

## **Hinweise für Unternehmen zum Auslaufen der Homeoffice-Angebotsverpflichtung nach § 28b Abs. 4 IfSG zum 19. März 2022**

Die Homeoffice-Angebotsverpflichtung ist seit dem 24. November 2021 in § 28b Abs. 4 IfSG geregelt.

Gemäß § 28b Abs. 7 S. 1 IfSG gilt die Homeoffice-Angebotsverpflichtung jedoch nur **bis zum Ablauf des 19. März 2022**. Sie hätte einmalig vom Bundestag um 3 Monate, also bis zum 19. Juni 2022 verlängert werden können. Hierzu hat sich der Bundestag jedoch bisher nicht entschlossen. Die Homeoffice-Angebotsverpflichtung wird deshalb wegen der gesetzlichen Befristungsregelung zum 19. März 2022 entfallen.

### **I. Aktueller Prüfungs- und Handlungsbedarf für Unternehmen zum Auslaufen der „Homeoffice-Tätigkeiten“**

Für Arbeitgeber besteht aktuell ein dahingehender Prüfungs- und Handlungsbedarf, ob und unter welchen Voraussetzungen sie diejenigen Beschäftigten, die auf der Grundlage der Regelung des § 28b Abs. 4 IfSG in ihrer Wohnung arbeiten, in die Betriebe zurückholen. Ausgangslage für die Prüfung sind die in der Vergangenheit getroffenen Vereinbarungen oder Anordnungen.

Unternehmen, die die derzeit praktizierten Regelungen zum Homeoffice infolge der entsprechenden staatlichen Vorgaben in der Corona-ArbSchV bzw. dem IfSG erstmals geschaffen haben, sollte die bestehenden Regelungen nicht ohne weiteres unverändert "weiterlaufen" lassen. Hierdurch könnten sich die in Anbetracht der Corona-Pandemie kurzfristig getroffenen Regelungen ggf. dauerhaft "konkretisieren", obgleich die Unternehmen ab dem 20. März 2022 entweder die Homeoffice-Tätigkeit nicht oder nur zu geänderten Bedingungen fortsetzen möchten.

### **II. Zu beachtende Prüfungsschritte**

In einem ersten Schritt sollte deshalb geprüft werden, ob die aktuellen Homeoffice-Regelungen auf einer arbeitgeberseitigen Anordnung des Arbeitgebers oder einer arbeitsvertraglichen befristeten Vereinbarung beruhen.

In einem zweiten Schritt sollte sodann entschieden werden, ob und auf welcher Grundlage und zu welchen konkreten Bedingungen ab dem 20. März 2022 die jeweiligen Beschäftigten eine Homeoffice-tätigkeit oder eine mobile - also ortsungebundene - Arbeit auch zukünftig ausüben sollen.

In einem dritten Schritt sollte denjenigen Beschäftigten, die ab dem 19. März 2022 nicht mehr im Homeoffice arbeiten sollen, dies unter Bezugnahme auf die bestehende befristete Vertragsregelung und möglichst unter Wahrung einer Ankündigungsfrist (z. B. 3 Tage) mitgeteilt werden, dass sie ab dem 20. März 2022 ihre Arbeit wieder im Betrieb zu erbringen haben. Soweit die Parteien keine vertragliche Vereinbarung getroffen haben, sollten die Unternehmen prüfen, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen sie in Ausübung ihres Direktionsrecht den betroffenen Beschäftigten wieder eine Tätigkeit im Betrieb zuweisen können. Im Bedarfsfall sollte diese Frage mit den Rechtsvertretern des Verbandes abgesprochen werden.

In einem vierten Schritt sollte mit Beschäftigten, die zukünftig ganz oder teilweise im Homeoffice tätig werden oder mobil arbeiten sollen bzw. dürfen, eine passgenaue vertragliche Vereinbarung getroffen werden.