

Hier kurz erklärt

Neues zu Corona und Homeoffice

Mit der Covid19-Pandemie ist das Homeoffice für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Selbstverständlichkeit geworden. Im Zuge der weiteren Pandemie-Bekämpfung hat sich wieder die Rechtslage geändert.



Bundesinfektionsschutzgesetz statt Arbeitsschutzverordnung

Die Regelungen zum Homeoffice wurden durch die Verabschiedung des 4. Bevölkerungsschutzgesetzes am 21.04.2021 im Deutschen Bundestag nun im Bundesinfektionsschutzgesetz verankert. Verschärft werden die Regelungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Was gilt nun für Arbeit im Homeoffice?

In der neuen Fassung des Bundesinfektionsschutzgesetzes ist nun ausdrücklich eine Verpflichtung zum Homeoffice vorgesehen. Unter § 28b Abs. 7 steht:

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.“

Weiterhin gilt:

- Die vom Arbeitnehmer zu verrichtende Tätigkeit muss grundsätzlich geeignet sein, auch von zuhause aus geleistet werden zu können.
- Die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Arbeitnehmer müssen gegeben sein.
- Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss es eine Vereinbarung bezüglich Homeoffice geben (z.B. arbeitsvertragliche Regelung oder eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung).

Folgen für Arbeitgeber

Arbeitgeber sind einmal mehr verpflichtet - soweit es die Tätigkeit zulässt - Homeoffice anzubieten. Ob Begründungen wie fehlende technische Mittel oder Datensicherheit nach über einem Jahr Pandemie von den Aufsichtsbehörden nicht mehr akzeptiert werden, ist offen. Arbeitgeber müssen ihre Ablehnung von Homeoffice immer schriftlich begründen.

Folgen für Arbeitnehmer

- Arbeitnehmer sind verpflichtet im Homeoffice zu arbeiten bzw. am Arbeitsplatz nur so selten wie möglich zu erscheinen – es gibt kein Wahlrecht, wenn der Arbeitgeber Homeoffice anbietet.
- Ausnahmen von dieser Pflicht gibt es aber, wenn Homeoffice aus Sicht der Arbeitnehmer nicht möglich ist, z.B. wegen räumlicher Enge, Störungen durch Dritte oder nach wie vor unzureichender technischer Ausstattung .
- Eine formlose Mitteilung der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber, dass Homeoffice trotz Angebot des Arbeitgebers aufgrund der eben genannten Probleme nicht möglich ist, reicht dafür aus.
- Kontrollen der Wohnung sind unzulässig.
- Sanktionen: es sind keine Bußgelder oder sonstige Strafen für Arbeitnehmer vorgesehen (auch nicht mehr für die Arbeitgeber!)

Ob es durch die Aufnahme in das Bundesinfektionsschutzgesetz nun einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch eines Arbeitnehmers auf Homeoffice gibt, ist in der juristischen Bewertung weiter offen. Gleiches gilt für die Bewertung der Vorgabe, einen Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten.

Rolle des Betriebsrates/Personalrates

Die Interessenvertretungen müssen die bestehenden Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber überprüfen, ob sie dem aktuellen Rechtsstand entsprechen oder dringende Vereinbarungen abschließen. Diese können auch befristet abgeschlossen werden.

Die Arbeitgeber-Entscheidung, ob und für wen es Angebote für Arbeiten im Homeoffice gibt, ist ständig kritisch zu prüfen und zu hinterfragen.

Klar ist aber, dass bei allen Fragen zur Arbeit im Homeoffice der Betriebs- bzw. der Personalrat die Mitbestimmung jederzeit voll ausüben kann. Nach Möglichkeit sollte jeder Betriebs- und Personalrat zudem auf die Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung achten.

Stand: April 2021