



# Stand der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen

Ergebnisse der 3. Befragung mit dem Schwerpunkt  
„Homeoffice in der Pandemie“

## IMPRESSUM

---

### **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

### **Autorin/Autor**

Klaas Kuhlmann  
Moritz Hanke

### **Redaktion**

Nathalie Sander  
Sarina Schöbel

### **Lektorat**

Martina Kedenburg

### **Gestaltung**

GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

### **Druck**

Druckerei Wilhelm Wellmann GmbH, Bremen

Stand: März 2022

# Inhalt

---

---

<b>4</b>	<b>Einleitung</b>
<hr/>	
<b>6</b>	<b>I. Allgemeine Ergebnisse der Befragung</b>
<b>6</b>	1. Eingesetzte Technologien
<b>8</b>	2. Auswirkung auf die Arbeit der Beschäftigten
<b>11</b>	3. Anforderungen an die Beschäftigten durch die Digitalisierung
<b>13</b>	4. Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Digitalisierung
<hr/>	
<b>15</b>	<b>II. Homeoffice und Pandemie</b>
<hr/>	
<b>19</b>	<b>III. Homeoffice – Anspruch oder Verpflichtung?</b>
<hr/>	

# Einleitung

---

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2021 hat die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung zum dritten Mal die Befragung zum Stand der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen durchgeführt.<sup>1</sup> Mit der Befragung soll aufgezeigt werden, wo Digitalisierung den Arbeitsalltag der Beschäftigten beeinflusst und wie dabei die Mitbestimmung eingebunden ist. Die aktuellen Zahlen bestätigen den bereits in unseren ersten beiden Befragungen beobachteten Trend, dass digitale Technologien in allen Bereichen und über alle Branchen hinweg Bestandteil der Arbeit sind. Positiv zu erwähnen ist, dass die Befürchtungen wie massiver Stellenabbau oder Verlust der Selbstbestimmung bei der Arbeit über die drei Befragungen hinweg nicht eingetreten sind.

Gleichzeitig gibt es auch noch viel „Luft nach oben“ für die Einbindung der Interessensvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Denn einerseits ist zwar inzwischen den meisten bewusst, dass digitale Technologien nicht nur unser Privatleben, sondern auch unsere Arbeit zukünftig immer stärker prägen werden. Andererseits ist der Umstand, dass es sich bei „der Digitalisierung“ nicht um eine subjektlose Entwicklung handelt, die über uns hereinbricht, noch nicht allgemeine Auffassung. Dabei wird die Digitalisierung von Politik und Arbeitgebern aktiv vorangetrieben und kann deswegen auch über die betriebliche Mitbestimmung zukunftsweisend gestaltet werden. Und das ist erstrebenswert, weil eine frühzeitige Einbindung der betrieblichen Mitbestimmung bei der Einführung und Ausgestaltung neuer Technologien alle Interessen im Blick hat. Denn Ziel der betrieblichen Mitbestimmung ist nicht die Verhinderung von Innovationen. Stattdessen geht es um eine Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Beschäftigten bei der erfolgreichen Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen, denen sich Betriebe beziehungsweise Dienststellen gegenübersehen.

Wie sehr sich dabei eine Einbindung der betrieblichen Interessensvertretungen „auf Augenhöhe“ auch für die Arbeitgeber lohnen kann, hat nicht zuletzt die Pandemie gezeigt. Hier haben die Gremien nicht nur ihre Flexibilität bewiesen, als die Frage nach Ad-hoc-Homeoffice anstand, sondern oft auch konstruktive Vorschläge bei dessen technischer Umsetzung sowie ihre Expertise zu Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes liefern können.

Die allgemeine Entwicklung der Digitalisierung und ihre Auswirkung auf die Beschäftigten im Land Bremen wird in Kapitel 1 dieser Broschüre anhand der Ergebnisse unserer drei Umfragen seit 2016 dargestellt. Kapitel 2 liefert dann zum Thema „Homeoffice und Pandemie“ erste Zahlen, wie Beschäftigte als auch Gremien mit der neuen Situation umgehen konnten und mussten. Im abschließenden Kapitel 3 „Homeoffice – Anspruch oder Verpflichtung?“ werden dann entsprechend die rechtlichen Gesichtspunkte, die bei der Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice über die Pandemie hinaus zu beachten sind, näher beleuchtet.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

---

<sup>1</sup> Im Jahr 2021 haben Interessensvertretungen aus 116 Betrieben und Dienststellen teilgenommen, die nach Eigenauskunft insgesamt über 75.000 Beschäftigte im Land Bremen repräsentieren.

# I. Allgemeine Ergebnisse der Befragung

## 1. Eingesetzte Technologien

### Mobile Computer und RFID

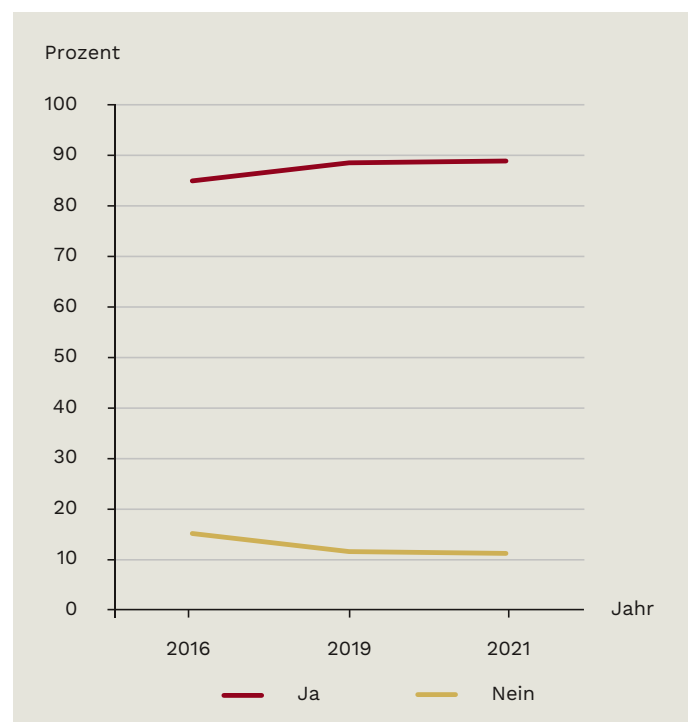
Der Einsatz mobiler Computer bei der Arbeit hält sich 2021 auf dem bereits hohen Niveau der Befragungsergebnisse von 2016 und 2019 und scheint eine Sättigung erreicht zu haben (Abbildung 1). In den restlichen Betrieben, die noch nicht auf mobile Computer für ihre Beschäftigten setzen, scheint dies entweder aufgrund der Tätigkeit nicht oder nur mit erheblichen technischen/organisatorischen Aufwand möglich zu sein. Bei den Arten der eingesetzten mobilen Computer (Abbildung 2) bleiben Smartphones und Tablets die am weitesten verbreiteten Technologien während Smartwatches und Datenbrillen weiterhin ein Nischendasein pflegen. Dies kann damit zusammenhängen, dass ihr Einsatz gegebenenfalls sehr spezielle Anwendungsgebiete voraussetzt oder sie keinen inhaltlichen Mehrwert über Smartphones/Tablets hinaus liefern.

RFID-Technologie, die als Schlüsseltechnik bei der umfassenden Vernetzung gilt, wird 2021 im Vergleich zum Jahr 2019 weniger eingesetzt (Abbildung 3). Dies muss allerdings vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die Branchenzusammensetzung der Ergebnisse 2021 deutlich vom Bereich Dienstleistung und öffentlicher Dienst dominiert wird. Diese haben anscheinend (bisher) weniger Bedarf nach diesen Technologien.

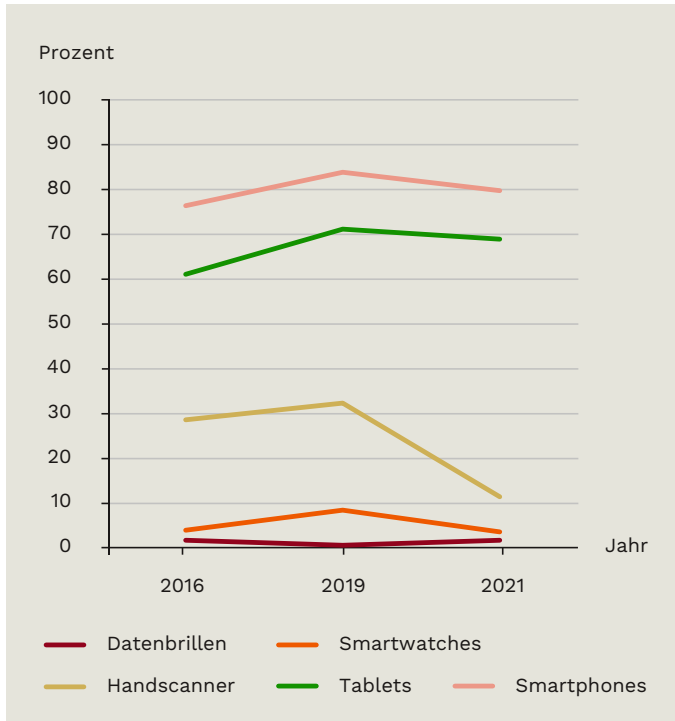
### Softwaregestützte zentrale Steuerung

Mit den mobilen Computern und RFID-Technologien wird auch die Bedeutung der zentralen Steuerung von Arbeitsabläufen durch eine Software ersichtlich (Abbildung 4). Denn mit einer zunehmenden Vernetzung ist auch die Möglichkeit zur Echtzeitplanung von komplexen Vorgängen gegeben, die kein Vorgesetzter alleine leisten könnte. Die Befürchtung, dass zunehmend Software (teil)autonom agiert und damit auf mittelfristige Sicht menschliche Arbeit überflüssig macht oder zum Anhängsel degradiert, kann nicht festgestellt werden (Abbildung 5). Hier spielt sicherlich auch wieder die Tätigkeit eine Rolle, das heißt inwiefern sie beispielsweise aus sich wiederholenden und leicht in Regeln zu übersetzenden Arbeitsschritten besteht, die automatisiert werden können. Im Vergleich dazu scheint es weniger solcher Tätigkeiten zu geben oder auf dem bisherigen Stand der Technik weitere Tätigkeiten nicht ohne Weiteres automatisierbar zu sein.

