

Mobile Arbeit: „Nicht nur Chancen, auch Gefahren“

Warum Home-Office eine freiwillige Sache bleiben muss

Plötzlich kein Acht-Stunden-Tag mehr, auch kein Zehn-Stunden-Tag: Arbeit zuhause bedeutet manchmal, dass man rund um die Uhr im Einsatz ist. Und der Weg zurück ins Büro ist schwierig, weil der Arbeitgeber versucht, Büroflächen zu sparen. Als Dauerzustand kann man sich ein totales „Home-Office“ nicht wünschen, meint Prof. Dr. Wolfgang Däubler. Wir sprachen mit ihm über Rechte und Pflichten beim Thema mobile Arbeit.



Redaktion

Stand: 12.4.2021

Lesezeit: 04:30 min



Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Wolfgang Däubler ist Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen



Andrea Kraatz

Andrea Kraatz ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Kanzlei artejura in Berlin. Ihr Schwerpunkt liegt in der Beratung von Betriebsräten. Für das ifb referiert sie seit dem Jahr 2009.

Herr Prof. Däubler, wo sehen Sie die Gefahren, wo die Chancen von mobiler Arbeit?

Beginnen wir mit den Chancen. Wenn ich an jedem beliebigen Ort und zu jedem beliebigen Zeitpunkt arbeiten kann, dann habe ich die Wahl. Ich kann mich einen Nachmittag in ein Café setzen und als Journalist den versprochenen Text schreiben. Ich kann am Vormittag, aber auch nachts um zwölf von zu Hause aus im Internet recherchieren und den Lehrstoff für den Telekurs in der übernächsten Woche zusammenstellen. Das klingt nach totaler Freiheit – aber ist es nicht zu schön, um wahr zu sein?

Man ist rund um die Uhr im Einsatz

Nur ganz wenige Menschen haben eine Arbeitssituation, in der sie sich das Wann und Wo frei aussuchen können. Die allermeisten haben enge zeitliche Vorgaben. Und die Technik macht es möglich, dass sich der Chef gerade dann meldet, wenn das Kind nach Hause kommt und Zuwendung braucht. Und auch am späten Abend könnte noch dringende Arbeit auftauchen. „Das sollten sie in drei Stunden in China haben, dann beginnt bei denen der Arbeitstag“. Da gibt es dann plötzlich keinen Acht-Stunden-Tag mehr, und auch keinen Zehn-Stunden-Tag: Man ist rund um die Uhr im Einsatz.

Telearbeit, Home-Office, mobile Arbeit: Wo liegt da eigentlich der Unterschied?

Es gibt keinen ganz einheitlichen Sprachgebrauch. Meist versteht man unter „mobiler Arbeit“ jede Arbeit außerhalb des Betriebs. Das meint die Lektüre von Unterlagen in der Bahn genauso wie das Eintippen eines Berichts in den Computer Abends im Hotel, aber auch das Arbeiten in den eigenen vier Wänden. Letzteres wird auch als Home-Office bezeichnet. Ist dieses ausschließlich vom Arbeitgeber eingerichtet und liegt die Wochenarbeitszeit sowie die Dauer dieser Arbeitsform fest, so spricht die Arbeitsstättenverordnung von einem Telearbeitsplatz. Home-Office und Telearbeitsplatz sind also Unterfälle des mobilen Arbeitens.

Was wegfällt ist das Gespräch mit den Kollegen.

Immer wieder liest man, dass große Unternehmen jetzt Büroflächen reduzieren und Beschäftigte nur noch zu Hause arbeiten lassen wollen – nicht alle sind begeistert davon.

Das kann ich gut verstehen. Es geht ja nicht nur um das Problem der dauernden Erreichbarkeit. Was wegfällt ist das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen, der unmittelbare und ungeplante Kontakt am Arbeitsplatz, auf dem Gang, in der Kantine. Jeder arbeitet für sich. Und bei einer Videokonferenz mit zehn Leuten kann ich nicht einfach einen Kollegen fragen: Hat sich dein Nachbar wegen der überhängenden

Obstbäume beruhigt? Hat dein Junge die Prüfung bestanden? Hat sich dein Knie wieder eingerenkt? Ich kann nur das sagen, was alle hören können. Und deshalb darf ich mich auch nicht laut darüber freuen, dass Bayern München mal verloren hat – denn dann ist der Bayern-Fan die nächsten Monate sauer.

