

Inhaltsübersicht

1. Initiative des Arbeitnehmers
2. Antragsmuster
3. Kein Rechtsanspruch auf Homeoffice

Information

1. Initiative des Arbeitnehmers *Hinweis:*

Die Verwendung und Definition der Begriffe **Telearbeit, mobile Arbeit und Homeoffice** ist in der wissenschaftlichen Literatur und betrieblichen Praxis uneinheitlich.

Auch werden in arbeitsrechtlichen Vorschriften unterschiedliche Begriffe verwendet und definiert; sie umfassen zudem unterschiedliche Anwendungsbereiche und sind untereinander nicht kongruent.

Im Wesentlichen anerkannt ist die Definition der **Telearbeit** als einer Tätigkeit, die regelmäßig (aber nicht notwendig ausschließlich) außerhalb der zentralen Betriebsstätte des Auftraggebers oder des Arbeitgebers erbracht wird, wobei bei der Ausführung dieser Tätigkeit Informations- und Kommunikationstechniken verwandt werden, die die Verbindung mit dem Betrieb des Arbeitgebers oder des Auftraggebers herstellen.

Deshalb wird hier der herkömmliche und ältere Begriff der **Telearbeit als Oberbegriff** verwendet.

Vgl. zu den unterschiedlichen Begriffen von Telearbeit, mobile Arbeit und Homeoffice und deren Definition und Formen Telearbeit - Allgemeines und Telearbeit - Definition und Formen.

Vielfach geht die Initiative zur Verlagerung des betrieblichen Arbeitsplatzes in die heimische Umgebung vom Mitarbeiter aus. Familiäre Notwendigkeiten können dabei eine Rolle spielen. In größeren Firmen kann es sich dann als sinnvoll erweisen, dem Wunsch nach Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice im Wege eines innerbetrieblich formalisierten Verfahrens zu entsprechen. Ein solch formalisiertes Verfahren kann entweder der Arbeitgeber selbst in Kraft setzen oder aber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung oder mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung schließen. Darin können über die Bestandteile in der Antragstellung hinaus weitere wesentliche, frühzeitig zu klärende Punkte wie das Vorhandensein eines häuslichen Arbeitsplatzes, der Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte oder das Vorliegen der Voraussetzungen für einen verlässlichen Datenschutz abgefragt werden.

2. Antragsmuster

Ein Antrag ließe sich für den Bereich der Privatwirtschaft nach folgendem Muster gestalten:

Antrag auf Telearbeit (Homeoffice)

Das Dokument enthält folgende Bestandteile:

- a) den Antrag des/der Beschäftigten
- b) die Stellungnahme des/der unmittelbaren Vorgesetzten
- c) die Stellungnahme des Personalbüros, Firmeninhabers bzw. Geschäftsführers des Unternehmens
- d) die gemeinsame Stellungnahme der zuständigen Fachabteilungen
- e) die Entscheidung der Firmenleitung
- f) evtl. die Stellungnahme des Betriebsrats

Die Bestandteile d) und e) wären dabei optional bzw. entbehrlich, sofern im jeweiligen Unternehmen "flache" Hierarchien bestehen.

Sie können die einzelnen Dokumentenbestandteile nach Ihren Wünschen bearbeiten und sie zur weiteren Verwendung auch unter einem anderen Dateinamen abspeichern.

3. Kein Rechtsanspruch auf Homeoffice

Grundsätzlich hat der Telearbeiter im Status eines Arbeitnehmers keinen individuellen Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber einen Telearbeits- bzw. Homeofficeplatz einrichtet oder aber einen eingerichteten Telearbeits- bzw. Homeofficeplatz mit dem Arbeitnehmer besetzt. Es steht im freien Ermessen des Arbeitgebers, ob er einen Telearbeits- bzw. Homeofficeplatz einrichtet. Wenn er einen Telearbeits- bzw. Homeofficeplatz eingerichtet hat, steht es in seinem Ermessen, mit welchem Arbeitnehmer er diesen besetzt. Dieses Ermessen ist nur begrenzt durch das Willkürverbot und den Gleichbehandlungsgrundsatz. Ausnahmsweise kann sich ein Rechtsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers ergeben aus einer Vereinbarung in seinem Arbeitsvertrag, aus Regelungen in einer Betriebsvereinbarung (in der Privatwirtschaft), einer Dienstvereinbarung (im öffentlichen Dienst) oder einem Tarifvertrag.

Arbeitnehmer sollen nach Plänen des Bundesarbeitsministeriums bald bessere gesetzliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten von zu Hause aus erhalten. Ein Gesetz mit dem **Recht auf Homeoffice** hätte noch im Jahre 2019 beschlossen werden sollen. Zum geplanten Gesetz sollen auch Möglichkeiten der Vereinbarung von Modellen der **Arbeitszeiterfassung** gehören. Ein Recht auf mobile Arbeit soll jedoch auf diejenigen Fälle beschränkt, in der Homeoffice im Hinblick auf den Arbeitsmitteleinsatz auch außerhalb des Betriebs wirklich möglich ist (so der Staatssekretär Björn Böhning gegenüber dem Netzwerk Deutschland; FAZ.NET v. 26.02.2019). In der neueren Diskussion ist die Frage, ob Arbeitgeber einen Anspruch von Arbeitnehmern auf Homeoffice "aus betrieblichen Gründen" ablehnen können sollen.

Bis jetzt (Stand 30.09.2020) ist ein solches **Gesetz zur Regelung der mobilen Arbeit, der Telearbeit und der Arbeit im Homeoffice** noch nicht im Bundestag verabschiedet worden.

So geht's

Antrag auf Telearbeit