

# 1 Ist Homeoffice die Zukunft?

## 2 **Antragssteller\*innen: Jusos Bonn**

3 Im Zuge der Corona-Pandemie kam es, zumindest zwischenzeitlich, zu einer enormen Auswei-  
4 tung des sog. „Homeoffice“. Nun wurde – wie schon im Koalitionsvertrag angekündigt – ein  
5 Homeoffice-Gesetz für Herbst dieses Jahres angekündigt. Diesen Gesetzesentwurf begrüßen  
6 wir, müssen ihn aber auch als Jusos kritisch begleiten.

7 Umfragen zeigen, dass immer mehr Menschen im Homeoffice arbeiten wollen. Gleichzeitig ist  
8 uns auch aus historisch-sozialdemokratischer Sicht wichtig, dass die Arbeit Zuhause nicht die  
9 Norm wird. Es war und ist eine Errungenschaft der Sozialdemokratie Anfang des 20. Jahrhun-  
10 derts, dass viele Heimarbeiter\*innen nicht mehr von zuhause arbeiten mussten, sondern klar  
11 geregelte Arbeitsstrukturen erhielten, bei denen der Arbeitnehmer\*innenschutz deutlich  
12 ausgeweitet werden konnte. Eine gesetzliche Regelung muss also der Herausforderung ge-  
13 recht werden, einen mindestens genauso hohen Arbeitnehmer\*innenschutz zu garantieren.  
14 Insbesondere darf eine Ausweitung des Homeoffices nicht zu einer vertieften Flexibilisierung  
15 der Arbeitszeiten führen.

## 16 **1. Recht auf Homeoffice**

17 Es kann durchaus begrüßenswert sein, dass Arbeitnehmer\*innen ein Recht auf Prüfung ihres  
18 Wunsches auf vollständiges oder teilweises Homeoffice erhalten. Ausgestaltet sollte dieses  
19 Recht durch eine Beweislastumkehr werden. Die\*der Arbeitgeber\*in muss also begründen,  
20 warum er\*sie dem Wunsche der\*des Arbeitnehmer\*in nicht nachkommt. Orientation hierfür  
21 könnte die Regelung in den Niederlanden sein.

22 Gleichzeitig darf ein „Recht auf Homeoffice“ nicht in eine „Pflicht auf Homeoffice“ umgewan-  
23 delt werden. Der\*die Arbeitgeber\*in darf nicht die Möglichkeit erhalten, Kosten durch die  
24 Nicht-Bereitstellung eines Präsenzarbeitsplatzes sparen zu können. Auch bei einem "Recht auf  
25 Homeoffice" muss weiterhin der Mehrwert von sozialer Interaktion und menschlicher Zusam-  
26 menarbeit für die Produktivität, kreative Prozesse, Absprachen und das psychische Wohlerge-  
27 hen der Arbeitnehmer\*innen geschätzt und gefördert werden. Zur Vorbeugung eines mögli-  
28 chen Drucks seitens der\*des Arbeitgeber\*in soll es im Gegenzug zum Recht auf Homeoffice  
29 auch ein Recht zum „Nicht-Homeoffice“ geben, also darauf, 100% der Zeit präsenzmäßig zu  
30 arbeiten. Dieses Recht muss auch gesetzlich festgeschrieben werden.

31 Auch soll eine Kinderbetreuung an allen Betrieben mit mindestens 1.000 Angestellten vorhan-  
32 den sein, sodass aus der Möglichkeit des Homeoffices insbesondere keine Pflicht für Eltern  
33 von kleinen Kindern wird. Auch sollte das Recht auf Homeoffice nur ab einem Richtwert von  
34 500 Angestellten pflichtmäßig zugesprochen werden.

