirkender Belastung sowie die Erholungsförderung, auch bei primär geistigen Tätigkeiten. Um die Einhaltung dieser Grenzen zu unterstützen und eine Selbstgefährdung der Beschäftigten zu vermeiden, ist eine angemessene Dokumentation der Arbeitszeit sinnvoll (Abraham, 2020; Astleithner & Stadler, 2019; Grzech-Šukalo, 2019). Da viele der zuhause arbeitenden Beschäftigten ohnehin mit IKT arbeiten, erscheint hierfür eine elektronische Erfassung sinnvoll (Roth, 2020; Ulber, 2020). Weitere Befunde zur Auswirkung der Arbeitszeiterfassung auf Basis der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 deuten darauf hin, dass die Arbeitszeiterfassung im Homeoffice mit einer höheren Arbeitszufriedenheit zusammenhängt (Mergener & Mansfeld, 2021a, 2021b).

Ausstattung: Arbeitsmittel und Mobiliar

Bei Telearbeit im Sinne der ArbStättV ist der Arbeitgeber bzw. die Arbeitsgeberin bereits jetzt verantwortlich, den Beschäftigten alle benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und für die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. durch zur Verfügung stellen von geeignetem Mobiliar) Rechnung zu tragen. Wird ohne betriebliche Telearbeitsvereinbarung zuhause oder von unterwegs gearbeitet, gelten bislang weni-

² Der Begriff der Regelmäßigkeit zählt dabei zu den unbestimmten Rechtsbegriffen in der ArbStättV und bedarf einer Konkretisierung. Als Orientierung werden bis zu 30 Tage im Jahr genannt (analog zu den Bereichen einer Arbeitsstätte, die für den Verzicht auf eine Sichtverbindung nach außen in Frage kommen, vgl. LASI LV 40, 2020, S. 16, https://lasi-info.com/publikationen/lasi-veroeffentlichungen?tx_ikanoslasipublications_publications%5Baction%5D=download&tx_ikanoslasipublications_publications%5Bcontroller%5D=Publication&tx_ikanoslasipublications_publications%5Bpublication%5D=44&cHash=44a7653a389199d038d6f716a6cb3128)

ger explizite Regelungen. Deshalb ist es empfehlenswert, klar zu definieren, ab welchem Umfang der Arbeit von zuhause es sich um einen regelmäßig genutzten Arbeitsplatz handelt, der im Sinne der ArbStättV auszustatten ist. Aber auch bei sporadischem Homeoffice bzw. Mobiler Arbeit gilt es die Empfehlungen der Unfallversicherungsträger im Hinblick auf die Unterstützung durch technische Ausstattung und die Gestaltung von Arbeitsplätzen bestmöglich zu berücksichtigen, um langfristige negative Folgen abzuwenden (DGUV, 2020a, 2020b). Im Interesse der Betriebe und der Beschäftigten sollten zudem die Empfehlungen zur Ausstattung mit mobilen Endgeräten befolgt werden (z. B. DGUV Regel 115-401 „Branche Bürobetriebe“, DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“, hier: Kapitel 9, Mobiles Arbeiten). Eine spezifische Unterweisung der Beschäftigten sollte die besonderen Gefährdungen des Mobilen Arbeitens adressieren.

Zwischenfazit

Ein rechtlicher Rahmen sollte aufbauend auf die bereits bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (z. B. ArbSchG, ArbZG, ArbMedVV) Mindestanforderungen für die Arbeit von zuhause entsprechend den betrieblichen Anforderungen vorgeben. Aufgrund der unterschiedlichen Intensität und Expositionsdauer erscheint zudem eine klare Differenzierung der Anforderungen im Hinblick auf regelmäßige Telearbeit bzw. anlassbezogenes Homeoffice sinnvoll. Hierbei sind insbesondere Fragen nach den Anforderungen an den (mobilen) Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Zur Reduktion der Gefährdung durch die in vielen Studien aufgezeigten Entgrenzungstendenzen bei der Arbeit von zuhause oder der Mobilen Arbeit sind verbindliche Regelungen zur Erreichbarkeit und eine angemessene Dokumentation der Arbeitszeit sinnvoll. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat eine Dokumentation bereits 2019 gefordert³. Diese ist gerade bei der Arbeit von zuhause im Hinblick auf Entgrenzungsrisiken sinnvoll und sollte die Arbeitszeiten nachvollziehbar dokumentieren. Deutlicher betont werden sollte außerdem die aktuell bestehende Bedeutung des Arbeitsschutzrechts (insbesondere ArbSchG, ArbZG) für Mobile Arbeit und Homeoffice. Dementsprechend müssen heute schon mögliche Belastungen und Gefährdungen der verschiedenen Arbeitsformen unbedingt auch in die Gefährdungsbeurteilung einfließen.

Zusammenfassend sollten betriebliche Regelungen, je nach Ausgestaltung und Form (Telearbeit, Homeoffice, Mobiles Arbeiten) die folgenden Aspekte umfassen und konkretisieren (vgl. z. B. Breisig et al., 2020; Kraus & Rieder, 2018, 2019; Lott, 2020; Prümper & Hornung, 2016; Zanker, 2017):

- Freiwilligkeit und Rückkehrrecht in Präsenz; transparente Regeln für Zugänge zu Telearbeit, Homeoffice bzw. Mobilem Arbeiten
- Monitoring der Belastung und Anforderungen an die Kommunikation bei Führungskräften bzw. Beschäftigten im Betrieb, die aus der Arbeit von zuhause durch Mitarbeitende bzw. Kolleginnen und Kollegen entstehen

³ Deutschsprachige Pressemitteilung des EuGH, „Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“, Luxemburg, 14.05.2019, <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>

- Regelung zum Umfang (Tage pro Woche bei Telearbeit bzw. Tage pro Monat, Quartal oder Jahr bei Homeoffice und Mobiler Arbeit, ggf. auch Anteil der Wochenarbeitszeit), dabei nach Möglichkeit hybrides Modell bzw. alternierende Telearbeit, Regelung zur Ganztätigkeit (tage- bzw. stundenweise Arbeit von zuhause), Regelung zur Dauer (Laufzeit) der Einrichtung (insbes. bei Telearbeit)
- Berücksichtigung und Verweis auf gesetzliche Rahmenbedingungen des Arbeitsschutzes
- Berücksichtigung von Telearbeit, Homeoffice bzw. Mobilem Arbeiten in der Gefährdungsbeurteilung, insbes. zu psychischer Belastung, und im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- Gesunde Arbeitszeitgestaltung (nach den Standards des Arbeitszeitgesetzes), angemessene und verbindliche Regelung der Arbeitszeiterfassung (nach Möglichkeit elektronisch und auch von unterwegs), arbeitszeitgesetzkonforme Regeln zur Erreichbarkeit und Nicht-Erreichbarkeit, Berücksichtigung der Mobilität in der Gefährdungsbeurteilung (z. B. bei Mobiler Arbeit und Dienstreisen auch Zeiten des Unterwegsseins)
- Regelungen zur Ausstattung der Arbeitsplätze und Bereitstellung von Arbeitsmitteln (technische Arbeitsmittel, Verbrauchsmaterial, Mobiliar)
- Unterrichtung / Unterweisung von Führungskräften und Beschäftigten über die Folgen von unzureichend ergonomischer Gestaltung und zeitlicher Entgrenzung bzw. Selbstgefährdung bei der Arbeit von zuhause und Mobilem Arbeiten für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
- Vermeidung von Technostress durch die Sicherung technischer Arbeitsfähigkeit durch angemessene Technik, die sicher, zuverlässig, ergonomisch und gebrauchstauglich funktioniert, technischen Support bei Einführung und auch dauerhaft bereitstellen; bei Mobilem Arbeiten müssen Ausstattung und Zubehör für den ortsflexiblen mobilen Einsatz geeignet sein
- Betriebliche Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte (z. B. Selbstorganisation, IT-Kompetenzen, Kommunikation auf Distanz) und Führungskräfte (z. B. gesunde Führung, Führung auf Distanz) und Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes, des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der betrieblichen Mitbestimmung (z. B. Beratung auf Distanz, Erreichbarkeit und Ansprache über Distanz, spezifische Angebote für Beschäftigte, die von zuhause arbeiten oder Mobile Arbeit vereinbart haben)
- Berücksichtigung besonderer Anforderungen bei Mobilem Arbeiten (z.B. das Arbeiten mit mobilen IKT von Unterwegs, Gestaltung der Mobilitätsbedingungen, Pausen- und Erholzeiten während des Unterwegsseins)

Fazit

Die Arbeit von zuhause, d. h. Telearbeit, Homeoffice bzw. Mobiles Arbeiten, kann zu mehr Arbeitszeitautonomie beitragen. Allerdings sind auch Risiken mit den verschiedenen Arbeitsformen verbunden, z. B. die zeitliche Entgrenzung, soziale Isolation oder Muskel-Skelett-Erkrankungen. Betriebliche Lösungen ermöglichen es, die verschiedenen Bedürfnisse und Interessen aufeinander abzustimmen. Eine langfristige Sicherung der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in dieser Arbeitsorganisations-

form ist dann zu gewährleisten, wenn auch die technischen, ergonomischen und organisatorischen Voraussetzungen für gutes Arbeiten gegeben sind. Das betrifft insbesondere organisatorische Regelungen bei regelmäßiger und häufiger Arbeit von zuhause und die Berücksichtigung aller Formen in der Gefährdungsbeurteilung. Die Möglichkeiten zur orts- und zeitflexiblen Mitgestaltung der Arbeitsumgebung sollten dabei stets auch das Bedürfnis von Beschäftigten nach der Trennung von Privatleben und Beruf respektieren.

Ein rechtlicher Rahmen kann Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte schaffen und eine Orientierung für betriebliche bzw. überbetriebliche Vereinbarungen geben. Dadurch werden Risiken aus Sicht des Arbeitsschutzes gezielt adressiert, gleichzeitig bleibt auch Raum für flexible, anlassbezogene Lösungen. Eine Klarstellung ist insbesondere bei der Abgrenzung der verschiedenen Formen Telearbeit, Homeoffice und Mobilem Arbeiten notwendig. Vorliegende Studien zeigen deutlich, dass gerade der Gestaltung der Arbeitszeit bei diesen Formen der Arbeitsorganisation besondere Bedeutung zukommt. Deshalb sind aus Sicht der BAuA übergeordnete Punkte die gesunde Arbeitszeitgestaltung und Vermeidung von Entgrenzung durch eine angemessene und verbindliche, nachvollziehbare Erfassung der Arbeitszeit sowie die Berücksichtigung aller Arbeitsformen in der Gefährdungsbeurteilung. Nur so kann letztendlich sichergestellt werden, dass die Beschäftigten bei der Arbeit zuhause ebenso effektiv geschützt sind und unter gesundheitsförderlichen Bedingungen arbeiten wie in der Betriebsstätte.

Literatur

- Abraham, M. (2020). Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Organisatorische und arbeitsmarktpolitische Aspekte. In Y. Lott (Ed.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (pp. 17-57). Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.econstor.eu/handle/10419/222405>
- Ahlers, E., Mierich, S., & Zucco, A. (2021). *Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können*. (WSI-Report, 65). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf
- Alipour, J.-V., Fadinger, H., & Schymik, J. (2021). My home is my castle – The benefits of working from home during a pandemic crisis. *Journal of Public Economics*, 196, 104373. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104373>
- Amlinger-Chatterjee, M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten*. (baua: Bericht). <http://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3a>
- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2016). Unusual and unsocial? Effects of shift work and other unusual working times on social participation. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell, & P. Bohle (Eds.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 39-57). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_3
- Arnold, D., Steffes, S., & Wolter, S. (2015). *Mobiles und entgrenztes Arbeiten*. (Forschungsbericht, 460). B. f. A. u. Soziales.
- Astleithner, F., & Stadler, B. (2019). Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 355-368. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00174-x>
- Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C., & Pohlan, L. (2020). *Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?* (baua: Bericht kompakt). <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201123>
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2019). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland*. (baua: Bericht kompakt). <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2>
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2021). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019*. (baua: Bericht). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20201217>
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work–life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350-362. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
- Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M., & Wöhrmann, A. M. (2017). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. (baua: Bericht). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170905>
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A., & Brenscheidt, F. (2019). *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen*. (baua: Fokus). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020a). *Homeoffice braucht klare Regeln*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Retrieved 15.09.2020 from <https://www.iab-forum.de/homeoffice-braucht-klare-regeln>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020b). *Regeln für und steuerliche Förderung von Homeoffice*. (IAB-Stellungnahme, 15/2020). <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn1520.pdf>
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A., & Steffes, S. (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. (Forschungsbericht, 459). <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>
- Bosua, R., Kurnia, S., Gloet, M., & Moza, A. (2018). Telework impact on productivity and well-being. In J. Choudrie, S. Kurnia, & P. Tsatsou (Eds.), *Social inclusion and usability of ICT-enabled services* (pp. 201-223). Routledge.

- Bouziri, H., Smith, D. R. M., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of covid-19: How to best preserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*, 77, 509-510. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>
- Breisig, T., Grzech-Šukalo, H., Kröcher, U., & Czycholl, C. (2020). *Zukunftsdiskurs Digital-Mobil: Chancen, Risiken und Gestaltungsansätze von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. https://uol.de/fileadmin/user_upload/koopera/2020/Zukunftsdiskurs_Digital-Mobil_impulspapier_Web.pdf
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht*, 83(5), 95-105. <https://www.econstor.eu/handle/10419/127434>
- Caillier, J. G. (2012). The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency. *The American Review of Public Administration*, 42(4), 461-480. <https://doi.org/10.1177/0275074011409394>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Crawford, J. O., MacCalman, L., & Jackson, C. A. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational Medicine*, 61(6), 385-394. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071>
- de Vos, D., Meijers, E. J., & van Ham, M. (2019). *Working from Home and the Willingness to Accept a Longer Commute*. (IZA Discussion Paper 12428). <https://www.iza.org/publications/dp/12428/digitalization-and-the-future-of-work-macroeconomic-consequences>
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeyns, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868. <https://doi.org/10.1177/0018726718823071>
- DGUV. (2020a). *FBVW-401: Mobiles Arbeiten in Hotels*. DGUV. <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3726>
- DGUV. (2020b). *FBVW-402: Arbeiten im Homeoffice - nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie*. DGUV. <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3925>
- Dragano, N., & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(4), 407-413. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000613>
- Eurofound. (2020a). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/467608>
- Eurofound. (2020b). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/70118>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., & Müller, D. (2021). *Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche*. (IAB-Kurzbericht, 05/2021). <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf>
- Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S., & Wanger, S. (2020). *Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat*. (IAB-Kurzbericht, 13/2020). <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>
- Gabler, J., Raabe, T., Röhl, K., & Von Gaudecker, H.-M. (2021). *Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland*. (IZA Standpunkte 100). <http://ftp.iza.org/sp100.pdf>
- Georg, A., & Guhlemann, K. (2020). Arbeitsschutz und individuelle Gesundheitskompetenz. Perspektiven der Prävention von Arbeitsintensivierung in der „Arbeit 4.0“. *WSI-Mitteilungen*, 73(1), 63-70. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-1-63>

- Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Grant, C., A. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527-546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Grzech-Šukalo, H. (2019). Arbeitszeit bei mobiler Arbeit. In T. Breisig & G. Vogl (Eds.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (pp. 33-37). Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Broschuere-Screen.pdf>
- Hans-Böckler-Stiftung. (2020). *Homeoffice: Besser klar geregelt*. (Böckler-Impuls, 15/2020). https://www.boeckler.de/data/impuls_2020_15_S2.pdf
- Hoornweg, N., Peters, P., & van der Heijden, B. (2016). Finding the Optimal Mix between Telework and Office Hours to Enhance Employee Productivity: A Study into the Relationship between Telework Intensity and Individual Productivity, with Mediation of Intrinsic Motivation and Moderation of Office Hours. In J. De Leede (Ed.), *New Ways of Working Practices* (Vol. 16, pp. 1-28). Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120160000016002>
- Hupfeld, J., Brodersen, S., & Herdegen, R. (2013). *Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit*. (iga.Report, 36). <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-25/>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412-442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Karanikas, N., & Cauchi, J. (2020). *Literature review on parameters related to Work-From-Home (WFH) arrangements*. https://eprints.qut.edu.au/205308/1/QUT_Report_WFH_parameters.pdf
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kraus, S., & Rieder, K. (2018). *Fragebogen zur Analyse mobiler Arbeit – Amobil*. Hochschule Aalen. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/2018-11-06-Amobil-Basic-final.pdf>
- Kraus, S., & Rieder, K. (2019). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei berufsbedingter Mobilität In T. Breisig & G. Vogl (Eds.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (pp. 62-67). Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Broschuere-Screen.pdf>
- Kröll, C., & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(9), 1505-1525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>
- Künn-Nelen, A. (2016). Does Commuting Affect Health? *Health Economics*, 25(8), 984-1004. <https://doi.org/10.1002/hec.3199>
- Kunze, F., & Zimmermann, S. (2020). *Nach sechs Monaten im Homeoffice: Wie Beschäftigte die Situation einschätzen*. Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“. Retrieved 30.11.2020 from <https://www.uni-konstanz.de/universitaet/aktuelles-und-medien/aktuelle-meldungen/aktuelles/nach-sechs-monaten-im-homeoffice-wie-beschaeftigte-die-situation-einschaetzen/?s=09>
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>

- Lengen, J. C., Mache, S., Rohwer, E., & Harth, V. (2020). *Soziale Isolation im Homeoffice*. (Handreichung). [https://www.public-health-covid19.de/images/2020/Ergebnisse/Handreichung Soziale Isolation im Homeoffice_2020_10_31_Lengen.pdf](https://www.public-health-covid19.de/images/2020/Ergebnisse/Handreichung_Soziale_Isolation_im_Homeoffice_2020_10_31_Lengen.pdf)
- Lott, Y. (2020). *Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?* (WSI-Report, 54). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf
- Memari, A., Shariat, A., & Anastasio, A. T. (2020). Rising incidence of musculoskeletal discomfort in the wake of the COVID-19 crisis. *Work*, 66, 751-753. <https://doi.org/10.3233/WOR-203221>
- Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, 511–534. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0>
- Mergener, A., & Mansfeld, L. (2021a). *Being spatially mobile without daily commuting? How Working from Home patterns relate to company-home distances*. (BIBB-Preprint). <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/971b1daf-af58-47e2-a204-a0f07d7625ac/retrieve>
- Mergener, A., & Mansfeld, L. (2021b). *Working from Home and job satisfaction: The role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy*. (BIBB-Preprint). <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/3a4311b9-1ed4-4f3d-81f2-4b4d1a08e19e/retrieve>
- Meyer, B., Zill, A., & Schuhmann, S. (2020). Arbeitssituation und Belastung zu Zeiten der Corona-Pandemie. In Techniker Krankenkasse (Ed.), *Corona 2020: Gesundheit, Belastungen, Möglichkeiten* (pp. 46-67). Techniker Krankenkasse. <https://www.tk.de/resource/blob/2095224/dcf4667d646d74c09c7ac02051d1d199/dossier--corona-2020-data.pdf>
- Meyer, S.-C., Tisch, A., & Hünefeld, L. (2019). Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten – Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten? *Industrielle Beziehungen*, 2/2019, 207–231. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.06>
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339-358. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5)
- Ojala, S., Nätti, J., & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(1/2), 69-87. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2013-0037>
- Onken-Menke, G., Nüesch, S., & Kröll, C. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research*, 11(2), 239-277. <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6>
- Pfnür, A., Gauger, F., Bachtal, Y., & Wagner, B. (2021). *Homeoffice im Interessenkonflikt: Ergebnisbericht einer empirischen Studie*. Technische Universität Darmstadt. https://www.real-estate.bwl.tu-darmstadt.de/media/bwl9/dateien/forschungsberichte/work_from_home/210223_Ergebnisbericht_Work_from_Home_final_2.pdf
- Prümper, J., & Hornung, S. (2016). Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0: Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Bildschirmarbeit. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 10/2016, 588-592. https://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/publikation/2016/Pruemper_Hornung-Arbeits-und-Gesundheitsschutz4_0_in_Arbeit_und_Arbeitsrecht.pdf
- Robelski, S., Steidelmüller, C., & Pohlan, L. (2020). *Betrieblicher Arbeitsschutz in der Corona-Krise*. (baua: Bericht kompakt). <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201012>
- Rodríguez-Nogueira, Ó., Leirós-Rodríguez, R., Benítez-Andrades, J. A., Álvarez-Álvarez, M. J., Marqués-Sánchez, P., & Pinto-Carral, A. (2021). Musculoskeletal pain and teleworking in times of the COVID-19: Analysis of the impact on the workers at two Spanish universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 31. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010031>

- Romero-Blanco, C., Rodríguez-Almagro, J., Onieva-Zafra, M. D., Parra-Fernández, M. L., Prado-Laguna, M. D., & Hernández-Martínez, A. (2020). Physical Activity and Sedentary Lifestyle in University Students: Changes during Confinement Due to the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6567. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186567>
- Roth, A. (2020). Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Technische Aspekte. In Y. Lott (Ed.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (pp. 58-93). Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.econstor.eu/handle/10419/222405>
- Šagát, P., Bartík, P., Prieto González, P., Tohánean, D. I., & Knjaz, D. (2020). Impact of COVID-19 Quarantine on Low Back Pain Intensity, Prevalence, and Associated Risk Factors among Adult Citizens Residing in Riyadh (Saudi Arabia): A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7302. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197302>
- Schröder, C., Göbel, J., Grabka, M., Graeber, D., Kröger, H., Kroh, M., Kühne, S., Liebig, S., Schupp, J., Seebauer, J., & Zinn, S. (2020). Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. (DIW aktuell, 41). https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf
- Shockley, K. M., Allen, T. D., Dodd, H., & Waiwood, A. M. (2020). *Rapid transition to remote work during COVID-19: A study of predictors of employee well-being and productivity*. U. o. S. F. University of Georgia. <https://iwillugaresearch.wixsite.com/website/publications>
- Skov, T., Borg, V., & Orhede, E. (1996). Psychosocial and physical risk factors for musculoskeletal disorders of the neck, shoulders, and lower back in salespeople. *Occupational and Environmental Medicine*, 53(5), 351. <https://doi.org/10.1136/oem.53.5.351>
- Song, Y., & Gao, J. (2018). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. (IZA Discussion Paper, 11993). <https://www.iza.org/publications/dp/11993/does-telework-stress-employees-out-a-study-on-working-at-home-and-subjective-well-being-for-wagesalary-workers>
- Steidelmüller, C., Meyer, S.-C., & Müller, G. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 998-1005. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>
- Stürz, R. A., Stumpf, C., Mendel, U., & Harhoff, D. (2020). Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland: Ergebnisse zweier bidt-Kurzbefragungen. (bidt Analysen und Studien, 3). https://www.bidt.digital/wp-content/uploads/2020/09/bidt_Studie-Homeoffice-II.pdf
- Tegtmeier, P. (2016). Review zu physischer Beanspruchung bei der Nutzung von Smart Mobile Devices. (baua: Bericht). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20161024>
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113-120.
- ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Toprak Celenay, S., Karaaslan, Y., Mete, O., & Ozer Kaya, D. (2020). Coronaphobia, musculoskeletal pain, and sleep quality in stay-at home and continued-working persons during the 3-month Covid-19 pandemic lockdown in Turkey. *Chronobiology International*, 37(12), 1778-1785. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1815759>
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work & Family*, 15(4), 471-486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>
- Ulber, D. (2020). Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung. Bund-Verlag. https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=8857

- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- van der Meulen, N., Baalen, P. v., & Heck, E. v. (2012). Please, Do Not Disturb. Telework, Distractions, and the Productivity of the Knowledge Worker. In F. G. Joey (Ed.), *Proceeding of the Thirty Third International Conference on Information Systems*. Association for Information Systems. <https://aisel.aisnet.org/icis2012/proceedings/ResearchInProgress/24/>
- van Steenbergen, E. F., van der Ven, C., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Transitioning Towards New Ways of Working: Do Job Demands, Job Resources, Burnout, and Engagement Change? *Psychological Reports*, 121(4), 736-766. <https://doi.org/10.1177/0033294117740134>
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags. (2017). *Sachstand: Telearbeit und Mobiles Arbeiten (WD 6 -3000 -149/16)*. Deutscher Bundestag. <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>
- Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A., & Michel, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte*. (baua: Bericht). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200713>
- Wöhrmann, A. M., & Brauner, C. (2020). Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Ed.), *Stressreport Deutschland 2020: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden* (pp. 63-70). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20191007>
- Zanker, C. (2017). Mobile Arbeit – Anforderungen und tarifliche Gestaltung. Das Beispiel Deutsche Telekom. *WSI-Mitteilungen*, 70(6), 456-459. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-6-456>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation research. Part A, Policy and practice*, 141, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Schriftliche Stellungnahme

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung
zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

STELLUNGNAHME ZUM ANTRAG „FÜR EIN RECHT AUF GUTE ARBEIT IM HOMEOFFICE“, DRUCKSACHE 19/26298

Dr. Elke Ahlers/ Dr. Aline Zucco

Für einen Rechtsanspruch auf Homeoffice¹ mit guten Arbeitsbedingungen

Homeoffice hat sich pandemiebedingt von heute auf morgen zum Arbeitsalltag vieler Beschäftigter entwickelt. Trotz Anlaufschwierigkeiten und situativer Besonderheiten der Pandemie (wie fehlende organisatorische Vorbereitungsmöglichkeiten und fehlende Kinderbetreuung durch Schul- und Kitaschließungen) sind die überwiegenden Erfahrungen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen positiv (Ahlers/Mierich/Zucco 2021; Felstead/Reuschke 2020; Hofmann/Piele/Piele 2020). Dies verdeutlicht einmal mehr, dass durch die Digitalisierung viele Berufe und Tätigkeiten von zu Hause erledigt werden können (Brenke 2016; Emmeler/Kohlrausch 2021), und dass der Wunsch vieler Beschäftigter nach Homeoffice größer ist als das entsprechende Angebot der Arbeitgeber:innen. Tatsächlich bietet Homeoffice in einer flexiblen und digitalen Arbeits- und Lebenswelt - mit zugleich steigenden Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - für viele Beschäftigte große Vorteile: Pendelzeiten fallen weg und durch mehr Arbeitszeitsouveränität am heimischen Schreibtisch lassen sich Beruf und Privatleben besser vereinbaren.

