

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 Verantwortungsteilung 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.

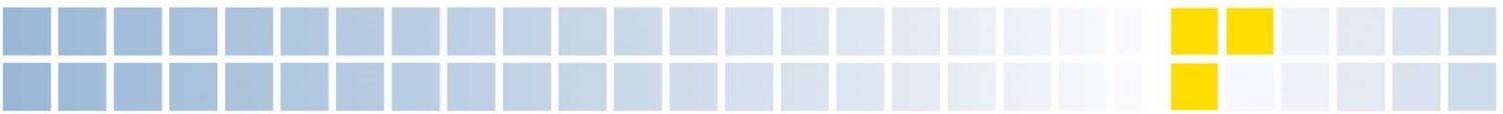
Im Rahmen des **Arbeitsschutzes** sind die Möglichkeiten der Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeitsverhältnisse außerhalb der Arbeitsstätte begrenzt. Da der Arbeitgeber kein einseitiges Zutrittsrecht zur Wohnung des Arbeitnehmers hat, wenn ihm dieser dies nicht gestattet, verfügt er nur über 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.