

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

22.02.2022
Fe/Sc

RS 14-2022

Sonderrundschreiben:

Corona: Auslaufen der Homeoffice-Angebotsverpflichtung zum 19.03.2022 Überprüfung der bestehenden „Homeoffice-Vereinbarungen“ - Entscheidung über Ende oder Fortsetzung der Homeoffice-Tätigkeit der Beschäftigten

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Beginn der Pandemie unterrichten wir Sie über die neuesten Verordnungen und Gesetzgebungen. Mit unserem heutigen Rundschreiben informieren wir Sie darüber, dass gemäß §§ 28b Abs. 7 S. 1 IfSG die Homeoffice-Angebotsverpflichtung nur **bis zum Ablauf des 19.03.2022** (§ 28b Abs. 7 S. 1 IfSG) gilt. Sie hätte vom Bundestag einmalig um drei Monate bis zum 19.06.2022 verlängert werden können (§ 28b Abs. 7 S. 1 IfSG). Die Bundesregierung und die Ministerpräsidenten/innen haben jedoch am 17.02.2022 beschlossen, die Homeoffice-Angebotsverpflichtung des § 28b Abs. 4 IfSG nicht zu verlängern.

Somit sind Unternehmen ab dem 20.03.2022 nicht mehr verpflichtet, ihren Beschäftigten, die eine Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeit verrichten, ein Angebot auf Homeoffice-Tätigkeit zu unterbreiten. Folgerichtig sollten Unternehmen, die Beschäftigte auf der Grundlage der aus § 28 Abs. 4 IfSG folgenden Homeoffice-Angebotsverpflichtung zur Zeit von zu Hause aus arbeiten lassen, **zeitnah prüfen, ob und inwieweit die Homeoffice-Tätigkeit dieser Beschäftigten beendet oder - ggf. zu geänderten Bedingungen - über den 19.03.2022 hinaus fortgesetzt werden soll.**

1. Prüfungs- und Handlungsbedarf für Unternehmen wegen Ende der "Homeoffice-Angebotsverpflichtung" zum 19.03.2022

Für Arbeitgeber besteht in Bezug auf etwaige Homeoffice-Tätigkeiten von Beschäftigten, die sie infolge der Annahme eine Homeoffice-Angebotsverpflichtung aufgenommen haben, ein zwingender und kurzfristiger Prüfungs- und Handlungsbedarf. Sie müssen zeitnah prüfen und entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen sie diejenigen Beschäftigten, die aufgrund der Vorschrift des § 28 Abs. 4 IfSG in ihrer Wohnung arbeiten, in die Betriebe zurückholen. Ausgangslage für die Prüfung sind die in der Vergangenheit getroffenen Vereinbarungen oder Anordnungen.

a. Rechtzeitige Überprüfung der getroffenen Vereinbarungen

Keinesfalls sollten die Unternehmen die derzeit praktizierten Regelungen zum Homeoffice bzw. der Nutzung der mobilen Arbeit, die allein infolge der entsprechenden staatlichen Vorgaben in der Corona-ArbSchV bzw. dem IfSG erstmals geschaffen worden sind, unverändert "weiterlaufen" lassen. Hierdurch könnten sich die in Anbetracht der Corona-Pandemie kurzfristig getroffenen Regelungen ggf. dauerhaft "verfestigen", obgleich die Unternehmen ab dem 20.03.2022 entweder die Homeoffice-Tätigkeit nicht oder nur zu geänderten Bedingungen fortsetzen möchten.

b. Entscheidung über die Beendigung oder Fortsetzung der Homeoffice-Tätigkeit der Beschäftigten

In einem ersten Schritt sollten die Unternehmen deshalb möglichst frühzeitig zeitnah prüfen, ob die aktuellen Homeoffice-Regelungen auf einer arbeitgeberseitigen Anordnung des Arbeitgebers oder einer arbeitsvertraglichen befristeten Vereinbarung beruhen.

In einem zweiten Schritt sollte dann darüber entschieden werden, ob und auf welcher Grundlage (arbeitsvertragliche Regelung, Betriebsvereinbarung etc.) und zu welchen konkreten Bedingungen ab dem 20.03.2022 die jeweiligen Beschäftigten eine Homeoffice-Tätigkeit oder eine mobile Arbeit - also ortsungebundene Arbeit - auch zukünftig ausüben sollen oder ob die Tätigkeit im Homeoffice beendet werden soll.

In einem dritten Schritt sollte dann rechtzeitig zwischen den Parteien eine passgenaue vertragliche Vereinbarung getroffen werden bzw. die Beschäftigten über das Ende der Homeoffice-Tätigkeit unterrichtet werden. Zur Vermeidung etwaiger Streitigkeiten sollte der Zugang des Unterrichtungsschreibens möglichst nachweisbar dokumentiert werden.

2. Vertragliche Vereinbarungen für Homeoffice-Tätigkeiten und mobile Arbeit

Eine Tätigkeit in der Wohnung der Beschäftigten wird in der Regel im Homeoffice ausgeübt. Alternativ können Beschäftigte auch zusätzlich zu ihrer Tätigkeit im Büro ortsflexibel mobil arbeiten. Vor Abschluss entsprechender vertraglicher Regelungen ist zu prüfen, ob etwaige gesetzliche oder kollektivrechtliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge) bestehen, die zu beachten sind.

Welche vertraglichen Regelungen im Einzelnen getroffen werden, sollten Arbeitgeber sorgfältig abwägen.

Wir unterstützen Sie gern bei der Klärung von rechtlichen Rahmenbedingungen und stellen Ihnen auf Ihr Unternehmen angepasste Mustervorschläge für (fortgesetzte) Homeoffice-Vereinbarungen bzw. Informations- und Unterrichtungsschreiben über die Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit zur Verfügung.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team