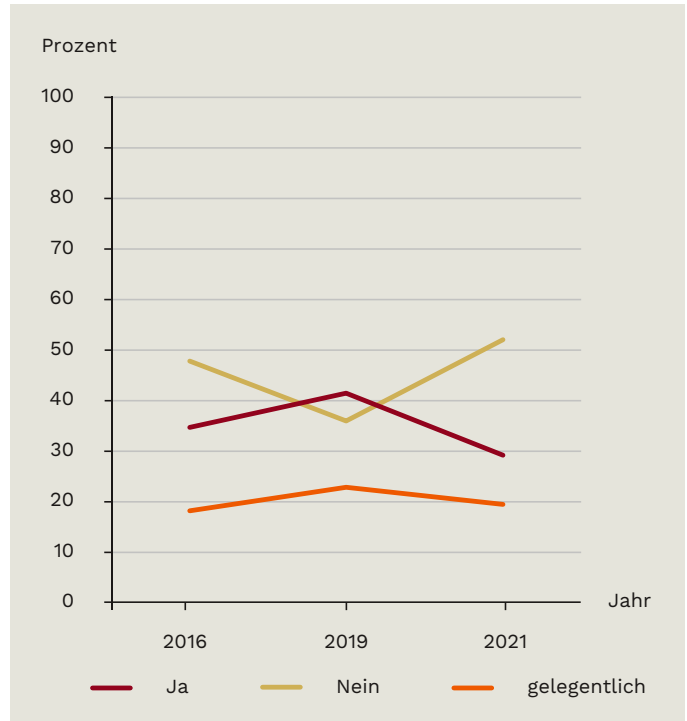
**Abbildung 1:**  
Werden mobile Computer für die Arbeit eingesetzt?



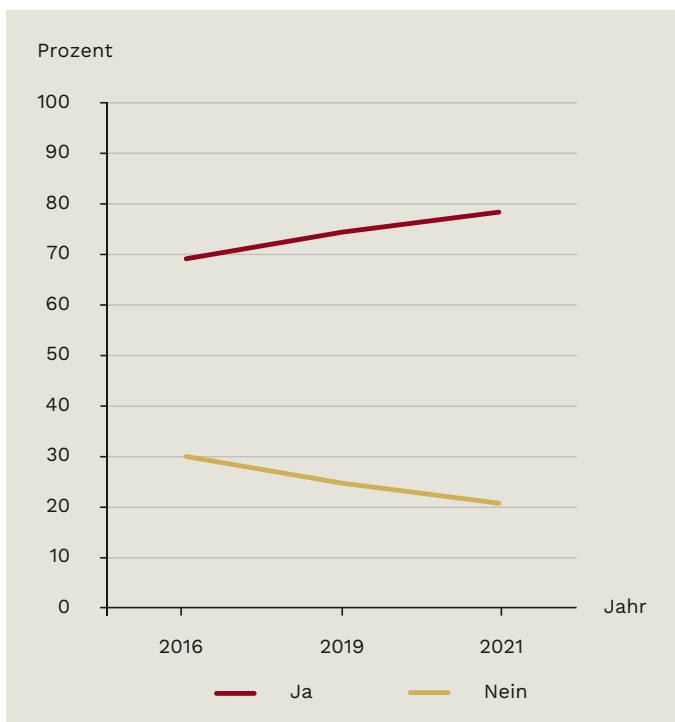
**Abbildung 2:**  
Eingesetzte mobile Computer



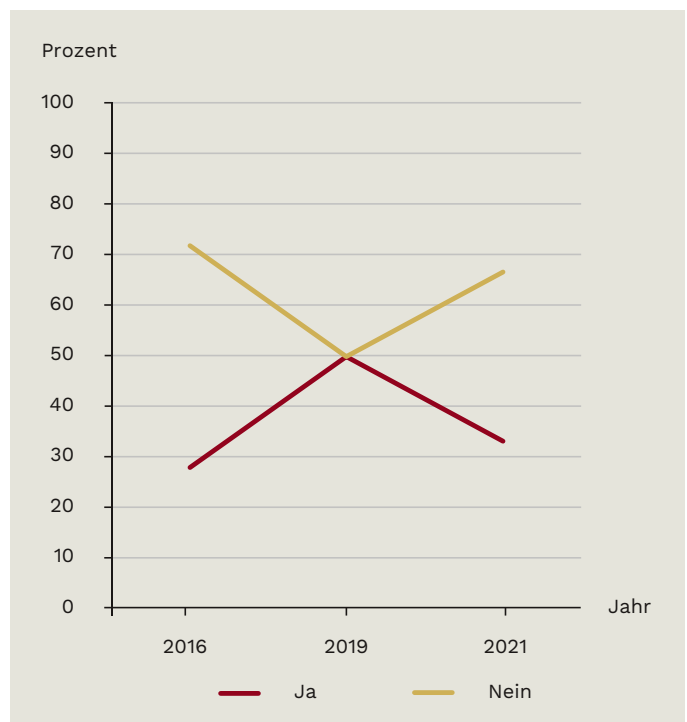
**Abbildung 3:**  
Kommt RFID im Betrieb/in der Dienststelle zum Einsatz?



**Abbildung 4:**  
Gibt es eine zentrale Steuerung von Arbeitsabläufen durch eine Software?



**Abbildung 5:**  
Handelt im Betrieb/in der Dienststelle eine Software (teil)autonom?

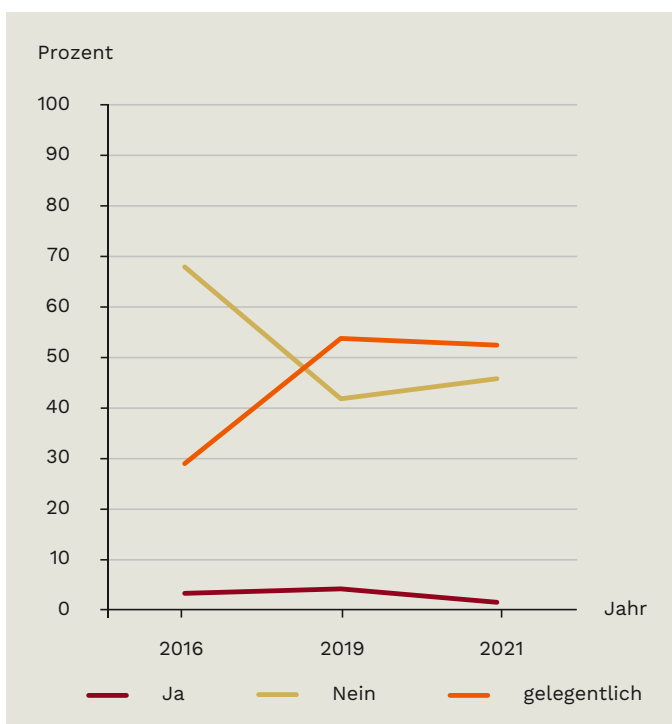


## 2. Auswirkung auf die Arbeit der Beschäftigten

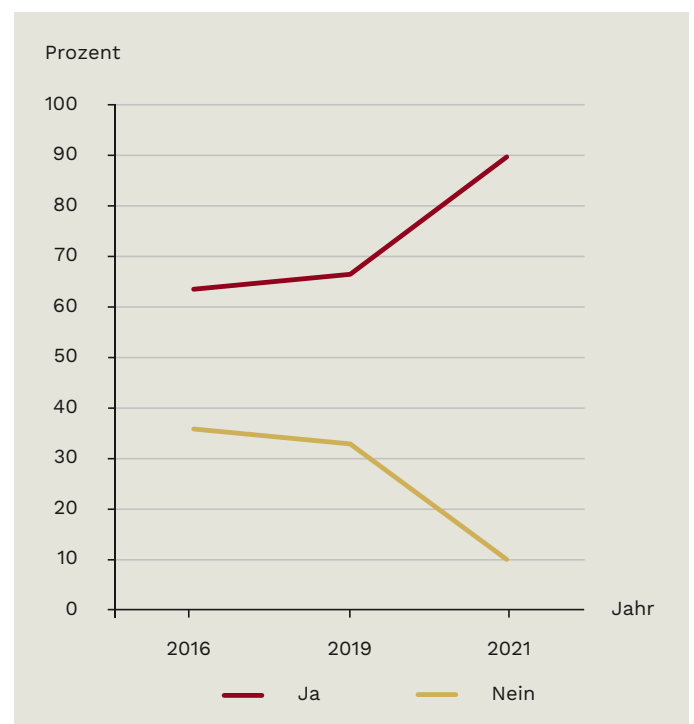
### Vernetztes Arbeiten

Wie bereits erwähnt ist ein wesentliches Moment der Digitalisierung die Vernetzung, die auch die Arbeit der Beschäftigten verändert, wenn diese beispielsweise im ständigen Kontakt mit einer Maschine stehen. In der Befragung zeigt sich, dass zum einen in den Betrieben und Dienststellen zwischen den Beschäftigten und ihren Arbeitsmitteln/Maschinen zumindest gelegentlich eine Vernetzung vorhanden ist (Abbildung 6). Das bedeutet, vereinzelte Tätigkeiten können auch ohne direkte Präsenz am Arbeitsmittel/an der Maschine von den Beschäftigten ausgeführt werden. Gleichzeitig hat der Anteil an Teilnehmern abgenommen, bei denen im Betrieb die Beschäftigten durchgehend mit Maschinen/Arbeitsmitteln vernetzt sind. Das könnte als positive Entwicklung gesehen werden, dass auch zukünftig nicht einfach alle Tätigkeiten „aus der Ferne“ und damit potenziell ausgelagert werden können. Hinsichtlich der Vernetzung der Beschäftigten untereinander mittels digitaler Technologien ist dagegen eine starke Zunahme im Vergleich zu den vorigen Befragungen festzustellen (Abbildung 7). Der starke Anstieg um knapp 25 Prozentpunkte im Vergleich zu 2019 ist sicherlich auf die Pandemie zurückzuführen, in der vielerorts ad hoc von zu Hause gearbeitet werden musste.

