

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 praxismgerechte Vorschläge unterbreitet: Diese stellen, wie der FDP-Fraktionsvorschlag, darauf ab, vor allem die gesetzliche Begrenzung der Höchstarbeitszeit variabler und für die Betriebe praxismgerechter 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.



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

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-Regelung. 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 einem 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 gewährleisten 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.