

Antrag

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Simone Barrientos, Matthias W. Birkwald, Dr. Birke Bull-Bischoff, Brigitte Freihold, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Norbert Müller (Potsdam), Sören Pellmann, Harald Weinberg, Katrin Werner, Sabine Zimmermann (Zwickau) Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Für ein Recht auf gute Arbeit im Homeoffice

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der digitale Wandel verändert unsere Arbeitswelt und bedarf der politischen Gestaltung. Homeoffice ist für einen Teil der Beschäftigten technisch möglich und wird, beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie, immer häufiger umgesetzt. Dennoch haben nur 17 Prozent aller Beschäftigten im Homeoffice eine arbeitsvertragliche Regelung dazu (www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-gut-wenn-der-rahmenstimmt-21535.htm). Während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 blieben rund 80 Prozent der befragten Beschäftigten im Homeoffice auf den daraus entstandenen Kosten sitzen, zum Beispiel erhöhter Strom- und Heizverbrauch sowie Büroausstattung (www.fh-dortmund.de/de/news/2020/09/NAG-Homeoffice-Studie.pdf). Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) plädiert für ein Recht auf Homeoffice, um unregelmäßige, wilde mobile Arbeit einzuschränken und Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen (www.dgb.de/themen/++co++072a2000-965a-11e9-8156-52540088cada).

Um gute Arbeit für Beschäftigte im Homeoffice und bessere Lebensqualität zu ermöglichen, muss das Schutzniveau der Beschäftigten gefestigt und erweitert werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf vorzulegen, der einen individuellen Rechtsanspruch auf Homeoffice für Beschäftigte festschreibt und unter anderem folgende Eckpunkte umfasst:
 - a) Homeoffice darf nur als Ergänzung zum bestehenden Arbeitsplatz im Betrieb ausgeübt werden und nur einen begrenzten Teil der vertraglich festgelegten Arbeitszeit umfassen.
 - b) Homeoffice ist für die Beschäftigten freiwillig und verbunden mit einem Rückkehrrecht an den bestehenden Arbeitsplatz im Betrieb.

- c) Homeoffice kann ausschließlich aufgrund betrieblich nachvollziehbarer Gründe und unter Einhaltung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte verwehrt werden.
 - d) Der Arbeitsplatz im Homeoffice inklusive aller Arbeitsmittel muss vom Arbeitgeber gestellt und unterhalten werden.
 - e) Der Arbeitgeber hat sich für die Mitnutzung von Strom, Internet, Wasser etc. an den laufenden Nebenkosten von Beschäftigten im Homeoffice zu beteiligen.
 - f) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten Unterweisungs-, Schulungs- und Qualifizierungsangebote zur Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen von Homeoffice anzubieten und innerhalb der Arbeitszeit zu gewährleisten;
2. weitere gesetzliche Regelungen zu ergreifen, um gute Arbeit im Homeoffice zu gewährleisten, unter anderem:
- a) Die Arbeitszeit im Homeoffice muss vollständig erfasst und vergütet werden.
 - b) Einen gesetzlichen Beschäftigtendatenschutz, der den Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten sicherstellt und eine Überwachung zur Leistungskontrolle von Beschäftigten verbietet.
 - c) Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz muss rechtssicher umfassend auf Beschäftigte im Homeoffice ausgeweitet werden.
 - d) Eine Ausweitung der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten, u. a. bei Gefährdungsbeurteilungen, der Arbeitsorganisation und Personalbemessung.
 - e) Zur Vermeidung einer Verfestigung der ungleich verteilten Sorgearbeit in Familien braucht es weitere Schritte, wie beispielsweise die Beendigung des Ehegattensplittings;
3. flankierende Maßnahmen zu ergreifen, um den Arbeits- und Datenschutz von Beschäftigten im Homeoffice zu verbessern, unter anderem:
- a) Insbesondere Beschäftigte im Homeoffice brauchen ein Recht auf Nichterreichbarkeit.
 - b) Wiedereinführung der vorgeschriebenen Unterweisung der Beschäftigten zu Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz in die Arbeitsschutzverordnungen. Den Beschäftigten sind dabei die Maßnahmen zur Vermeidung von Belastungen zu vermitteln.
 - c) Die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung zum Schutz von Beschäftigten vor Arbeitsverdichtung und psychischen Belastungen.
 - d) Der Arbeitgeber hat auf angemessene Art und Weise seine Verantwortung für die Einhaltung von IT-Sicherheit und Datenschutz im Homeoffice zu übernehmen, insbesondere bei der Schulung von im Homeoffice Beschäftigten und ggf. notwendiger, zusätzlicher Ausstattung.