**Abbildung 6:**  
Gibt es eine Vernetzung von Maschinen/Arbeitsmitteln mit den Beschäftigten?



**Abbildung 7:**  
Sind die Beschäftigten in ihrer Arbeit untereinander digital vernetzt?

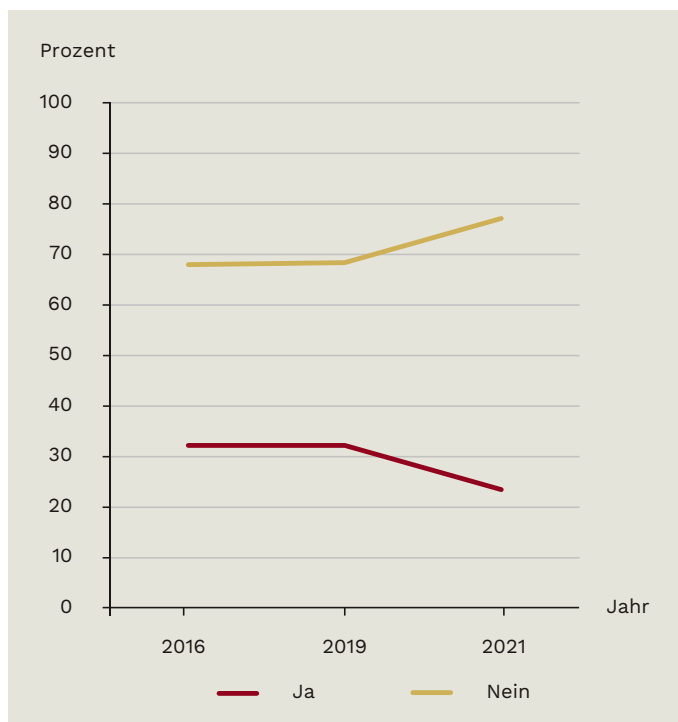


### Leistungskontrolle und Entgrenzung der Arbeit

Mit den (neu) eingesetzten Technologien und organisierten Vernetzungen steht auch die Frage nach der Überwachung – Stichwort Leistungs- und Verhaltenskontrolle – zunehmend im Vordergrund. Hier ist die positive Entwicklung hervorzuheben, dass inzwischen nur noch gut jeder fünfte Teilnehmer der Befragung angibt, dass im Betrieb/in der Dienststelle anfallende Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden (Abbildung 8). Dazu passend geben weniger Teilnehmer an, dass sich die Beschäftigten überwacht fühlen (Abbildung 9). Eine Rolle hierbei könnte die EU-Datenschutzgrundverordnung spielen, die zunehmend Beachtung in Betrieben und Dienststellen findet, weil eine Nichtbeachtung empfindliche Strafen nach sich zieht.

Ein klarer Pandemie-Effekt lässt sich auch in Bezug auf die Art, wie die Arbeit verrichtet wird, feststellen. Von 2019 auf 2021 hat sich der Anteil der Befragten, die vermehrt außerhalb des Betriebs arbeiten, auf über 50 Prozent verdoppelt (Abbildung 10). Gleichzeitig hat im selben Zeitraum der Anteil abgenommen, der angibt, dass die Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit verrichtet wird.

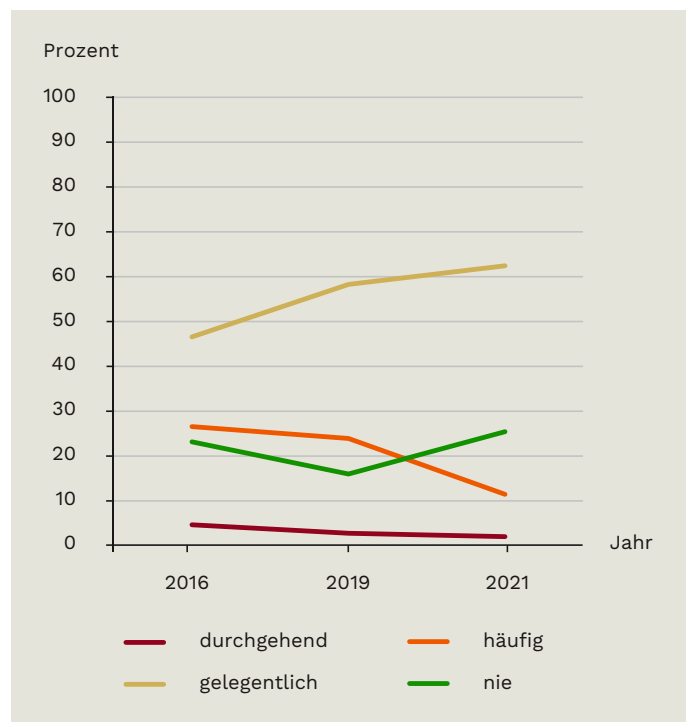
**Abbildung 8:** Werden über die neuen digitalen Technologien Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten erfasst?



### Stellenentwicklung

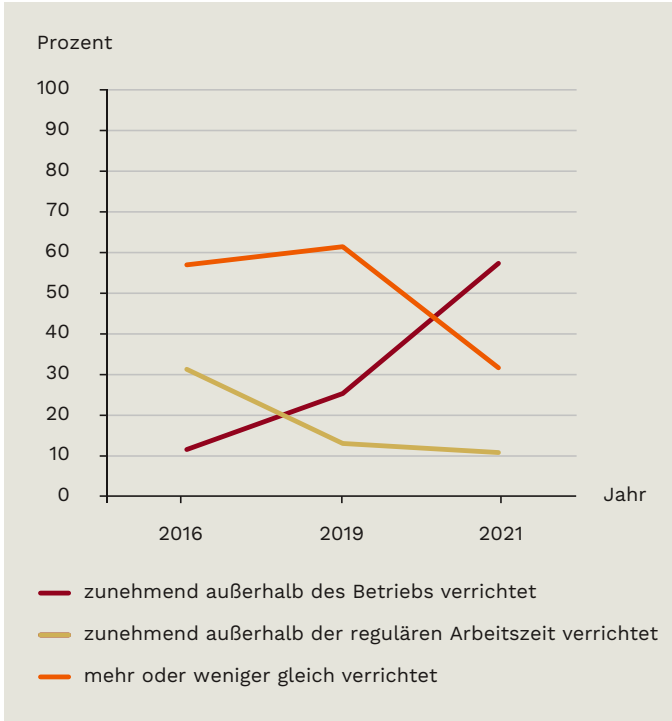
Hinsichtlich der Stellenentwicklung schreibt sich das in den vorigen Befragungen bekannte Bild grob fort, das heißt, dass Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen eher hinzukommen, während Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen eher wegfallen (Abbildung 11 und Abbildung 12). Hier zeigt sich, dass einfachere Tätigkeiten eher automatisiert werden können und zukünftig eine Qualifizierung der Beschäftigten für andere Tätigkeiten in den Fokus rücken muss.

