

## **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**

Deutscher Gewerkschaftsbund  
DGB Bundesvorstand

### **I. Zu den Anträgen im Allgemeinen:**

**Abteilung Recht**

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.

rec@dgb.de

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

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.

[www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

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

## 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 den 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 Mitgliedgewerkschaften 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 %.<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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 verkennt, 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-Stundentag 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 verantwortbar.

#### **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 dem 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.<sup>2</sup>

### **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

---

<sup>2</sup> 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.

#### **I. 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 Beamten-gesetze.

## **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 Dienstherren 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 Arbeitgeber 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 objektiverer 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.