

- Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V. (bevh) -

## Stellungnahme zum geplanten

# Rechtsanspruch auf „Homeoffice“

Berlin, den 25. März 2022

Ansprechpartner: Christoph Wenk-Fischer, [christoph.wenk-fischer@bevh.org](mailto:christoph.wenk-fischer@bevh.org)

---

Der **Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland e.V. (bevh)** repräsentiert als die Interessenvertretung der Branche der in Deutschland aktiven Online- und Versandhändler Unternehmen aller Größen und aller denkbaren Handelsformen (Online, Multichannel, Katalog, TV-Shopping, Plattformhändler und -betreiber). Die Mitglieder des bevh stehen für mehr als 75% des gesamten Branchenumsatzes. Darüber hinaus sind dem Verband mehr als 130 Dienstleister aus dem Umfeld der E-Commerce-Branche angeschlossen.

Nach den bisherigen Erfahrungen in der Corona-Pandemie kündigte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil an, einen Rechtsanspruch auf „Homeoffice“ auch nach der Pandemie gesetzlich zu verankern.

Dazu positioniert sich der bevh wie folgt:

Neben dem häufigsten Fall des Arbeitens im Betrieb des Arbeitgebers ist spezialgesetzlich bereits das Arbeiten ganz oder zum Teil in „Heimarbeit“ bzw. „Telearbeit“ gesetzlich umfangreich geregelt. Was jedoch meist in der aktuellen öffentlichen Diskussion und auch in der Ankündigung des Bundesarbeitsministers als „Homeoffice“ bezeichnet wird, ist inhaltlich und rechtlich davon als „Mobiles Arbeiten“ abzugrenzen, denn anders als bei der Heimarbeit - auch in Form der Telearbeit - bietet das Mobile Arbeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber den maßgeblichen Vorteil von mehr Flexibilität.

Mobiles Arbeiten hat besonders in der Pandemie-Zeit Beschäftigung gesichert und unsere Wirtschaft sowie Gesellschaft am Laufen gehalten. Und es hat grundsätzlich gut funktioniert. So ist fraglich, ob es einer weitergehenden Regulierung überhaupt bedarf.

Sofern sie erfolgt, ist folgendes zu berücksichtigen:

- Kein Zwang zum Mobilen Arbeiten: Maßstab sind die betrieblichen, fachlichen und individuellen Rahmenbedingungen.
- Kein Anspruch auf mobiles Arbeiten während der gesamten Arbeitszeit: Arbeiten als grundsätzlich sozialer Prozess im sozialen Kontext von Betrieb und Unternehmen ist erhaltenswert.
- Kein Erfordernis des Aufbaus doppelter Strukturen für Betrieb und Mobilen Arbeitsplatz: Der räumliche Schwerpunkt der Tätigkeit bestimmt, wo die Beschäftigungsinfrastruktur vorzuhalten ist.
- Kein uneingeschränkter Anspruch für Beschäftigte auf finanziellen Ausgleich, Zuschüsse oder Erstattungen für die mobile Tätigkeit: Von mobilem Arbeiten profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber. Auch für die Lasten muss ein Ausgleich bestehen.
- Keine Benachteiligung von tarifungebunden Unternehmen gegenüber tarifgebundenen.