

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 26.01.2017 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass Firmen ihren Mitarbeitern einen Homeoffice-Arbeitsplatz nach niederländischem Vorbild ermöglichen müssen, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, im Rahmen der Digitalisierung werde die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, immer einfacher. Diese Möglichkeit führe auch zu einer einfacheren Besetzung von Stellen, da Mitarbeiter in weiter entfernten Regionen ihr soziales Umfeld nicht mehr verlassen müssten. Einige Firmen lehnten dies ohne sachliche Gründe aufgrund ihrer starren Hierarchien und langen Entscheidungswege ab. Die Situation sollte daher umgedreht werden, so dass Firmen einen Antrag auf Heimarbeit nur ablehnen könnten, wenn wichtige betriebliche Gründe dagegen ständen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt und dort diskutiert. Sie wurde von 83 Mitzeichnern unterstützt, und es gingen 17 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Stellungnahme ausführt, bieten technische Innovationen wie mobile Geräte und Breitbandinternet vermehrt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance, von zu Hause aus per Telearbeit zu arbeiten. In der Telearbeit liegt auch nach Ansicht des Ausschusses insbesondere

eine Chance für Beschäftigte, familiäre Belange und individuelle Bedürfnisse besser mit ihrem Berufsleben abzustimmen. Gleichwohl ist darauf zu achten, dass aus der Möglichkeit, an allen Orten und zu beliebiger Zeit zu arbeiten kein Diktat wird, überall und jederzeit zu arbeiten. Auch ist mobile Arbeit insbesondere in Präsenzberufen (z. B. in der Pflege und Erziehung, aber auch vielen Produktionsberufen) nicht oder nur eingeschränkt möglich.

Die im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung auftretenden Fragen werden auch im Rahmen des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“ diskutiert. Mit diesem bis Ende 2016 angelegten Prozess wird ein Rahmen für einen teils öffentlichen, teils fachlichen Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft geschaffen. Es geht dabei nicht nur um ein Arbeiten in den neuen Produktionswelten der Industrie 4.0, sondern auch auf Basis des Leitbilds „Guter Arbeit“ vorausschauend die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft zu thematisieren und mitzugestalten. Dazu hat die Bundesregierung am 22. April 2015 das Grünbuch Arbeiten 4.0 vorgestellt. Darin wird auch das angesprochene Thema „Telearbeit“ im Rahmen des Themenbereichs „Mobiles Arbeiten“ zur Diskussion gestellt.

Mobile Arbeit kann ein wichtiges Instrument zur Gestaltung des Arbeitslebens im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sein. Gute Telearbeit nützt Arbeitgebern und Beschäftigten. Dies haben bereits viele Arbeitsvertrags-, Betriebs- und Tarifvertragsparteien auch ohne Rechtsanspruch erkannt und genutzt.

Zu Bedenken ist auch, dass die Organisation der Arbeit dem Arbeitgeber obliegt. Er trägt auch die Kosten und das Risiko für Planungsfehler. Für Telearbeit gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten einerseits und Bedingungen andererseits. Die Situation und die sich daraus ergebenden Lösungsmöglichkeiten der Betriebe sind äußerst vielfältig. Auf die jeweiligen Motive und Bedürfnisse können am besten die Betriebsparteien vor Ort oder die Tarifvertragsparteien eingehen, weil sie die Umstände im konkreten Betrieb bzw. in der Branche kennen. Speziell ausgehandelte Vereinbarungen können hier abstrakten gesetzlichen Regelungen vorzuziehen sein.

Auch nach dem in den Niederlanden vorgesehenen Gesetz über flexible Arbeit wird der Arbeitgeber den diesbezüglichen Antrag ablehnen können, er muss ihn nur vorher mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer erörtern. Es gibt daher auch in den Niederlanden keinen Rechtsanspruch auf Telearbeit.

Der Ausschuss hält die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag vor dem dargestellten Hintergrund die Eingabe nicht zu unterstützen. Daher empfiehlt der

Ausschuss, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.