**Abbildung 9:** Fühlen sich die Beschäftigten überwacht?

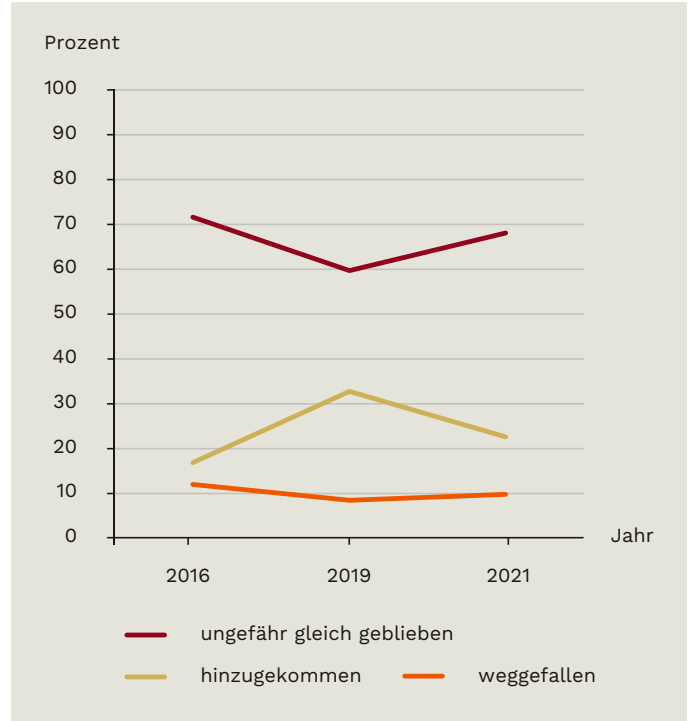




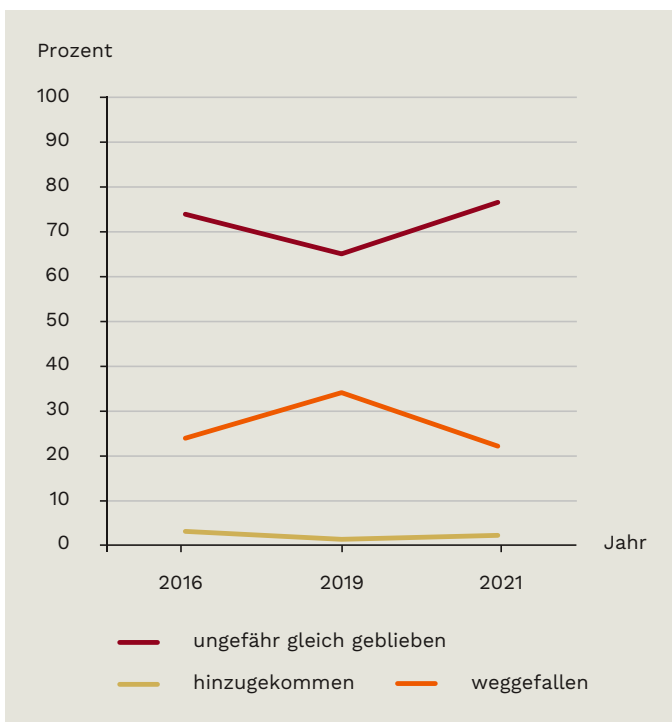
**Abbildung 10:**  
Die Arbeit wird ...



**Abbildung 11:**  
Im Zuge der Digitalisierung sind Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen ...



**Abbildung 12:**  
Im Zuge der Digitalisierung sind Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen ...



### 3. Anforderungen an die Beschäftigten durch die Digitalisierung

#### Qualifikation von Beschäftigten

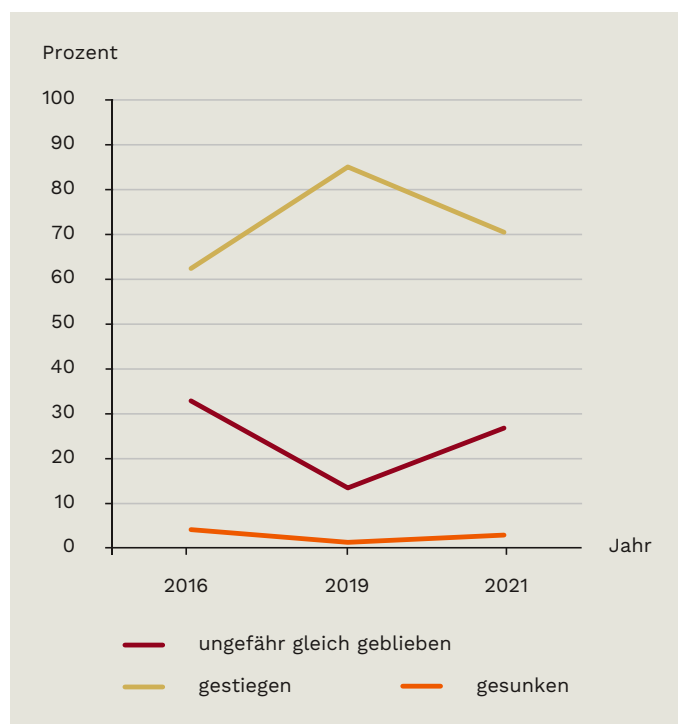
Die Qualifikation der Beschäftigten spielt bei der Digitalisierung eine entscheidende Rolle bezüglich des Erhalts und der Schaffung von Stellen. Auch 2021 geben immer noch über zwei Drittel der Befragten an, dass im Zuge der Digitalisierung die Qualifikationsanforderungen gestiegen sind (Abbildung 13). Gleichzeitig ist hier ein Rückgang um 15 Prozentpunkte gegenüber 2019 festzustellen. Eine mögliche Interpretation ist, dass nach und nach das Qualifikationsniveau der Beschäftigten ansteigt, das im Zuge der Digitalisierung von ihnen verlangt wird. Bedauerlicherweise hat sich der Negativtrend fortgesetzt, dass Betriebe/Dienststellen keine ausreichenden Qualifizierungsmöglichkeiten bieten (Abbildung 14). Zwei Drittel aller befragten betrieblichen Interessenvertretungen gaben dies an. Dementsprechend ist das Niveau mit über 50 Prozent der Befragten, die angeben, dass die notwendige Qualifizierung in der Freizeit stattfindet, ungebrochen hoch (Abbildung 15).

#### Arbeitsbelastung

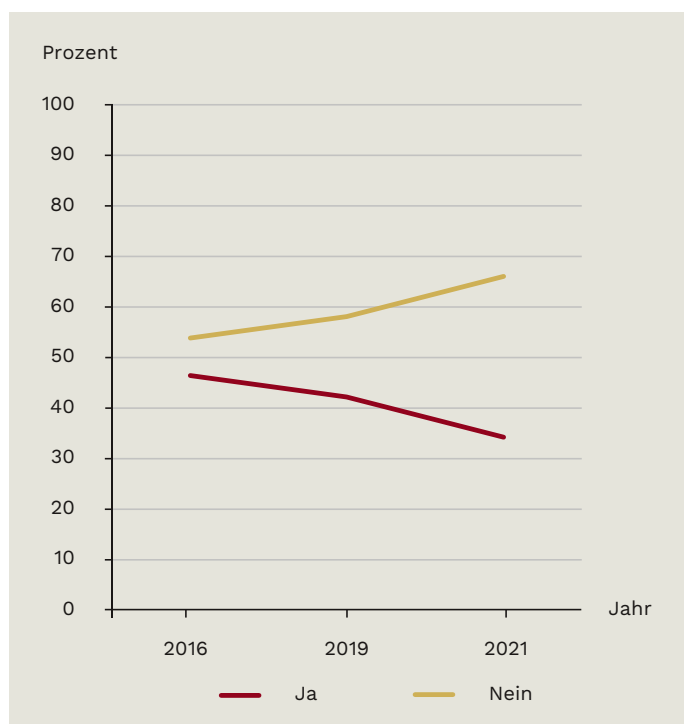
Auf einem gleichbleibend hohen Niveau ist auch die Angabe, ob die Menge der vom Einzelnen zu erledigenden Arbeit zugenommen hat (Abbildung 16). Hier setzt sich das Ergebnis von 2016 und 2019 fort, dass sich die Beschäftigten mit mehr Arbeit konfrontiert sehen. Dazu passt, dass über alle drei Befragungen hinweg mindestens vier von fünf Befragten angeben, dass sich der generelle Leistungsdruck erhöht hat (Abbildung 17).

Dagegen zeigt Abbildung 18, dass zumindest nicht die zeitliche Entgrenzung der Arbeit weiter zugenommen hat, sondern im Vergleich zu 2019 sogar um 10 Prozentpunkte gesunken ist. Dennoch ist im Allgemeinen die zeitliche Entgrenzung nach wie vor mit über 50 Prozent ein Problem für die Beschäftigten.

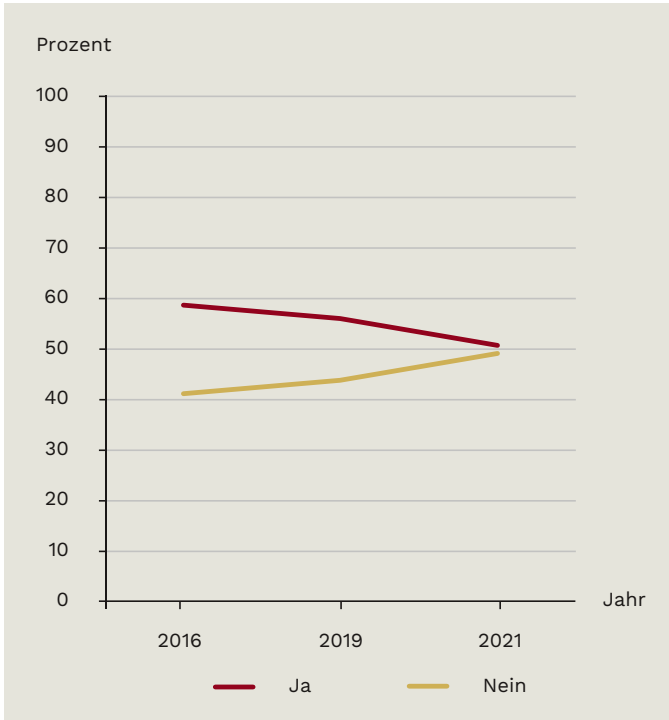
**Abbildung 13:**  
Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten



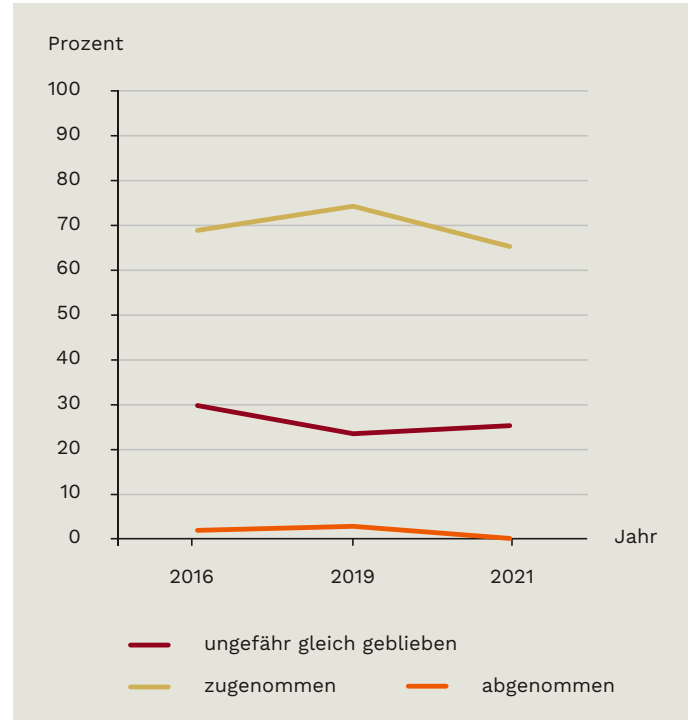
**Abbildung 14:**  
Ausreichend Qualifizierungsangebote im Betrieb/in der Dienststelle



