

## **Anspruch auf ein Homeoffice?**

### **1. Ist ein Rechtsanspruch auf Homeoffice eine gute Sache?**

Zunächst muss man sich schlüssig werden, ob man einen solchen Anspruch überhaupt will. Überlegungen im Arbeitsministerium müssen für uns ja nicht maßgebend sein. Für ein „Ja“ spricht, dass sich viele Beschäftigte eine solche Arbeitsform wünschen, weil sie Zeit und Kosten für den Weg zum Arbeitsplatz spart. Außerdem kann man sich häufig aussuchen, zu welchen Stunden man arbeitet. Eine Arbeitnehmerin kann sich z. B. nachmittags um ihr Kind kümmern, und sie kann abends arbeiten, wenn es längst schläft. Aber wie fast alles im Leben hat auch das Home-Office zwei Seiten. Es ist denkbar, ja ziemlich wahrscheinlich, dass man mehr arbeitet, als wenn man im Betrieb wäre. Das führt keineswegs zu einem höheren Verdienst, denn selbst die Zeit am Computer wird nicht immer dem Zeitkonto gutgeschrieben, Außerdem: Wer die ganze Woche zu Hause ist, verliert den Kontakt zum Betrieb und kennt die Kollegen nur noch vom Telefon oder der Videokonferenz. Das rührt an eine bewährte Grundlage unseres Arbeitslebens, das Zusammensein im Betrieb.

### **2. Lehnen Sie also einen Anspruch auf Homeoffice ab?**

Nein, soweit würde ich nicht gehen. Aber es reicht, wenn der Einzelne zwei oder höchstens drei Tage pro Woche zu Hause arbeiten kann. Außerdem müsste man im Gesetz oder in einer Betriebsvereinbarung die Bedingungen festschreiben. Auch bei der Arbeit zu Hause muss man in vollem Umfang unfallversichert sein. Die Arbeitsstättenverordnung muss entgegen der heutigen Rechtslage auch dann anwendbar sein, wenn die Ausstattung des Homeoffice zum Teil vom Arbeitnehmer selbst stammt. Außerdem spart der Arbeitgeber Büroraum und der Arbeitnehmer stellt einen Teil seiner Privatwohnung zur Verfügung – hier ist ein finanzieller Ausgleich geschuldet. Schließlich gibt es Probleme der

Datensicherung - die Arbeit muss so organisiert sein, dass auch der neugierige und technikaffine Sohn nicht an personenbezogene Daten herankommt.

### **3. Wie ist die heutige Rechtslage?**

Beide Seiten müssen sich einig sein. Deutsche Arbeitgeber sind eher skeptisch: Im Betrieb kann man leichter kommunizieren und besser überprüfen, ob wirklich gearbeitet wird. Einen Anspruch hat der Einzelne nur, wenn bei einem „Nein“ der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt wäre, weil andere in völlig vergleichbarer Lage eine entsprechende Genehmigung bekommen haben. Daneben können schwerbehinderte Menschen einen Anspruch haben. In einer Reihe von Betrieben gibt es aber Betriebsvereinbarungen, die die Arbeit im Homeoffice in gewissem Umfang für alle garantieren. Gleichzeitig kann aber niemand gezwungen werden, diese Arbeitsform zu wählen. Eine „Versetzung nach Hause“ kann der Arbeitgeber nicht anordnen; dabei sollte es auch bleiben.

### **4. Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer das Modell ändern und wieder im Betrieb arbeiten will?**

In der Regel sehen die Abmachungen vor, dass man unter Wahrung einer bestimmten Ankündigungsfrist von z. B. vier Wochen wieder zur ursprünglichen Arbeitsform zurück kann. Wenn es ein Homeoffice-Gesetz geben sollte, müsste auch dies geregelt werden. Realistischerweise muss man damit rechnen, dass sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, den Arbeitnehmer auch an einem Homeoffice-Tag in den Betrieb zu rufen, damit er dort an einer wichtigen Besprechung teilnehmen kann. Ob dann ein „Ausgleichstag“ zu Hause zu gewähren ist, ist ebenfalls Vereinbarungssache.