

Willkommen zurück, Home-Office-Pflicht!?

Das Infektionsschutzgesetz bringt Änderungen für Arbeitnehmer

Ab dem 24.11.2021 sollen Beschäftigte „wann immer möglich“ wieder im Home-Office arbeiten - vorerst befristet bis zum 19.03.2022. Hintergrund sind Änderungen des Infektionsschutzgesetzes. Nicht alle Beschäftigten und Betriebsräte freuen sich, dass das Thema Home-Office wieder Einzug hält! Was ist neu und bis wann gelten die Regelungen?



Redaktion

Stand: 23.11.2021

Lesezeit: 02:45 min



Haben Sie die Augen verdreht, als Sie von der neuen „Home-Office-Pflicht“ gehört haben?

Seien Sie ehrlich: Haben Sie die Augen verdreht, als Sie von der neuen „Home-Office-Pflicht“ gehört haben? Denn die damit verbundenen Probleme sind vielschichtig:

- Zum einen haben sowieso nur Arbeitnehmer mit „Bürojobs“ die Chance, von zuhause aus zu arbeiten.
- Andere haben nach den langen Monaten der Isolation gar keine Lust mehr, ins Home-Office zu gehen.

- Und dann gibt es noch welche, die am Widerstand des Arbeitgebers verzweifeln, der sie nicht ins Home-Office gehen lassen will. Denn wer weiß, ob da überhaupt gearbeitet wird ...? Da könnte ja jede(r) kommen!

Die gute Nachricht ist: In einigen Betrieben herrscht beim Home-Office eine gute Vertrauensbasis. Das ergab eine aktuelle Befragung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Befragt wurden branchenübergreifend 1.000 Beschäftigte, die im Home-Office arbeiten. 68 % sagen, dass ihr Unternehmen ihnen bereits vor der Pandemie großes Vertrauen schenkte. In der Pandemie stieg dieser Wert sogar 71,5 %.

Aber der Reihe nach. Wo ist die neue „Home-Office-Pflicht“ überhaupt geregelt?

1. Wo finden sich die neuen Regelungen?

Im neuen § 28b des Infektionsschutzgesetzes mit dem Titel „Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019“ findet sich jetzt in Absatz 4 die entsprechende Passage:

„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 Regelungen sollen bundesweit bis zum 19. März 2022 gelten.

2. Muss ich? Oder darf ich ins Home-Office?

Es kommt darauf an: **Arbeitgeber** müssen erstmal wieder in allen Fällen Home-Office zulassen, in denen keine „zwingenden betriebsbedingten Gründe“ dagegensprechen. Was gehört dazu? Dazu findet man im Gesetz nichts – es muss also in der Regel im Einzelfall geklärt werden. Muss täglich wichtige Post geöffnet werden? Waren vor Ort angenommen oder Kunden empfangen werden? Ein Indikator kann jetzt auch sein, ob das mit dem Home-Office im Lockdown Anfang 2021 geklappt hatte.

Arbeitnehmer ihrerseits können es ablehnen, zu Hause zu arbeiten, etwa, wenn sie zuhause keinen Platz haben oder keine Ruhe finden. Ein anderer Grund ist die liebe Technik, denn auch das (fehlende oder schlechte) Internet kann eine reibungslose Arbeit zuhause erschweren.

Das Thema **Datenschutz** ist auch immer wieder ein Argument. Wichtig ist: auch in der privaten Wohnung müssen datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten werden (können)!

Manchmal ist es pure Unwissenheit, die zu Blockaden führt.

3. Was tun bei Widerstand des Arbeitgebers?

Kommt dem Betriebsrat ein Widerstand des Arbeitgebers zu Ohren, sollte zunächst einmal das Gespräch gesucht werden. Manchmal ist es pure Unwissenheit, die zu Blockaden führt.

Am Ende finden sich vielleicht auch durch gute Beispiele schnelle Lösungen: Wie waren die Erfahrungen aus Anfang 2021? Wie machen es andere Unternehmen? Beispiel Deutsche Bank: Hier gibt es laut Handelsblatt ein Lockmittel für Home-Office der Mitarbeiter: Wer mindestens zwei Tage pro Woche Heimarbeit leistet, erhält eine Aufwandspauschale in Höhe von 1.000 €. Diese Regelung gilt übrigens unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben.

4. Fazit

Gut gedacht ist nicht immer gut gemacht - wie bei "3G" am Arbeitsplatz tauchen auch beim Home-Office zahlreiche ungeklärte Fragen auf. Manches wird wohl erst vor Gericht entschieden.

Als Betriebsrat ist in diesen Tagen aber eins besonders wichtig: Der Zusammenhalt! Bleiben Sie sachlich, egal ob es um aufgeregte Mitarbeiter oder zornige Chefs geht. Und wenn Mitarbeiter ins Home-Office wechseln, vergessen sie diese nicht. Ein kleiner Anruf sollte regelmäßig drin sein. Denn für viele Kollegen ist die jetzige Situation eine psychische Ausnahmesituation. (CB)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025