Studien zeigen aber auch kritische Seiten des Modells auf. Etwa, dass Homeoffice bisher ein Privileg bestimmter Beschäftigtengruppen war (Arnold/Steffes/Wolter 2015; Lott 2017) und dies zur strukturellen Benachteiligung von weniger privilegierten Arbeitnehmer:innengruppen führte. Zugleich wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass Homeoffice aufgrund unregelmäßiger und entgrenzter Arbeitszeiten zu gesundheitsbedenklichen Überlastungssituationen führen kann. Überlange

¹ Der im Folgenden verwendete Begriff ‚Homeoffice‘ wird in diesem Gutachten synonym für den breiteren und juristisch korrekteren Begriff ‚mobile Arbeit‘ verwendet. Mobiles Arbeiten erfasst „alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätte durchgeführt werden“ (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht 2020, S.5). Da aber der gesellschaftliche Diskurs momentan durch den Begriff ‚Homeoffice‘ geprägt ist und auch viele empirische Befragungen und Studien diesen Begriff genutzt haben, bleiben wir in diesem Gutachten bei diesem Begriff.

Arbeitszeiten sind im Homeoffice und bei mobiler Arbeit besonders verbreitet (Bonin et al. 2020),

Bei näherer Betrachtung spielte sich Homeoffice bisher oft in einer ungeregelten Grauzone des Arbeitsmarktes ab. Die bisher fehlende Regulierung dieses an Bedeutung gewinnenden Arbeitsarrangements ist oftmals Ursache für strukturelle Ungleichheiten, dem vermehrten Auftreten von gesundheitsgefährdenden/psychischen Belastungen, einer Vielzahl von unbezahlten Überstunden oder der professionellen Isolierung (Ahlers/Mierich/Zucco 2021; Lott 2020; Urban 2021). Ein gesetzlich verankertes Recht hat den großen Vorteil, einen regulativen Rahmen zum Schutz der Beschäftigten zu setzen. Es kann damit Homeoffice zu einem erfolgreichen und zeitgemäßen Arbeitsarrangement verhelfen, das auf Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse zur Gestaltung mobiler Arbeit aufbaut (Breisig/Grzech-Sukalo/Vogl 2017; Kratzer/Menz/Pangert 2015).

Zusätzlich zum gesetzlichen Recht auf Homeoffice können auch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen ein gutes Arbeiten im Homeoffice gewährleisten. Denn diese sind ein gut eingespieltes Instrument zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Anhand fester Kriterien und Rahmenbedingungen können sich Beschäftigte hinsichtlich Fragen zur Arbeitszeitgestaltung und Erreichbarkeit leichter orientieren, weil diese durch die Vereinbarungen bereits festgelegt sind und nicht jeweils einzeln ausgehandelt werden müssen. Hierdurch können Unsicherheiten reduziert und gute, gesunde Arbeitsbedingungen deutlich leichter ermöglicht werden. Dienst- und Betriebsvereinbarungen sollten auch auf Grundlage sachlicher, räumlicher und/oder persönlicher Kriterien regeln, ob eine Tätigkeit für das Homeoffice geeignet ist (Ahlers/Mierich/Zucco 2021).

Welche Aspekte sollten über ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice reguliert werden?

1. Freiwilligkeit und Kombination aus Homeoffice und Betrieb sichern gute Arbeitsbedingungen

Nicht alle Beschäftigten haben zu Hause gute Bedingungen, ungestört und konzentriert arbeiten zu können. Daher sollte das Arbeiten im Homeoffice freiwillig sein.

Um von den Vorteilen des Homeoffice, wie der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder kürzeren Pendelzeiten zu profitieren und zeitgleich die Nachteile wie soziale Isolation zu minimieren, sollten beide Arbeitsstätten (Homeoffice und Betrieb) kombiniert werden. Das könnte zum Beispiel dadurch gewährleistet werden, dass Beschäftigte alternierend im Betrieb und im Homeoffice arbeiten, wobei der überwiegende Arbeitsort der Betrieb bleibt (Bonin et al. 2020; Hofmann/Piele/Piele 2020). Dabei sollten Beschäftigte selbst entscheiden können, ob und wann sie im Homeoffice arbeiten möchten oder nicht. Diese empfohlene Kombination aus Arbeitsplatz und Homeoffice verdeutlicht die Notwendigkeit eines festen betrieblichen Arbeitsplatzes und impliziert somit, dass der betriebliche Arbeitsplatz nicht wegfallen darf.

2. Das Arbeitszeitgesetz gilt – im Betrieb und im Homeoffice

Im Homeoffice können die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit leicht verschwimmen, was im ungünstigen Fall zur ständigen Erreichbarkeit und auch zu überlangen Arbeitszeiten bis hin zur Erholungsunfähigkeit führen kann, die mit gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten verbunden sein können (Seiler/Jansen 2014). Daher sind die bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes in seiner jetzigen Ausgestaltung für die Gesunderhaltung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben notwendig (Romahn 2017). Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind kompatibel mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, nach der eine Arbeitszeit von mehr als acht Stunden gesundheitsgefährdend sein kann (Amlinger-Chatterjee/Beermann 2017; Beermann et al. 2019; Bonin et al. 2020).

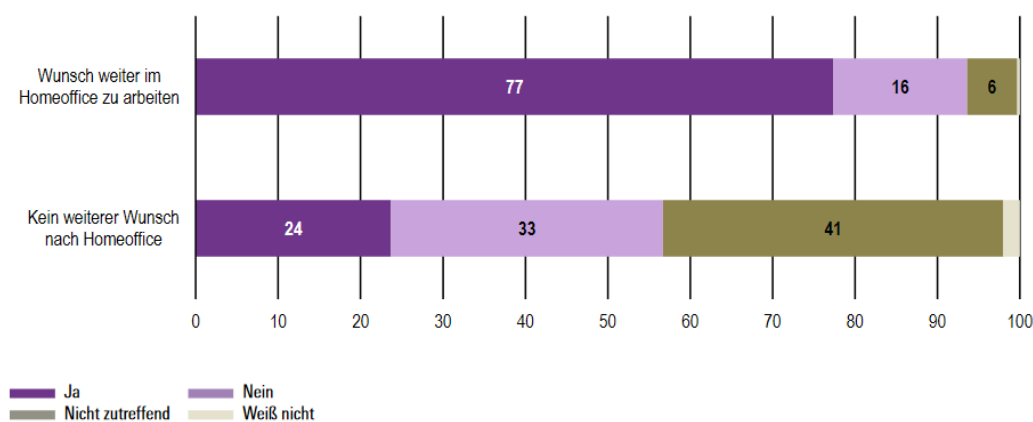
Zeiten der Nichterreichbarkeit sind aus arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen im Sinne der Erholungsfähigkeit von Beschäftigten erforderlich (Seiler/Jansen 2014). Eine Präzisierung solcher Zeiten der Nichterreichbarkeit können durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen weiter unterstützt werden. So können innerhalb dieser Vereinbarungen der Arbeitszeitrahmen die Dauer, Lage und Verteilung der geleisteten Arbeitszeit genauer definiert werden.

Zudem sollte im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes eine selbständige Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden: Studien zeigen, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbstständig und effizient gestalten können, die Arbeit im Homeoffice deutlich häufiger als positiv erleben (Ahlers/Mierich/Zucco 2021; Lott 2020). Das bedeutet, dass die Arbeit im Homeoffice vor allem dann effizient und produktivitätssteigernd sein kann, wenn sich Beschäftigte die neu gewonnene Flexibilität im Homeoffice selbst einteilen können. Ergänzt werden diese Studien durch den Befund, dass die Beschäftigten mit vorhandenen betrieblichen Regulierungen zum Homeoffice, deutlich

zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen sind als jene, die keine entsprechenden Regulierungen haben (Abbildung 1, Ahlers/Mierich/Zucco 2021) .

Abbildung 1: Betriebliche Regulierungen zum Homeoffice und Zufriedenheit (instrumentalisiert durch den Wunsch weiter im Homeoffice zu arbeiten)

„Gibt es seitens Ihres Arbeitgebers betriebliche Regelungen zu Arbeit im Homeoffice (Ausstattung mit mobilen Geräten, Fernzugriff auf interne Netze und Datenbanken)?“
Anteile in Prozent



Quelle: HBS-Erwerbspersonenbefragung, balanciertes Panel. Das Sample umfasst nur Personen, die zu allen Befragungszeitpunkten entweder „Ich habe an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs)“ oder „Ich habe ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus gearbeitet“ angaben. Welle 3, gewichtete Werte; N = 1.115.

3. Guter Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgt für gute Arbeitsbedingungen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Gestaltungsfeld mobiler Arbeit, daher ist die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) auch für mobile Arbeit von zentraler Bedeutung. Zu betonen ist, dass das Arbeitsschutzgesetz sowie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) auch beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice gelten. Die Arbeit muss so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen

entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit. Allerdings gibt es vor dem Hintergrund der Unverletzlichkeit der Wohnung und des gebotenen Schutzes der Privatsphäre (Art.13 Grundgesetz) Vorbehalte gegen Arbeitsplatzkontrollen seitens der Arbeitgeber:innen, die es zu berücksichtigen gilt.

Das Arbeitsschutzgesetz zielt aber auch die Reduzierung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen (Überforderung, Arbeitsintensivierung, überlange Arbeitszeiten) sowie angemessene Gefährdungsbeurteilungen. Die Gefährdungsbeurteilungen nach §5 ArbSchG sind auf die Belange der Arbeit im Homeoffice auszuweiten. Psychische Belastungen sind oft eine Folge unklarer Leistungserwartungen, Schwäche der Kommunikation untereinander und der Kommunikation im Betrieb. Auch Arbeitsverdichtung ist ein Eingangstor für Burnout und Entgrenzung. Sie liegt dann vor, wenn die Arbeitsmenge und die geforderte Qualität der Arbeitsleistung nicht zur verfügbaren Zeit für die Verrichtung der Tätigkeit passen. Gefährdungsbeurteilungen nach dem ArbSchG sind in der Lage, solche krankmachenden Faktoren zu erkennen (Ahlers 2015). Obwohl diese gesetzlich verankert sind, werden sie aufgrund fehlender Sanktionen durch Aufsichtsbehörden nur in einem Bruchteil der Betriebe umgesetzt. Hier sollten Arbeitgeber:innen stärker in die Pflicht genommen werden, die gesetzlichen Auflagen zur Reduzierung (psychischer) Gesundheitsbelastungen umzusetzen. Dies gilt besonders für die Arbeitsbedingungen im Homeoffice.

Ein gutes Weiterbildungsangebot kann die Beschäftigten hierbei erheblich unterstützen. So können einerseits gezielte Qualifizierungsmaßnahmen zum Zeit- und Grenzmanagement helfen. Andererseits können aber auch Schulungen zur Sensibilisierung für den Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und Aspekten der Führung und der Arbeitsorganisation sinnvoll sein, um problematische Situationen zu erkennen und damit die Belastung im Homeoffice zu reduzieren.

Insgesamt sollte das Weiterbildungsangebot stetig angepasst werden, sodass auf neue Schwierigkeiten, die durch die Digitalisierung bzw. damit einhergehende neue Arbeitsprozesse und -bedingungen entstehen, schnell reagiert werden kann.

4. Klare Kommunikation der Leistungserwartungen

Zentral für gute Arbeitsbedingungen im Homeoffice sind vom Vorgesetzten oder vom Team klar kommunizierte Leistungsanforderungen, die von den Beschäftigten in der gegebenen Zeit und mit den vorhandenen Ressourcen auch zu leisten sind. Dadurch lassen sich Doppelarbeiten oder Irritationen infolge unklar formulierter Arbeitsziele vermeiden, die zu Stress, Frustration und letztendlich auch zu Vereinbarkeitsproblemen führen können. Dies alles sind zusätzliche Belastungsfaktoren, die die ohnehin hohe Arbeitsdichte in der heutigen Arbeitswelt noch mal verstärken können - besonders im Homeoffice, bei dem die Arbeitnehmer:innen auf sich selbst gestellt sind (Urban 2021). Ein Instrument zur Gestaltung von Leistungsanforderungen sind solche Zielvereinbarungen, mit denen konkrete, erreichbare und messbare Arbeitsziele festgelegt werden (Initiative Neue Qualität der Arbeit 2015)

5. Unterstützung durch Vorgesetzte und Betriebe

Eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Partizipation der Mitarbeitenden und soziale Unterstützung setzt, erleichtert das Miteinander - besonders im Homeoffice. Dazu sollten die Beschäftigten in die Organisation von Arbeit einbezogen werden, veränderte Kommunikationsanforderungen und -abläufe gemeinsam besprechen und den Arbeitsablauf organisatorisch anpassen. Direkte Beteiligungsstrukturen können die Kommunikation untereinander verbessern und auch zur Vermeidung psychischer Belastungen (wie Überlastung, sozialer Isolation, fehlende Anerkennung, etc.) beitragen.

Fühlen sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten in ihrer Arbeit wahrgenommen und unterstützt, etwa bei schwierigen Kund:innengesprächen oder auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, erleben sie im Homeoffice weniger Konflikte im Berufsleben (Abendroth/Reimann 2018). Diese soziale Unterstützung darf jedoch kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern muss strukturell und tagtäglich im Betrieb durch entsprechende Zeitpuffer auch gelebt werden.

6. (Verändertes) Arbeiten im Homeoffice und Führen auf Distanz - Fortlaufende Qualifizierung von Beschäftigten und Führungskräften

Neben den Beschäftigten sollten auch die Führungskräfte für die besonderen Arbeitsbedingungen im Homeoffice geschult und qualifiziert werden, so dass das etablierte Führungsbild weiterentwickelt wird. Die konventionelle Führung über Kontrolle kann nicht gelingen, wenn die Beschäftigten im Homeoffice arbeiten. Gefragt sind Führungsstile, die auf Vertrauen setzen und die eine richtige Mischung von Delegation, Teamorganisation, Selbstverantwortung und Fürsorgepflicht realisieren. Führungskräften werden daher Schulungen zum Thema „Führen auf Distanz“ nahegelegt (Hofmann/Piele/Piele 2020).

Eine Reihe von psychischen Belastungen und Überforderungssituationen im Homeoffice kann im Rahmen von Schulungen durch eine Sensibilisierung der Führungskräfte und der Beschäftigten für die Zusammenhänge von ungünstiger Arbeitsorganisation, des jeweiligen Führungsverhaltens oder fehlender Kommunikation begegnet werden (Initiative Arbeit und Gesundheit 2015).

Zudem entsteht auch die Gefahr der Ausgrenzung von weniger technikaffinen älteren Beschäftigten (Bünning/Hipp/Munnes 2020). Aus diesem Grund muss gerade diese Gruppe mit Schulungsangeboten unterstützt werden, sodass auch sie von den Chancen der Digitalisierung der Arbeitswelt profitieren können. Auch sollten Schulungsangebote ausgebaut werden, die den Mangel an persönlichen Kontakten zu ihren Kolleg:innen aufgreifen und Kommunikationsangebote gezielt verbessert werden.

Flankierende Maßnahmen zu einem Recht auf gute Arbeit im Homeoffice:

Ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice braucht flankierende Maßnahmen, um die Beschäftigten zu schützen und die Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen sowohl für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zu erleichtern. Dazu gehören folgende regulativen und sozialen Rahmenbedingungen, die hier im Folgenden nur kurz an skizziert sind.

a. Datenschutz im Homeoffice

Der Datenschutz (inklusive eines Schutzes vor Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie der Privatsphäre von Beschäftigten generell) sind im Homeoffice sicher zu stellen.

b. Versicherungsschutz im Homeoffice

Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte im Homeoffice auch unfallversichert sind. Zurzeit gibt es z.B. Lücken im Versicherungsschutz, wenn Beschäftigte Wege zwischen Einrichtungen der Kinderbetreuung und dem mobilen Arbeitsort zurücklegen.

c. Mitbestimmung im Homeoffice

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Betriebsräte und Gewerkschaften kreative Methoden entwickelt haben, um auch mit Beschäftigten im Homeoffice in Kontakt zu bleiben. Diesen Kontakt muss die Arbeitgeberseite ermöglichen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Mitbestimmungsrechte und Präsenz von Interessenvertretungen im Betrieb nicht unter dem Vorwand von Digitalisierung verdrängt werden.

d. Homeoffice ist kein Substitut für mangelnde institutionelle Kinderbetreuung

Aufgrund der unzureichenden institutionellen Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie sind viele Eltern auch deshalb im Homeoffice, weil sie sich um ihre Kinder kümmern müssen. Dabei hat die Krise offenbart, dass bei ausfallender Kinderbetreuung vor allem Frauen für die Kinderbetreuung zuständig sind. Es sind daher vor allem sie, die unter der Doppelbelastung leiden und/oder ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. ganz einstellen (Kohlrausch/Zucco 2020; Zucco/Lott 2021). Diese Erkenntnisse verdeutlichen, dass eine ausreichende institutionelle Kinderbetreuung nicht nur notwendig ist, damit Frauen überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachkommen können, sondern auch um die Belastung im Homeoffice zu reduzieren. Daher darf der Ausbau der Homeoffice-Möglichkeiten nicht mit dem Ziel einhergehen, das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu verringern. Homeoffice kann nur dann gelingen, wenn die Betreuung von Kindern und Angehörigen gewährleistet ist.

Literatur

- Ahlers, E.** (2015): Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 194–201
- Ahlers, E./Mierich, S./Zucco, A.** (2021): Homeoffice. Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können
- Amlinger-Chatterjee, M./Beermann, B.** (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken, Dortmund
- Arnold, D./Steffes, S./Wolter, S.** (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten
- Beermann, B./Backhaus, N./Tisch, A./Brenscheidt, F.** (2019): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen
- Bonin, H./Eichhorst, W./Kaczynska, J./Kümmerling, A./Rinne, U./Scholten, A./Steffes, S.** (2020): Verbreitung und Auswirkung von mobiler Arbeit und Homeoffice
- Breisig, T./Grzech-Sukalo, H./Vogl, G.** (2017): Mobile Arbeit gesund gestalten. Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo - präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit, Oldenburg
- Brenke, K.** (2016): Homeoffice - Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft
- Bünning, M./Hipp, L./Munnes, S.** (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, Berlin
- Emmler, H./Kohlrausch, B.** (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung, Homeoffice: Potenziale und Nutzung
- Felstead, A./Reuschke, D.** (2020): HOMEWORKING IN THE UK: BEFORE AND DURING THE 2020 LOCKDOWN, Cardiff, <https://wiserd.ac.uk/publications/home-working-uk-and-during-2020-lockdown>
- Hofmann, J./Piele, A./Piele, C.** (2020): Arbeiten in der Corona-Epidemie – auf dem Weg zum New Normal
- Initiative Arbeit und Gesundheit** (2015): Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern – Ergebnisse aus dem Projekt „iga.Radar“

- Initiative Neue Qualität der Arbeit** (2015): Kein Stress mit dem Stress - Eine Handlungshilfe für Führungskräfte
- Kohlrausch, B./Zucco, A.** (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt, Düsseldorf
- Kratzer, N./Menz, W./Pangert, B.** (2015): Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, <https://www.springer.com/de/book/9783658063450>
- Lott, Y.** (2017): Flexible Arbeitszeiten: eine Gerechtigkeitsfalle?, Düsseldorf
- Lott, Y.** (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?, Düsseldorf
- Polzer, C./Seiler, K.** (2014): Arbeitsbedingte Erkrankungsrisiken. Komplexe Zusammenhänge verlangen komplexe Untersuchungszusammenhänge, in: Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte Belastungen, Düsseldorf, S. 16–29
- Romahn, R.** (Hrsg.) (2017): Arbeitszeit gestalten. Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, Marburg
- Seiler, K./Jansen, P. J.** (2014): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte Belastungen, Düsseldorf
- Urban, H.-J.** (2021): Heilversprechen Homeoffice, in: Blätter für deutsche und internationale Politik (2), S. 103–113
- Zucco, A./Lott, Y.** (2021): Stand der Gleichstellung, Düsseldorf

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Hagen

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 03.05.2021

zu den Anträgen

der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten

(BT-Drucksache 19/23678)

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE

Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice

(BT-Drucksache 19/26298)

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern

(BT-Drucksache 19/13077)

Sachverständiger:

Dr. Peter Krauss-Hoffmann

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen

Mit Unterstützung von Dr. Kai Seiler und Dr. Corinna Brauner

Inhalt

1	Zusammenfassung.....	3
2	Anlass	5
3	Begriffsbestimmung	5
4	Verbreitung der Arbeit von zuhause.....	6
5	Gründe für und gegen die Ausweitung der Arbeit von zuhause	6
6	Beschäftigtenwünsche zur Arbeit von zuhause.....	7
7	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Büro- und Bildschirmarbeit	8
8	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Erholung.....	11
9	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Chancen und Risiken von Homeoffice.....	13
10	Veränderte Risikolagen mit Blick auf Homeoffice während der COVID- 19-Pandemie.....	16
11	Fazit	19
12	Literaturverzeichnis	21

1 Zusammenfassung

Der Wunsch der Beschäftigten, auch in Zukunft einen Teil der Arbeit im Homeoffice zu erledigen, hat durch die pandemiebedingte Verlagerung von Tätigkeiten in den privaten Raum einen Schub erfahren. Aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive ergeben sich hieraus insbesondere im Hinblick auf Autonomieerleben und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Chancen. Diese berechtigten Interessen sollten in betrieblichen bzw. sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen ihren Widerklang finden, die in Deutschland eine jahrzehntelang erfolgreich erprobte Grundlage des Zusammenwirkens der betrieblichen Akteure darstellen. Tarifverträge sowie Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sind dazu ein erfolgsversprechender Weg, um zwischen den Betriebs- und Sozialpartnern Standards auszuhandeln und um Beschäftigte und Führungskräfte bei der orts- und zeitflexiblen Zusammenarbeit zu unterstützen. Dieser Weg ist im Gegensatz zu Anpassungen eines allgemeinen staatlichen Rechtsrahmens konkret an betrieblichen Bedarfen und Möglichkeiten angepasst und ermöglicht es den Unternehmen, Angebote im Rahmen der ökonomischen Spielräume anzubieten. Eine Anpassung des Rechtsrahmens von staatlicher Seite ist immer nur „Ultima Ratio“, wo diese bewährten Wege nicht umsetzbar sind, etwa bei geringem Organisationsgrad oder fehlender Tarifbindung.

