

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-pe

**Allgemeines Rundschreiben Nr. 27/2022
vom 23. Februar 2022**

Corona:

- **Auslaufen der Homeoffice-Angebotsverpflichtung zum 19. März 2022**
- **Überprüfung der bestehenden "Homeoffice-Vereinbarungen"**
- **Entscheidung über Ende oder Fortsetzung der Homeoffice-Tätigkeit der Beschäftigten**

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 28b Abs. 7 S. 1 IfSG gilt die Homeoffice-Angebotsverpflichtung nur bis zum Ablauf des 19. März 2022. Sie hätte vom Bundestag einmalig um drei Monate bis zum 19. Juni 2022 verlängert werden können. Die Bundesregierung und die Ministerpräsidenten/innen haben sich jedoch am 17. Februar 2022 beschlossen, die Homeoffice-Angebotsverpflichtung nicht zu verlängern.

Somit sind Unternehmen **ab dem 20. März 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 März 2022 fortgesetzt werden soll.

1. Prüfungs- und Handlungsbedarf für Unternehmen wegen Ende der "Homeoffice-Angebotsverpflichtung" am 19. März 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 Betrieb 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. März 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 frühzeitig - möglichst 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. März 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 sodann 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.

Zusätzlich übersenden wir Ihnen ausführliche Hinweise zur Rechtslage im Hinblick auf die Beendigung einer Homeoffice-Tätigkeit (**Anlage 1**) sowie einen Vorschlag für ein Informationsschreiben für Unternehmen, mit dem diese im Hinblick auf das Auslaufen der Homeoffice-Angebotsverpflichtung und die daraus resultierenden Rechtsfragen sensibilisiert werden können (**Anlage 2**).

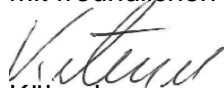
2. Vertragliche Vereinbarungen für Homeoffice-Tätigkeiten und mobile Arbeit

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 hatten Ihnen bereits mit Rundschreiben aus dem März 2021 Vorschläge zur Gestaltung von Homeoffice-Vereinbarungen zugeleitet. Wir fügen diese Vorschläge diesem Rundschreiben zur leichteren Auffindung noch einmal bei (**Anlage 3**).

Mit freundlichen Grüßen


Kühnel

Anlagen