

Hier kurz erklärt

Corona und Homeoffice

Vor der Covid-19-Pandemie eher noch eine Ausnahme, ist das Homeoffice für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Selbstverständlichkeit. Gibt es nun ein Recht auf Homeoffice? Welche Rolle spielt der Betriebsrat?



Neue Arbeitsschutzverordnung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist am 27.01.2021 auf der Grundlage des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) in Kraft getreten, befristet bis 15.03.2021. Ziel ist es, die weitere Ausbreitung des Corona-Virus durch zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit zu verhindern und zugleich die wirtschaftliche Tätigkeit der Unternehmen soweit und solange wie möglich aufrechtzuerhalten.

Die Regeln des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 ArbSchG gelten ebenso wie die Vorgaben des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln weiterhin.

Was gilt nun für Arbeit im Homeoffice?

In der neuen Arbeitsschutzverordnung ist nun ausdrücklich ein Anspruch auf Homeoffice vorgesehen. Unter § 2 Abs. 4 steht: „Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.“

Die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit muss demnach grundsätzlich geeignet sein, auch von zuhause aus geleistet werden zu können und es dürfen hiergegen keine zwingenden betrieblichen Gründe sprechen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Arbeiten im Homeoffice anzubieten. Dieses Angebot muss der Arbeitnehmer wiederum nicht annehmen, vielmehr steht es ihm dann frei, im Betrieb oder zuhause zu arbeiten.

Die Begründung zur Verordnung führt ergänzend aus, dass es für die Umsetzung des Homeoffice erforderlich ist, „dass die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten gegeben sind und dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine Vereinbarung bezüglich Homeoffice getroffen wurde, beispielsweise auf dem Wege einer arbeitsvertraglichen Regelung oder durch eine Betriebsvereinbarung.“

Überprüfung oder Klage?

Arbeitgeber haben sich zu diesen zwingenden betrieblichen Gründen auf Aufforderung durch die jeweils zuständigen Landesbehörden zu erklären - wenn diese Prüfung erfolgt.

Ein subjektives Klagerecht des Arbeitnehmers sieht die Homeoffice-Regelung des Bundesarbeitsministeriums nicht vor. Für den Fall, dass der Arbeitgeber das Homeoffice nicht genehmigt, sind Arbeitnehmer auf Beschwerden gegenüber den Landesbehörden beschränkt.

Fazit: Es gibt nach wie vor keinen durchsetzbaren Anspruch eines Arbeitnehmers auf Homeoffice. Die Verordnung ist eher als Appell an den Arbeitgeber zu verstehen.

Rolle des Betriebsrates

Die Frage, ob es Angebote für Arbeiten im Homeoffice trifft also weiterhin der Arbeitgeber. Ob der Betriebsrat sich an die Arbeitsschutzbehörden wenden kann, um für die Einführung des Homeoffices zu sorgen, ist noch offen.

Klar ist aber, dass bei einer Entscheidung für die Einführung von Arbeiten im Homeoffice der Betriebsrat die Mitbestimmung voll ausüben kann.

Dabei besteht bis auf Weiteres keine Verpflichtung, die Arbeitsstättenverordnung voll zur Geltung zu bringen, um die Einführung zu erleichtern:

„Die Ausgestaltung dieser Vereinbarungen ist den Vertragsparteien freigestellt, insbesondere besteht keine Vorgabe, einen Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten.“

Jeder Betriebsrat kann damit für die Bedürfnisse des Betriebes die passende Lösung zu finden. Insbesondere dürfte entscheidend sein, ob die Arbeit im Homeoffice nur vorübergehend stattfinden soll oder im Zuge der Anpassung an die Herausforderungen der Digitalisierung langfristig Teil der Unternehmenskultur werden soll. In diesem Fall sollte jeder Betriebsrat auf die Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung achten.

Stand: Februar 2021