Jedoch gilt es ebenfalls bestehende Risiken im Hinblick auf ergonomische, aber auch insbesondere psychische Gefährdungen durch eine zunehmende Subjektivierung der Arbeit im Blick zu behalten. Die Etablierung verbindlicher und klar geregelter technischer und sozialer Arbeitsschutzstandards ist vom Grundsatz her auch vor dem Hintergrund der Sicherstellung von Bedingungen für den fairen Wettbewerb erstrebenswert. Vorhandenes arbeitswissenschaftliches Wissen zu Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen sowie zur Arbeitszeitgestaltung sollte auch im Homeoffice Anwendung finden – dabei ist insbesondere auch die Expositionsdauer zu berücksichtigen. Änderungen der im Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Mindeststandards sollten grundsätzlich den Stand gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu gesundheitlichen Risiken langer Arbeitszeiten in den Mittelpunkt stellen. Ferner gilt es die arbeitswissenschaftliche Erkenntnislage zur Arbeit im Homeoffice anhand belastbarer Datenquellen weiter ausgebaut werden.

Selbstgefährdungen bei der Arbeit zuhause gilt es durch die Qualifizierung von Beschäftigten und Führungskräften im Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitskompetenz, aber auch durch die systematische Beurteilung von Gefährdungen, Schaffung guter Rahmenbedingungen und die Bereitstellung betrieblicher Unterstützungsstrukturen entgegenzuwirken. Hier sind die Arbeitgeber in der Verantwortung, aber auch die Beschäftigten im Rahmen ihrer Mitwirkungspflicht. Um diese Prozesse verbessert umzusetzen, sollten die Aufgaben und Qualifikationen der betrieblichen Arbeitsschutzakteure das veränderte Belastungs- und Beanspruchungsgefüge einer sich wandelnden, digitalisierten Arbeitswelt abbilden.

Anpassungen des Rechtsrahmens zum Homeoffice sollten auch die Realisierbarkeit für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die für die deutsche Wirtschaftsstruktur prägend sind, berücksichtigen. Für eine flächendeckende, gesundheitsgerechte Begleitung dieses Transformationsprozesses gilt es, weiteres Gestaltungswissen aufzubauen, zielgruppengerecht zu vermitteln und auch die Potenziale vorhandener Präventionsstrukturen (z. B. Beratung zur betrieblichen Gesundheitsförderung durch regionale Koordinierungsstellen für KMU nach dem PräVG) zu erschließen.

Arbeitsschutz- und Präventionsstrukturen müssen diesen Weg zum „New Normal“ mit geeigneten Unterstützungsangeboten flankieren. Im Lichte der Erfahrungen der COVID-19-Pandemie werden Beschäftigte eine gesundheits- und vereinbarkeitsgerechte Gestaltung der Arbeit im Homeoffice auch im Wettbewerb um Fachkräfte honorieren.

2 Anlass

Die vorliegende Stellungnahme befasst sich mit drei Anträgen der FDP-Fraktion (Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten, Bundestag-Drucksache 19/23678), der Fraktion DIE LINKE (Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice, Bundestag-Drucksache 19/26298) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern, Bundestag-Drucksache 19/13077) zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 03.05.2021.

3 Begriffsbestimmung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel definiert Homeoffice als Form mobiler Arbeit, „die es Beschäftigten ermöglicht, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein“.

Mobile Arbeit ist dabei als eine Arbeitsform definiert, „die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden“.

Auch bei der Arbeit im Homeoffice gelten die Bestimmungen des sozialen und technischen Arbeitsschutzes (Wessels et al., 2020) u. a. das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Mutterschutzgesetz (MuSchG), die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gibt zudem vor, dass der Arbeitgeber angesichts der Pandemielage „die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren“ hat. Dabei ist neben der Gestaltung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitszeit auch explizit die „Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe sowie die aufgrund der epidemischen Lage zusätzlich zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen“. Zusätzlich zur Schlüsselrolle der Führungskräfte wird auch die Mitwirkungspflicht der Beschäftigten nach § 15 ArbSchG benannt.

Regelungen zur Telearbeit nach Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bleiben durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unberührt. Dabei sind Telearbeitsplätze als „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“ definiert (§ 2

Abs. 7 ArbStättV). Demnach gilt ein Telearbeitsplatz erst dann als 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“.

4 Verbreitung der Arbeit von zuhause

Laut der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 hatten 16 Prozent der Beschäftigten vor der COVID-19-Pandemie mit ihrem Arbeitgeber Homeoffice oder Telearbeit vereinbart (Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2020). Zudem arbeiteten 29 Prozent der Beschäftigten ohne Vereinbarung zumindest gelegentlich von zuhause.

Nach Auswertungen des Linked Personnel Panels (LPP) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) arbeiteten im Jahr 2017 22 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten im Homeoffice (Grunau et al., 2019). Eine Online-Befragung auf Basis des LPP zu Pandemiebeginn unter Beschäftigten, die digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, ergab, dass von diesen jede bzw. jeder Zweite im April/Mai 2020 Homeoffice nutzte (Frodermann et al., 2020). Dabei arbeitete die Hälfte der im Homeoffice Tätigen jeden Tag und weitere 27 Prozent zumindest überwiegend von zuhause.

Eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung zeigt zudem die Homeoffice-Nutzung im Verlauf der Pandemie. Demnach arbeiteten im März 2020 während der ersten Infektionswelle 27 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ausschließlich oder überwiegend von zuhause. Dieser Anteil ging im Sommer (16 % im Juni 2020) und Herbst (14 % im November 2020) zurück und kletterte mit Inkrafttreten der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung wieder auf 24 Prozent im Januar 2021.

Im europäischen Vergleich rangiert Deutschland auf Höhe des EU-Durchschnitts mit 37 Prozent der Beschäftigten, die im Zuge der COVID-19-Pandemie im April 2020 ihre Arbeit in die eigenen vier Wände verlagert haben (Eurofound 2020).

5 Gründe für und gegen die Ausweitung der Arbeit von zuhause

Nach der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführten Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ gaben 42 Prozent der Betriebe im Oktober 2020 an, Arbeit von zuhause prinzipiell zu ermöglichen (Backhaus, Tisch, Kagerl & Pohlan, 2020). Zu dieser Zeit, d. h. vor dem zweiten Lockdown, planten etwa zwei Drittel (67 %) der Betriebe nach der Pandemie Arbeit von zuhause wieder im Vor-Krisen-Umfang anzubieten. Knapp jeder fünfte Betrieb (18 %) wollte die Arbeit von zuhause weiter ausbauen und jeder zehnte Betrieb (9 %) das Angebot

gegenüber vor der Pandemie reduzieren. Insbesondere größere Betriebe tendieren zu einem Ausbau des Homeoffice-Angebots.

Betriebe, die die Arbeit von zuhause nicht ausbauen möchten, geben mehrheitlich als Grund an, dass die Tätigkeit ihrer Beschäftigten hierfür ungeeignet sei (63 %). Für mehr als die Hälfte dieser Betriebe (55 %) erschwert die Distanz die Zusammenarbeit. Weitere Hinderungsgründe sind bei vier von zehn Betrieben (39 %) die Unternehmenskultur und bei drei von zehn Betrieben (30 %) eine fehlende technische Ausstattung. Seltener werden Bedenken mit Blick auf eine geringere Produktivität (25 %), Datenschutz (24 %), die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden (22 %), mangelnde Fähigkeiten der Mitarbeitenden (13 %) oder der Führungskräfte (11 %) genannt.

Die Mehrheit der Betriebe, die planen, die Möglichkeiten zum Arbeiten von zuhause nach der Pandemie auszubauen, erhofft sich dadurch eine höhere Arbeitgeberattraktivität (54 %). Knapp drei Viertel der Betriebe möchten ihren Beschäftigten mehr Flexibilität ermöglichen und sie bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben unterstützen (jeweils 73 %). 47 Prozent nennen zudem die Einsparung von Fahrzeiten und 46 Prozent die Vermeidung von Ansteckungen (auch nach der COVID-19-Pandemie). Für die Ausweitung der Arbeit von zuhause spricht bei 45 Prozent der Betriebe, dass dies während der Pandemiezeit besser funktioniert hat als erwartet. Seltener sind nach Angabe der Betriebe eine erhöhte Produktivität (21 %), Einsparungen von Büroflächen (7 %) und die Ausweitung von Erreichbarkeitszeiten (3 %) ausschlaggebend.

Aus dem Linked-Personnel-Panel des IAB geht zudem hervor, dass im Vergleich zu 2017 im Zuge der COVID-19-Pandemie zahlreiche Hindernisse für die Nutzung von Homeoffice abgebaut wurden (Frodermann et al., 2021). So gaben im Herbst 2020 drei von zehn Beschäftigten (30 %), die kein Homeoffice nutzten, an, dass für die Arbeit zuhause die technischen Voraussetzungen fehlten – 2017 hatte der Anteil noch bei 46 Prozent gelegen. Im Zuge der COVID-19-Pandemie verloren andere Hindernisse noch stärker an Bedeutung. So war die Anwesenheitserwartung durch die Führungskraft nur noch bei 17 Prozent der ausschließlich im Betrieb Tätigen ein Hinderungsgrund – 2017 hatte die Präsenzkultur noch bei 62 Prozent eine Rolle gespielt. Dass sie nicht von zuhause arbeiten, um Arbeit und Privatleben zu trennen, gaben ebenfalls nur noch 18 Prozent (zuvor 51 %) der Beschäftigten an. Die erschwerte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen spielte bei 19 Prozent der Beschäftigten eine Rolle (zuvor 70 Prozent).

6 Beschäftigtenwünsche zur Arbeit von zuhause

Im Jahr 2017 wünschte sich ein Fünftel der Beschäftigten (20 %) die Möglichkeit, in Telearbeit oder Homeoffice zu arbeiten, aber die Tätigkeit ließ das nicht zu (Wöhrmann & Brauner, 2020). Acht Prozent wünschten sich Homeoffice oder Telearbeit, aber der Arbeitgeber ließ dies nach Angabe der Beschäftigten nicht zu.

Bei sechs von zehn Beschäftigten (60 %) bestand kein Wunsch nach Arbeit von zuhause. Bei den übrigen Beschäftigten lag bereits eine Telearbeits- oder Homeoffice-Vereinbarung vor (12 %).

Im Lichte der Pandemieerfahrungen scheint sich dieses Bild jedoch etwas gewandelt zu haben. Nach einer repräsentativen Befragung der DAK (2021), möchten zehn Prozent der Beschäftigten, die während der COVID-19-Pandemie Homeoffice nutzen, nach der Pandemiezeit gar nicht oder nur ausnahmsweise im Homeoffice arbeiten. Jede bzw. jeder Dritte möchte bis zu einem Viertel der Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten (33 %), 46 Prozent möchten zukünftig die Hälfte der Arbeitszeit und zehn Prozent (fast) nur noch im Homeoffice arbeiten.

In einer Befragung des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Juli und August 2020 gaben sechs Prozent der Befragten an, nach Aufhebung der pandemiebedingten Beschränkung gar nicht mehr im Homeoffice arbeiten zu wollen (Bonin et al., 2020). Vier von zehn Beschäftigten (40 %) möchten den Umfang der Arbeit zuhause reduzieren, 43 Prozent möchten genauso viel wie zum Befragungszeitpunkt zuhause arbeiten und jede bzw. jeder Zehnte (10 %) würde gerne den Umfang der Arbeit von zuhause ausweiten. Des Weiteren bewerten es 46 Prozent der Befragten, die während der Pandemiezeit im Homeoffice gearbeitet haben, als sehr wichtig und 38 Prozent als eher wichtig, dass ihr Arbeitgeber Homeoffice anbietet.

Den Vorschlag, Beschäftigte sollten – solange wichtige betriebliche Gründe nicht dagegensprechen – einen Rechtsanspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten bekommen, bewerten die Befragten überwiegend sehr positiv, obgleich die Zustimmung gegenüber der Vorgängerbefragung im Juni 2019 leicht zurückgegangen ist.

Auch im Rahmen der Mannheimer Corona-Studie (Möhring et al., 2020) wurden explizit Einstellungen zu einem gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice erfasst. Vor der ersten Lockdown-Phase im Januar 2020 befürworteten 76 Prozent der Beschäftigten ein Recht auf Homeoffice. Zu Beginn der Kontakteinschränkungen im März 2020 erreichte die Zustimmung mit 80 Prozent einen Höhepunkt. Im Juni 2020 sprachen sich 73 Prozent für ein Recht auf Homeoffice aus, 12 Prozent standen dem eher ablehnend gegenüber und 15 Prozent waren unentschlossen.

7 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Büro- und Bildschirmarbeit

Für die ergonomische Gestaltung der Arbeit im Homeoffice kann auf umfangreiche arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Büro- und Bildschirmarbeit zurückgegriffen werden, von denen hier nur eine Auswahl dargestellt werden kann. Mojtahedzadeh et al. (2021) haben einige beispielhafte Empfehlungen für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze, die auf die Arbeit im Homeoffice übertragen werden können, zusammengestellt (s. Tabelle 1).

Tabelle 1 Empfehlungen für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze (Mojtahedzadeh et al., 2021, S. 70)

Beleuchtung • Ausreichende Lichtverhältnisse (mind. 500 lx, tageslichtdurchlässig) • Für Beschäftigte ab 60 Jahre werden bis zu 1000 lx empfohlen
Raumtemperatur • Für sitzende Körperhaltungen in Arbeitsräumen mindestens 20 °C • Bei höheren Außentemperaturen (über 26 °C) Maßnahmen wie z. B. Lüften und Verminderung der Sonneneinstrahlung ergreifen
Lärm • Hintergrundgeräuscharme, konzentrationsfördernde Arbeitsumgebung [maximal 45-55 dB(A)]
Bildschirm- und Eingabemittel • Abstand von Person zu Bildschirm sollte 50-70 cm betragen • Störende Reflexionen und Blendungen sind zu vermeiden • Bildschirm und Eingabemittel (z. B. Maus, Tastatur) sollten flexibel und ergonomisch angeordnet werden können • Eingabemittel sollten getrennt vom Bildschirm sein (z. B. externe Tastatur und Maus statt Nutzung von Tastatur und Touchpad eines Laptops)

Welches Mobiliar für die Tätigkeit im Homeoffice zu empfehlen ist, hängt auch vom Umfang der Arbeit im Homeoffice ab. In Anlehnung an die Empfehlungen für die mobile Arbeit im Hotel hat der Fachbereich Verwaltung der DGUV für die Arbeit im Homeoffice während und nach der COVID-19-Pandemie eine Einschätzung zur Eignung verschiedener beispielhafter Arbeitsplätze vorgenommen (FBVW-402; s. Tabelle 2). Auch Kombinationen der verschiedenen ergonomischen Empfehlungen zum Mobiliar sind denkbar.

Tabelle 2 Eignung verschiedener Arbeitsplätze für die Arbeit im Homeoffice (FBVW-402, DGUV, 2021)

Eignung für Homeoffice, orientiert an FBVW-401 „Arbeiten im Hotel“	Für sporadisches/gelegentliches, auch mal arbeitstägliches Arbeiten im Homeoffice geeignet	Auch für ein mehrtätiges Arbeiten geeignet	Gut eingerichteter Bildschirm-arbeitsplatz; uneingeschränkt auch als Telearbeitsplatz nutzbar
Arbeitsfläche des Schreibtischs	800 x 600 mm Höhe 740 ± 20mm	1200 x 800 mm Höhe 740 ± 20mm	1600 x 800 mm höhenverstellbar
Beinraumbreite	Mindestens 600 mm	Mindestens 850 mm	Mindestens 850 mm Empfohlen 1200 mm
Beinraumtiefe	600 mm	800 mm	800 mm
Arbeitsstuhl	z. B. Esszimmerstuhl	z. B. Esszimmerstuhl	Bürodrehstuhl mit Rollen
Freie Bewegungsfläche	800 x 800 mm	1200 x 800 mm	1600 x 1000

Auch die Empfehlungen zu Arbeitsmitteln nach der FBVW-402 hängen von der Art der Tätigkeit und der Dauer der Tätigkeitsausübung ab (s. Tabelle 3).

Tabelle 3 Empfehlung zum Einsatz von Arbeitsmitteln abhängig von der Arbeitsaufgabe (FBVW-402, DGUV, 2021)

Smartphone oder Tablet für kurze Bearbeitung, wie:	Notebook (ohne zusätzliche Tastatur, Maus, Bildschirm, Möbel) für stundenweises Arbeiten wie:	Notebook mit einem für die Tätigkeit ausreichend großen Display, zusätzlicher Tastatur und Maus und wenn möglich zusätzlichem Bildschirm für längeres Arbeiten wie:
• E-Mails lesen und kurz beantworten • Recherche im Internet • Messenger Dienste nutzen • An das Endgerät angepasste Apps bedienen • Teilnahme an Videokonferenzen möglich	• Ausführliche Beantwortung von E-Mails • Anfertigen von Berichten nach dem Außendienst • Abschließen einer begonnenen Arbeit, z. B. zur Einhaltung eines Abgabetermins	• Umfangreiche Textbearbeitung • Anfertigen von Berichten, Präsentationen • Teilnahme an mehrstündigen Videokonferenzen

Sowohl für Tätigkeiten im Büro als auch im Homeoffice gilt, dass die Bildschirmtätigkeit regelmäßig durch Tätigkeits- und Haltungswechsel unterbrochen werden sollte, um Bewegungsmangel zu vermeiden (FBVW-402, DGUV, 2021). Auch

den Blick regelmäßig in die Ferne zu richten, kann die Augen während einer längeren Arbeit am Bildschirm entlasten (Mojtahedzadeh et al., 2021).

Neben körperlichen Belastungen und Belastungen der Augen und des Sehvermögens sind insbesondere auch psychische Belastungen im Blick zu halten. Diese können sich u. a. aus der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen, der Arbeitsumgebung sowie auch neuen Arbeitsformen wie räumlicher Mobilität ergeben. Diese und weitere, auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen basierenden Empfehlungen und Hinweise auf Risikofaktoren sind unter anderem dem Leitfaden der DGUV (2019) zu Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (DGUV Information 215-410) sowie dem Handbuch Gefährdungsbeurteilung der BAuA zu entnehmen (Kittelmann et al., 2021).

8 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Erholung

Die Länge der Arbeitszeit bestimmt die Dauer der Exposition gegenüber weiteren Arbeitsbelastungen und steckt zudem den zeitlichen Rahmen ab, der für Erholung, Familie und andere private Aktivitäten zur Verfügung steht. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sieht grundsätzlich eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden vor, die auf bis zu zehn Stunden verlängert werden kann, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden an sechs Werktagen nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Die Erkenntnislage zu langen Arbeitszeiten und Gesundheit kann als gesichert betrachtet werden (Beermann et al., 2019). Überblicksarbeiten und Meta-Analysen offenbaren Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit wie einem erhöhten Risiko für Angststörungen, Schlafstörungen, depressive Symptomaten und Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Amlinger-Chatterjee, 2016; Bannai & Tamakoshi, 2014; Kivimäki et al., 2015; Rivera et al., 2020; Virtanen et al., 2012; Virtanen & Kivimäki, 2018). Zudem gehen lange tägliche Arbeitszeiten mit einer geringeren Arbeitsleistung und höheren Unfallrisiken einher (Fischer et al., 2017; Folkard & Lombardi, 2006; Rodriguez-Jareño et al., 2014). So nimmt mit längerer täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit die Wahrscheinlichkeit von Behandlungsfehlern und Arbeitsunfällen zu (Nachreiner et al., 2010; Rodriguez-Jareño et al., 2014; Tucker & Folkard, 2012). Dabei folgt der Anstieg des Unfallrisikos ab der achten Arbeitsstunde einer Exponentialkurve, sodass das Risiko nach zwölf Stunden doppelt so hoch wie nach acht Stunden ist (Wagstaff & Lie, 2011). Schließlich zeigen Überblicksarbeiten auch, dass lange Arbeitszeiten und Überstunden mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben einhergehen (Ng & Feldman, 2008; Wirtz, 2010).

Erholung ist ein entscheidender Faktor für den Erhalt der Gesundheit von Beschäftigten. Dies können zum einen Ruhepausen und Kurzpausen, die in den Arbeitstag integriert sind (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016a), sowie Ruhezeiten am Feierabend und an freien Tagen leisten. Nach dem Arbeitszeitgesetz muss nach

Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden folgen, wobei auch einige Abweichungen zugelassen sind. Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Frage einer gerade noch akzeptablen bzw. risikofreien Mindestruhezeit liegen derzeit nicht vor (Beermann et al., 2019; Seiler, 2018). Jedoch weisen zahlreiche Studien darauf hin, dass Unterschreitungen der Ruhezeit von elf Stunden mit Schlafstörungen, vermehrter Müdigkeit, Schläfrigkeit und Erschöpfung einhergehen (Åkerstedt & Kecklund, 2017; Dahlgren et al., 2016; Eldevik et al., 2013; Härmä et al., 2018; Ikeda et al., 2021; Kubo et al., 2018; Vedaa et al., 2016, 2017a). Zudem steigt bei verkürzten Ruhezeiten das Risiko für Bluthochdruck (Cho et al., 2020), gesundheitliche Beschwerden (Backhaus et al., 2019), Beeinträchtigungen der mentalen Gesundheit (Sato, Kuroda & Owan, 2020), Unfälle (Nielsen et al., 2019; Vedaa et al., 2020) sowie von Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (Vedaa et al., 2017b). Ebenfalls zeigen sich Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben im Zusammenhang mit verkürzten Ruhezeiten (Åkerstedt & Kecklund, 2017; Backhaus et al., 2019; Karhula et al., 2017, 2018).

Auch die Betrachtung von Obligationszeiten, d. h. Verpflichtungen und Tätigkeiten, die notwendigerweise außerhalb der Arbeitszeit auszuführen sind, kann Anhaltspunkte für erforderliche Mindestruhezeiten geben (Seiler, 2018; Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2016). Diese, individuell unterschiedlichen, Zeiten sind definitionsgemäß nicht frei disponibel (Opaschowski, 2008). Für Menschen im Alter von 18 bis 65 Jahren wird eine Schlafdauer von sieben bis neun Stunden (im Durchschnitt acht Stunden) empfohlen (Hirschowitz, 2015). Sofern nicht zuhause gearbeitet wird, kann von Pendelzeiten von durchschnittlich 45 Minuten ausgegangen werden. Zudem sind Zeiten für persönliche Hygiene (30 Minuten) und Nahrungszubereitung bzw. -aufnahme (90 Minuten) zu veranschlagen. In Summe ergeben sich hieraus Obligationszeiten von 10,75 Stunden (abzüglich ggf. eingesparter Pendelzeiten). Unberücksichtigt bleiben in dieser Aufstellung Zeiten für erforderliche Arbeiten im Haushalt und familiäre Sorgearbeit wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, die zur Lebenswirklichkeit vieler Erwerbstätiger gehören.

Tabelle 4 Durchschnittliche Mindestbedarfe der Obligationszeiten nach Art der Obligation

Art der Obligation	Durchschnittliche Mindestdauer (in Stunden)
Schlafen	8,00
Pendeln	0,75
Nahrungszubereitung und -aufnahme	1,50
Hygiene	0,50
Gesamtdauer	10,75

Auch dem mentalen Abschalten („Psychological Detachment“) kommt eine Schlüsselrolle bei der Erholung zu (Seiler, 2013; Sonnentag & Fritz, 2015; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016b). So kann Erholung erst stattfinden, wenn die Arbeitstätigkeit beendet ist und keine Beanspruchung der gleichen funktionalen Systeme mehr stattfindet (Meijman & Mulder, 1998). Unterbrechungen durch E-Mails oder Anrufe außerhalb der Arbeitszeit können die Erholung und das Abschalten von der Arbeit erschweren, zu Erschöpfung, Stress und Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben beitragen, wie eine Überblicksarbeit von Pangert et al. (2016) zeigt. Teils geht allein die Erwartung, erreichbar sein zu müssen, mit Beeinträchtigungen einher.