## 35 **2. Arbeitszeit**

36 Die Etablierung von Homeoffice darf nicht dazu führen, dass der Arbeitsschutz zu kurz kommt.  
37 Ganz im Gegenteil muss insbesondere die Einhaltung der Arbeitszeit auch im Homeoffice ab-  
38 solut gewährleistet sein. Hierfür muss auf eine digitale Zeiterfassung der Arbeitszeit zurück-  
39 gegriffen werden. Bei der Zeiterfassung muss der Datenschutz der Arbeitnehmer\*innen je-  
40 doch geachtet werden – sie darf nicht durch eine ständige Überwachung des Gesichts oder

41 der Computeraktivität geschehen. Eine genaue Erfassung ist insbesondere im Homeoffice  
42 wichtig, um auch hier effektiven Arbeitnehmer\*innenschutz zu sichern. Eine Erhöhung der Ar-  
43beitszeit auf über 8 Stunden pro Tag darf es nicht geben.

44 Gleichzeitig ist es auch wichtig, dass begleitende Schutzmaßnahmen zur Einhaltung der Ar-  
45beitszeit, wie etwa die Einhaltung von Ruhezeiten, nicht umgangen werden können. Zu oft  
46 wird unter dem vermeintlichen „Flexibilierungsversprechen“ versucht, die Arbeitszeiten im-  
47mer weiter aufzuweichen. Es darf nicht die Normalität sein, dass Arbeitnehmer\*innen um 22  
48 Uhr noch Mails für die Arbeit schreiben. Deshalb bedarf es einer Nichterreichbarkeitsklausel,  
49 nach der Arbeitgeber\*innen ihre Arbeitnehmer\*innen nur innerhalb eines bestimmten Zeit-  
50fensters, in das die Arbeitszeit fällt, kontaktieren dürfen. Außerdem müssen dem Betriebsrat  
51 Übertretungen der Arbeitszeit angezeigt werden, damit dieser sich für die Belange der Arbeit-  
52nehmer\*innen einsetzen kann.

### 53 **3. Kosten für die Ausstattung des Arbeitsplatzes**

54 Mit dem Homeoffice gehen auch erhöhte Mehrkosten für die Ausstattung des Arbeitsplatzes  
55 einher, die die Arbeitnehmer\*innen haben, um auch tatsächlich aus dem Homeoffice arbeiten  
56 zu können. Diese Kosten müssen – wie auch die technische Ausstattung am Arbeitsplatz im  
57 Unternehmen – vollumfänglich vom\*von der Arbeitgeber\*in getragen werden. Das umfasst  
58 auch eine Pauschale für Kosten, die auf die Arbeitnehmer\*innen aufgrund erhöhter Strom-  
59rechnungen und schnellerer Internetverbindungen zukommt. Die öffentliche Hand muss bei  
60 der Einführung eines Rechts auf Homeoffice auch den Ausbau sicherer und schneller Internet-  
61verbindungen bis auf das Land fördern – und zwar bis an jede Milchkanne.

62 Neben einer hinreichenden Ausstattung müssen auch genügend technische Fortbildungsan-  
63gebote geschaffen werden, damit auch Menschen, die nicht technisch versiert sind, mit dem  
64 technischen Equipment umgehen können. Es kann nicht einfach vorausgesetzt werden, dass  
65 alle Menschen die technischen Kenntnisse haben, um vom Homeoffice aus problemfrei zu ar-  
66beiten. Es darf kein Diskriminierungsfaktor sein, dass Menschen, die das technische Know-  
67How haben, Homeofficemöglichkeiten einfacher wahrnehmen können. Die Fortbildungen fin-  
68den selbstverständlich während der Arbeitszeit statt.

### 69 **4. Datenschutz**

70 Die Arbeitgeber\*innen müssen auch sicherstellen, dass die Daten der Arbeitnehmer\*innen  
71 hinreichend geschützt werden. Dabei gelten die höchsten europäischen Datenschutzmaß-  
72stäbe. Die Arbeitgeber\*innen müssen dabei insgesamt sicherstellen, dass die genutzten Soft-  
73wares nicht auf Servern außerhalb der EU gespeichert werden, sofern in diesem Land nicht  
74 die gleichen Datenschutzstandards gelten. Auch dürfen Wohnadressen und weitere persönli-  
75che nicht an Außenstehende weitergegeben werden. Für Präsenztreffen mit Außenstehenden  
76 muss ausreichend Platz in den Unternehmen selbst geschaffen werden. Technisches  
77 Equipment, das die\*der Arbeitgeber\*in zur Verfügung stellt, darf keine Standortfunktion ha-  
78ben, durch die der Standort der\*des Arbeitnehmer\*in der\*dem Arbeitgeber\*in angezeigt  
79 werden kann. Zugriff auf sensible Daten muss über ein gesichertes Identifikationsverfahren  
80 hergestellt werden.