Berlin, den 26. Januar 2021

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Die Ausweitung von Homeoffice als Arbeitsform, verstärkt durch die COVID-19-Pandemie, ist bisher nur unzureichend gesetzlich geregelt. Galt Homeoffice lange als ein Privileg von Hochqualifizierten (www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_211.pdf), ist Homeoffice durch die Pandemie inzwischen eine häufig anzutreffende Arbeitsform, die ohne besseren gesetzlichen Rahmen Gefahr läuft, Arbeitskosten und Gefährdungen einseitig auf die Beschäftigten zu verlagern. Beispielhaft ist hier eine Untersuchung der Fachhochschule Dortmund zu nennen, in der viele der Befragten angaben, während des Lockdowns im Frühjahr 2020 weder Betriebsmittel gestellt noch eine Beteiligung der Arbeitgeber an den laufenden Nebenkosten für die Mitnutzung von Strom oder Internet erhalten zu haben (www.fh-dortmund.de/de/news/2020/09/NAG-Homeoffice-Studie.pdf).

Daher ist ein gesetzlicher Rahmen zum Homeoffice notwendig, auf dessen Grundlage die Tarifpartner branchenspezifisch die Ausgestaltung von Guter Arbeit im Homeoffice vorantreiben können. Dieser muss von vornherein die Einsparungen von Büroarbeitsplätzen in den Betrieben zu Lasten der Beschäftigten ausschließen und die Freiwilligkeit der Homeoffice-Option gewährleisten. Für die Beschäftigten im Homeoffice darf es zu keiner Kostenverlagerung zu ihren Ungunsten kommen. Daher ist die bestehende Pflicht der Unternehmen, die Betriebsmittel bereitzustellen, gesetzlich klar zu fassen und um eine anteilige Finanzierung der laufenden Kosten zu ergänzen. Damit verbleibt die Verantwortung für die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und indirekten Kosten beim Unternehmen und wird nicht, wie beispielsweise durch eine Steuerpauschale, auf die Allgemeinheit abgewälzt. Nicht zuletzt ist die regelmäßige Arbeit im Homeoffice für viele Beschäftigte eine neue Erfahrung, die nicht nur Erleichterungen, sondern auch Gefährdungen birgt, wie beispielsweise Entgrenzung, Überstunden und Isolation (www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf). Daher bedarf es zudem eines Rechts auf Nichterreichbarkeit, eine Anti-Stress-Verordnung sowie umfassende Qualifizierungsangebote, die vom Unternehmen anzubieten und während der Arbeitszeit durchzuführen sind.

Homeoffice wird oft als ein Instrument für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeführt. Studien belegen mitunter das Gegenteil: Demnach verfestigt Homeoffice die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit innerhalb von Partnerschaften, anstatt sie zu vermindern (www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf). Denn neben oftmals längeren Arbeitszeiten im Homeoffice stemmen Frauen die Kinderbetreuung und Sorgearbeit häufig zusätzlich. Ohne weitere betriebliche Rahmenbedingungen sowie flankierende gesetzliche Maßnahmen, wie beispielsweise ein Ende des Ehegattensplittings, bedeutet Homeoffice für Frauen mit Kindern oft eine Mehrbelastung. Ein Teil der Beschäftigten sieht im Homeoffice eine Möglichkeit, ihre Lebensqualität zu erhöhen, etwa durch die Einsparung bei den Wegezeiten.

Für Beschäftigte im Homeoffice bestehen gravierende Regelungslücken im Unfallversicherungsrecht. Anders als am Arbeitsplatz im Betrieb ist beispielsweise der Gang zum Mittagessen, zur Kita sowie zur Toilette während der Arbeitszeit nicht mitversichert. Diese Lücken müssen gesetzlich geschlossen werden, so dass Beschäftigte auch im Homeoffice rechtssicher und umfassend unfallversichert sind.

Beschäftigte dürfen im Homeoffice nicht allein gelassen werden bei der Gewährleistung von IT-Sicherheit und Datenschutz. Der Arbeitgeber muss mit Weiterbildungen und mit geeigneten technischen Mitteln wie Festplattenverschlüsselung, 2-Faktor-Authentifizierung, VPN-Tunnel bzw. sicheren Zertifikaten für die IT-Sicherheit im Homeoffice sorgen.