Andererseits belegen Überblicksarbeiten, dass Kontrollmöglichkeiten über die eigene Arbeitszeit und die Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit mit weniger psychischen Beeinträchtigungen einhergehen (Amlinger-Chatterjee, 2016). Zudem sind zeitliche Handlungsspielräume auf Seiten der Beschäftigten mit einer besseren Vereinbarkeit und weniger Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben assoziiert (Arlinghaus et al., 2019; Nijp et al., 2012). Zugleich kann auch von hohen zeitlichen Handlungsspielräumen, beispielsweise bei Vertrauensarbeitszeit, ein Gefährdungspotenzial ausgehen, wenn diese zu einer Extensivierung der Arbeitszeit zur Bewältigung eines hohen Arbeitsaufkommens mittels selbstgefährdender Verhaltensweisen genutzt werden (Brenscheidt & Wöhrmann, 2021; Krause et al., 2012).

9 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Chancen und Risiken von Homeoffice

Die Nutzung von Homeoffice geht aus arbeitswissenschaftlicher Sicht mit unterschiedlichsten Chancen und Risiken einher, die jedoch auch von verschiedenen Rahmenbedingungen und individuellen Faktoren abhängen (Herrmann & Frey Cordes, 2020; Seiler & Krauss-Hoffmann, 2020; Wessels et al., 2019).

Eine Meta-Analyse von Gajendran und Harrison (2007) weist auf Zusammenhänge zwischen Homeoffice bzw. Telearbeit und einer höheren wahrgenommenen Autonomie sowie geringeren Konflikten zwischen Arbeit und Familie hin. Die Qualität der Beziehungen am Arbeitsplatz war durch Homeoffice bzw. Telearbeit nicht allgemein beeinträchtigt. Zudem zeigen sich vorteilhafte Effekte von Homeoffice bzw. Telearbeit auf Arbeitszufriedenheit, objektiv gemessener bzw. durch Vorgesetzte eingeschätzte Arbeitsleistung, Wechselabsichten und Rollenkonflikte, die teils durch die Autonomiewahrnehmung vermittelt werden. Eine weitere Meta-Analyse von Allen et al. (2013) konnte geringere Beeinträchtigungen des Familienlebens durch die Arbeit bei Beschäftigten mit Homeoffice bzw. Telearbeit feststellen, aber keine Effekte bezüglich der Beeinträchtigung der Arbeit durch das Familienleben. Das in beiden Meta-Analysen festgestellte Ausmaß der Heterogenität in den Befunden legt die Existenz weiterer kontextueller oder persönlicher Einflussfaktoren nahe (Allen et al., 2015).

Die Überblicksarbeit von Allen et al. (2015) weist darauf hin, dass die Arbeitszufriedenheit bei einem moderaten Umfang der Arbeit von zuhause höher ist als bei sehr umfangreicher oder nur geringer Nutzung von Homeoffice oder Telearbeit. Die exzessive Arbeit von zuhause (mehr als 2,5 Tage pro Woche) begünstigt der Meta-Analyse von Gajendran und Harrison (2007) zufolge die Reduktion von Konflikten zwischen Arbeit und Familie, beeinträchtigt aber die Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen.

Aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (Wöhrmann et al., 2020) geht hervor, dass die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte bei Beschäftigten am höchsten ist, die nur einen Tag pro Woche von zuhause aus arbeiten. Beschäftigte, die Telearbeit und Homeoffice vereinbart haben, fühlen sich zudem seltener als Teil einer Gemeinschaft bei der Arbeit, eine Tendenz, die sich bei einem höheren Umfang der Arbeit von zuhause verschärft.

Beschäftigte mit und ohne Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung sind ähnlich häufig zufrieden mit der Work-Life-Balance (Wöhrmann et al., 2020). Zwei bis vier vereinbarte Homeoffice- bzw. Telearbeitstage gehen bei Frauen mit der geringsten, bei Männern hingegen mit der höchsten Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. Am geringsten fällt die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Beschäftigten aus, die zwar keine Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung haben, aber dennoch von zuhause arbeiten.

Bisherige Erfahrungswerte zum Homeoffice lassen nicht den Schluss zu, dass sich die arbeitsgebundene Zeit durch den Wegfall von Pendelzeiten reduziert. Vielmehr scheinen Beschäftigte im Homeoffice oder in Telearbeit häufig länger zu arbeiten. So belegt die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, dass über ein Viertel der Beschäftigten, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, 48 Stunden und länger pro Woche arbeiten (Wöhrmann et al., 2020). Besonders häufig trifft das auf Beschäftigte zu, die an einem Tag pro Woche zuhause arbeiten (32 %). Dies kann insbesondere auf den bei diesen Beschäftigten häufig erlebten Termin- und Leistungsdruck zurückgeführt werden. Die Extensivierung der Arbeitszeit zuhause scheint für diese Beschäftigten ein Ausweg zu sein, um ein hohes Arbeitspensum mit dem Privatleben zu vereinbaren. Zudem berichten 28 Prozent der Beschäftigten, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, dass mindestens einmal im Monat die Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag nicht eingehalten wird. Überdurchschnittlich häufig ist dies bei Beschäftigten der Fall, die täglich von zuhause aus arbeiten (39 %).

Laut der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 geben Beschäftigte, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, häufiger an, dass von ihnen Erreichbarkeit für berufliche Belange auch im Privatleben erwartet wird (27 % vs. 24 %) – besonders häufig ist das bei Frauen der Fall (31 % vs. 23 %). Insbesondere Beschäftigte, die mehrere Tage pro Woche von zuhause aus arbeiten, werden auch häufiger in der Freizeit kontaktiert. Zudem können Beschäftigte mit Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung seltener von der Arbeit abschalten (44 %) als andere

Beschäftigte (51 %). Allerdings unterscheiden sich Beschäftigte mit und ohne Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung nicht signifikant darin, wie erholt sie sich vor der Arbeit fühlen. Zudem lassen sich Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, weniger gut trennen (Wöhrmann et al., 2020).

Auch eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung zeigt eine Tendenz zur Vermischung von Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten. So gibt knapp ein Drittel (31 %) dieser Beschäftigten an, dass bei ihrer Tätigkeit erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz nicht für Telearbeit geeignet ist, geben dies nur 20 Prozent an, bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz für Homeoffice oder Telearbeit geeignet ist, die jedoch nicht von zuhause arbeiten, nur 18 Prozent.

Bei Beschäftigten die zuhause arbeiten, gilt es zudem psychische Gefährdungen im Blick zu behalten. So geht aus der Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 hervor, dass sich Beschäftigte mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz insbesondere durch psychische Belastungen beansprucht fühlen. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, fühlen sich durch Multitasking (68 %) oder Arbeiten unter hohem Zeitdruck (67 %) beansprucht. Auch der Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln (63 %) und wenig durchdachte Arbeitsabläufe (57 %) werden von einem beträchtlichen Anteil der Beschäftigten als beanspruchend erlebt. Jeweils etwa die Hälfte der Beschäftigten fühlt sich durch psychosoziale Belastungen wie Konflikte mit Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen (52 %), Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen (49 %) sowie ungünstiges Führungsverhalten (50 %) beansprucht.

Mit Blick auf den Zusammenhang von Telearbeit bzw. Homeoffice und Gesundheit liegen bislang wenige belastbare Erkenntnisse vor. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt sich zwar bei Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsvereinbarung eine bessere Gesundheit, diese lässt sich mittels multivariater Analysen jedoch in erster Linie auf Tätigkeitscharakteristika zurückführen. Tavares (2017) sowie Allen et al. (2015) weisen darauf hin, dass lange andauernde, unergonomisch gestaltete Bildschirmarbeit und langes Sitzen, das nur wenig durch Pausen unterbrochen wird, mit Muskel-Skelett-Beschwerden und Gewichtszunahme einhergehen können. Neben Bewegungsmangel werden aber auch die Nutzung der eingesparten Zeit durch Wegfall des Pendelns für zusätzliche körperliche Aktivitäten und Einflüsse auf die Ernährung diskutiert. In Ermangelung umfassender Forschung muss hier jedoch vorerst auf die vorliegenden gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Büro- und Bildschirmarbeit zurückgegriffen werden.

Basierend auf arbeitspsychologischen Erkenntnissen zu Telearbeit und virtueller Teamarbeit empfehlen Lengen et al. (2021) zur Vermeidung von sozialer Isolation technische Unterstützung in Form von Informations- und Kommunikationsmitteln zur Verfügung zu stellen, die einen guten Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften ermöglichen. Besonders geeignet zur Überbrückung der räumlichen

Distanz sind demnach synchrone, angereicherte Kommunikationsformen wie z. B. Videokonferenzen. Chaträume und virtuelle Kaffeepausen bieten auch Möglichkeiten zum informellen Austausch. Betriebe sollten zudem Ansprechstellen für verschiedene Herausforderungen im Kontext der virtuellen Zusammenarbeit benennen und digitale Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bereitstellen. Zudem gilt es die durch Homeoffice veränderten Rahmenbedingungen, insbesondere im Hinblick auf psychische Belastungen, in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Führungskräften kommt bei der virtuellen Zusammenarbeit eine Schlüsselrolle zu – ein stetiger Informationsaustausch, Feedback und Vertrauen sowie eine partizipative Abstimmung von Zielen und Aufgaben sind hier entscheidend. Im Hinblick auf den Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen Führungskräfte nicht nur einen Teil der Verantwortung des Arbeitgebers. Gesundheitsförderliche Führung zum Beispiel über die Gestaltung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen stellt für die Beschäftigten eine wichtige Ressource dar. Zugleich können Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gesundheitsthemen sensibilisieren, beim Aufbau von Gesundheitskompetenz unterstützen und haben zudem eine wichtige Vorbildfunktion.

10 Veränderte Risikolagen mit Blick auf Homeoffice während der COVID-19-Pandemie

Mit Bezug auf die Homeoffice-Nutzung während der COVID-19-Pandemie wurden zahlreiche, teils auch repräsentative, Studien durchgeführt. Fraglich ist allerdings, in welchem Umfang sich die gesammelten Erkenntnisse auf die Zeit nach der Pandemie übertragen lassen, da die Verlagerung von Arbeitstätigkeiten in den privaten Raum im Zuge der COVID-19-Pandemie als eine Ausnahmesituation unter besonders ungünstigen Rahmenbedingungen betrachtet werden kann. So ist im Lichte der aktuellen exzessiven Homeoffice-Nutzung von zusätzlichen Risikolagen auszugehen, zumal gewohnte Erholungsmöglichkeiten am Feierabend oder Wochenende fehlen. Insbesondere die soziale Isolation während der exzessiven Homeoffice-Nutzung, aber auch Doppelbelastungen durch Kinderbetreuung und Homeschooling im Zuge des Lockdowns stellen hohe psychische Belastungen dar (Lengen et al., 2021). Mittel- und langfristige Folgen können derzeit noch nicht abgeschätzt werden, allerdings liefern die Studien wichtige Momentaufnahmen.

Ein wichtiger Aspekt ist die Wahrnehmung der eigenen Produktivität der Beschäftigten im Homeoffice. Etwa 40 Prozent der im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP; Schröder et al., 2020) befragten Beschäftigten, stellen ein Absinken ihrer Produktivität im Homeoffice fest und lediglich zehn Prozent von ihnen geben an, viel produktiver arbeiten zu können. Die andere Hälfte der Befragten ist nach eigener Einschätzung im etwa gleichen Umfang produktiv wie im Unternehmen.

Hier spielt auch die individuelle Lebenssituation eine entscheidende Rolle. Denn kommen Doppel- beziehungsweise Mehrfachbelastungen zum Homeoffice hinzu, wie zum Beispiel die Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger, kann dies die Arbeit zum Teil beeinträchtigen. So gaben im Rahmen einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Auftrag gegebenen Befragung 23 Prozent der Befragten eine starke und 12 Prozent sogar eine sehr starke Beeinträchtigung ihrer Arbeit im Homeoffice während gleichzeitiger Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen an (Bonin et al., 2020). Frauen hatten dabei häufiger (18 %) als Männer (7 %) das Gefühl, dass ihre Arbeit sehr stark beeinträchtigt ist.

Die Wohnsituation bzw. das Vorhandensein eines geeigneten Arbeitsplatzes im eigenen Zuhause ist ein weiterer entscheidender Faktor. Dies spiegelt die Wahrnehmung eines erheblichen Anteils der Beschäftigten wieder, die keinen gut geeigneten Arbeitsplatz im Homeoffice haben: Denn über die Hälfte (54 %) der Beschäftigten fühlen sich dadurch etwas, 13 Prozent stark und 5 Prozent sehr stark beeinträchtigt (Bonin et al., 2020).

Dies wird weiterhin unterstrichen von einer aktuellen DEKRA-Studie, in der drei von zehn Beschäftigten im Homeoffice mit Störungen durch die eigene Wohnsituation beispielsweise durch die Familie, Nachbarn oder Lärm (30 %) bzw. aufgrund eines fehlenden, klar abgrenzbaren Arbeitsbereichs oder fehlenden Arbeitszimmers (27 %) zu kämpfen haben. Ist kein ergonomischer Arbeitsplatz gegeben, sind häufig gesundheitliche Probleme wie Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen die Folge. 36 Prozent der befragten Beschäftigten gaben in der Studie an, unter eben solchen Problemen aufgrund eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes zu leiden. Ebenfalls etwa ein Drittel der Befragten (34 %) sieht sich mit fehlenden bzw. unzulänglichen Arbeitsmitteln wie einem zu kleinen Bildschirm oder einer instabilen Internetleitung konfrontiert. Auch zu einer Verlängerung der Arbeitszeit oder zur Arbeit zu untypischen Zeiten wie abends oder am Wochenende kommt es bei gut einem Drittel (32%) der Beschäftigten.

Überwiegend gut hingegen ist die von den Beschäftigten wahrgenommene allgemeine betriebliche Unterstützung im Homeoffice. Die Mehrheit der im Homeoffice Tätigen fühlt sich vom Arbeitgeber gut (45 %) oder sehr gut (44 %) unterstützt. Auch die Unterstützung durch die direkte Führungskraft wird überwiegend gut (38 %) oder sehr gut (46 %) bewertet (Bonin et al., 2020). Die Unterstützung durch Arbeitgeber und Führungskraft wird von Beschäftigten als besser empfunden, die bereits vor der Covid-19-Pandemie zuhause gearbeitet hatten, vermutlich da bei den Übrigen die Verlagerung von Tätigkeiten in den privaten Raum weniger gut vorbereitet war. Besonders Beschäftigte mit zusätzlichen Betreuungsaufgaben fühlen sich betriebsseitig gut unterstützt, was laut den Autorinnen und Autoren der Studie als ein Hinweis auf die hohe Bereitschaft der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten bei der Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen im Hinblick auf familiäre Sorgaufgaben zu unterstützen, interpretiert werden kann. So geben 44 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice an,

dass sie im Juli/August 2020 Arbeit und Familie besser als vor der Pandemie miteinander vereinbaren können, für 47 Prozent hat sich die Vereinbarkeit nicht verändert und neun Prozent bewerten die Vereinbarkeit schlechter. Insbesondere den Beschäftigten, die vorher nicht im Homeoffice tätig waren, gelingt es während der Pandemie besser, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren. Auch die Möglichkeit, den Arbeitsalltag stärker selbst gestalten zu können, bewerten 44 Prozent der Beschäftigten eher positiv und 50 Prozent sehr positiv. Nur sechs Prozent sehen die gesteigerte Autonomie eher kritisch.

Ein offenkundiges Problem im Zuge der pandemiebedingten exzessiven Nutzung von Homeoffice ist die soziale Isolation in Folge des Social Distancing (Lengen et al., 2021). So vermissen drei von vier Beschäftigten (76 %) den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen (Bonin et al., 2020). Zudem geben 60 Prozent der Beschäftigten im Juli/August 2020 an, dass sich der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen verschlechtert hat. Ein Jahr zuvor meinten nur 30 Prozent, dass die Arbeit im Homeoffice die kollegialen Beziehungen negativ beeinflusst.

11 Fazit

Im Zuge der COVID-19-Pandemie fand eine umfangreiche Verlagerung von Tätigkeiten in den Privatbereich statt. Wenngleich diese pandemiebedingt mit besonderen Herausforderungen und Risikolagen verbunden ist, wünschen sich viele Beschäftigte, auch zukünftig einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten zu können. Angesichts dieser Bedarfslage sind dort, wo betriebliche bzw. sozialpartnerschaftliche Strukturen nicht greifen, auch staatliche und rechtliche Regulierungen unter Einbezug - möglichst gesicherter- arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu erwägen. Bei einer Prüfung arbeitsschutzrechtlicher Anpassungen sollten sowohl die Schutzinteressen der Beschäftigten als auch die begründeten Bedarfslagen der Arbeitgeber berücksichtigt werden. Verbindliche und klar geregelte Arbeitsschutzstandards sind auch aus der Perspektive fairer Wettbewerbsbedingungen wichtig.

So gilt es bei der Arbeit im Homeoffice ein Hauptaugenmerk auf eine gesunde und sichere Gestaltung zu legen – erheblich ist dabei auch das Ausmaß der Arbeit von zuhause. Hierbei sind auch insbesondere psychische Gefährdungen im Blick zu halten, die von einer sozialen Isolation bei exzessiver Arbeit von zuhause ausgehen. Daher sollte auch Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, zumindest im Rahmen von Desk-Sharing-Modellen weiterhin ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Förderung des sozial wertvollen, unmittelbaren Austauschs zur Verfügung stehen.

Ferner liegen sowohl im Hinblick auf Bildschirm- und Büroarbeitsplätze und die Arbeitszeitgestaltung umfangreiche arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vor, die auch wichtige Hinweise auf die gesunde Arbeitsgestaltung im Homeoffice liefern. Es kann als gesichert gelten, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen erhöhen (Beermann et al., 2019). Insofern ist auf Grundlage arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse von einer Aufweichung der im Arbeitszeitgesetz definierten Mindeststandards abzuraten. Weiterhin gilt es aber die Datenlage zu Sicherheit und Gesundheit im Homeoffice auszubauen und die arbeitswissenschaftliche Forschung zur Arbeit zuhause weiterzuentwickeln als validierte Grundlage möglicher Rechtsetzung.

Unbestritten ist, dass Homeoffice und die damit einhergehende Subjektivierung der Arbeit erhöhte Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen auf Seiten der Beschäftigten verlangt. In der Verantwortung der Arbeitgeber liegt es aber, hier geeignete Präventionsmaßnahmen zu treffen, Beschäftigte und Führungskräfte zu qualifizieren und Rahmenbedingungen für gesunde und produktive Arbeit im Homeoffice zu schaffen, sodass selbstgefährdende Verhaltensweisen vermieden werden. Die systematische Erfassung von Gefährdungen und die Ableitung geeigneter Maßnahmen nehmen in einer sich verändernden, digitalisierten Arbeitswelt an Komplexität zu. Die neuen Herausforderungen, die über das Betriebsgelände hinausreichen und schwerpunktmäßig auch psychische Faktoren umfassen, sollten sich auch in der Qualifizierung der Akteure der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation (insbesondere auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit)

widerspiegeln, damit diese auch zukünftig fachkundig und bedarfsgerecht beraten können. Zudem braucht es gute Tarifverträge, die Fragen der sicherheits- und gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung beinhalten sowie kluge Dienst- und Betriebsvereinbarungen mit Mindeststandards zur flankierenden Unterstützung von Beschäftigten und auch Führungskräften, denen bei der virtuellen Zusammenarbeit eine Schlüsselrolle zukommt.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zeigen sich bezüglich einer Ausweitung der Möglichkeiten zum Homeoffice gegenüber dem Vor-Krisen-Niveau bislang eher verhalten. Bei der Anpassung von Regelungen zum Homeoffice sollte ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass diese auch für KMU, die für die deutsche Wirtschaftsstruktur prägend sind, umsetzbar sind. Arbeitsgestaltungswissen sollte für KMU zielgruppenbezogen aufbereitet werden, damit auch diese Gefährdungsbeurteilungen bei Homeoffice-Arbeitsplätzen umsetzen können. Auch staatliche und staatlich geförderte Beratungsstellen oder Unterstützungsstrukturen der mittelbar staatlichen Unfallversicherungsträger können hier mit Angeboten für KMU konkrete Hilfestellungen geben. Darüber hinaus werden die Herausforderungen der Digitalisierung und Arbeit auf Distanz, verbessert mit trägerübergreifenden Präventionsanstrengungen, insbesondere zwischen den Unfallversicherungsträgern sowie den Gesetzlichen Krankenkassen zu bewältigen sein. Zudem gilt es, auch bestehende Strukturen wie die regionalen Koordinierungsstellen der Gesetzlichen Krankenversicherungen zur Unterstützung von KMU bei der Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung verstärkt einzubinden.

Die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zuhause zu erledigen, wird voraussichtlich über die Pandemie hinaus ein entscheidender Faktor bei der Bindung und Gewinnung von Fachkräften sein. Homeoffice bietet aus arbeitswissenschaftlicher Sicht Chancen, beispielsweise mit Blick auf Autonomieerleben und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, aber auch Risiken wie eine verstärkte Vereinzelung. Diese Entwicklungen gilt es durch geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Prävention, die den Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt gerecht werden, zu flankieren.

12 Literaturverzeichnis

- Åkerstedt, T. & Kecklund, G. (2017). What work schedule characteristics constitute a problem to the individual? A representative study of Swedish shift workers. *Applied Ergonomics*, 59, 320–325. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.09.007>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.006>
- Allen, T., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Amlinger-Chatterjee, M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3a>
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vom 26.04.2021. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 26.04.2021. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>
- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S. & Rotenberg, I. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019). Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 394-417. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00169-8>
- Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C. & Pohlan, L. (2020). *Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?* In: baua:Bericht kompakt, 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20201123>
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.). https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2452-3.pdf?__blob=publicationFile&v=6

- Bannai, A. & Tamakoshi, A. (2014). The association long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5–18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3388>
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Forschungsbericht 549. Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (Hrsg.). http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_99.pdf
- Brenscheidt, F. & Wöhrmann, A. M. (2021). Arbeitszeitgestaltung. In Kittelmann, M., Adolph, L., Michel, A., Packroff, R., Schütte, M. & Sommer, S. (Hrsg.), (2021). *Handbuch Gefährdungsbeurteilung* (1. Auflage). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fachbuch20210127>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS]. (2021). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (2004). Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV). https://www.gesetze-im-internet.de/arbstdtv_2004/_2.html
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (2008). Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 28.04.2021. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbmedvv/BJNR276810008.html>
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (2015). Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV). https://www.gesetze-im-internet.de/betrsv_2015/BetrSichV.pdf
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2017). Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG). https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf
- Cho, Y.-S., Lee, S., Yoon, J.-H., Lee, J., Park, J. B., Lee, K.-J. & Jeong, I. (2020). Short rest between shifts and risk of hypertension in hospital workers. *Journal of Hypertension*, 38(2), 211–217. <https://doi.org/10.1097/HJH.0000000000002264>

- Dahlgren, A., Tucker, P., Gustavsson, P., & Rudman, A. (2016). Quick returns and night work as predictors of sleep quality, fatigue, work-family balance and satisfaction with work hours. *Chronobiology International*, 33(6), 759–767. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167725>
- DAK – Gesundheit. (2021). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Update. Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2447824.pdf>
- DEKRA (2021). Arbeitssicherheitsreport 2021. Belastung, Gesundheit, Digitalisierung. <https://www.dekra.de/de/whitepaper-asr2021/>
- Deutscher Bundestag (2016). Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht. Aktenzeichen WD 6 – 3000 – 086/16. <https://www.bundestag.de/resource/blob/437294/fe1921720c18a9dfd26ab58dd7f9b06b/wd-6-086-16-pdf-data.pdf>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. [DGUV]. (2019). Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung. DGUV Information 215-410. <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/409/bildschirm-und-bueroarbeitsplaetze-leitfaden-fuer-die-gestaltung>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. [DGUV], Fachbereich Verwaltung (2021). Fachbereich Aktuell. Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. [DGUV] (Hrsg.). <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3925>
- Eldevik, M. F., Flo, E., Moen, B. E., Pallesen, S., & Bjorvatn, B. (2013). Insomnia, excessive sleepiness, excessive fatigue, anxiety, depression and shift work disorder in nurses having less than 11 hours in-between shifts. *PLoS ONE*, 8(8), 1–9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0070882>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2020). *Living, working and COVID-19. First findings – April 2020*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf
- Fischer, D., Lombardi, D. A., Folkard, S., Willetts, J. & Christiani, D. C. (2017). Updating the “Risk Index”: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. *Chronobiology International*, 34, 1423-1438.
- Folkard, S. & Lombardi, D. A. (2006). Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and “accidents”. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 953-963.

- Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). *Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB-Kurzbericht Nr. 13.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C. & Müller, D. (2021). *Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht Nr. 5/2021.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-05.pdf>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019). *Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. IAB-Kurzbericht Nr. 11/2019.* Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>
- Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Puttonen, S., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Hakola, T., Pentti, J., Oksanen, T., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2018). Association of changes in work shifts and shift intensity with change in fatigue and disturbed sleep: A within-subject study. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 44(4), 394–402. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3730>
- Herrmann, M. & Frey Cordes, R. (2020). Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis? *IUBH Discussion Papers – Human Resources*, Nr. 2/2020. <http://hdl.handle.net/10419/217267>
- Hirschowitz, M. (2015). *The National Sleep Foundation's sleep time duration recommendations: methodology and results summary, Sleep Health.* https://sleepfoundation.org/sites/default/files/STREPchanges_1.png (abgerufen am 28.04.2021).
- Ikeda, H., Kubo, T., Sasaki, T., Liu, X., Matsuo, T., So, R., Matsumoto, S. & Takahashi, M. (2021). Daytime Workers with Longer Daily Rest Periods Have Smaller Sleep Debt and Social Jetlag: A Cross-Sectional Web Survey. *Behavioral Sleep Medicine*, 19(1), 99-109. <https://doi.org/10.1080/15402002.2020.1714623>
- Karhula, K., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Ropponen, A., Puttonen, S., Kivimäki, M., & Härmä, M. (2018). Are changes in objective working hour characteristics associated with changes in work-life conflict among hospital employees working shifts? A 7-year follow-up. *Occupational Environment Medicine*, 75(6), 407–411. <https://doi.org/oemed-2017-104785>

- Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M., & Härmä, M. (2017). Objective working hour characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International*, 34(7), 876–885. <https://doi.org/10.1080/07420528.2017.132920>
- Keller, M., Risse, C., Brauner, C. & Krauss-Hoffmann, P. (2021). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (Hrsg.). https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer9.pdf
- Kittelmann, M., Adolph, L., Michel, A., Packroff, R., Schütte M. & Sommer, S. (2021). *Handbuch Gefährdungsbeurteilung*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:fachbuch20210127>
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., De Bacquer, D., Dragano, N., Erbel, R., Geuskens, G. A., Hamer, M., Hoofman, W. E., Houtman, I. L., Jöckel, K. H., ... Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *Lancet*, 386(10005), 1739–1746. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J., & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 191–202). Springer.
- Kubo, T., Izawa, S., Tsuchiya, M., Ikeda, H., Miki, K., & Takahashi, M. (2018). Day-to-day variations in daily rest periods between working days and recovery from fatigue among information technology workers: One-month observational study using a fatigue app. *Journal of Occupational Health*, 60(5), 394–403. <https://doi.org/10.1539/joh.2018-0073-OA>
- Lengen, J. C., Kordsmeyer, A.-C., Rohwer, E., Harth, V. & Mache, S. (2021). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19_Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71, 63 – 68. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>
- Meijman, T. E. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Hrsg.), *Handbook of work and organizational psychology* (2. Aufl., S. 5–33). Psychology Press.

- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Weiland, A., Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, R., Krieger, U., Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M. & Cornesse, C. (2020). *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns*. Universität Mannheim (Hrsg.). https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55628/1/MannheimerCoronaStudie_Homeoffice_2020-07-09.pdf?rs=true&wid=
- Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J., Harth, V. & Mache, S. (2021). Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 2, 69-74. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00419-1>
- Nachreiner, F., Wirtz, A., Dittmar, O., Schomann, C. & Bockelmann, M. (2010). *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/ EC and the evolution of working time organisation – Annex 1: Study on health and safety aspects of working time* (Bericht). Europäische Kommission.
- Ng, T. W. H. & Feldman D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853–880. <https://doi.org/10.1002/job.536>
- Nielsen, H. B., Hansen, Å. M., Conway, S. H., Dyreborg, J., Hansen, J., Kolstad, H. A., . . . Garde, A. H. (2019). Short time between shifts and risk of injury among Danish hospital workers: a register-based cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45, 166–173.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P. & Kompier, M. A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work–non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(4), 299–313. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3307>
- Opaschowski, H. W. (2008). *Einführung in die Freizeitwissenschaft*. Springer.
- Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit* (2. Aufl.). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd76.pdf?__blob=publicationFile
- Präventionsgesetz (PrävG) vom 28.04.2021. https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=/%255B@attr_id=%27bgbl115s1368.pdf%27%255D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s1368.pdf%27%5D__1619617894495

- Rivera, A. S., Akanbi, M., O'Dwyer, L. C., McHugh, M. (2020). Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with meta-analyses. *PLoS ONE*, 15(4): e0231037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231037>
- Rodriguez-Jareño, M. C., Demou, E., Vargas-Prada, S., Sanati, K. A., Škerjanc, A., Reis, P. G., . . . Serra, C. (2014). European Working Time Directive and doctors' health: a systematic review of the available epidemiological evidence. *BMJ Open*, 4, e004916.
- Schröder, C., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., Kröger, H., Kühne, S., Liebig, S., Schupp, J., Seebauer, J. & Zinn, S. (2020). *Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1080, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.). <http://hdl.handle.net/10419/219000>
- Seiler, K., Beerheide, E., Figgen, M., Goedicke, A., Alaze, F., Rack, R., Mayer, S., van Looche-Scholz, A. & Evers, G. (2013). *Arbeiten, Leben und Erholung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Nordrhein-Westfalen*. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (Hrsg.). https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer_3.pdf
- Seiler, K. & Krauss-Hoffmann, P. (2020). Gesunde und produktive Arbeit im Homeoffice. In *DGUV forum* 8/2020. https://forum.dguv.de/issues/DGUV_Forum_08_2020.pdf
- Seiler, K. (2018). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Bundestages: „Änderung des Arbeitszeitgesetzes“ am 25.06.2018. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung. <https://www.bundestag.de/resource/blob/561204/13fefe602ec31b18d0205775b5f5617c/Materialzusammenstellung-data.pdf>
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36, <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tucker, P. & Folkard, S. (2012). *Working time, health and safety: A research synthesis paper*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf

- Vedaa, Ø., Harris, A., Waage, S., Bjorvatn, B., Thun, E., Buchvold, H. V., Djupedal, I. L. R. & Pallesen, S. (2020). A longitudinal study on the association between quick returns and occupational accidents. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(6), 645-649. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3906>
- Vedaa, Ø., Harris, A., Bjorvatn, B., Waage, S., Sivertsen, B., Tucker, P. & Pallesen, S. (2016). Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics*, 59(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1052020>
- Vedaa, Ø., Mørland, E., Larsen, M., Harris, A., Erevik, E., Sivertsen, B., Bjorvatn, B., Waage, S. & Pallesen, S. (2017a). Sleep detriments associated with quick returns in rotating shift work: A diary study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(6), 522–527. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001006>
- Vedaa, Ø., Pallesen, S., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B., Erevik, E. & Harris, A. (2017b). Short rest between shift intervals increases the risk of sick leave: A prospective registry study. *Journal of Occupational Environment Medicine*, 74(7), 496–501. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103920>
- Virtanen, M. & Kivimäki, M. (2018). Long working hours and risk of cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 20(11), 123. <https://doi.org/10.1007/s11886-018-1049-9>
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2012). Long Working Hours and Coronary Heart Disease: A Systematic Review and Meta-Analysis. *American Journal of Epidemiology*, 176(7), 586-596. <https://doi.org/10.1093/aje/kws139>
- Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E., Magnusson Hanson, L. L., Lallukka, T., Nyberg, S. T., . . . Kivimäki, M. (2018). Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 239-250.
- Wagstaff, A. S. & Lie, J.-A. S. (2011). Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37, 173-185.
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016a). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Pausen* (baua: Bericht). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3b.pdf>

- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016b). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Detachment*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3c>
- Wessels, C., Füsers, F. & Krauss-Hoffmann, P. (2019). „Arbeitsschutz 4.0“: Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice wirksam gestalten. *sicher ist sicher*, 06.19, 270-275.
- Wessels, C., Füsers, F.; Krauss-Hoffmann, P. (2020). *Gesund und sicher im Homeoffice arbeiten*. In: Arbeitsschutz besser managen, Organisation und Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen, v. Gehrig, S., Köchling, S. & Poppelreuter, S. TÜV Rheinland (Hrsg.). Loseblattwerk, 17. Ergänzungslieferung, 2020.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut [WSI]. (2021). *Neue Verordnung wirkt sich aus*. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_02_16.pdf
- Wirtz, A. (2010). *Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd59.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte*. 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200713>
- Wöhrmann, A. M. & Brauner, C. (2020). Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität in: *Stressreport Deutschland 2019, Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] (Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20191007>

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Yvonne Lott, Düsseldorf

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

STELLUNGNAHME

zum Antrag „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, Drucksache 19/13077

Dr. Yvonne Lott

Der Antrag „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, Drucksache 19/13077, ist ausdrücklich zu begrüßen.

Die wachsende Zahl an Zweiverdienst-Haushalten und die sich wandelnden Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt erhöhen für die Beschäftigten den Bedarf nach mehr örtlicher und zeitlicher Flexibilität, um Beruf und außerberufliche Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildungen zu vereinbaren. Darüberhinaus haben Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten¹ durch die Corona-Pandemie eine enorme Verbreitung erfahren (Emmler und Kohlrausch 2021). Beschäftigte wünschen sich, auch in Zukunft mobil arbeiten zu können (Ahlers et al. 2021). Unternehmen haben ebenfalls gute Erfahrungen mit Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten gemacht und werden voraussichtlich an diesen Arbeitsarrangements festhalten (Bitkom 2020).

Ein Recht auf Homeoffice trägt diesen Entwicklungen Rechnung. Ein rechtlicher Anspruch ist eine zentrale Maßnahme, die den notwendigen Rahmen für die Gewährung und Gestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten setzt. Er legitimiert und normalisiert ortsflexibles Arbeiten und unterstützt die betriebliche Gestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten.

Mit Blick auf den empirischen Forschungsstand ist ein Recht auf Homeoffice vor allem aus fünf Gründen notwendig: Ein rechtlicher Anspruch hat das Potenzial (1) soziale Gleichheit zu fördern, (2) die Legitimation von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten zu stärken und betriebliche Barrieren abzubauen, (3) Karriereachteilen und der Entgrenzung von Arbeit im Homeoffice bzw. bei mobilem Arbeiten entgegen-

¹ Mobiles Arbeiten erfasst „alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise (flexibel) oder regelmäßig (an fest vereinbarten Tagen) außerhalb der Betriebsstätte durchgeführt werden“, wobei mobile Arbeit „nicht auf Arbeit mit mobilen Endgeräten beschränkt“ ist (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020, S.2 f.). Mobiles Arbeiten impliziert das Ziel, die Arbeitstätigkeit und persönliche Lebensführung besser vereinbaren zu können (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2020) und schließt Homeoffice mit ein.

genzuwirken, (4) die Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Produktivität zu fördern und (5) Tarifpartner und betriebliche Akteure dazu anzuhalten, weitere zentrale Regelungen bzw. Rahmenbedingungen für vereinbarkeits- und gesundheitsförderliches mobiles Arbeiten zu implementieren (Kratzer et al. 2015b; Kratzer et al. 2015a; Kratzer 2018).

1. Förderung von sozialer Gleichheit

Um soziale Gleichheit zu fördern und Ausgrenzung und Interessenskonflikte in der Belegschaft zu vermeiden, muss der Zugang zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten universell sein (Kossek et al. 2010; Ryan und Kossek 2008), d.h. diese Arbeitsarrangements sollten prinzipiell allen offenstehen.

Vor und während der Corona-Pandemie gab und gibt es jedoch soziale Ungleichheiten beim Zugang zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten (Felstead und Jewson 2002; Lott 2016; Ahlers et al. 2021). Beschäftigten auf mittleren und unteren betrieblichen Positionen, Frauen und ethnischen Minderheiten war und ist die Arbeit von zu Hause häufiger verwehrt (Lott und Abendroth 2020; Lambert und Waxman 2005). Das ungenutzte Homeoffice-Potenzial vor der Corona-Pandemie schätzt Brenke (2016) auf 40 Prozent.

Ein rechtlicher Anspruch liefert einen universellen Zugang zum Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten. Mit einem rechtlichen Anspruch steht allen Arbeitsplätzen mobile Arbeit bzw. Homeoffice prinzipiell offen. Somit kann für jeden Arbeitsplatz geprüft werden, ob ortsflexibles Arbeiten wenigstens teilweise möglich ist. Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten aus technischen oder tätigkeitsspezifischen Gründen nicht möglich sein, können Alternativen (z.B. zeitflexible Arbeitszeiten) angeboten werden.

2. Förderung von Legitimation und Abbau von betrieblichen Barrieren

Ein Recht auf Homeoffice trägt zur Legitimation von ortsflexiblem Arbeiten bei, da es das Signal sendet, dass ortsflexibles Arbeiten eine vom Gesetzgeber anerkannte Arbeitsform ist.

Eine stärkere Legitimation von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten kann die Präsenzkultur in Betrieben und die Barrieren bei deren Nutzung schwächen. Beschäftigte verzichten häufig auf ortsflexibles Arbeiten, da Vorgesetzten die Präsenz im Betrieb wichtig ist und Beschäftigte Karriere Nachteile durch Homeoffice befürchten (Lott und Abendroth 2020). Diese kulturellen Barrieren nehmen vor allem Frauen wahr (Lott und Abendroth 2020), denen häufiger als Männern Arbeitsengagement abgesprochen wird (Leslie et al. 2012; Munsch 2016).

Ein Recht auf Homeoffice kann diese kulturellen Barrieren abbauen und somit die Nutzung von Homeoffice erleichtern.

3. Verhinderung von Karrierenachteilen und Entgrenzung der Arbeit

In Betrieben mit einer starken Präsenzkultur verstoßen Beschäftigte, die nicht im Büro arbeiten, gegen Anwesenheitserwartungen. Damit werden Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten zu einem Stigma und gelten als Zeichen für ein geringes Arbeitsengagement (Chung 2018; Munsch 2016). Dies kann zu Karrierenachteilen führen (Leslie et al. 2012). Beschäftigte stehen daher oft unter dem Druck, zu zeigen, dass sie trotz ortsflexiblem Arbeiten engagierte und produktive Arbeitskräfte sind.

Aufgrund der Präsenzkultur wird die Arbeit außerhalb des Betriebs häufig als eine Art Geschenk wahrgenommen, für das sich Beschäftigte revanchieren müssen (Menezes 2013). Als Gegenleistung machen Arbeitnehmer*innen im Homeoffice öfter Überstunden als im Betrieb (Noonan und Glass 2012; Madden und Jones 2008) und nehmen die Anforderungen wahr, außerhalb der Arbeit Emails zu lesen bzw. erreichbar sein zu müssen (Kelliher und Anderson 2010; Madden und Jones 2008). Die durch Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten wegfallende Pendelzeit wird oftmals nicht für Freizeitaktivitäten genutzt, sondern für längere Arbeitszeiten (Kelliher und Anderson 2010; Kelliher und Menezes 2019).

Ein Recht auf Homeoffice, das die Legitimation dieser Arbeitsarrangements erhöht und so die Präsenzkultur in den Betrieben abbaut, trägt somit dazu bei, Vereinbarkeitsprobleme (Abendroth/Reimann 2018) und die Entgrenzung von Arbeit (Lott 2017) zu verhindern.

4. Verbesserung der Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Produktivität

Ein Recht auf Homeoffice sorgt für Legitimität und Verbindlichkeit und gibt Beschäftigten das Gefühl von Sicherheit und Verlässlichkeit. Letztere fördern die Gesundheit und Work-Life-Balance (Raghuram und Wiesenfeld 2004). Ist etwa Homeoffice vertraglich geregelt, machen Beschäftigte bessere Vereinbarkeitserfahrungen (Lott 2020): Mit einer vertraglichen Homeoffice-Regelung liegt die Wahrscheinlichkeit, ausschließlich gute Vereinbarkeitserfahrungen zu machen, bei 46 Prozent gegenüber 32 Prozent ohne eine solche Regelung. Vertragliche Regelungen verhindern zudem unbezahlte Überstunden (Bellmann und Hübler 2020).

Ein Recht auf Homeoffice setzt den Rahmen für vertragliche Regelungen.

Eine gute Work-Life-Balance wiederum fördert die Produktivität der Beschäftigten (Konrad und Mangel 2000; Perry-Smith und Blum 2000) und kommt damit auch den Unternehmen zu gute. Vor allem die Möglichkeit, zu Hause bzw. mobil arbeiten zu können, ist mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und Einsatzbereitschaft verbunden (Chen und Fulmer 2018; Eaton 2003; Kelliher und Menezes 2019).

Ein Recht auf Homeoffice, dass die Möglichkeit für ortsflexibles Arbeiten prinzipiell für alle schafft, kann damit auch für Unternehmen günstig sein.

5. *Anreiz für sozialpartnerschaftliche und betriebliche Regelungen und Rahmenbedingungen*

Ein Recht auf Homeoffice muss durch Regelungen und Rahmenbedingungen auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene flankiert werden (Abendroth und Reimann 2018; Bellmann und Hübler 2020; Ahlers et al. 2021).

Ein rechtlicher Anspruch kann ein Anreiz für Sozialpartner und betriebliche Akteure sein, weitere Regelungen zum Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten (Kratzer et al. 2015b; Kratzer et al. 2015a; Kratzer 2018) auszuarbeiten bzw. zu implementieren und an branchen- bzw. betriebsspezifische Gelegenheiten anzupassen.

Folgendes muss durch ein Recht auf Homeoffice gewährleistet sein:

- **Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten als Ergänzung zum Arbeitsplatz:** Vor allem eine Mischung aus Homeoffice bzw. mobiler Arbeit und Arbeit am Arbeitsplatz ist vereinbarkeits- und gesundheitsfreundlich (Golden et al. 2006), etwa wenn zwei Tage oder mehr zu Hause bzw. mobil gearbeitet werden (Gajendran und Harrison 2008). Ausschließliche Arbeit außerhalb des Betriebs kann zur professionellen Isolation führen (Golden et al. 2006) und die Arbeit im Team bzw. den notwendigen Austausch mit Kolleg:innen verhindern. Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu arbeiten, sollte daher gegeben sein.
- **Freiwilligkeit:** Beschäftigte müssen sich frei entscheiden können, ob sie zu Hause bzw. mobil arbeiten (Kaduk et al. 2019; Kossek et al. 2006). Beschäftigte, die (mit)entscheiden können, wo sie arbeiten, sind weniger gestresst, erkranken seltener an Burnout bzw. Depression, haben seltener Kündigungsabsichten und sind zufriedener im Job (Kaduk et al. 2019; Kossek et al. 2006).
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitszeitgesetz:** Die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Arbeitszeitgesetzes gelten selbstverständlich auch im Homeoffice bzw. beim mobilen Arbeiten. Diese Regelungen sind zentral, um Entgrenzung von Arbeit und damit negative Folgen für die Gesundheit und Work-Life-Balance zu vermeiden. Überstunden und fehlende Ruhepausen schaden der physischen und psychischen Gesundheit (Allen und Armstrong 2006; Allen et al. 2000; Polzer und Seiler 2014), der Qualität des Familienlebens (Matthews et al. 1996), dem Wohlbefinden der Familienmitglieder (Carlson et al. 2018; Schwind Wilson et al. 2018) und der Arbeitszeitzufriedenheit (Wright et al. 2014).

- **Mitbestimmungsrecht:** Ein Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten ist notwendig, etwa wie im Referentenentwurf des Betriebsrätestärkungsgesetzes (BMAS 2021) vorgesehen. Ein Mitbestimmungsrecht fördert Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten und begegnet den Entgrenzungsrisiken, die mit diesen Arbeitsarrangements verbunden sind (Lott 2017).
- **Datenschutz und Versicherungsschutz:** Regelungen zum Datenschutz und Versicherungsschutz beim Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten müssen entwickelt bzw. implementiert werden.

Literatur

Abendroth, Anja-Kirstin; Reimann, Mareike (2018): Telework and work-family conflict across workplaces. Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. In: Sampson Lee Blair und Josip Obradović (Hg.): The work-family interface: Spillover, complications, and challenges. Bingley, UK: Emerald Publishing, S. 323–348. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>.

Ahlers, Elke; Mierich, Sandra; Zucco, Aline (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona Risiken abwenden - Potenziale nutzen. Düsseldorf (WSI Report, 65).

Allen, Tammy D.; Armstrong, Jeremy (2006): Further Examination of the Link Between Work-Family Conflict and Physical Health. The Role of Health-Related Behaviors. In: *American Behavioral Scientist* 49 (9), S. 1204–1221.

Allen, Tammy D.; Herst, David E. L.; Bruck, Carly S.; Sutton, Martha (2000): Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2), S. 278–308.

Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020): Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links. In: *International Journal of Manpower* 41.

Bitkom (2020): Mehr als 10 Millionen arbeiten ausschließlich im Homeoffice. Berlin: Bitkom. Online verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mehr-als-10-Millionen-arbeiten-ausschliesslich-im-Homeoffice>, zuletzt geprüft am 08.03.2021.

BMAS (2021): Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz). Referentenentwurf.

Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-entwurf-zur-foerderung-derbetriebsratswahlen-und-zur-staerkung-der-betriebsraete.html>, zuletzt geprüft am 28.04.21.

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Berlin (DIW Wochenbericht, 5).

Carlson, Dawn S.; Thompson, Merideth J.; Crawford, Wayne S.; Bosswell, Wendy R.; Whitten, Dwayne (2018): Your job is messing with mine! The impact of mobile device use for work during family time on the spouse's work life. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 23 (4), S. 471–482.

Chen, Yan; Fulmer, Ingrid S. (2018): Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. In: *Human Resource Management* 57 (1), S. 381–395.

Chung, Heejung (2018): Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. In: *Social Indicators Research*. Online verfügbar unter 10.1007/s11205-018-2036-7.

Eaton, Susan C. (2003): If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment and perceived performance. In: *Industrial Relations* 42 (2), S. 145–167.

Emmler, Helge; Kohlrausch, Bettina (2021): Homeoffice: Potenziale und Nutzung. Greenberger. Düsseldorf (WSI Policy Brief, 52).

Felstead, Alan; Jewson, Nick (2002): The option to work at home: Another privilege of the favoured few? In: *New Technology, Work and Employment* 17 (3), S. 204–223.

Gajendran, Ravi S.; Harrison, David A. (2008): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. In: *Journal of Applied Psychology* 92 (6), S. 1524–1541.

Golden, Timothy D.; Veiga, John F.; Simek, Zeki (2006): Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? In: *Journal of Applied Psychology* 91 (6), S. 1340–1350.

Kaduk, Anne; Genadek, Katie; Kelly, Erin L.; Moen, Phyllis (2019): Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. In: *Community, Work & Family* 22 (4), S. 412–442.

Kelliher, Clare; Anderson, Deirdre (2010): Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. In: *Human Relations* 63 (1), S. 83–106.

Kelliher, Clare; Menezes, L. M. de (2019): Flexible working in organisations: A research overview. London: Routledge Focus.

Konrad, Alison M.; Mangel, Robert (2000): The impact of work-life programs on firm productivity. In: *Strategic Management Journal* 21 (12), S. 1225–1237. Online verfügbar unter 10.1002/1097-0266(200012)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3.

Kossek, Ellen Ernst; Lautsch, Brenda A.; Eaton, Susan C. (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. In: *Journal of Vocational Behavior* 68 (2), S. 347–367.

Kossek, Ellen Ernst; Lewis, Suzan; Hammer, Leslie B. (2010): Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. In: *Human Relations* 63 (1), S. 3–19.

Kratzer, Nick (Hg.) (2018): Zukunft der Arbeit. Thesen und Gestaltungsansätze für den Arbeitsplatz der Zukunft. Online verfügbar unter <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/Fokusgruppe-Zukunft-der-Arbeit.pdf>, zuletzt geprüft am 29.04.21.

Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Pangert, Barbara (Hg.) (2015a): Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze: Springer VS.

Kratzer, Nick; Nies, Sarah; Pangert, Barbara; Vogl, Gerlinde (2015b): Trendanalyse: Leistungspolitik und Work-Life-Balance. In: Nick Kratzer, Wolfgang Menz und Barbara Pangert (Hg.): Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze: Springer VS, S. 41–55.

Lambert, Susan J.; Waxman, Elaine (2005): Organizational stratification: Distributing opportunities for balancing work and personal life. In: Ellen Ernst Kossek und Susan J. Lambert (Hg.): Work and life integration. Organizational, cultural, and individual perspectives: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, S. 103–126.

Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012): Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.

Lott, Yvonne (2016): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Report, 1).

Lott, Yvonne (2017): Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to -home conflict for women and men in Germany. Working Paper Forschungsförderung 046, Düsseldorf. Düsseldorf (Working Paper, 046. D.).

Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Report, 54).

Lott, Yvonne; Abendroth, Anja-Kirstin (2020): The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers. In: *Community, Work & Family* 23 (5), S. 593–611. Online verfügbar unter 10.1080/13668803.2020.1817726.

Madden, Mary; Jones, Sidney (2008): Networked workers. Pew Research Center's Internet & American Life Project. Washington, DC. Online verfügbar unter <https://www.pewresearch.org/internet/2008/09/24/networked-workers/>.

Matthews, Lisa S.; Conger, R. D.; Wickrama, K. A. S. (1996): Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. In: *Social Psychology Quarterly* 59 (1), S. 62–79.

Menezes, Lilian M. (2013): Can a gift-exchange model explain a potential link between employees being able to work flexibly and organisational performance. Cass Business School. London.

Munsch, Christin L. (2016): Flexible work, flexible penalties: The effect of gender, childcare, and type of request on the flexibility bias. In: *Social Forces* 94 (4), S. 1567–1591.

Noonan, Mary C.; Glass, Jennifer L. (2012): The hard truth about telecommuting. In: *Monthly Labor Review* 135 (6), S. 38–45.

Perry-Smith, Jill E.; Blum, Terry C. (2000): Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. In: *The Academy of Management Journal* 43 (6), S. 1107–1117.

Polzer, Christian; Seiler, Kai (2014): (2014): Arbeitsbedingte Erkrankungsrisiken. Komplexe Zusammenhänge verlangen komplexe Untersuchungszusammenhänge. In: Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte Belastungen.. Düsseldorf, S. 16–29. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw). Düsseldorf.

Raghuram, Sumita; Wiesenfeld, Batia (2004): Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. In: *Human Resource Management* 43 (2-3), S. 259–277.

Ryan, A. M.; Kossek, E. E. (2008): Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? In: *Human Resource Management* 47 (2), S. 295–310.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2020): Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten. Positionierung der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur geplanten Reform.

Schwind Wilson, Kelly; Baumann, Heidi M.; Matta, Fadel K.; Ilies, Remus; Kossek, Ellen Ernst (2018): Misery loves company: An investigation of couples' interrole conflict congruence. In: *Academy of Management Journal* 61 (2), S. 715–737.

Wright, Kevin B.; Abendschein, Bryan; Wombacher, Kevin; O'Connor, Michaela; Hoffman, Megan; Dempsey, Molly et al. (2014): Work–related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. In: *Management Communication Quarterly* 28 (4), S. 507–530. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1177/0893318914533332>.

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu:

Antrag der Fraktion der FDP, BT-Drucksache 19/23678

Antrag der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 19/26298

Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 19/13077

Aus Anlass der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestags

29.04.2021

Rahmenbedingungen für orts- und zeitflexibles Arbeiten, Homeoffice und mobile Arbeit

I. Zu den Anträgen im Allgemeinen:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen jede Aktivität, die darauf gerichtet ist, gute Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ortsflexiblen Arbeiten, inklusive Homeoffice, zu schaffen. Die drei vorliegenden Anträge unterbreiten Vorschläge für die Ausgestaltung eines solchen notwendigen rechtlichen Rahmens für mobiles Arbeiten. Der Antrag der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN stammt jedoch aus dem Jahr 2019, berücksichtigt also noch nicht die aktuellen Erfahrungen mit der massiven Zunahme mobilen Arbeitens im Zuge der Corona-Pandemie. Hingegen greifen die Anträge der Fraktion DIE LINKE sowie der FDP die Erfahrungen der letzten Monate auf – ziehen hieraus allerdings unterschiedliche Schlussfolgerungen.

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben zu einer deutlichen Ausweitung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsplätze geführt. Ein knappes Viertel der Beschäftigten leistete im Januar 2021 ihre Arbeit ausschließlich oder überwiegend von zuhause aus; weitere 14 % an wechselnden Orten (HBS 2021). Nach Angaben des BMAS arbeiteten zuletzt 49 % der Beschäftigten überwiegend oder zeitweise im Homeoffice; davon 56 % mehr als 80 % der Arbeitszeit. Diese Erfahrungen haben die Potenziale des mobilen Arbeitens, aber auch die damit verbundenen Herausforderungen und Risiken besonders deutlich gemacht. So ist mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice bei weit mehr Tätigkeiten möglich, als noch vor einem Jahr vielfach von Arbeitgebern oder Dienstherren behauptet. Ungeregelt führt es aber oft zu unbezahlten Überstunden und kann die Gesundheit der Beschäftigten sowie deren Privatleben belasten. Zugleich haben insbesondere die Erfahrungen unter den Corona bedingten Einschränkungen einmal mehr deutlich gemacht, dass sich das mobile Arbeiten im Homeoffice mit der zeitgleichen Betreuung von Kindern nicht vereinbaren lässt. Und es gibt es Anzeichen, dass Unternehmen gezielt mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ausweiten wollen, um Büroflächen zu reduzieren und Kosten einzusparen.

Mit diesen Erfahrungen setzen sich die Anträge in unterschiedlichem Umfang auseinander.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand

Abteilung Recht

rec@dgb.de

Telefon: 030-24060-0
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/recht

II. Zum Antrag der Bundestagsfraktion der FDP

a. Allgemeine Einschätzung

Der Antrag der Fraktion der FDP greift die Erfahrungen der letzten Monate auf, also die als Folge der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung rapide Zunahme der digitalen und vernetzten, örtlich wie zeitlich flexiblen Arbeit. Diese Erfahrungen zeigen, so der Antrag, dass die Schutzregeln des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes zu starr seien und abgebaut gehören. Dabei zitiert die FDP in ihrem Antrag allerdings Erhebungen aus der Zeit lange vor der Corona-Pandemie, etwa auf die aus dem Jahr 2016 stammenden Daten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), welche belegen, dass über 90 % der Beschäftigten, die Homeoffice nutzen, diese Arbeitsform als einen Beitrag zu mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachten. Auch hinsichtlich der Verbreitung von Homeoffice beruft sich der Antrag auf Daten aus dem Jahr 2016. Die aktuellen Erfahrungen vieler Beschäftigten, die seit mehreren Monaten durchgehend oder jedenfalls zum großen Teil mehr oder weniger freiwillig von zuhause aus arbeiten, finden in der Antragsbegründung hingegen keine Berücksichtigung. Einschlägige Erhebungen zeigen aber, entgegen der Grundannahme des Antrags der FDP, wie wichtig den Beschäftigten nach den Erfahrungen der letzten Monate klarer Schutz- und Regelungsrahmen ist, um der Entgrenzung der Arbeit im Homeoffice entgegenzuwirken. Unterschiedliche aktuelle empirische Erhebungen (WSI Report 65, April 2021, boeckler.de) zeigen zwar eine hohe allgemeine Zufriedenheit, jedoch gleichzeitig deutlich erhöhte Belastungen, die insbesondere Frauen betreffen (Homeoffice-Paradox).

b. Arbeitsschutz (Ziff. 1)

Die FDP fordert in ihrem Antrag (unter **Ziff. 1**) eine Klarstellung, dass bei mobiler Arbeit zwar das Arbeitsschutzgesetz, nicht aber die Arbeitsstättenverordnung einschlägig ist. Diese Klarstellung lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab. Bereits nach der geltenden Rechtslage gilt die Arbeitsstättenverordnung nur bei vertraglich vereinbarter Telearbeit entsprechend der Definition des § 2 Abs. 7 ArbStättV, somit in den Fällen, in denen auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein Arbeitsplatz in den privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber vollständig eingerichtet wird. Die Fallkonstellationen des sog. mobilen Arbeitens unterhalb der Anforderungen des § 2 Abs. 7 ArbStättV sind von dem Geltungsbereich der Verordnung gar nicht erfasst, so dass eine entsprechende Klarstellung nicht erforderlich ist – im Gegenteil, es wäre sinnvoll zu prüfen, inwieweit mobile Arbeit inklusive Homeoffice in den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung aufgenommen werden kann. Sie unterliegen aber sehr wohl den allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzrechts. Auch hiergegen richtet sich erkennbar die Kritik des Antrags, indem es heißt, der Arbeitgeber solle nicht den Lichteinfall am häuslichen Arbeitsplatz kontrollieren. Diese Kritik können der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht nachvollziehen. Es ist richtig und wichtig, dass Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) verpflichtet sind (und bleiben), die Arbeitsbedingungen unter Arbeitssicherheitsgesichtspunkten am Arbeitsplatz im Home-

office zu beurteilen. Dies beinhaltet zwar keine Kontrollpflicht des Homeoffice-Arbeitsplatzes, erfordert aber eine genaue Befragung zu den häuslichen Arbeitsbedingungen sowie eine angemessene Unterweisung der Mitarbeiter auch hinsichtlich der Vorgaben der Betriebssicherheitsverordnung für Arbeitsmittel oder der Ausrichtung des Arbeitsplatzes. Gerade dort, wo ein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz fehlt, müssen besonders sorgfältig potenzielle Gesundheitsgefährdungen erkannt und im Rahmen einer ordnungsgemäßen Unterweisung von Beschäftigten minimiert werden. Schließlich liegt es im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien, dass auch im häuslichen Bereich sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, damit die Arbeit ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen und der damit verbundenen Ausfallkosten für Unternehmen erbracht werden kann. Umso verständlicher ist es, dass in vielen Betrieben die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung missachtet wird, während die Arbeit von zuhause aus von Beschäftigten oft als besonders belastend empfunden wird („Report 2020: Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland“ und „Homeoffice im öffentlichen Dienst“, beide DGB-Index Gute Arbeit).

c. Rechtsanspruch auf Erörterung (Ziff. 2)

In ihrem Antrag unter **Ziff. 2** fordert die FDP einen „Rechtsanspruch auf Erörterung“ der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens – offensichtlich als eine Alternative zu dem Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten. Auch diesen Vorschlag lehnen der DGB und seine Mitgewerkschaften ab. Denn selbst wenn man mit dem Wortlaut des Antrags davon ausgehen würde, dass es sich hier um einen echten Rechtsanspruch der Beschäftigten (also deren gerichtlich durchsetzbare Rechtsposition) handeln sollte, ermöglicht dieser den Beschäftigten lediglich die Durchsetzung der Erörterung, nicht aber auf die Durchsetzung der Bestimmung des Arbeitsortes. Damit verbliebe die Entscheidung über den Arbeitsort nach einer durchgeführten Erörterung – selbst bei Tätigkeiten, die ohne weiteres von zuhause aus erledigt werden können – in der ausschließlichen Entscheidungshoheit des Arbeitgebers. Das erscheint nicht sachgerecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Einführung eines Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice für Beschäftigte, durchzusetzen über einen individuellen Rechtsanspruch, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen (mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung) auszugestalten ist und den Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherstellt.

d. Arbeitszeit (Ziff. 3)

In ihrem Antrag zu **Ziff. 3** fordert die FDP Lockerungen des Arbeitszeitgesetzes durch den Wechsel von der Höchsttagesarbeitszeit hin zu einer wochenweisen Berechnung der höchstzulässigen Arbeitszeiten. Die auf der Grundlage des geltenden Arbeitszeitgesetzes bereits vorhandenen Gestaltungsspielräume sind völlig ausreichend, um weitgehende und nötige Flexibilität für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses zu sichern. Das belegen u. a. die aktuellen Tarifabschlüsse unserer Mitgliedsgewerkschaften, die im Rahmen des geltenden Rechts vielfältige Bedürfnisse der Beschäftigten und der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit berücksichtigen.

Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht in jedem einzelnen Arbeitsverhältnis (auch ohne Tarifvertrag) bis zu zehn Stunden reine Arbeitszeit am Tag an sechs Werktagen (60 Stunden pro Woche, s. § 3 ArbZG), wenn innerhalb eines halben Jahres ein Ausgleich auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich (= acht Stunden werktäglich) erfolgt. Der Zeitraum, innerhalb dessen die tägliche Höchstarbeitszeit vereinbart werden kann, ist lediglich durch die Ruhezeit von elf Stunden begrenzt. Damit können alle Arbeitgeber – auch die nicht tarifgebundenen – mit ihren Beschäftigten innerhalb eines Tages im Zeitraum von 13 Stunden (24 - 11 Stunden Ruhezeit) jetzt schon je zehn Stunden reiner Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche über mehrere Wochen vereinbaren, ohne in einen Konflikt mit dem geltenden Arbeitszeitrecht zu geraten.

Innerhalb dieses weiten Zeitraums lässt sich nach geltendem Recht auch der durch familiäre Anforderungen begründete Wunsch von Beschäftigten verwirklichen, die Arbeit vorzeitig zu beenden, um am Nachmittag und Abend Zeit mit den Kindern verbringen zu können und anschließend zu Hause weiterzuarbeiten. Dieses vielfach bemühte Beispiel, das auch im Antrag der FDP genannt wird, zeugt allerdings von einer gewissen Realitätsferne: Die Statistiken und Erhebungen zeigen eindeutig, dass (a) viele Beschäftigte gar nicht die Möglichkeit haben, über die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, (b) aber die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ihre Arbeit deshalb mit nach Hause nimmt, weil sie die große Menge der Arbeitsaufgaben in der dafür vorgesehenen Zeit nicht bewältigen kann. Arbeit am Feierabend resultiert vor allem aus Arbeitsverdichtung/Arbeitsmenge und ist selten eine Folge selbstbestimmter Arbeits- und Zeiteinteilung. Die Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass mobiles Arbeiten überdurchschnittlich häufig mit sehr langen Arbeitszeiten verbunden ist. Etwa ein Sechstel der mobil Beschäftigten arbeitet länger als 48 Stunden pro Woche. Der hohe Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit, den die mobilen Beschäftigten in der Befragung erkennen lassen, schlägt sich nicht in weniger belastenden Arbeitszeiten nieder. Offenbar wird der bestehende Handlungsspielraum durch hohe Arbeitsbelastungen konterkariert: Von den Beschäftigten, die ihrer Arbeit an einem festen Arbeitsplatz nachgehen, fühlen sich 46 % bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. Bei den verschiedenen mobilen Formen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitshetze zwischen 54 und 62 %.¹ Diese Problemlage hat sich in der aktuellen Situation aufgrund des Wegfalls bzw. der Einschränkung der Betreuungsinfrastruktur noch einmal drastisch verschärft. Eine noch weiterreichende Flexibilisierung des gesetzlichen Rahmens entspricht weder aktuell noch generell den Bedürfnissen der Beschäftigten.

¹ DGB-Index Gute Arbeit (2020): Report 2020. Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland, S. 11.

Beschäftigte, die aufgrund der Corona-Pandemie ab März 2020 ihre Arbeit erstmals im Homeoffice erledigt haben, wurden in den Auswertungen für diese mobile Arbeitsform nicht berücksichtigt. Die Daten und Aussagen über die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Homeoffice beziehen sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auch schon vor Corona von zu Hause aus gearbeitet haben.

Der Antrag der FDP erkennt, dass das Arbeitszeitgesetz ein Arbeitsschutzgesetz ist und die Beschäftigten vor Überbelastung schützen soll. Erholung lässt sich nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht aufschieben (Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020) und bedarf gesetzter Grenzen. Kaum ein anderer Arbeitsschutzaspekt ist so gut erforscht wie der Acht-Studentag und die Notwendigkeit von Pausen- und Erholungszeiten. Eine Verabschiedung eines seit über 100 Jahren bestehenden Eckpunktes in der Arbeitsgestaltung, wie die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, ist nicht verantwortlich.

e. Erweiterung der Tariföffnungsklauseln (Ziff. 4)

Kritisch zu bewerten ist die **unter Ziff. 4** geforderte Lockerung der tariflichen Öffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz. Die im geltenden ArbZG vorhandenen Tariföffnungsklauseln ermöglichen jetzt schon weitreichende Arbeitszeitflexibilität. Über Tarifverträge können sowohl die tägliche Arbeitszeit verlängert als auch die tägliche Ruhezeit verkürzt werden – die bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind dabei ausreichend, das zeigen auch zahlreiche Tarifabschlüsse der DGB-Mitgliedsgewerkschaften der letzten Jahre. Die Arbeitszeitflexibilität stand in den letzten Jahren auf der tarifpolitischen Agenda mehrerer DGB-Mitgliedsgewerkschaften und hat zu mehreren erfolgreichen Abschlüssen geführt. Tarifverträge unserer Mitgliedsgewerkschaften regeln Arbeitszeiten jenseits eines Acht- oder Zehn-Stunden-Arbeitstages oder bestimmen Arbeitszeitkorridore, innerhalb deren die tägliche Arbeitszeit bedarfsorientiert oder von den Beschäftigten individuell bestimmt abgeleistet werden kann (u. a. Manteltarifvertrag Chemie, Tarifvertrag Telekom u.v.a.m.). Mehrere Tarifverträge ermöglichen jetzt schon eine Verkürzung der Ruhezeit (u. a. Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten 2018 Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, TV Chemie Moderne Arbeitswelten 2019). Weitergehender Flexibilisierungsbedarf besteht nicht und ist im Sinne der Gesundheit der Beschäftigten abzulehnen.

f. Erweiterung der gesetzlichen Unfallversicherung (Ziff. 5)

Der Vorschlag zu **Ziff. 5**, die gesetzliche Unfallversicherung so anzupassen, dass auch mobiles Arbeiten durch die entsprechenden Regelungen abgedeckt wird, wird grundsätzlich begrüßt. Der DGB teilt die Auffassung, dass Beschäftigte auch bei der Arbeit von zuhause aus vollständig vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren müssen und dürfen nicht schlechter gestellt werden als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in den Räumen der Arbeitsgeber ausüben. Die aktuelle Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, welche im Homeoffice die Wege zur Toilette oder zur Nahrungsaufnahme in der Küche als eigenwirtschaftliche Tätigkeiten und damit nicht versichert definiert, sollte durch den Gesetzgeber an die für Betriebe geltenden Maßstäbe angepasst werden.

Zur unfallversicherungsrechtlichen Gleichstellung des Arbeitens im Homeoffice mit dem Arbeiten im Betrieb oder der Dienststelle gehört auch, dass der Weg vom Homeoffice zur Kindertagesstätte und zurück unter den Unfallversicherungsschutz fallen muss.

Der Einschätzung, dass auch bei Haftungs- und Datenschutzfragen die betrieblichen Maßstäbe gelten sollen, ist grundsätzlich zuzustimmen.

g. Digitalisierung der Betriebsratsarbeit (Ziff. 6)

Der Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), zu dem der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bereits Stellung genommen haben, sieht eben diese Regelungen für Betriebsratssitzungen bzw. Beschlussfassungen mithilfe von Video- und Telefonkonferenzen vor. Dies muss unter der Maßgabe erfolgen, dass die Präsenzsitzung der „Normalfall“ bzw. die virtuellen Formate die „Ausnahmen“ bleiben und zudem der Betriebsrat unzweifelhaft allein darüber entscheidet, welche Sitzungsform gewählt wird, der Arbeitgeber demnach nachhaltig daran gehindert wird, Einfluss auf diese Entscheidung auszuüben, bspw. aus Kostengründen. Für eine detaillierte Bewertung verweisen wir auf die o. a. Stellungnahme.

III. Zum Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE

a. Allgemeine Einschätzung

Der Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE enthält eine Vielzahl an Reformvorschlägen, mit dem gute Arbeit im Homeoffice erreicht werden soll. Sowohl die Einschätzung der Situation der Beschäftigten im Homeoffice als auch die darauf aufbauenden Gestaltungsvorschläge stimmen mit der Einschätzung und den Vorschlägen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften weitgehend überein. Der Antrag ist grundsätzlich zu begrüßen. Im Einzelnen sind jedoch einige der Vorschläge korrekturbedürftig.

b. Individuellen Rechtsanspruch auf Homeoffice (Ziff. 1 lit. a – c)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Forderung nach einem gesetzlich geregelten, individuellen Rechtsanspruch auf Homeoffice für Beschäftigte (**unter 1**), bei welchem der betriebliche Arbeitsplatz beibehalten (**lit. a**), Homeoffice für Beschäftigte freiwillig bleibt und das Rückkehrrecht auf den betrieblichen Arbeitsplatz gesichert ist (**lit. b**). Denn die Grundlage des gesetzlichen Rahmens für mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice muss zwingend die Gewährleistung sein, dass die Beschäftigten die Entscheidung über mobiles Arbeiten frei vom Zwang treffen und mit einer Ankündigungsfrist widerrufen können. Nur so bleibt der arbeitsrechtliche Grundsatz erhalten, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, für die fremdbestimmte und fremdnützliche Arbeit der Arbeitnehmer*innen die Arbeitsorganisation zu übernehmen und damit sowohl die Arbeitsmittel als auch den Arbeitsplatz in der Arbeitsstätte zur Verfügung stellen muss. Ansonsten besteht die Gefahr,

dass zunehmend Arbeiten nur noch im Homeoffice getätigt werden, Arbeitsplätze im Betrieb wegfallen und eine Freiwilligkeit dann de facto nicht gegeben ist.

Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches, der Inanspruchnahme, der Ablehnung oder der Beendigung des selbstbestimmten mobilen Arbeitens kein Nachteil entstehen. Der Grundsatz der Freiwilligkeit muss der Maßstab sein und eine – wenn auch schleichende – Umwandlung selbstbestimmter, zeitweiliger mobiler Arbeit inklusive Homeoffice zu einer längerfristigen, unfreiwilligen Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten ist auszuschließen. Da der Anspruch auf mobile Arbeit inklusive Homeoffice ausdrücklich kein „Entweder-oder“ bedeuten darf, ist der betriebliche Arbeitsplatz weiterhin vorzuhalten. Die Ablehnung der gewünschten Ausgestaltung soll nur möglich sein, wenn diese aus dringenden betrieblichen Gründen nicht realisierbar ist. Das entspricht dem Vorschlag zu **lit. c**.

c. Ausstattung des Arbeitsplatzes und Kostenübernahme (Ziff. 1 lit. d- e)

Die Forderung nach Finanzierung der Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber (**lit. d**) und die Kostenübernahme für entstandene Aufwendungen (**lit. e**) ist schlussfolgerichtig: Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen, dies umfasst unter anderem auch die Kosten für die Anschaffung der Arbeitsmittel sowie für deren Wartung, Reparaturen und Pflege.

Auch bei freiwilliger Arbeit im Homeoffice muss beachtet werden, dass zu den grundsätzlich typischen Merkmalen des Arbeitsverhältnisses gehört, dass die Arbeit fremdbestimmt und fremdnützlich sowie durch den Arbeitgeber organisiert wird, so dass er verpflichtet ist, die Arbeitsmittel und die Arbeitsstätte zur Verfügung zu stellen.