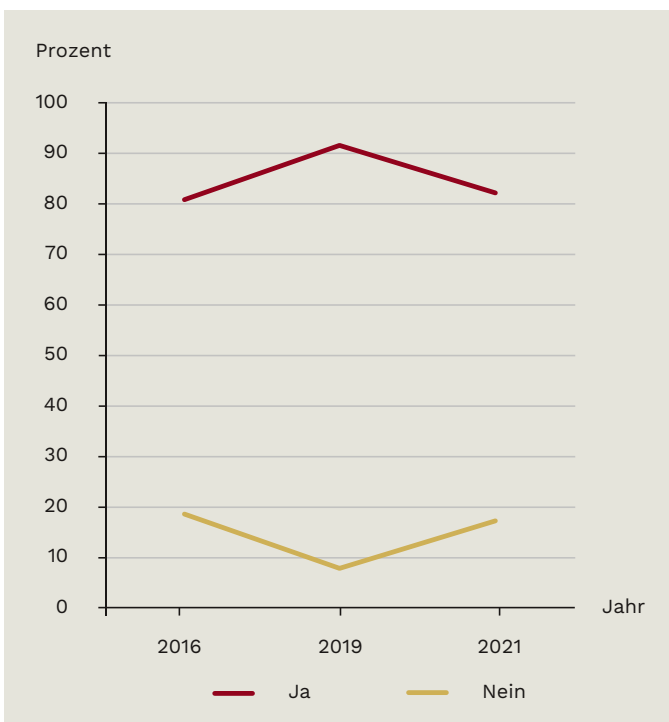
**Abbildung 15:**  
Müssen sich die Beschäftigten in ihrer Freizeit qualifizieren?



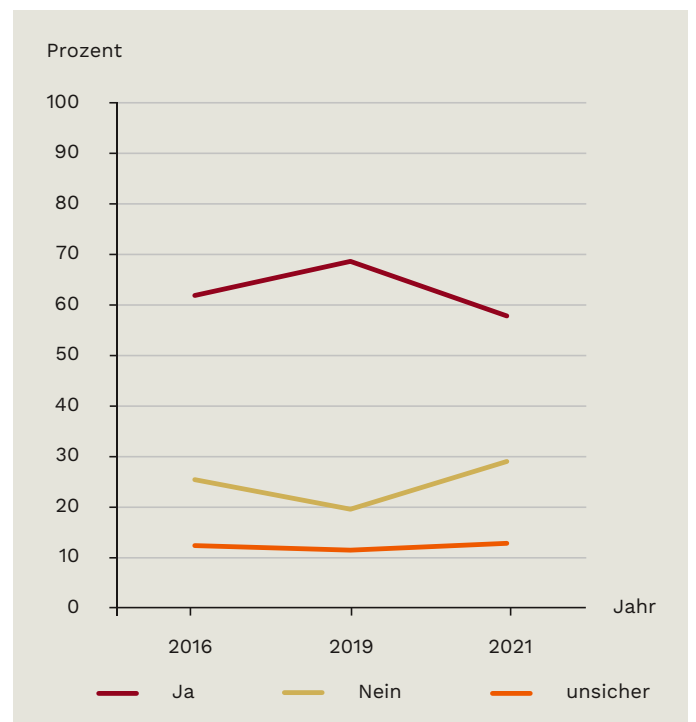
**Abbildung 16:**  
Die Menge der Arbeit hat für den Einzelnen ...



**Abbildung 17:**  
Hat sich der Leistungsdruck erhöht?



**Abbildung 18:**  
Findet eine zeitliche Entgrenzung statt?



## 4. Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Digitalisierung

### Information und Einbezug von betrieblichen Interessenvertretungen

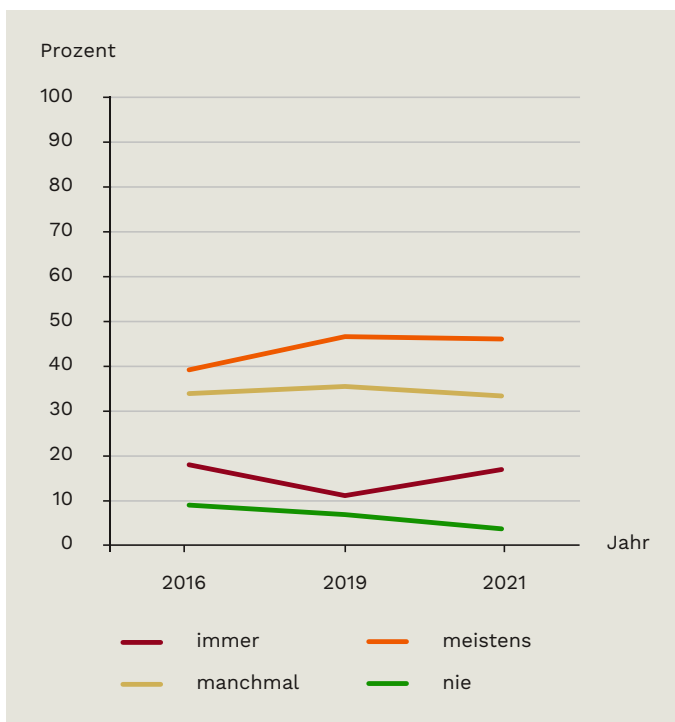
Nach wie vor wird gut jede zweite betriebliche Interessenvertretung zumindest meistens über neue Projekte informiert, die im Zuge der Digitalisierung Einzug im Betrieb/der Dienststelle halten. In rund einem Drittel der Betriebe und Dienststellen werden die Gremien zu selten informiert (Abbildung 19). Dies ist insofern bemerkenswert, da in der Regel die Möglichkeit zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei fast allen digitalen Technologien gegeben und damit die Mitbestimmung ausgelöst ist. Die Beteiligung der Interessenvertretung bei der Einführung neuer Technologien bleibt also wie schon in den vergangenen Jahren hinter den tatsächlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten zurück. Abbildung 20 macht deutlich, dass nicht einmal in jedem zweiten Betrieb/jeder zweiten Dienststelle die Gremien vom Arbeitgeber über den Mitbestimmungsprozess einbezogen werden.

### Abschluss und Bewährung von Vereinbarungen

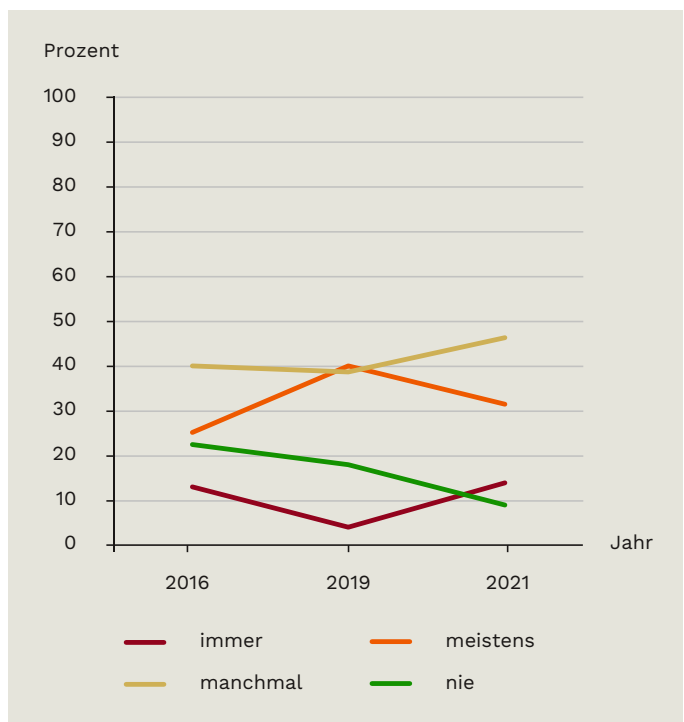
Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen Gremien, mit abgeschlossenen Vereinbarungen rund um das Thema Digitalisierung, in den vergangenen Jahren auf 70 Prozent gestiegen (Abbildung 21). Diese positive Entwicklung ist sicherlich auch auf das verstärkte Bewusstsein bei Gremien zurückzuführen, dass nur mit entsprechenden Vereinbarungen die Interessen der Beschäftigten in Bezug auf die Digitalisierung gewahrt bleiben können.

Dass die Digitalisierung und die damit Einzug haltenden Technologien nicht statisch sind, zeigt auch die bewertete Qualität der Vereinbarungen. Diese haben sich zwar im Prinzip bewährt, bedürfen aber teilweise noch der Nachbesserung (Abbildung 22). Neben der ständigen Weiterentwicklung der Technologien ist dieses Ergebnis sicherlich auch auf die zunehmenden Erfahrungen, die Gremien im Umgang mit den Technologien und den zugehörigen Abschlüssen sammeln, zurückzuführen. Eine Entwicklung, die aus Arbeitnehmersicht wie aus Arbeitgebersicht positiv zu bewerten ist.

