

Kein Rechtsanspruch auf Homeoffice!

Übereinstimmenden Medienberichten zufolge will das SPD-geführte BMAS einen allgemeinen „Rechtsanspruch auf Homeoffice“ einführen (ausführlich dazu C. Picker, ZFA 2019, 269). Wie dieser gesetzliche Anspruch konkret ausgestaltet sein soll – als „harter“ Rechtsanspruch entsprechend §§ 8, 9a TzBfG oder als „weicher“ Verhandlungsanspruch nach niederländischem Vorbild – ist bislang noch offen. Verfehlt ist eine solch paternalistisch motivierte Verrechtlichung dieser modernen Arbeitsform jedoch sicher.

Häusliche Telearbeit bietet Arbeitnehmern wie Arbeitgebern zwar unbestritten viele Vorteile und Chancen, birgt für beide Arbeitsvertragsparteien aber auch erhebliche und bislang nicht hinreichend erforschte Risiken. Einseitige und schematische heteronome Vorgaben verbieten sich vor diesem Hintergrund. Sach- und interessengerechte, die spezifische Situation des Unternehmens wie des individuellen Arbeitnehmers berücksichtigende und damit einzelfallgerechte Lösungen lassen sich vielmehr nur durch kollektiv- oder individualvertragliche Abreden erreichen – und damit nur durch die unmittelbar Betroffenen selbst. Richtigerweise betont daher auch die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Telearbeit von 2002, dass häusliche Telearbeit für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber freiwillig sein muss.

Gefordert sind daher zuerst und vor allem die Gewerkschaften. Diese haben im Wege kollektiver Selbsthilfe auf passgenaue Homeoffice-Regelungen für ihre Mitglieder hinzuwirken – und tun dies in vielen Fällen längst erfolgreich. Unbegreiflich ist vor diesem Hintergrund der vorschnelle Ruf des DGB nach der – stets subsidiären – staatlichen Fremdhilfe bei der Regelung des Homeoffice.

Vor allem aber denaturiert die gegenwärtig von der SPD propagierte Agenda eines „Arbeitens nach Wunsch“, wonach die Arbeitnehmer einseitig und vor allem grundlos nicht nur Lage und Umfang ihrer Arbeitszeit, sondern künftig auch den Arbeitsort bestimmen und ändern können, den Arbeitsvertrag; dessen Charakteristikum ist, dass der Arbeitnehmer Dienste weisungsgebunden in persönlicher Abhängigkeit erbringt (§ 611 a I BGB). Die beabsichtigte Entwertung des Direktionsrechts wird zwangsläufig den schleichenden Verlust der Arbeitnehmereigenschaft nach sich ziehen. Denn die Arbeitgeber werden kaum bereit sein, das Betriebs- und Verwendungsrisiko für die Arbeitsleistung und damit die erheblichen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Lasten zu tragen, wenn sie über kein effektives Direktionsrecht mehr verfügen, mit dem sie die Arbeitnehmer betriebswirtschaftlich sinnvoll und damit flexibel steuern können. Vielmehr werden sie Aufgaben dann verstärkt auf (Solo-)Selbstständige, (externe) Crowdworker oder Heimarbeiter outsourcen. Für diese oft prekär beschäftigten Solisten lässt sich aber niemals ein dem Arbeitnehmer auch nur annähernd vergleichbares Schutzniveau erreichen. Die heteronome „Entdirektionisierung“ der Arbeitgeber führt folglich mitnichten zur beabsichtigten „Autonomisierung“ der Arbeitnehmer.



Professor Dr. Christian Picker, Konstanz