Stellt der Arbeitgeber dem im Homeoffice tätigen Mitarbeiter die erforderlichen Arbeitsmittel trotz seiner grundsätzlichen Verpflichtung nicht zur Verfügung, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber diejenigen Aufwendungen ersetzt verlangen, die er im Hinblick auf seine Arbeitspflicht einerseits für erforderlich halten durfte und die andererseits im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers lagen. Hinzukommt der Aspekt, ob Arbeitsmittel notwendig sind um ein sicheres und gesundes Arbeiten zu gewährleisten. Die für ein solches Arbeiten notwendige Ausstattung ergibt sich theoretisch aus der auf mobile Arbeit angepassten Gefährdungsbeurteilung. Da diese Rechtsvorschrift jedoch nahezu ungestraft von der Hälfte der deutschen Unternehmen vernachlässigt wird, wissen die meisten Beschäftigten noch nicht einmal welche Arbeitsmittel in ihrem Falle notwendig sind für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung.

d. Qualifizierungsangebote (Ziff. 1 lit. f)

Zu begrüßen ist der Vorschlag, wonach der Arbeitgeber verpflichtet wird, die Beschäftigten im Homeoffice durch entsprechende Schulungsangebote zu unterstützen (**lit. f**). Der DGB

teilt die Auffassung, dass Arbeitgeber die Selbstorganisation der Beschäftigten für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten durch Unterweisungs- und Qualifizierungsangebote innerhalb der Arbeitszeit unterstützen muss und insbesondere die Führungskräfte qualifiziert um ein gutes „Führen auf Distanz“ zu ermöglichen.

e. Arbeitszeit und Zeiterfassung (Ziff. 2 lit. a)

Zu begrüßen sind weitergehende Vorschläge unter **Ziff. 2** des Antrags. Richtigerweise weist der Antrag darauf hin, dass die geleistete Arbeitszeit – auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice – zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten ist (**lit. a**). Die Verpflichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten folgt – auch über den Bereich des mobilen Arbeitens hinaus – unmittelbar aus dem Unionsrecht (Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C- 55/18). Bei der Ausgestaltung des gesetzlichen Ordnungsrahmens für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten dürfen keine Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Verpflichtung geschaffen werden.

Der DGB hat zu dieser Frage im Rahmen der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 14. September 2020 zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE, BT-Drs. 19/17134 sowie der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 19/20585 Position bezogen, wir verweisen auch auf unsere detaillierte schriftliche Stellungnahme.

f. Beschäftigtendatenschutz (Ziff. 2 lit. b)

Zutreffend ist die Forderung nach einem eigenständigen Gesetz zum Schutz von Beschäftigtendaten (**lit. b**). In einem solchen eigenständigen Gesetz sind sämtliche arbeitnehmerbezogenen daten(schutz)rechtlichen Aspekte des Arbeitslebens zu berücksichtigen. Dazu gehört auch, dass die Verwendung von Daten, die unter Verletzung des Datenschutzrechts erhoben wurden nicht gegen die Beschäftigten verwendet werden dürfen und zudem zulasten des Schädigers pönalisierende Wirkung haben.

g. Unfallversicherung (Ziff. 2 lit. c)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen auch die Forderung nach Erweiterung des Schutzes der gesetzlichen Unfallversicherung mit den Ziel, sämtliche Fallkonstellationen der Homeoffice-Arbeit entsprechend dem betrieblichen Schutz anzugleichen (**lit. c**, s. dazu ausführlich zum Antrag der FDP, dort zu Ziff. 5).

h. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte (Ziff. 2 lit. d)

Zu begrüßen ist auch der Vorschlag zur Erweiterung der Mitbestimmungsrechte (**lit. d**), wobei der Schwerpunkt aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften vor allem

auf dem zwingenden Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit liegen muss. Das geplante Mitbestimmungsrecht im Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes geht hier aus Sicht des DGB nicht weit genug (vgl. Stellungnahme zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz). Da bei der Arbeit an selbstbestimmten Orten und mit flexiblen Arbeitszeiten die besondere Gefahr der Entgrenzung und Überlastung besteht, sind zudem Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei einer Arbeitssteuerung über Zielvorgaben hinsichtlich der systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen zu erweitern. Zudem müssen Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung sowie hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung (§§ 90, 91, 92 BetrVG) erweitert werden.

i. Ehegattensplitting

Der DGB hält die geltende einkommensteuerrechtliche Ausgestaltung der Besteuerung von Ehepaaren familien- und gleichstellungspolitisch weder für gerecht noch für zeitgemäß. Sie hat in der gegenwärtigen Form erhebliche Auswirkungen auf die Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbsleben und damit auf die Verteilung der Einkommen zwischen ihnen. Die ungleiche Beteiligung an der bezahlten Erwerbsarbeit geht einher mit der ungleichen Verteilung der unbezahlten Reproduktionsarbeit im Haushalt, bei Unterstützung und Pflege von Angehörigen sowie Betreuung und Erziehung von Kindern. Deshalb strebt der DGB eine grundlegende Reform der Besteuerung von Ehepaaren an. Maßgebliches Ziel des DGB ist die bedarfsgerechte Förderung aller Kinder und Jugendlichen sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an der Erwerbs- und Familienarbeit. Die dafür nach Auffassung des DGB erforderlichen Schritte sind im steuerpolitischen Gesamtkonzept des DGB näher beschrieben.²

j. Flankierende Maßnahmen: Recht auf Nichterreichbarkeit (Ziff. 3 lit. a)

Die unter **Ziff. 3** geforderten flankierenden Maßnahmen sind differenziert zu bewerten: Es ist zwar richtig, dass Beschäftigte im Homeoffice ein Recht auf Nichterreichbarkeit brauchen (**lit. a**). Hier besteht aber in erster Linie ein Rechtsdurchsetzungsproblem. Beschäftigte in Deutschland – auch diejenigen im Homeoffice – haben nach der geltenden Rechtslage das Recht, außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit für ihre Arbeitgeber nicht erreichbar zu sein. Denn ohne gesonderte Vereinbarung sind Beschäftigte nicht verpflichtet, außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen. Die digitalen und elektronischen Erreichbarkeitsmöglichkeiten (mobile Endgeräte etc.) führen jedoch zu erhöhten Erreichbarkeitserwartungen mancher Arbeitgeber, wodurch in der Praxis dieser Grundsatz oft missachtet wird. Daher sind Vorschläge zu begrüßen, die darauf zielen, die

² Steuerpolitisches Gesamtkonzept des DGB, 2021, S. 13ff.
<https://www.dgb.de/-/0Fe>

Durchsetzung des (bestehenden, aber oft nicht beachteten) Rechts auf Nichterreichbarkeit zu stärken.

k. Wiedereinführung der Unterweisung (Ziff. 3 lit. b), Anti-Stress-Verordnung (Ziff. 3 lit. c)

Die Forderung der Wiedereinführung der Unterweisung der Beschäftigten (**lit. b**) verkennt, dass Arbeitgeber bereits nach dem geltenden § 12 ArbSchG verpflichtet sind, Beschäftigte nach einer durchgeführten Gefährdungsbeurteilung zu unterweisen – das gilt im Betrieb genauso wie im Homeoffice. Auch hier handelt es sich um ein Rechtsdurchsetzungsproblem und kein Regelungsdefizit.

Die Forderung nach Einführung einer Anti-Stress-Verordnung (**lit. c**) wird begrüßt. In der aktuellen Situation zeigt sich deutlich, wie wichtig eine konkrete Regelung wäre, die das Ziel des Arbeitsschutzgesetzes, psychische Belastungen zu minimieren, konkretisiert. Gerade in Verbindung mit mobiler Arbeit treten verstärkt belastende Faktoren wie etwa die soziale Isolation, erschwerte Gestaltung sozialer Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten oder Belastung im Zusammenhang mit der Arbeitsmenge und Geeignetheit von Arbeitsaufgaben, die Arbeitgeber auf Grundlage einer verbindlichen Regelung stärker in den Blick nehmen müssten.

l. IT-Sicherheit und Datenschutz (Ziff. 3 lit. d)

Zuzustimmen ist schließlich auch der Forderung, dass Arbeitgeber die IT-Sicherheit und den Datenschutz im Homeoffice sicherstellen müssen (**lit. d**) und die Beschäftigten (nicht nur, aber auch in Bezug auf den durch ein eigenständiges Beschäftigtendaten-Schutzgesetz geschaffenen Rahmen) im Gebrauch der Betriebsmittel geschützt werden müssen.

IV. Zum Antrag der Bundestagsfraktion Bündnis90/DIE GRÜNEN

a. Allgemeine Einschätzung

Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN fordert in ihrem Antrag einen gesetzlichen Ordnungsrahmen zur Verwirklichung von guten Arbeitsbedingungen im Homeoffice und beim mobilen Arbeiten an einem selbstgewählten Ort. Der Antrag ähnelt in vielen Punkten dem Antrag der Fraktion DIE LINKE, so dass auf die zu diesem Antrag vorgenommene Bewertung verwiesen wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vorschläge des Antrags der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN.

b. Recht auf mobiles Arbeiten (Ziff. 1 – 3)

Die Vorschläge zu **Ziff. 1 - 3** entsprechen weitgehend den Vorschlägen zu 1 lit. a) - c) des Antrags der Fraktion die LINKE (s. Bewertung dort) und sind zu begrüßen. Zu konkretisieren wäre allerdings, dass für die Durchsetzung des Rechts auf mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ein individueller Rechtsanspruch einzuführen wäre.

c. Arbeitsausstattung und Arbeitsschutz (Ziff. 4 und 5)

Zutreffend ist die Forderung unter **Ziff. 4** des Antrags, wonach geregelt werden soll, dass die benötigten mobilen Arbeitsgeräte bei Bedarf von den Unternehmen gestellt bzw. gewartet werden und dann den gängigen Arbeitsschutzanforderungen entsprechen müssen (s. Bewertung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE). Die unter **Ziff. 5** genannten Anforderungen betreffend der Anwendbarkeit des Arbeitsschutzes (s. Bewertung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE zu Ziff. 1 lit. d und e sowie der Fraktion der FDP zu Ziff. 1), insb. die Verpflichtung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, gelten bereits, werden aber oft nicht eingehalten. Der Vorschlag von konkretisierenden und klarstellenden Hinweisen ist sinnvoll, sollte daher mit Vorschlägen zur Sanktionierung von Verstößen seitens der Arbeitgeber bei Nichteinhaltung bzw. Verbesserung der Durchsetzung unterlegt werden. Sonst bleibt es bei der bisherigen, sehr unbefriedigenden Situation, dass Beschäftigte mit unzureichender technischer Arbeitsausstattung und unzureichenden Kommunikationswegen arbeiten, bis sie erkranken.

d. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung (Ziff. 6)

Der Antrag weist zutreffend darauf hin (**Ziff. 6**), dass das Arbeitszeitgesetz beim mobilen Arbeiten gilt und die Rechtsprechung des EuGH nachvollzogen werden muss. Zur Bewertung verweisen wir auf die Ausführungen zu Ziff. 2 lit. a des Antrags der Fraktion DIE LINKE. Wir verweisen zudem auf unsere detaillierte Stellungnahme aus Anlass der öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 14. September 2020 zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE, BT-Drs. 19/17134 sowie der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 19/20585.

e. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte (Ziff. 7)

Begrüßt werden die Forderungen nach Erweiterung der Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte bezogen auf die Menge der Arbeit bzw. die Zielvorgaben (**Ziff. 7**). In erster Linie ist aber ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit notwendig, welches vom Antrag nicht genannt wird. Dieses Mitbestimmungsrecht muss über den Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetz hinausgehen, welches lediglich ein Mitbestimmungsrecht für die „Ausgestaltung“, nicht für die „Einführung“ mobiler Arbeit vorsieht und dies nur, wenn diese mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

f. Weitere Forderungen (Ziff. 8)

Die Forderungen unter **Ziff. 8** des Antrags (Unfallversicherung, Haftungsfragen, Datenschutz und Beschäftigtendatenschutzgesetz) werden begrüßt. Zur Bewertung verweisen wir auf die Bewertung des Antrags der FDP (Ziff. 5) sowie – betreffend des Beschäftigtendatenschutzes auf die Bewertung zum Antrag der Fraktion DIE LINKE zu Ziff. 2 lit. b.



V. Abschließende Bemerkung

Der DGB hat im November 2020 ein Positionspapier beschlossen, das zeigt, welchen gesetzlichen Rahmen wir in Zukunft für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten brauchen. Dieses Papier fügen wir der Stellungnahme bei.

DGB-Bundesvorstand

23. November 2020

**Positionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen
für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice**

Die Digitalisierung eröffnet den Beschäftigten neue Möglichkeiten für mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität. Um diese in der betrieblichen Praxis besser realisieren zu können, fordern der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften einen gesetzlichen Gestaltungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten – inklusive Homeoffice. Viele Beschäftigte wollen zumindest zeitweise unabhängig vom festen Arbeitsplatz arbeiten und sich die Arbeitszeit selbstbestimmter einteilen können. Dies erspart zum Beispiel belastende Pendelzeiten und kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben vereinfachen. Jedoch besteht auch in Beschäftigungsverhältnissen, in denen mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice grundsätzlich möglich ist, noch immer eine ausgeprägte Anwesenheitskultur, die mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice erschwert. Häufig haben Beschäftigte keinen oder nur geringen Einfluss auf die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit. Dies beeinträchtigt die Arbeitszeitsouveränität. Darüber hinaus erschwert die mangelnde Ausstattung mit digitalen Endgeräten selbstbestimmtes mobiles Arbeiten.

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben zu einer deutlichen Ausweitung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsplätze geführt. Bis zu 35 % der Beschäftigten leisteten im April 2020 ihre Arbeit überwiegend oder teilweise von Zuhause aus. Diese Erfahrungen haben die Potenziale des mobilen Arbeitens, aber auch die damit verbundenen Herausforderungen und Risiken besonders deutlich gemacht. So ist mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice bei weit mehr Tätigkeiten möglich, als noch vor einigen Monaten vielfach von Arbeitgebern oder Dienstherren behauptet. Ungeregelt führt es aber oft zu unbezahlten Überstunden und kann die Gesundheit der Beschäftigten sowie deren Privatleben beeinträchtigen. Gleichzeitig haben insbesondere die Erfahrungen unter den Corona bedingten Einschränkungen einmal mehr deutlich gemacht, dass sich das mobile Arbeiten im Homeoffice mit der zeitgleichen Betreuung von Kindern nicht vereinbaren lässt. Gleichzeitig gibt es Anzeichen, dass Unternehmen gezielt mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ausweiten wollen, um Büroflächen zu reduzieren und Kosten einzusparen.

Wenn mobiles Arbeiten aber als Sparinstrument zu Lasten der Beschäftigten eingesetzt wird, verkehrt sich der eigentliche Charakter des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice als Möglichkeit für mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortssouveränität von Beschäftigten in sein Gegenteil. Die Erfahrungen und Entwicklungen aus der Corona-Krise müssen bei einem gesetzlichen Regelungsrahmen Berücksichtigung finden. Gleichzeitig müssen aber auch berufliche Tätigkeiten, die grundsätzlich auch mobiles Arbeiten von Hause erfordern wie beispielsweise von Lehrkräften, beachtet werden.

Mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice verspricht nicht nur größere, individuelle Freiheiten bei der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, sondern wirft auch eine Reihe von Gestaltungsfragen hinsichtlich der Belastungssituation auf. So muss die mobile Arbeit inklusive Homeoffice zwingend mit einem Ordnungsrahmen verbunden werden und den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten, um Fehlbelastungen und Überlastungen, unbezahlte Mehrarbeit und permanente Erreichbarkeit zu vermeiden. Nur so kann aus der neuen Flexibilität durch digitale Möglichkeiten auch tatsächlich mehr persönliche Arbeitszeit- und Arbeitsortssouveränität werden. Die Tarifvertragsparteien haben in jüngsten Tarifverträgen innovative Regelungen für mobiles Arbeiten gefunden. Diese tariflichen Ansätze bieten eine gute Orientierung für einen gesetzlichen Rahmen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen deshalb einen **gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten** – inklusive Homeoffice – vor, der im Rahmen der Mitbestimmung und durch Tarifverträge zu flankieren und zu konkretisieren ist. Der hier vorgeschlagene Ordnungsrahmen bezieht sich auf selbstbestimmte mobile Arbeit und schließt zeitweise Arbeit in Privaträumen mit ein (Homeoffice). Er bezieht sich somit nicht auf betrieblich oder dienstlich vorgegebene Arbeitsformen oder Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb der Betriebsstätten oder Dienststellen zu erbringen sind (Kundendienst, Montage, Transport etc.) oder die mobile Arbeit im Rahmen von Dienstreisen.

Zum **gesetzlichen Ordnungsrahmen** für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten gehören:

1. Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung eines Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice für Beschäftigte, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen (mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung) auszugestalten ist. Dieses Recht ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.

Zur Durchsetzung des Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ist ein gesetzlicher Rechtsanspruch der Beschäftigten einzuführen, dessen Einzelheiten und Durchsetzung der Ausgestaltung durch die Tarifvertrags- und Betriebsparteien offen steht. Die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen soll nur bei unmittelbarer Geltung des Tarifvertrags möglich sein. Abweichende Regelungen dürfen nur zu einer Verbesserung des Rechtsrahmens zugunsten der Beschäftigten zulässig sein. Bei dem Antrag auf Flexibilisierung des Arbeitsortes sind die gewünschte Lage der Arbeitszeit sowie deren Rhythmus, also Häufigkeit und ggfs. wechselnde Zeiträume für mobiles Arbeiten, zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber und Dienstherren können den Antrag ablehnen, wenn die gewünschte Ausgestaltung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Als Regelungsorte eignen sich die Gewerbeordnung bzw. die Beamtenengesetze.

2. Sicherung der Freiwilligkeit der Beschäftigten

Die Grundlage des gesetzlichen Rahmens für mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ist die Gewährleistung, dass die Beschäftigten die Entscheidung über mobiles Arbeiten frei vom Zwang treffen und mit einer Ankündigungsfrist widerrufen können. Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches, der Inanspruchnahme, der Ablehnung oder der Beendigung des selbstbestimmten mobilen Arbeitens kein Nachteil entstehen. Der Grundsatz der Freiwilligkeit muss der Maßstab sein. Aufgrund des alternierenden bzw. temporären Charakters ist der betriebliche Arbeitsplatz weiterhin vorzuhalten, denn der Anspruch auf mobile Arbeit inklusive Homeoffice bedeutet ausdrücklich kein Entweder-oder. Eine – wenn auch schleichende – Umwandlung selbstbestimmter, zeitweiliger mobiler Arbeit inklusive Homeoffice zu einer längerfristigen, unfreiwilligen Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten ist auszuschließen.

Arbeitgeber sind nicht berechtigt, im Rahmen des Weisungsrechts die Arbeit von Zuhause anzuordnen. Der Wohnraum der Beschäftigte ist vor den Eingriffen der Arbeitgeber grundrechtlich (Art. 13 GG) geschützt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, auch nicht im Rahmen der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflichten, ihren Wohnraum für Betriebszwecke zur Verfügung zu stellen. Betriebliche Arbeitsschutzkonzepte müssen gewährleisten, dass notwendige Arbeit im Betrieb und in der Verwaltung auch in Pandemiezeiten ohne gesundheitliche Gefährdungen der Beschäftigten aufrechterhalten werden kann. Auf der anderen Seite sind Regelungen auszubauen, die sicherstellen, dass im Falle erneuter Schließungen von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen Beschäftigte nicht mit der Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen allein gelassen werden. Stattdessen müssen sie ausreichend abgesichert werden.

3. Arbeitszeiterfassung

Die geleistete Arbeitszeit ist – auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice – zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten folgt – auch über den Bereich des mobilen Arbeitens hinaus – unmittelbar aus dem Unionsrecht (Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C-55/18)). Bei der Ausgestaltung des gesetzlichen Ordnungsrahmens für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten dürfen keine Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Verpflichtung geschaffen werden. Die Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist auszuschließen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, über die erfolgte Arbeitszeitdokumentation informiert zu werden. Ebenso muss die Herausgabe einer Kopie der Arbeitszeitdokumentation vorgesehen sein.

4. Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen

Die gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz/den Arbeitszeitverordnungen sowie die vereinbarten Arbeitszeiten nach Tarif- und Arbeitsvertrag gelten auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice uneingeschränkt und sind von den Arbeitgebern und Dienstherrn zu beachten. Zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen ist Arbeitszeiterfassung notwendig und unionsrechtlich geboten (bestätigt durch EuGH C-55/18).

5. Keine Experimente mit dem Arbeitszeitgesetz

Auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Regelungen sind jetzt schon innovative und zukunftsweisende Tarifverträge vereinbart worden, die auch mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice regeln und Ausgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärken. Eine Lockerung insbesondere des Arbeitszeitgesetzes lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich ab.

6. Stärkung der Nicht-Erreichbarkeit

Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben stellt beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice eine besondere Herausforderung dar. Die Beschäftigten sind auch bei mobilen Arbeiten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit nicht verpflichtet, erreichbar zu sein (Recht auf Nicht-Erreichbarkeit). Dennoch steigen durch die digitalen Zugriffsmöglichkeiten die Erwartungen der Arbeitgeber und Dienstherren an die Beschäftigten, auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verfügbar zu sein, um kurzfristig Arbeitsaufgaben zu erledigen. Solchen erweiterten Verfügbarkeitsersparungen seitens der Arbeitgeber und Dienstherren ist entgegenzuwirken. Werden die Grenzen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten auf diese Weise durch die Arbeitgeber missachtet, sind Sanktionsmöglichkeiten zu stärken.

7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice muss die Arbeit so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit. Das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz gelten auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice uneingeschränkt und enthält Vorgaben, die gesundes Arbeiten auch beim ortsflexiblen Arbeiten ermöglichen: Auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice sind Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Das muss nach allgemeinen Grundsätzen passieren (§ 4 ArbSchG). Unter Beachtung der besonderen Umstände des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice lassen sich im Rahmen der nach § 5 ArbSchG verpflichtend durchzuführenden

Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes ermitteln und Beschäftigte im Rahmen der Unterweisung nach § 12 Abs. 1 ArbSchG zu ihrer Einhaltung verpflichten. Die Unterweisungspflicht des Arbeitgebers muss sich auf die einzuhaltende Arbeitszeiten, Arbeitspausen, deren Dokumentation sowie die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung und die Nutzung der Arbeitsmittel erstrecken. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die spezifischen Belastungsdimensionen der jeweiligen Arbeitsform zu berücksichtigen. Hierzu gehören insbesondere die potenziellen psychischen und körperlichen Belastungen, die aus den ggf. erschwerten Bedingungen außerbetrieblicher Arbeit und der ggf. eingeschränkten sozialen Kontakte resultieren können. Dazu müssen die Beschäftigten unmittelbar sowie die Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und den personalvertretungsrechtlichen Regelungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG eingebunden werden. Beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice sind Arbeitgeber und Dienstherrn zur Erfüllung ihrer arbeitsschutzgesetzlichen Pflichten in besonders hohem Maße auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen. Auch dazu enthält das Arbeitsschutzgesetz bereits entsprechende Regelungen (s. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, § 16 Abs. 2 S. 1 ArbSchG), so dass Beschäftigte verpflichtet werden können, sowohl die für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Informationen zu liefern als auch die erforderlichen Arbeitsschutzvorgaben entsprechend der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers und Dienstherrn einzuhalten. Zu berücksichtigen sind die Besonderheiten des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Durch entsprechende Schutzmaßnahmen ist eine menschengerechte Arbeitsgestaltung zu gewährleisten. Dafür muss auch geprüft werden, inwieweit mobile Arbeit inklusive Homeoffice in den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung aufgenommen werden kann. Beschäftigte müssen auch bei der Arbeit von Zuhause aus vollständig vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren. Sie dürfen nicht schlechter gestellt werden als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in den Räumen der Arbeitsgeber ausüben. Die geltende Rechtslage im Unfallversicherungsrecht, dies zeigt auch die Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit, muss durch den Gesetzgeber angepasst werden.

8. Arbeitsausstattung verbessern, Kostenübernahme klären und klare Haftungsregeln schaffen

Auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice muss gewährleistet werden, dass die Beschäftigten ausreichend vom Arbeitgeber/Dienstherrn mit adäquaten dienstlichen, technischen Arbeits- und Endgeräten ausgestattet werden. Der Arbeitgeber/Dienstherr muss die Kosten in Bezug auf für mobiles Arbeiten benötigte Arbeitsmittel (z.B. externer Bildschirm, Tastatur) übernehmen und wird zur zweckgebundenen Beteiligung an den Kosten für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung bei regelmäßig vereinbartem mobilen Arbeiten verpflichtet. Insoweit und solange der Arbeitgeber/ Dienstherr nicht zur Übernahme aller entstehenden Kosten für das Arbeiten zu Hause verpflichtet ist, müssen die Lohnsteuerpflichtigen alle anfallenden Werbungskosten unbürokratisch - z.B. durch ausreichend bemessene Pauschalen - geltend machen können. Es muss geregelt werden, dass die Haftungsprivilegien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Sach- und Personenschäden während der gesamten mobilen Arbeit und im Homeoffice vollumfänglich gelten. Beschäftigte dürfen beim Ausfall von digitalen Arbeitsgeräten oder Internet- oder Telefonverbindungen beim mobilen Arbeiten im Vergleich zu den Beschäftigten im Betrieb keine Nachteile erleiden. Dazu muss klar geregelt werden, dass die gesamte Ausstattung in die Risikosphäre/Verantwortung des Arbeitgebers fällt.