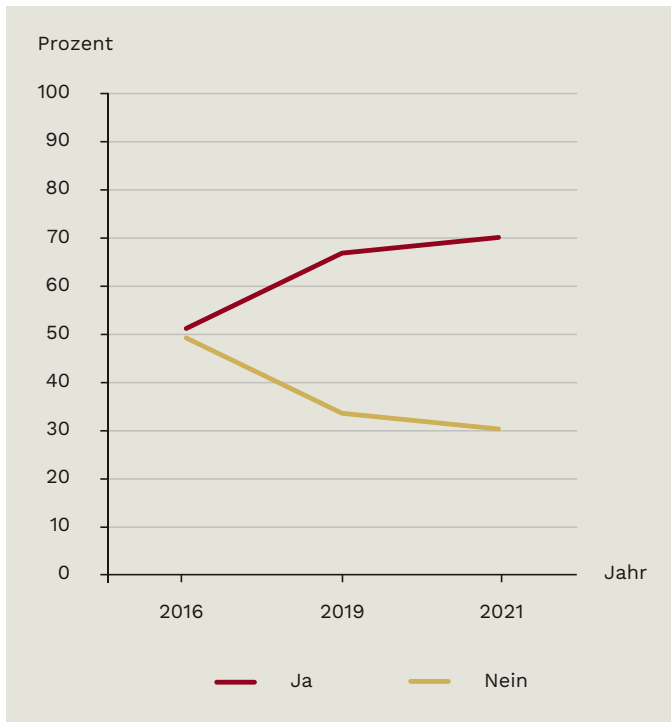
**Abbildung 19:**  
Information der betrieblichen Interessenvertretung über neue Projekte im Zuge der Digitalisierung



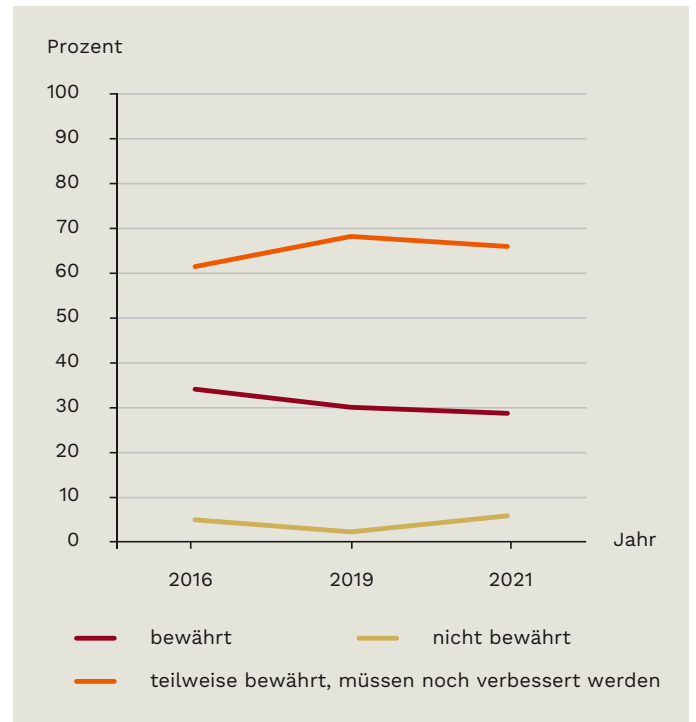
**Abbildung 20:**  
Wird die Interessenvertretung beteiligt?



**Abbildung 21:**  
Wurden in den vergangenen Jahren Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu neuen digitalen Technologien abgeschlossen?



**Abbildung 22:**  
Die Vereinbarungen haben sich ...



## II. Homeoffice und Pandemie

Die im Jahr 2020 aufkommende Corona-Pandemie hat auch die betriebliche Mitbestimmung vor neue Herausforderungen gestellt. Nur 6 Prozent der Befragten geben an, dass während der Pandemie kein Homeoffice eingeführt wurde (Abbildung 23). Dies ist zum großen Teil sicherlich auf die gesetzliche Homeoffice-Pflicht zurückzuführen.

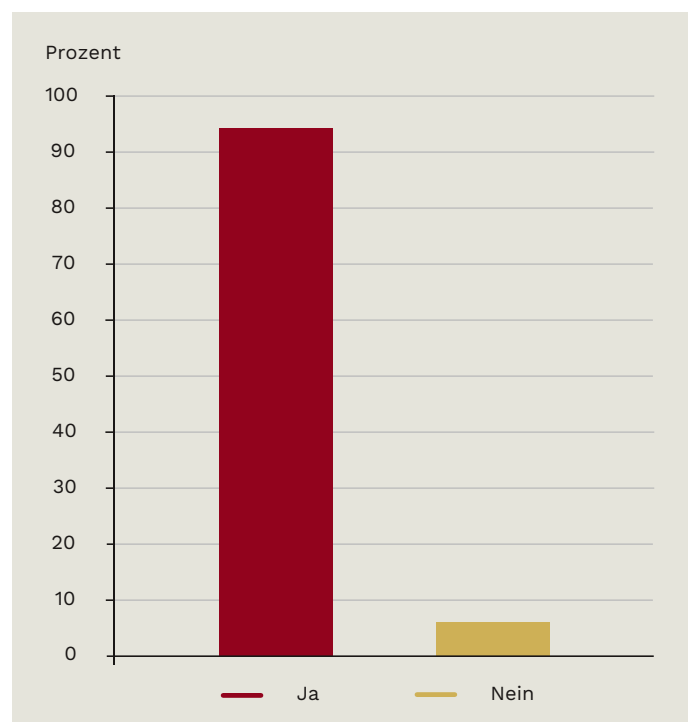
In knapp einem Drittel der Betriebe und Dienststellen konnte für das Homeoffice auf bereits bestehende Vereinbarungen zurückgegriffen werden. In jedem sechsten Betrieb/jeder sechsten Dienststelle wurde eine Übergangsvereinbarung abgeschlossen (Abbildung 24). Hier haben Arbeitgeber und Interessenvertretung schnell und konstruktiv zusammengearbeitet.

Hinsichtlich der benötigten Arbeitsmittel für das Homeoffice zeigt sich ein typisches Bild (Abbildung 25). Die Arbeitgeber haben das Minimum, das zur Arbeit benötigt wurde (Computer, entsprechende Software) gestellt. (Mobil-)Telefon und andere technischen Ausstattungen haben Arbeitgeber deutlich weniger zur Verfügung gestellt. Hier musste vermutlich oft auf Privatgeräte und (improvisierte) Büroausstattung zurückgegriffen werden. Jeder vierte Befragte gibt an, dass ihm zumindest ergonomische Eingabegeräte zur Verfügung gestellt wurden.

Laut Auskunft der Befragten hat jeder zweite Beschäftigte im Homeoffice eine Zunahme der Belastung erfahren (Abbildung 26). Primär hierfür verantwortlich sind der fehlende Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie die Vermischung von Privat- und Freizeit (Abbildung 27). Zudem gibt jeder zweite Befragte an, dass auch die Belastung durch vermehrte Aufgaben zugenommen hat.

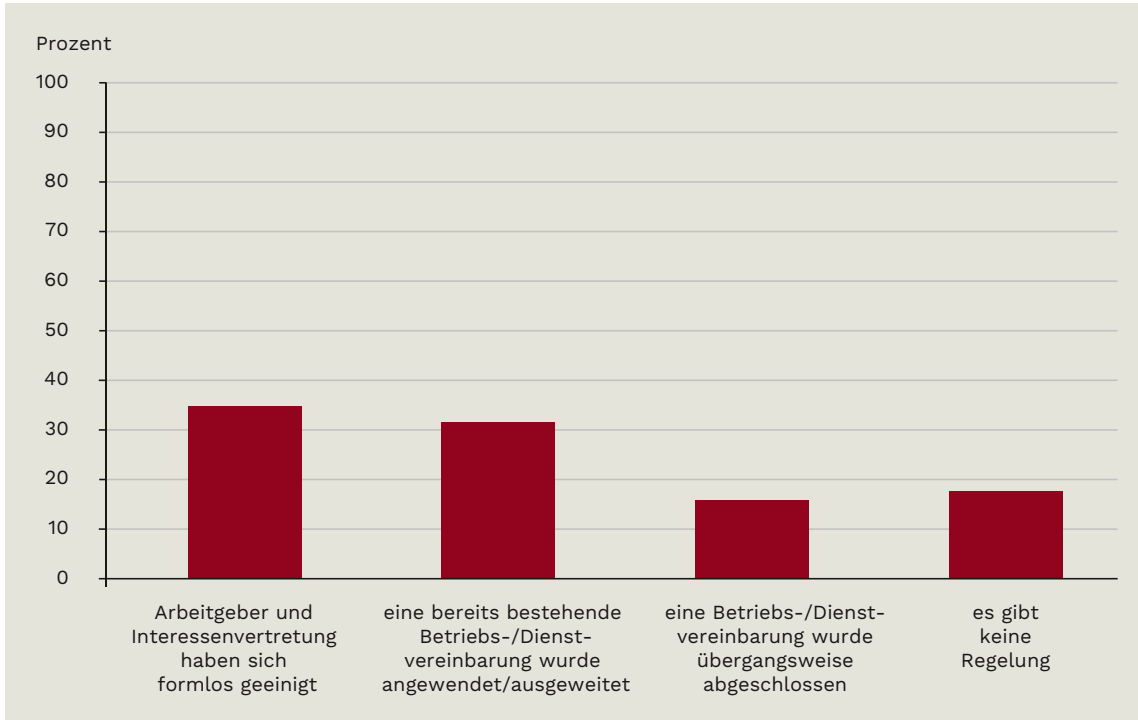
Dass Homeoffice nicht nur an die Pandemie gebunden sein muss, ist als positives Resultat der vergangenen zwei Jahre zu werten. Hierbei geben vier von fünf Befragten an, dass Homeoffice auch nach der Pandemie zumindest teilweise im Betrieb/in der Dienststelle geplant ist. Und in fast 90 Prozent dieser Fälle soll eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen werden (Abbildung 28 und Abbildung 29). Ebenfalls positiv hervorzuheben ist, dass dabei bereits in knapp zwei Drittel der Betriebe und Dienststellen an entsprechenden Vereinbarungen gearbeitet wird (Abbildung 30). Die konstruktive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und betrieblicher Interessenvertretung scheint in diesen Fällen über die Pandemie hinaus fortzubestehen.

