

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Kerstin Andreae, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Corinna Rüffer, Markus Kurth, Sven Lehmann, Dieter Janecek, Dr. Danyal Bayaz, Katharina Dröge, Sven-Christian Kindler, Stefan Schmidt, Dr. Anna Christmann, Britta Haßelmann, Katja Keul, Maria Klein-Schmeink und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Digitale Technologien eröffnen Beschäftigten immer mehr Möglichkeiten, ihre Arbeit flexibler zu gestalten. Gleichzeitig ist der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten ein gesamtgesellschaftlicher Trend (Fraunhofer IAO 2017). Doch Homeoffice und mobiles Arbeiten ist noch immer ein Privileg für Wenige. 2017 arbeiteten in Deutschland dem Statistischen Bundesamt zufolge nur elf Prozent der Erwerbstätigen „gewöhnlich oder gelegentlich“ im Homeoffice. In den Niederlanden waren es mehr als dreimal so viele. Dabei wäre laut DIW bei 40 Prozent aller Arbeitsplätze mobile Arbeit im Homeoffice theoretisch möglich. Gleichzeitig wünschen sich rund 30 Prozent aller Beschäftigten die Möglichkeit, zeitweise mobil arbeiten zu können. Grundlegendes Motiv ist dabei der Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie und nicht allein der Wunsch nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das gilt auch für Singles und Paare ohne Kinder.

Ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten macht aus einem Privileg eine Möglichkeit für viele, soweit es mit der jeweiligen Tätigkeit vereinbar ist. Hilfreich sind dabei praktikable gesetzliche Regelungen, die rechtliche und praktische Hürden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber abbauen und für Sicherheit im Umgang mit mobilem Arbeiten sorgen. Die Beschäftigten erhalten gleichzeitig angemessenen Schutz, damit Homeoffice nicht dazu führt, dass Arbeit grenzenlos wird. Flankierend sind die Tarifpartner aufgefordert, die Rahmenbedingungen von mobilem Arbeiten in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen passgenau für die jeweiligen Branchen und Unternehmen auszugestalten. Sie sollen zudem die Betriebe und Betriebsräte bei der Einführung von diesen neuen Arbeitsmodellen unterstützen.

Wenn Homeoffice und mobiles Arbeiten als Alternative zum Telearbeitsplatz zu Hause klar und einfach geregelt ist, dann hat das für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen Vorteile. Unternehmen erleichtert es den Wandel von der traditionellen Präsenzkultur hin zu flexibleren Arbeitsmodellen. Das erhöht die Lebensqualität und Zufriedenheit der Beschäftigten und das wiederum stärkt ihre Bindung an das Unternehmen. Mehr Freiräume für die Beschäftigten steigern ge-

rade in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels die Attraktivität von Unternehmen. Auch die Beschäftigten profitieren von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Sie erhalten mehr Freiheit und Selbstbestimmung über die Zeit und den Ort ihrer Arbeit. Mobile Arbeit erleichtert die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit außerberuflichen Tätigkeiten. Außerdem ersparen sich Beschäftigte teilweise das oft zeitaufwendige Pendeln zum betrieblichen Arbeitsplatz. Immerhin brauchen 25 Prozent der Beschäftigten mehr als eine Stunde täglich, um zur Arbeit zu kommen. Die gewonnene Zeit durch Homeoffice kann daher nicht nur Stress rund um die Arbeit reduzieren, sondern auch mehr Freiräume zur Erholung schaffen.

Gleichzeitig zeigen wissenschaftliche Erkenntnisse (Böckler 2019), dass Männer und Frauen Homeoffice oft unterschiedlich nutzen und dies dann zu weniger Gleichstellung führt. Daher sollte ein Recht auf Homeoffice mit Anreizen zu einer gerechten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen flankiert werden, beispielsweise mit zusätzlichen Partnermonaten bei der Elternzeit.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der das Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten an einem selbstgewählten Ort festschreibt und die Rahmenbedingungen von mobiler Arbeit einfach und rechtssicher ausgestaltet. Das Gesetz soll sich an folgenden Eckpunkten orientieren:

1. Homeoffice und mobiles Arbeiten an einem selbstgewählten Ort ist immer alternierend als Ergänzung zum festen Arbeitsplatz, damit Beschäftigte weiterhin in den Arbeitsablauf eingebunden sind und nicht unsichtbar werden, wenn es beispielsweise um Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geht.
2. Homeoffice und mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten freiwillig und mit einem Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz im Betrieb oder in der Verwaltung verbunden.
3. Nicht jede Tätigkeit kann mobil ausgeführt werden. Darüber hinaus können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auch dann Homeoffice und mobiles Arbeiten ablehnen, wenn wichtige und nachvollziehbare Gründe dem entgegenstehen. Wird mobiles Arbeiten ermöglicht, kann aufgrund betrieblicher Notwendigkeit mit angemessener Ankündigungsfrist eine vorübergehende Anwesenheit im Betrieb angeordnet werden.
4. Die benötigten mobilen Arbeitsgeräte werden bei Bedarf von den Unternehmen gestellt bzw. gewartet und müssen dann den gängigen Arbeitsschutzanforderungen entsprechen.
5. Der Arbeitsschutz ist für Homeoffice und mobiles Arbeiten grundsätzlich im Arbeitsschutzgesetz geregelt. Die Beschäftigten sind im Unternehmen zu unterweisen und über Gefährdungspotenziale und Schutzmaßnahmen zu informieren. Der Gesetzgeber muss den Unternehmen praktikable Leitlinien an die Hand geben, wie für mobile Arbeitsplätze gemeinsam mit den Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden können, ohne dass die privaten Arbeitsplätze dafür besucht werden müssen.
6. Für mobiles Arbeiten und Homeoffice gilt das Arbeitszeitgesetz. Hier soll zügig das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung im Austausch mit den Sozialpartnern nachvollzogen werden. Die Tarifpartner sollten angeregt werden, passgenaue Tarifverträge zu verhandeln. Die Erreichbarkeit ist mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geregelt.

7. Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet die Möglichkeit mit einer Betriebsvereinbarung passgenaue Regelungen zu vereinbaren, die den spezifischen betrieblichen Anforderungen gerecht werden. Betriebs- und Personalräte erhalten ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit bzw. über Zielvorgaben, wenn beim mobilen Arbeiten und im Homeoffice die Arbeit entgrenzt und Mehrarbeit entsteht.
8. Die Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung, zu Haftungsfragen und Datenschutz werden für mobiles Arbeiten und Homeoffice praktikabel für die Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen konkretisiert. Darüber hinaus wird ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgelegt, das auch Regelungen für Homeoffice und mobiles Arbeiten berücksichtigt.

Berlin, den 4. Juni 2019

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.