### 81 **5. Betriebsräte**

82 Betriebsräte sind ein essentieller Bestandteil der Organisation der Arbeitnehmer\*innen. Diese  
83 wichtige Arbeit darf nicht für Betriebe im Homeoffice ausfallen. Die Organisation in Betriebs-  
84 räte funktioniert zu einem großen Teil v.a. durch persönliches Kennenlernen und Vernetzung.  
85 Dies ist im digitalen Raum deutlich erschwert. Daher müssen genügend Räumlichkeiten und  
86 Räume geschaffen werden, in denen sich die Mitarbeiter\*innen treffen können.

87 Gleichzeitig muss mindestens einmal im Jahr ein Präsenztreffen aller Mitarbeiter\*innen statt-  
88 finden. In dieser Zeit darf keine Arbeit anfallen. Vielmehr soll dies als ausdrückliches Vernet-  
89 zungstreffen einen festen Bestandteil im Terminkalender aller Arbeitnehmer\*innen haben.  
90 Auf diesen Treffen sollen strategische Ausrichtungen entschieden und ein Vorstand gewählt  
91 werden.

92 Zudem muss auch ein digitaler Raum geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeiter\*innen  
93 vernetzen können. Auf diesen digitalen Raum dürfen die Arbeitgeber\*innen auf keinen Fall  
94 Zugriff haben, noch dürfen sie Informationen über die besprochenen Themen erhalten.

## 95 **6. Versicherung**

96 Die arbeitsrechtliche Versicherung muss anhand der digitalen Arbeitszeiterfassung gemessen  
97 werden. Somit kann der Nachweis für die Versicherungsleistung gewährleistet sein. Gesetzlich  
98 muss es zu der Beweislastumkehr kommen, dass die\*der Arbeitnehmer\*in den Schaden nicht  
99 während der Arbeitszeit erlitten hat. Insbesondere Tätigkeiten, die auch am Arbeitsplatz statt-  
100 finden würden, müssen einen gleichwertigen Versicherungsschutz wie beim Präsenzarbeiten  
101 haben.

## 102 **7. Psychische Folgen**

103 Für uns Jungsozialist\*innen ist klar: Arbeit ist eines der sinnstiftenden Elemente des mensch-  
104 lichen Lebens. Dieses sinnstiftende Element setzt jedoch voraus, dass bei der Verrichtung auch  
105 der elementare menschliche Austausch gewährleistet wird. Insbesondere bei Arbeitsformen,  
106 die ohne großen menschlichen Kontakt (wie z.B. Sachbearbeiter\*innentätigkeiten) auskom-  
107 men können, muss die\*der Arbeitgeber\*in Kosten für die Ermöglichung sozialer Kontakte tra-  
108 gen. So müssen Vereinsmitgliedschaften anteilig mitgetragen werden oder im Unternehmen  
109 selbst genügend soziale Aktivitäten bereitgestellt werden.

110 Auch bedarf es mehr Beratungsstellen für Menschen, die an den sozialen Folgen von einer  
111 vermehrten Isolation leiden.

## 112 **8. Steuerliche Geltendmachung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes**

113 Aktuell kann ein Arbeitszimmer im Homeoffice steuerlich mit bis zu 1.250€ jährlich geltend  
114 gemacht werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch ein separates Arbeitszimmer, welches nicht  
115 als Wohn- oder Schlafzimmer genutzt wird. Damit die Arbeit im Homeoffice besonders für  
116 Geringverdiener\*innen und junge Familien gefördert wird, muss auch ein Arbeitsplatz in ei-  
117 nem Wohn- und Schlafzimmer steuerlich anrechenbar werden.