**Abbildung 23:**  
Wurde im Zuge der Pandemie bei Ihnen Homeoffice eingeführt?



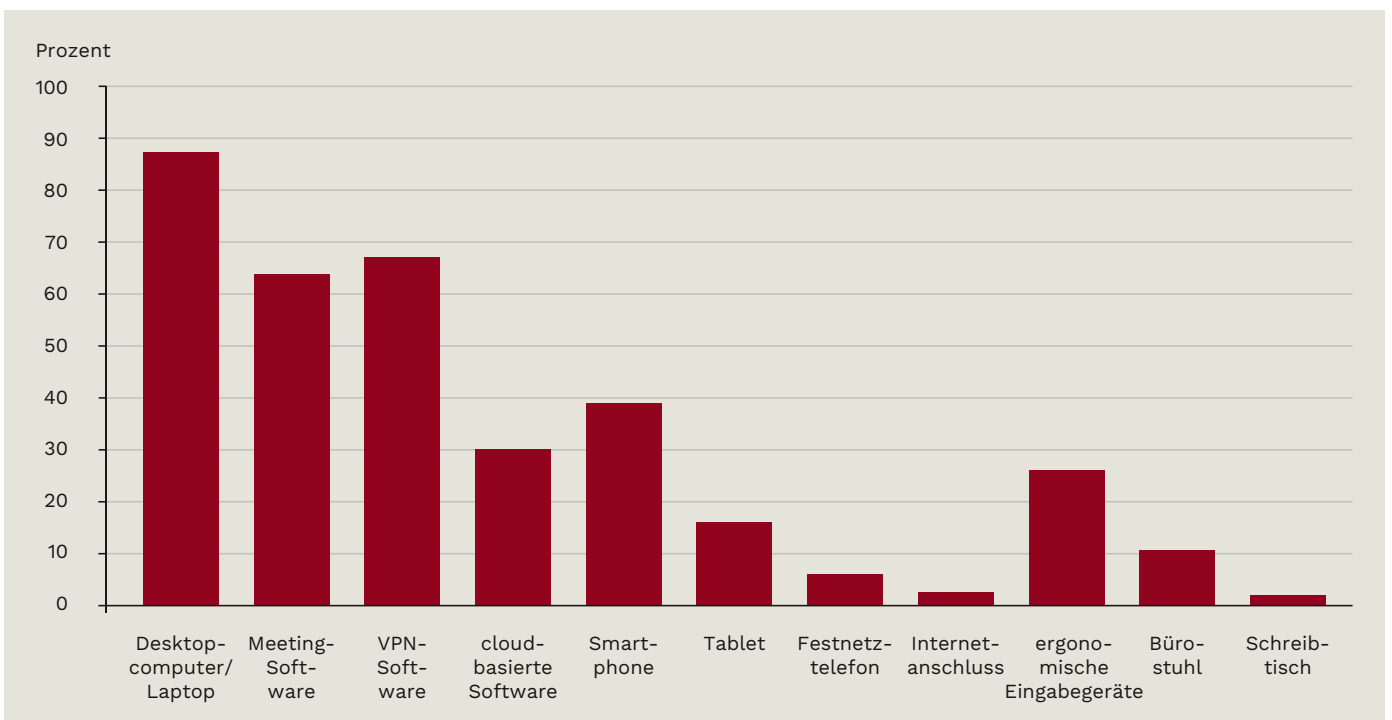
**Abbildung 24:**

Wie wurde das pandemiebedingte Homeoffice im Rahmen der Mitbestimmung geregelt?

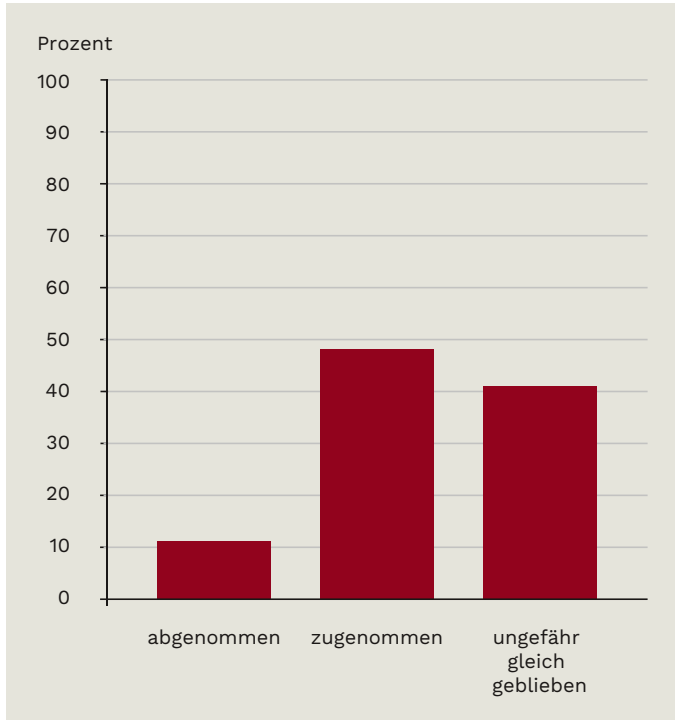


**Abbildung 25:**

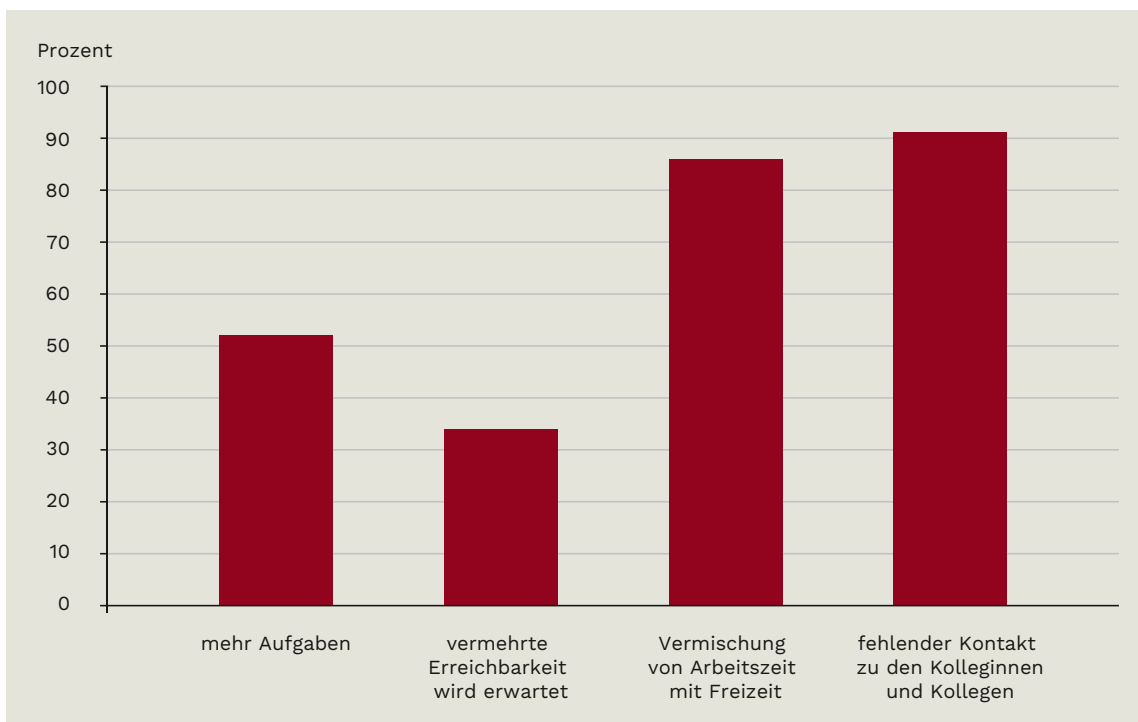
Welche Arbeitsmittel wurden für das „Pandemie-Homeoffice“ zur Verfügung gestellt?



**Abbildung 26:**  
Wie schätzen Sie die Belastung für die Beschäftigten im „Pandemie-Homeoffice“ ein?



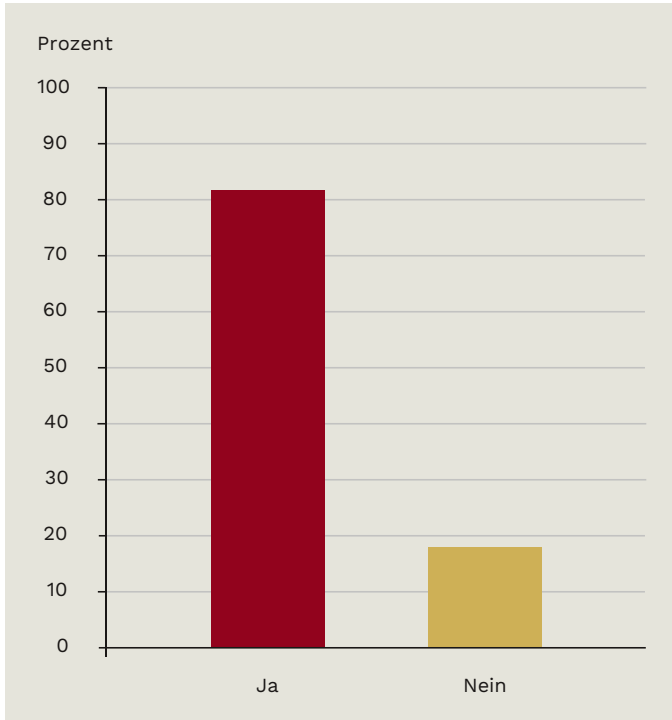
**Abbildung 27:**  
Was sind Ihrer Einschätzung nach die Gründe für die Zunahme der Belastung?





