

Homeoffice-Verbot? Regeln und Rechte zu Hause

Über die letzten zwei Jahren stand immer das Homeoffice als oberste Priorität. Nun werden Arbeiterinnen und Arbeiter wieder ins Büro geschickt oder dürfen hybrid arbeiten und somit ihren Wunscharbeitsort aussuchen. Der Grund für eine Rückkehr ins Office liegt nicht nur an den Lockerungen der Kontaktbeschränkungen, sondern auch an der fehlenden Kontrolle und Transparenz über die Arbeitsleistung und Arbeitszeit der Angestellten. Mit so viel Flexibilität von zu Hause kann es auch mal passieren, dass man sich während der Arbeitszeiten auf andere Dinge konzentriert. Gleichzeitig ist es auch schwer zu erfassen, wenn jemand Überstunden tätigt.

Auch wenn eine vertrauenswürdige und faire Arbeitskultur herrschen sollte, funktioniert das nicht immer so gut. Doch wie sehr können Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Homeoffice-Zeiten kontrollieren?

Wir sind an den Punkt gekommen, an dem wir mit neuartigen Technologien wie z.B. „Keylogger“ erfassen könnten, welche Daten eine andere Person am Laptop eingegeben hat. Ganz legal hört sich das aber nicht an. Allerdings ist dieses Verfahren in der Berufswelt rechtlich erlaubt, wenn ein begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Das bedeutet aber auch, dass eine versteckte Kontrolle nicht erlaubt ist. Doch es existiert noch eine ganz andere Regel: das Zutrittsrecht. So skurril es scheinen mag, kann ein Chef durch das Zutrittsrecht die Wohnung des Mitarbeiters betreten, da er für die Verantwortung von Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich bleibt.

Jedoch müssen etwaige Zutrittsgründe in einer Homeoffice-Vereinbarung ausdrücklich besprochen werden. Doch das Zutrittsrecht könnte das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und

Arbeitnehmer belasten. Deshalb empfiehlt es sich, Präsenztage im Vorhinein zu vereinbaren.

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 wurde entschlossen, dass eine digitale Uhr die Arbeitszeit des Arbeitnehmers überprüfen kann. Für das Homeoffice wurde in diesem Gesetz noch keine Regelung vorgesehen. Der Entwurf des Mobile-Arbeit-Gesetzes schließt aber genau diesen Aspekt mit ein: Hiermit ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor Beginn Ende und Dauer der gesamten Arbeitszeit im Homeoffice aufzuzeichnen, wenngleich die Aufzeichnung auch durch den Arbeitnehmer erfolgen kann. Genaue Strafen gibt es aber bei Leistungsdefizite im Homeoffice nicht, außer es handelt sich um einen Verstoß der arbeitsvertraglichen Pflichten.

Dann kann man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auffordern, im Betrieb zu arbeiten, anstatt zu Hause. Dafür braucht es in der Regel eine Widerrufsklausel, die nur durch eine genaue Begründung und die Zustimmung beider Parteien wirksam ist.

Mehr zum Thema Homeoffice findest du [hier](#).