

Homeofficeanspruch – ein Danaergeschenk für Arbeitnehmer

Bundesarbeitsminister *Heil* kündigte kürzlich für Herbst einen Gesetzesentwurf über ein „Recht auf Homeoffice“ an. Dabei könne man aus den vielfältigen Erfahrungen in der Corona-Krise lernen.

Die Vorteile häuslicher Arbeit sind unbestritten: Homeoffice ermöglicht flexibles Arbeiten, bei dem sich die Erwerbstätigkeit mit der Erfüllung anderer Pflichten (zB Kinderbetreuung, Pflege) oder Obliegenheiten („Social Distancing“) vereinbaren lässt. Wie effektiv diese Arbeitsform ist, hängt freilich von der technischen Ausstattung, dem Umfang der anderen Pflichten, der Eigenmotivation des Beschäftigten ua ab. Gleichzeitig birgt das Homeoffice die Gefahr, dass man früher mit der Arbeit anfängt, länger arbeitet und sich weniger bewegt. Außerdem erfordert es mehr Eigeninitiative bei der Kommunikation. Manche Beschäftigte sind dafür nicht geeignet und leisten nicht das, was sie können. Zahlreiche Tätigkeiten, welche die Arbeit an Maschinen oder in Teams vor Ort erfordern, sind ebenfalls nicht dafür geeignet. Ein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice ist daher mit Vorsicht zu genießen. Er könnte sich als Danaergeschenk herausstellen.



Mit dem Homeoffice ist eine Entgrenzung der Arbeit in zeitlicher und örtlicher Hinsicht verbunden. Ein Recht auf Homeoffice würde zur weiteren Entkernung des Arbeitnehmerbegriffs und der Privatautonomie führen. Wesenskern des Arbeitsvertrags ist die privatautonome Vereinbarung der Parteien, dass der Arbeitnehmer gegen Entgelt weisungsgebundene Arbeit erbringt, sich also dem Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Inhalt (was, wie?), Ort (wo?) und Zeit (wann, wie lange?) der Arbeitsleistung unterwirft (vgl. § 611a BGB, § 106 S. 1 GewO). Weisungsrecht und arbeitsvertragliche Vereinbarung werden bereits durch zahlreiche Rechtsansprüche, namentlich die diversen Teilzeitanprüche, substantiell eingeschränkt. Soweit den Teilzeitanprüchen konkrete (grundrechtlich) geschützte Interessen zugrunde liegen (zB bei Elternzeit, Pflegezeit, Schwerbehinderung), sind die Eingriffe in Arbeitsvertrag und Weisungsrecht eher zu akzeptieren als bei anlasslosen allgemeinen Teilzeitanprüchen (vgl. §§ 8, 9a TzBfG). Ein anlassloses gesetzliches Recht auf Homeoffice führte zu einer weiteren Entfernung der Beschäftigten vom gängigen Arbeitnehmerbegriff, weil dadurch auch das örtliche Weisungsrecht eingeschränkt würde. Ginge man den Pfad des „work as you please“ weiter, hätte man am Ende keine Arbeitnehmer mehr, sondern nur noch Selbständige.

Besser als ein allgemeines Recht auf Homeoffice wäre es, flexibles, mobiles Arbeiten generell zu fördern und positive gesetzliche Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen: So sollte zB das Arbeiten außerhalb des Betriebs klar unter den Unfallversicherungsschutz fallen, Homeoffice sollte nicht zu höheren Belastungen für Arbeitgeber, sondern eher zu (steuerlichen) Entlastungen für Arbeitnehmer führen. Die Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) und die Geheimnisschutzinteressen des Arbeitgebers (Art. 12, 14 GG) sind in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Also, packen wir's an, aber richtig!

Rechtsanwalt Professor Dr. Mark Lembke, LL.M. (Cornell), Greenfort, Frankfurt a. M.