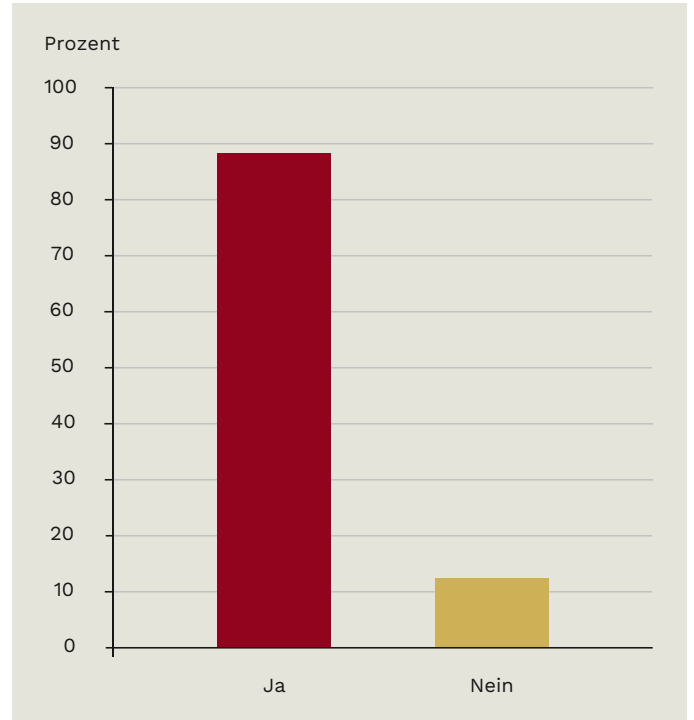
**Abbildung 28:**

Ist geplant über die Pandemie hinaus die Möglichkeit zum Homeoffice anzubieten?



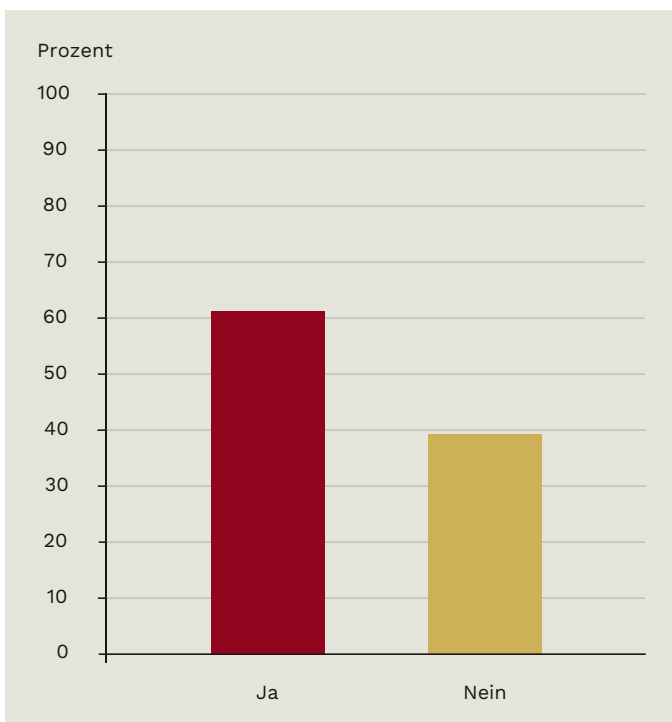
**Abbildung 29:**

Ist für das Angebot aus dem Homeoffice zu arbeiten eine entsprechende Vereinbarung geplant?



**Abbildung 30:**

Arbeiten Sie bereits an einer entsprechenden Vereinbarung?



# III. Homeoffice – Anspruch oder Verpflichtung?

Fälle, in denen die Arbeit im Homeoffice rechtlich zwingend umzusetzen ist, sind seltene Ausnahmen.

## 1. Kein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Homeoffice

Grundsätzlich haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne rechtliche Grundlage keinen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice. Ihrem Wunsch nach Homeoffice, etwa aus familiären Gründen, steht häufig die grundgesetzlich geschützte unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers entgegen. Der Arbeitgeber hat die Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der betrieblichen Organisation (vergleiche LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.12.2014 – 5 Sa 378/14).

Teilweise wird ein Anspruch auf Homeoffice in speziellen Ausnahmefällen angenommen: für Schwerbehinderte aus § 164 Abs. 4 SGB IX, für Beschäftigte in Verwaltung und Unternehmen des Bundes aus § 16 Abs. 1 Satz 2 BGlG.

Corona: Eine allgemeine Ansteckungsgefahr (zum Beispiel Corona-Pandemie) begründet keinen Anspruch des Arbeitnehmers, von zu Hause zu arbeiten. Zwar trifft den Arbeitgeber nach § 618 BGB die Verpflichtung zu Schutzmaßnahmen gegenüber seinen Angestellten. Wie er diese erfüllt, kann er aber allein entscheiden (vergleiche Arbeitsgericht Augsburg, Urteil vom 07.05.2020 – 3 Ga 9/20).

## 2. Keine Verpflichtung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Arbeit im Homeoffice

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Homeoffice nicht anordnen, wenn dies nicht im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen ist. Die Anordnung von Homeoffice ist nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO gedeckt. Denn der Arbeitgeber hat keine Verfügungsbefugnis über die Privatwohnung als Arbeitsort der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Art. 13 Grundgesetz besonders geschützt ist.

Sind in einem Arbeitsvertrag keine Regelungen zum Arbeitsort vereinbart worden, gilt üblicherweise die Betriebsstätte des Arbeitgebers als vertraglich festgelegter Arbeitsort (vergleiche Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 03.12.1985 – 4 AZR 325/84).

In besonderen Ausnahmesituationen (wie zum Beispiel zum Beginn der Corona-Pandemie) wird teilweise ein Weisungsrecht des Arbeitgebers angenommen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen vorübergehenden Zeitraum die Arbeit von einem anderen Ort, als dem betrieblichen Arbeitsplatz, verrichten zu lassen. Eine Verpflichtung zum Homeoffice kann auch durch eine behördliche Arbeitsschutzverordnung geschaffen werden. Eine Verpflichtung sowohl gemäß dieser Verordnung wie auch aufgrund Weisungsrechts besteht für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer aber nur dann, wenn Arbeit im Homeoffice für sie/ihn zumutbar ist. Unzumutbar kann Homeoffice zum Beispiel bei zu wenig Raum, Störungen durch Dritte oder einer unzureichenden technischen Ausstattung sein. In dem Fall muss der Arbeitgeber eine Beschäftigung im Betrieb ermöglichen oder gerät in Annahmeverzug.

### FAZIT:

Homeoffice muss vereinbart werden. Für die Arbeit im Homeoffice muss eine rechtliche Grundlage erst geschaffen werden. Die Rahmenbedingungen können in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag gestaltet werden. Die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Arbeit im Homeoffice muss freiwillig bleiben und bedarf daher einer gesonderten Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.



**Klaas Kuhlmann**  
Recht

Tel.: 0421.3 63 01-88  
k.kuhlmann@  
arbeitnehmerkammer.de



**Moritz Hanke**  
Digitalisierung der Arbeit

Tel.: 0421.3 63 01-955  
m.hanke@  
arbeitnehmerkammer.de



**Christian Nienstedt**  
Digitalisierung der Arbeit

Tel.: 0421.3 63 01-950  
nienstedt@  
arbeitnehmerkammer.de



**Sven Thora**  
Digitalisierung der Arbeit/  
Datenschutz

Tel.: 0471.9 22 35-22  
thora@  
arbeitnehmerkammer.de



**Hotline für juristische  
Fragen zur Mitbestim-  
mung:**

Montag bis Donnerstag  
9 bis 16 Uhr  
Freitag 9 bis 13 Uhr  
Tel.: 0421.3 63 01-960

## Stand der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen

Bereits zum dritten Mal hat die Arbeitnehmerkammer die Befragung zum Stand der Digitalisierung in Bremer Betrieben und Dienststellen durchgeführt. Dabei zeigt sich, dass die digitalen Technologien endgültig in den meisten Betrieben und Dienststellen angekommen sind und damit den beruflichen Alltag von nahezu allen Beschäftigten berühren. Und glücklicherweise haben sich nicht alle Befürchtungen bewahrheitet, sondern im Gegenteil auch Chancen für die Beschäftigten aufgetan, die aktiv genutzt werden. Die Corona-Pandemie hat dabei gezeigt, dass mit der Digitalisierung flexibel auf neue Herausforderungen reagiert werden kann und gleichzeitig auch die Beschäftigten davon profitieren können. Gleichzeitig bleibt die betriebliche Mitbestimmung unerlässlich. Denn sie ist ein wesentlicher Baustein, dass die „Zukunft der Arbeitswelt“ im Interesse aller Beteiligten schon heute in der Gegenwart geregelt werden kann.

---



**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
[info@arbeitnehmerkammer.de](mailto:info@arbeitnehmerkammer.de)  
[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)