Dazu kommt noch ein weiteres. Am selben Ort zusammen zu sein bedeutet auch, dass man gemeinsam etwas unternehmen kann, wenn Probleme auftreten. Man kann eine Delegation zum Werksleiter schicken oder mit dem Abteilungsleiter reden, und man kann sich an den Betriebsrat wenden und dort Unterstützung gewinnen. Von zu Hause aus ist das alles sehr viel schwieriger bis unmöglich. Konkret: Die gemeinsame Interessenvertretung trocknet aus. Solange das nur ein paar Wochen oder Monate dauert, ist das hinnehmbar, aber als Dauerzustand kann man sich ein totales Home-Office nicht wünschen.

Keine Erreichbarkeit am Abend oder am frühen Morgen.

Könnten Hybrid-Arbeitsplätze ein Modell der Zukunft sein; ein flexibler Mix aus Home-Office und Anwesenheit im Betrieb?

Das klingt schon sehr viel besser. Zwei oder drei Tage die Woche zu Hause bleiben und sich die Fahrt ins Büro sparen – das ist nicht schlecht. Man behält den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen. Es müssen nur die Bedingungen stimmen: Keine Erreichbarkeit am Abend oder am frühen Morgen. Und außerdem ein angemessenes Entgelt für die Nutzung des Privatraumes. Dieses kann man als „Aufwendungsersatz“ nach § 670 BGB verlangen – was die meisten bisher nicht wissen. Außerdem sind es viele Menschen gewohnt, im Büro an einem bestimmten Schreibtisch zu sitzen, wo sie sich „heimisch“ fühlen, weil sie ein paar Fotos aufgestellt und den Computer ein wenig verziert haben. Und an der Wand hängt der Sinnspruch aus früheren Zeiten: „Die Untertanenfabrik geht ein, so soll es sein, so wird es sein.“ Ihnen das einfach zu nehmen und „desk sharing“ zu praktizieren, wird keine Freude bereiten. Zumindest muss jeder und jede etwas Verschleißbares haben, wo man die persönlichen Sachen unterbringen und bei Bedarf wieder rausholen kann.

Der Arbeitgeber muss die Voraussetzungen für die Erbringung der Arbeitsleistung schaffen.

Was raten Sie Beschäftigten, die absolut nicht zu Hause arbeiten wollen – oder aus Platzmangel vielleicht gar nicht können?

Arbeit zu Hause ist eine freiwillige Sache. Die Arbeitsgerichte sind sich einig, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einfach „nach Hause versetzen“ kann. Ob der Arbeitnehmer eigene Sachen für dienstliche Zwecke verwenden will, ist allein seiner Entscheidung überlassen. Der Arbeitgeber kann ihn auch nicht im Wege der Änderungskündigung dazu zwingen, dies zu tun. Der Arbeitgeber würde mit einer solchen Änderungskündigung ein Ziel verfolgen, das mit einem wesentlichen Grundsatz des Arbeitsrechts nicht in Einklang zu bringen ist: Der Arbeitgeber muss die Voraussetzungen für die Erbringung der Arbeitsleistung schaffen. Dies wird schon daran deutlich, dass er das Betriebsrisiko trägt und nach § 615 BGB das Entgelt fortbezahlen muss, wenn diese Bedingungen nicht gegeben sind, weil z. B. der Strom ausfällt oder ein

Vorprodukt nicht geliefert wird. Der Arbeitgeber kann nicht einfach per Änderungskündigung die Grundlagen des Arbeitsverhältnisses verändern. Im Ernstfall kann sich der Arbeitnehmer also wehren. Er ist aber gut beraten, wenn er dies nicht alleine tut und wenn er sich außerdem Rechtsrat holt. Der Arbeitgeber wird es dann beim betrieblichen Arbeitsplatz belassen oder einen „Ausweicharbeitsplatz“ anmieten, wenn im Betrieb nicht mehr genügend Fläche vorhanden ist.

