



DGB/ammentorp/123rf.com.

Flexible Arbeitszeiten

Recht auf Home Office: besser regeln

Interessen der Beschäftigten müssen geschützt sein.

Arbeiten von zu Hause aus: Das bringt mehr Freiheit und Flexibilität für die Beschäftigten, stösst bei Arbeitgebern aber oft auf wenig Gegenliebe. Deshalb soll es in Zukunft einen Rechtsanspruch darauf geben: „Home Office sollte grundsätzlich für alle Beschäftigten möglich sein, muss aber auch die nötige Sicherheit bieten, um unsichtbare Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit zu vermeiden“, sagt DGB-Vorstand Annelie Buntenbach.

Anfang des Jahres hat Björn Böhning (SPD), Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium, angekündigt, ein gesetzliches Recht auf Home Office für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen. Dabei will er die Rechtfertigungsrichtung umdrehen: In Zukunft sollen Arbeitgeber begründen müssen, warum sie dem Wunsch der Beschäftigten nach Heimarbeit nicht entsprechen. Der DGB begrüsst das Vorhaben - fordert aber klare Regelungen zum Schutz der Beschäftigten. Denn: Mobiles Arbeiten zu Hause ist alles andere als mit einer Tasse Kaffee auf dem Sofa sitzen und ein paar E-Mails verschicken. In der Praxis machen die Beschäftigten im Home Office oft später Feierabend und haben grössere Schwierigkeiten, abzuschalten.

„Home Office sollte grundsätzlich für alle Beschäftigten möglich sein, muss aber auch die nötige Sicherheit bieten, um unsichtbare Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit zu vermeiden“, sagt Annelie Buntenbach, Mitglied im DGB-Bundesvorstand. „Ein gesetzlicher Rahmen erhöht die Chance auf mehr Arbeitszeitsouveränität und gibt Rechtssicherheit. Die jüngsten Tarifverträge bieten für den Regelungsbedarf die nötige Orientierung.“

Fakt ist, dass Home Office heute in vielen Betrieben nicht ermöglicht wird, obwohl es mit vielen Jobs bestens vereinbar wäre. Wenn Beschäftigte im Home Office arbeiten, ist dies zumeist noch immer unregelt und führt oft zu unbezahlten Überstunden und Dauerstress.

Entscheidend ist deshalb, dass die Arbeitszeit auch im Home Office vollständig erfasst und vergütet und das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit eingehalten wird, weil auch im Home-Office Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet sein muss. Der Gesetzgeber muss ausserdem dafür sorgen, dass auch Beschäftigte, die von ihrem häuslichen Arbeitsplatz aus zum Beispiel ihre Kinder zum Kindergarten bringen oder von dort abholen, unfallversichert sind und Arbeit im Home Office durch Mitbestimmungsrechte flankiert wird.

Wichtig ist, dass mögliche Ablehnungsgründe durch den Arbeitgeber eng gefasst werden, der Arbeitsplatz im Büro erhalten bleibt und Beschäftigte ihre Entscheidung ändern können. Home Office sollte für die Beschäftigten stets freiwillig bleiben, denn viele wollen eine klare Trennung von Beruf und Privatleben.“

DGB, 9.1.2019.

DGB > Crowdworker. Arbeitsbedingungen. DGB, 2019-01-09