9. Flankierende Mitbestimmungsrechte

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in den von mobiler Arbeit inklusive Homeoffice besonders betroffenen Bereichen müssen verbessert werden. Dafür ist vor allem ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit einzuführen. Da bei der Arbeit an selbstbestimmten Orten und mit flexiblen Arbeitszeiten die besondere Gefahr der Entgrenzung und Überlastung besteht, sind die Arbeitsaufgaben durch die Arbeitgeber oder Dienstherrn stets so zu bemessen, dass diese in der vereinbarten Arbeitszeit zu leisten sind. Diesbezüglich sowie bei einer Arbeitssteuerung über Zielvorgaben sind die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte hinsichtlich der systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen zu erweitern. Zur Festlegung objektivierbarer Vorgaben sind (a) ein individueller Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung und (b) ein korrespondierendes erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats notwendig.

Um der zunehmenden Arbeitsverdichtung infolge digitaler Arbeit entgegenzuwirken, müssen auch die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung sowie hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. Um die Beschäftigten bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen zu schützen, bedarf es einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten durch die gesetzliche Verankerung eines umfassenden Mitbestimmungsrechts in allen Fragen der Arbeitsorganisation, das sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung bezieht (§§ 90, 91, 92 BetrVG). Darüber hinaus ist das Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG so zu vereinfachen, so dass es immer schon dann greift, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen nachteilige Folgen für die Beschäftigten haben. Darüber hinaus sollten die Arbeitgeber und Dienstherren die Selbstorganisation der Beschäftigten für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten durch Unterweisung- und Qualifizierungsangebote innerhalb der Arbeitszeit unterstützen. Neben der Unterweisung sind auch Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber oder Dienstherren für den Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, die Arbeitsorganisation mobil und im Homeoffice und kollaborative Arbeitsformen erforderlich. Dazu sind die Mitbestimmungsrechte durch ein generelles Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung/Fortbildung zu stärken. Um den besonderen Anforderungen des mobilen Arbeitens umfassend gerecht zu werden und insbesondere auch zu verhindern, dass damit berufliche oder sonstige Nachteile verbunden sind, bedarf es der Einführung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts in § 87 BetrVG bezüglich des Arbeitsortes und zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Mobile Endgeräte müssen ebenso arbeits-, gesundheits- und datenschutzrechtlichen Aspekten entsprechen wie alle anderen Arbeitsmittel. Ergonomie, gute Bedienbarkeit, ausreichende Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten und mobiles Arbeiten sowie Datenschutz müssen gewährleistet sein. Das erfordert zunächst eine Klarstellung, dass das Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in vollem Umfang auch für mobiles Arbeit und Homeoffice gilt. Mobiles Arbeiten und Verfügbarkeit elektronischer Daten dürfen insbesondere nicht zur Zunahme von Verhaltens- und Leistungskontrollen führen. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen bedarf es deshalb – frühzeitig einsetzender – erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel.

Deshalb ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen zu einem generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung jeglicher personenbezogener Beschäftigtendaten weiterzuentwickeln. Entsprechende Anpassungen für Personalräte sind auch im Bundespersonalvertretungsrecht und den Personalvertretungsgesetzen der Länder vorzunehmen. Bei Nichtbeachtung des Datenschutzes müssen Schadensersatz- und Sanktionsregelungen sichergestellt werden; gesetzliche Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote sind in diesem Kontext nötig.

10. Kontaktmöglichkeiten und Interessenvertretung

Der persönliche Kontakt zwischen den Beschäftigten und der Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten) sowie zum gesamten betrieblichen und dienstlichen Umfeld ist auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice zu gewährleisten. Dafür sind digitale Möglichkeiten/Kommunikationsmittel (durch die Arbeitgeber/Dienstherren ausreichend zur Verfügung zu stellen. Betriebs- und Personalräte gehören zu den Personengruppen, die auch unter eingeschränkten Bedingungen das herkömmliche Zugangsrecht zum Betrieb / zur Verwaltung haben, um nicht nur digital, sondern auch physisch ansprechbar zu sein. Die Betriebs- und Personalräte brauchen zur Erfüllung ihrer Aufgaben und für den kontinuierlichen Austausch mit der Belegschaft zwingend auch den Zugang zu betrieblichen Kommunikationsmitteln. In der Praxis kommt es aber immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten über die „Erforderlichkeit“ der Kostentragung nach § 40 Abs. 2 BetrVG durch den Arbeitgeber in Bezug auf digitale betriebliche Kommunikationsmittel. Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass Betriebs- und Personalräte das Recht auf eine Vertretung im Intranet des Betriebs und auf Information der Beschäftigten via E-Mail oder firmenintern genutzten Messenger-Diensten zusteht. Das Gleiche gilt für die zeitgemäße Ausstattung mit dienstlichen Computern, Laptops und anderen dienstlichen digitalen Endgeräten.

11. Digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften

In der digitalen Arbeitswelt brauchen Gewerkschaften zeitgemäße digitale Kommunikationswege in die Betriebe und Verwaltungen. Dafür müssen die Zugangsrechte effektiv ausgestaltet und an die fortschreitende Digitalisierung angepasst werden. Um die Beschäftigten in der heute oft fragmentierten oder digital organisierten Arbeitswelt (besser) erreichen können, ist zusätzlich zu den herkömmlichen Zutrittsrechten ein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften gesetzlich zu verankern. Dazu sollen Gewerkschaften die Möglichkeit erhalten, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet zu hinterlegen und präsent zu sein (eigener Intranet-Auftritt). Dies ist insbesondere wichtig für mobil arbeitende Beschäftigte, die aufgrund der räumlichen Entfernung vom Betrieb oder der Dienststelle nur eingeschränkte Möglichkeiten haben, gewerkschaftliche Informationen zu erhalten.

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Johanna Wenckebach, Frankfurt/Main

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 3. Mai 2021
um 15:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Arbeitsrecht updaten – Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten -
BT-Drucksache 19/23678
- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298
- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

siehe Anlage

Dr. Johanna Wenckebach

Stellungnahme

Zu den Anträgen

- a) Antrag der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Grigorios Aggelidis, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Arbeitsrecht updaten - Moderner Rechtsrahmen für orts- und zeitflexibles Arbeiten - BT-Drucksache 19/23678

- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice - BT-Drucksache 19/26298

- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Recht auf Homeoffice einführen - Mobiles Arbeiten erleichtern - BT-Drucksache 19/13077

Hugo Sinzheimer Institut
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 6693-2953
Fax: +49 69 6693-2791
E-Mail: hsi@boeckler.de

Internet
www.hugo-sinzheimer-institut.de
www.boeckler.de
[www.twitter.com/ArbeitsrechtHSI](https://twitter.com/ArbeitsrechtHSI)

Wissenschaftliche Direktorin
Dr. Johanna Wenckebach

Geschäftsführung
Dr. Norbert Kluge

Kontoverbindung HBS
Stadtsparkasse Düsseldorf
IBAN DE72 3005 0110 1005 8693 24
BIC DUSSDE33XXX

Konto für Spenden und Förderbeiträge
IBAN DE89 3005 0110 1007 4634 07
Steuer-Nr. 5105 / 5895 / 0807

Der Anspruch der Anträge, einen rechtlichen Rahmen für mobiles Arbeiten, insbesondere Homeoffice zu schaffen, ist zu begrüßen. Zahlreiche empirische Untersuchungen¹ offenbaren rechtspolitischen Handlungsbedarf, um positive Effekte² erzielen und die Risiken mobiler Arbeit verringern zu können.

Nicht alle der o.g. Anträge tragen den folgenden Empfehlungen³ im vollen Umfang Rechnung:

a) Individueller Rechtsanspruch auf mobile Arbeit

Ein gesetzlich geregelter, individueller Anspruch bietet beiden Seiten des Arbeitsvertrags, aber auch den Betriebsparteien einen klaren Kompass. Im Streitfall ist anhand eindeutiger Kriterien überprüfbar, ob der Anspruch besteht oder nicht. Mobile Arbeit wird damit nicht mehr bloße Verhandlungssache und damit auch für Beschäftigte in weniger guten Verhandlungspositionen zugänglich. Ein Rechtsanspruch hat auch das Potential, Präsenzkultur in Betrieben zu verändern. Ein Recht geltend zu machen, das ihnen gesetzlich zusteht, ermutigt auch Beschäftigte, die ihre Handlungsposition schlecht einschätzen oder zurückhaltend sind, eigene Bedarfe anzubringen. Zudem schafft ein Rechtseinspruch einheitliche Rahmenbedingungen innerhalb der Wirtschaft.

Ein bloßes Erörterungsrecht für Arbeitnehmer*innen dagegen versetzt die unterlegene Seite des Arbeitsvertrages nicht in die Position, die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit in ihrem Interesse besser beeinflussen zu können. Die Entscheidung bleibt in diesem Fall in der Hand der Arbeitgeber*in.

Dabei können berechnete Interessen der Arbeitgeber*in auch im Rahmen eines Rechtsanspruchs berücksichtigt werden. So kann es – wie etwa auch bei der Teilzeitarbeit oder der Elternzeit – durchaus Ablehnungsgründe geben, wenn berechnete Interessen der Arbeitgeber*in dem Wunsch nach mobiler Arbeit entgegenstehen. Diese sind dann aber – anders als bei einem Erörterungsrecht – verbindlich und halten Arbeitgeber*innen dazu an, ihre Entscheidung anhand der gesetzlichen Vorgaben zu überprüfen.

Mögliche Ablehnungsgründe sollten im Gesetz explizit genannt werden. Sinnvoll ist es, analog zur Elternzeit für die Ablehnung *dringende* betriebli-

¹ Zuletzt etwa Elke Ahlers/Sandra Mierich/Aline Zucco, WSI-Report Nr.65, Düsseldorf, April 2021.

² Ebd.

³ Ausführlich dazu Ahlers/Lott/Wenckebach/Zucco, Recht auf mobile Arbeit, WSI Policy Brief Nr.55 (im Erscheinen).

che Gründe zu verlangen, wenn der Wunsch nach mobiler Arbeit einerseits aus dringenden Gründen herrührt. Diesen Vorschlag macht die Kommission 3. Gleichstellungsbericht in ihrer Stellungnahme (dort S.6) und verweist auf Sorgepflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. In diesem Fall müssten Beschäftigte offenlegen, warum sie mobile Arbeit beantragen, um den stärkeren Rechtsanspruch zu erhalten.

Als Regelungsort bietet sich die Gewerbeordnung an, in der das Weisungsrecht des Arbeitgebers geregelt ist (§ 106 Gewerbeordnung). Dieses Gesetz ist auch im Entwurf des BMAS für ein Mobile Arbeit Gesetz als Regelungsort vorgesehen. Auch eine Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), wie die Kommission 3. Gleichstellungsbericht sie vorschlägt, ist aber denkbar.

b) Freiwilligkeit und Flexibilität

Mobile Arbeit und Homeoffice bringt, wie gezeigt wurde, für Beschäftigte nicht nur Chancen, sondern auch Risiken mit sich. Zudem haben auch nicht alle Beschäftigten gute Bedingungen, sich jenseits des eigentlichen Arbeitsplatzes Arbeitsorte zu suchen. Insbesondere beim Homeoffice geht es schließlich auch um den Schutz der Privatsphäre von Beschäftigten.

Gleichzeitig ist der Betrieb ein sozialer Ort des Austausches, der Diskussion und Vernetzung. An diesem Ort auch physisch anwesend zu sein, hat nicht nur Bedeutung für das berufliche Fortkommen, sondern auch für den kollektiven Zusammenhalt von Beschäftigten. Für eine effektive betriebliche Interessenvertretung sind Gemeinschaftsräume als Orte der Begegnung im Betrieb von Nöten.⁴

Deshalb muss ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit so ausgestaltet sein, dass es in der Hand der Beschäftigten liegt, mobile Arbeit und Homeoffice in Anspruch zu nehmen. Abhängig Beschäftigte dürfen daher durch ihre Arbeitgeber*in nicht verpflichtet werden, sich selbst einen Arbeitsplatz zu schaffen.

Der Rechtsanspruch sollte auch flexibel ausgestaltet sein. Das bedeutet zum einen, dass keine langen Antragsfristen vorgesehen sein sollten. Im Entwurf des BMAS ist dies allerdings der Fall, offenbar in Orientierung an Ansprüchen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Für eine Umstellung auf mobile Arbeit dürfte allerdings keine monatelange Vorbereitung

⁴ Vgl. auch Wenckebach, 2020: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Ein-Wir-Gefuehl-im-Betrieb-laesst-sich-so-nicht-erzeugen~.html> (abgerufen 28.4.2021).

der Arbeitgeber*in erforderlich sein. Dagegen machen lange Antragsfristen einen Anspruch starr und damit für Beschäftigte und deren berechnigte Belange weniger nutzbar.

Zum anderen bedeutet Flexibilität, dass einmal getroffene Arrangements zur mobilen Arbeit nicht in Stein gemeißelt sind, sondern geändert werden können, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern. Für die Beendigung von Vereinbarungen zu mobiler Arbeit dürfen keine langen Fristen gelten. Gänzlich abzulehnen sind auch Vorschläge, nach denen eine Sperrfrist für neue Anträge gilt, wenn ein geltend gemachter Anspruch aus betrieblichen Gründen abgelehnt wurde. Eine solche Regelung wird den Bedarfen von Beschäftigten und sich ändernden Lebensumständen, die diese Bedarfe begründen, nicht gerecht.

c) Betriebliche Mitbestimmung

Kollektive Rechte sind essentiell, um Rechtsdurchsetzung auch von individuellen Rechten zu ermöglichen und einen betrieblichen Rahmen zu setzen, der Einzelheiten und Verfahren klärt. Das stärkt den Betriebsfrieden, gibt Beschäftigten und Arbeitgeber*innen Sicherheit und verhindert Konflikte. Notwendig ist ein neues zwingendes Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit. Nur – aber immerhin – Letzteres ist im Referentenentwurf des Betriebsrätestärkungsgesetzes (BMAS v. 21.12.2020) bereits vorgesehen. In der Begründung wird zu Recht darauf verwiesen, dass dies der Förderung mobiler Arbeit dient, aber auch den Gefahren begegnet (§.16 des Referentenentwurfs).

Eine im Zweifelsfall vor der Einigungsstelle erzwingbare Mitbestimmung ist aber nicht nur für die Ausgestaltung mobiler Arbeit erforderlich, sondern auch die Einführung von Arbeitsortflexibilität sollte der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen. Dies ermöglicht Betriebsräten, Innovation zu forcieren.

In Betrieben, in denen ein Betrieb als physischer Ort nicht (mehr) besteht, muss den betrieblichen Interessenvertretungen, aber insbesondere im Interesse der Tarifautonomie auch den Gewerkschaften digitaler Zugang zu den Beschäftigten ermöglicht werden. Auch hier bedarf es einer rechtlichen Klarstellung. Dies hat durch die Ausweitung mobiler Arbeit noch an Dringlichkeit gewonnen, wie der Rechtsstreit der *IG BCE* gegen *adidas*⁵ exemplarisch zeigt. Wenn Beschäftigte sich nicht mehr in der Nähe von schwarzen Brettern oder Betriebsratsbüros aufhalten, ist Zugang zu E-

⁵ S. dazu <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/rechtsstreit-ig-bce-verlangt-von-adidas-die-herausgabe-von-e-mail-adressen-der-mitarbeiter/26902246.html?ticket=ST-792680-TiVuiqYgy7vNnLvWwWZ-ap4> (abgerufen 28.4.2021).

Mailverteilern, Apps und Homepages essenziell zur Ausübung kollektiver Rechte und Interessenvertretung.

d) Arbeitsschutz, insbesondere Zeiterfassung

Das Arbeitsschutzgesetz sowie das Arbeitszeitgesetz gelten auch beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice. Die Arbeit muss so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit. Die Bestimmungen des ArbSchG gelten auch für Arbeitsplätze im Homeoffice. Einschlägig ist insbesondere Anhang Nr. 6 zur ArbStättV mit den Angaben dazu, wie Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch ausgestaltet sein müssen (NZA 2020, 473).

Zum Teil wird argumentiert, die Arbeitgeber*in könne wegen der Unverletzlichkeit des Privatbereichs von Beschäftigten dem Arbeitsschutz bei der mobilen Arbeit nicht nachkommen. Der DGB verweist in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf aber zu Recht darauf, dass Arbeitgeber*innen dennoch „weiterhin u. a. durch die technische Ausstattung, Führungsverantwortungen der jeweiligen Vorgesetzten und nicht zuletzt durch das übergebene Arbeitsvolumen und die Überwachung der Arbeitszeit maßgeblichen Einfluss auf ein sicheres und gesundes Arbeiten“ auch im Privatbereich haben (DGB 2020). Insbesondere eine Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz ist durchzuführen und Beschäftigte müssen nach § 12 Arbeitsschutzgesetz unterwiesen werden (NZA 2020, 473).

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Risiken von Entgrenzung, sollte in der rechtlichen Ausgestaltung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes unbedingt auch die Arbeitszeiterfassung geregelt werden.

Der vom BMAS vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit sieht deshalb zu Recht die Klarstellung vor, dass die Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vollumfänglich auch bei mobiler Arbeit gelten sollen. Entsprechendes ist zu Recht auch in den Anträgen der Fraktion 90/DIE GRÜNEN sowie der Fraktion DIE LINKE vorgesehen.

Das Ziel, die täglichen Arbeitszeiten und die Ruhezeiten nicht aufzuweichen und die Arbeitszeit auch bei mobiler Arbeit vollumfänglich zu erfassen, ist richtig. Es geht hierbei auch um das auf europäischer Ebene diskutierte Recht auf Nichterreichbarkeit, das hierzulande im Arbeitszeitrecht bereits verankert ist, aber um wirksam zu sein der transparenten Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung bedarf.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Verpflichtung von Arbeitgeber*innen untermauert, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ der Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen.⁶ Im deutschen Recht ist eine grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber*in, die Arbeitszeit seiner Beschäftigten vollumfänglich zu erfassen, bisher nicht explizit geregelt. § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet Arbeitgeber*innen, die „über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen“. Da die Norm der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie dienen soll, deren Umsetzungsfrist bereits abgelaufen ist, spricht viel dafür, die Norm dahingehend auszulegen, dass sie eine Pflicht zur Erfassung auch von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit beinhaltet. Wegen anderer Rechtsauffassungen bedarf dies jedoch dringend einer Klarstellung.⁷

Zudem muss der Zugang von Beschäftigten zur Arbeitszeitdokumentation verbessert werden. Die Daten der BAuA zeigen auf, wie häufig gegen das geltende Recht verstoßen wird. Laut dem Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2016 wird von einem Fünftel der Beschäftigten die Arbeitszeit nicht erfasst. Für etwa die Hälfte der Beschäftigten wird sie betrieblich erfasst und von einem Drittel der Beschäftigten selbst dokumentiert.⁸ Um den Gesundheitsschutz ausreichend effektiv auszugestalten, sind bei Verstößen auch gegen die Dokumentationspflicht ausreichend hohe Bußgelder vorzusehen.

Aus dem Bezug der Zeiterfassung zum Gesundheitsschutz erwächst ein Initiativrecht von Betriebsräten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, es gilt erzwingbare Mitbestimmung. Betriebsräten kommt für den Gesundheitsschutz eine essenzielle Bedeutung zu. Doch in zahlreichen Betrieben besteht kein Betriebsrat. Kollektive Interessendurchsetzung ist also ein entscheidender Faktor für die Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH und der Vorgaben der Grundrechtecharta, es kann aber nicht ausschließlich darauf vertraut werden.

Abzulehnen ist dagegen explizit der Vorschlag, auf die gesetzlichen Vorgaben täglicher Höchstarbeitszeiten zu verzichten, wie es im Antrag der Fraktion der FDP vorgesehen ist. Dies schafft – anders als im Antrag formuliert ist – keine neuen Freiräume, sondern entzieht Beschäftigten Rückzugsräume und das Recht auf Nichterreichbarkeit. Der Druck für Beschäftigte mit Sorgepflichten, im privaten – zur Not nachts – Vereinbarkeitslösungen zu finden, wird so erhöht. Dabei sind die gesundheitlichen

⁶ EuGH v. 14.5.2019 -C-55/18; dazu ausführlich Ulber, HSI Schriftenreihe Band 32; Wenckebach, BT Ausschussdrucksache 19(11)74).

⁷ Ulber, HSI Schriftenreihe Band 32; Wenckebach, BT Ausschussdrucksache 19(11)74).

⁸ BAuA Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Bericht kompakt, S.2.

Risiken von Entgrenzung bereits bekannt.⁹ Arbeitszeitautonomie wird nicht durch Entgrenzung der täglichen Höchstarbeitszeiten oder Abschaffung von Ruhezeiten ermöglicht. Dies erhöht vielmehr den Zugriff der Arbeitgeberseite und schafft damit weiteren Rechtfertigungsdruck auf Arbeitnehmer*innen, der bereits jetzt zu Überstunden in großem Ausmaß führt. Da Menschen täglich Schlaf und Erholung sowie Pausen brauchen, hilft eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit beim Gesundheitsschutz nicht weiter. Den Tarifvertragsparteien stehen bereits nach geltendem Recht zahlreiche Möglichkeiten für branchenspezifische Arbeitszeitregeln zur Verfügung.

e) Datenschutz

Der Datenschutz und der Schutz der Privatsphäre von Beschäftigten sind auch bei mobiler Arbeit und insbesondere im Homeoffice sicher zu stellen. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist geboten, um für die Arbeitgeberseite, Beschäftigte und Interessenvertretungen Rechtssicherheit und Transparenz über ihre Rechte und Pflichten zu schaffen.

f) Versicherungsschutz

Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte dem Schutz der Unfallversicherung vollumfänglich unterfallen, wenn sie mobil tätig sind. Den Handlungsbedarf hat der Gesetzgeber bereits erkannt und im Entwurf des BMAS ist eine entsprechende Regelung zur Ergänzung des Unfallversicherungsschutzes in § 8 SGB VII vorgesehen. Insbesondere besteht bisher eine Lücke im Versicherungsschutz dann, wenn Beschäftigte Wege zwischen Einrichtungen der Kinderbetreuung und dem mobilen Arbeitsort zurückzulegen.

g) Ausstattung der Arbeitsplätze und steuerliche Absetzbarkeit

Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitgeber*in im Wege des Aufwendungsersatzes die Kosten für die Arbeitsmittel übernehmen muss, die für ergonomisches mobiles Arbeiten nötig sind, beispielsweise also für mobile Endgeräte, Bildschirme, Tastatur etc.

Leider können bisher insbesondere bei der technischen Ausstattung mit mobilen Geräten deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt werden (D21, Digital Gender Gap). Die Frage hat in Digitalisierungsprozessen also ebenfalls eine gleichstellungsrechtliche Dimension.

⁹ Ahlers/Lott/Wenckebach/Zucco, Recht auf mobile Arbeit, WSI Policy Brief Nr.55 (im Erscheinen).

Insbesondere im Homeoffice, aber auch bei anderen Formen mobiler Arbeit entstehen Arbeitnehmer*innen zudem Kosten, z.B. Strom-, Heiz- und Telefonkosten sowie Kosten für Büromaterial. Bei weitem nicht allen ist mit der Regelung zum häuslichen Arbeitszimmer geholfen. Dort, wo Beschäftigte diese Kosten selbst tragen, muss dies steuerrechtlich zu Gunsten von Arbeitnehmer*innen berücksichtigt werden. Dies wurde für 2020 und 2021 bereits beschlossen, allerdings nur befristet und mit einer Obergrenze.