PC, Bürostuhl, Technik: Worauf habe ich Anspruch, wenn mein Arbeitgeber mich „ins Home-Office schickt“?

Wie gesagt, von „schicken“ kann nicht die Rede sein, man muss sich darüber verständigen. In diesem Rahmen kann man auch über die Ausstattung des häuslichen Büros sprechen. Einen Anspruch auf bestimmte Geräte und Mobiliar hat man nicht, das ist Verhandlungssache. Im Regelfall wird der Arbeitgeber darauf Wert legen, dass man mit dem Dienst-Computer weiter arbeitet, weil es dann keine großen Probleme mit dem Firmennetzwerk gibt. Wenn der Arbeitnehmer eigene Möbel benutzt – dagegen ist nichts zu sagen. Aber möblierte Zimmer sind bekanntlich teurer als unmöblierte, dies wirkt sich auch auf die Höhe des Betrages aus, die der Arbeitgeber bezahlen muss.

Niemand darf zum Home-Office gezwungen werden.

Stichwort Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit: Was würden Sie dort reinschreiben, worauf müssen Betriebsräte besonders achten?

Die meisten Dinge habe ich schon angesprochen: Niemand darf zum Home-Office gezwungen werden. Der Arbeitnehmer kann die Arbeitszeit flexibel verteilen, doch muss die Erreichbarkeit auf wenige Stunden pro Tag beschränkt sein. Der Aufwendungsersatz ist zu regeln, ebenso muss die gesetzliche Unfallversicherung durch eine private ergänzt werden, weil die gesetzliche nicht ausreicht. Familienangehörige und Besucher dürfen nur für grobe Fahrlässigkeit haften. Wenn möglich ist ein Rückkehrrecht in den Betrieb vorzusehen, wobei eine Frist zu beachten ist. Im Übrigen gibt es eine Reihe von Mustern, die man unschwer im Internet findet.

Wagen wir zum Schluss einen gemeinsamen Blick in die Zukunft: Wie könnte – wie sollte – das Home-Office in 10 Jahren aussehen?

„Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen“ so hat der österreichische Schriftsteller Karl Kraus mal gesagt. Wenn der Vorgesetzte anruft, sagt ihm Alexa: Mein Chef ist dankbar für Ihre Nachricht, er wird sie frühestens morgen Vormittag abhören. Und der Vorgesetzte wird sich freuen, dass er wenigstens Alexa erreicht hat. Spaß beiseite: So viel Freiheit wäre wünschenswert, aber ich rechne nicht damit, dass sie kommt. Im Moment sind Prognosen über die weitere Entwicklung mit besonderen Unsicherheiten behaftet. Der Bürger fragt sich: Warum darf man nach Malle oder auch nach Sri Lanka fliegen, aber nicht mit dem Wohnwagen an die Ostsee fahren? Warum hat man kein Geld, um Luftfilter in Klassenzimmer einzubauen? Warum schaffen es – Stand heute – die Engländer, 50 % ihrer Bevölkerung erstmals zu impfen, während wir bei bescheidenen 10 % sind? Warum erfährt man nichts darüber, wie es die Vietnamesen gemacht haben, wo die Inzidenz bei 0,3 liegt? 0,3 – das heißt, dass von einer Million Menschen in einer Woche drei erkrankt sind. Der Fragenkatalog lässt sich verlängern, aber man kann nicht erwarten, von den Entscheidungsträgern eine überzeugende Antwort zu bekommen. Werden neue

Entscheidungsträger entschlossener sein als die bisherigen? Das könnte zu großen Veränderungen auch in den Arbeitsbeziehungen führen. Voraussetzung ist, dass man eine Perspektive entwickelt.

Ein Anfang könnte mit dem **Mitbestimmungsrecht nach 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG** gemacht sein, das sich im Gesetzentwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes befindet. Es bezieht sich auf die „Gestaltung mobiler Arbeit“ und damit auch der Arbeit zu Hause. Damit lässt sich eine Menge bewirken. Wie immer wird zwar das letzte Wort bei der Rechtsprechung liegen. Aber wenn die Betriebsräte ihr neues Recht wirklich energisch nutzen und viele Betriebsvereinbarungen erreichen, kann und will dies auch das BAG nicht mehr zurückdrehen. (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