

Rechtsfragen zur Arbeit im Homeoffice anlässlich der Corona-Pandemie in Japan

Nobuyuki INATANI

Osaka Universität für Wirtschaft und Recht

## 1 Der Notstand und Arbeit im Homeoffice

Mitte Januar 2020 wurde die erste Infektion mit dem neuartigen Coronavirus in Japan bestätigt. Seitdem ist die Zahl der Infizierten gestiegen, und am 7. April desselben Jahres wurde der Notstand ausgerufen. Infolgedessen wurden Restaurants und Bars aufgefordert, ihre Öffnungszeiten zu verkürzen, und die Bürger wurden gebeten, auf unnötiges Ausgehen zu verzichten. Der Notstand wurde am 25. Mai aufgrund eines Rückgangs der Zahl der Neuinfizierten gänzlich aufgehoben. Dann kehrte allmählich der Alltag zurück, und die Regierung setzte Maßnahmen zur Förderung des Reisens und des Auswärtsessens um. Im Winter stieg die Zahl der Infizierten jedoch stark an und im Januar dieses Jahres wurde im Großraum Tokio und in der Region Kansai ein zweiter Notstand ausgerufen. Dieser Notstand wurde am 21. März zwar wieder aufgehoben, aber die Ausbreitung der Infektion ist noch nicht unter Kontrolle.

Als infolge der Ausbreitung des neuen Coronavirus und der Ausrufung des Notstands eine Vielzahl sozialer Aktivitäten eingeschränkt werden musste, stand die Telearbeit im Blickpunkt. Wenn Sie zu Hause arbeiten, statt in den Betrieb zu gehen, verringert sich das Risiko einer Infektion durch das Pendeln in überfüllten Zügen und einer Infektion am Arbeitsplatz. Schon vor der Corona-Pandemie hatte die Regierung die Telearbeit als flexible Arbeitsform gefördert, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt und weder zeitlich noch räumlich eingeschränkt ist, was aber nicht immer erfolgreich war. Als Reaktion auf diese Situation hat die Regierung erneut Unternehmen aufgefordert, Telearbeit als einen der "neuen Lebensstile" einzuführen, um die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern.

Als Reaktion auf die Aufforderung der Regierung führten zunehmend mehr Unternehmen Telearbeit ein, als der erste Notstand ausgerufen wurde. Nach einer Umfrage von JILPT (The Japan Institute for Labour Policy and Training) stieg der Prozentsatz der Unternehmen, die Telearbeit einsetzen, von 7,3% im Februar 2020 und 24,1% im März auf 56,7% im April, als der erste Notstand abgegeben wurde. Dieser Anstieg der Telearbeitsquote war nicht nur in der Informations- und Kommunikationsbranche und der Dienstleistungsbranche, sondern auch in der Fertigungs- und Transportbranche zu finden. Da der Schwerpunkt der Telearbeit sich

auf Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von Infektionen verlagert hat, wurde vermutlich der Anwendungsbereich der Telearbeit auf Branchen und Arbeitnehmer ausgeweitet, die zuvor nicht als geeignet für Telearbeit galten.

Seit der Aufhebung des ersten Notstands ist der Prozentsatz der Unternehmen, die Telearbeit einsetzen, jedoch zurückgegangen (45,1% im Juni und 38,3% im Juli). Obwohl viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin Telearbeit wünschen, hat sich die Telearbeit noch nicht eingespielt. Als Gründe dafür wurden Probleme in Bezug auf die Kommunikation mit Kollegen, der Arbeitsverwaltung und -bewertung, die Vermeidung langer Arbeitszeiten und die Sicherung einer Büroumgebung zu Hause angeführt. Darüber hinaus gibt es einen Unterschied im Ausmaß der Umsetzung von Telearbeit nach Unternehmensgröße. Die Rate der Telearbeit ist in großen Unternehmen höher, die Förderung der Telearbeit in kleinen und mittleren Unternehmen ist daher von großer Bedeutung. Da keine Aussicht besteht, dass das Coronavirus unter Kontrolle gebracht werden kann, geht es vor allem darum, die Telearbeit nicht zu einem vorübergehenden Phänomen zu machen, sondern sie weit zu verbreiten.

## 2 Maßnahmen zur Förderung der Telearbeit durch die Regierung

Die Regierung hat seit langem eine Vielzahl von Maßnahmen zur Förderung der Telearbeit umgesetzt. Diese Maßnahmen spielen auch unter der neuen Coronavirus-Infektion grundsätzlich eine wichtige Rolle zur Förderung der Telearbeit.

Im Mittelpunkt stehen dabei die Zuschüsse für kleine und mittlere Unternehmen, die Telearbeit einführen. Da die Umsetzungsrate von Telearbeit bei kleinen und mittleren Unternehmen relativ gering ist, sollen die Zuschüsse ein Anreiz für jene kleinen und mittleren Unternehmen sein, die es sich finanziell nicht leisten können, Telearbeit einzuführen. Zum Beispiel bietet das japanische Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales (Ministry of Health, Labour and Welfare, MHLW) mit dem Programm "Zuschüsse zur Förderung der Arbeitsstilreform (Telearbeitskurs)" einen Zuschuss zu den Kosten für die Einführung von Telekommunikationsgeräten, die Abfassung von Arbeitsordnungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Schulung des für das Arbeitsmanagement zuständigen Personals sowie die Beratung durch externe Experten an. Als Reaktion auf die Ausbreitung der neuen Coronavirus-Infektion wurde der Höchstbetrag dieses Zuschusses von 1,5 Millionen Yen auf 3 Millionen Yen pro Unternehmen angehoben. Außerdem wurde ein neuer "Telearbeitskurs für Gegenmaßnahmen gegen neue Coronavirus-Infektionen" mit gelockerten Antragsvoraussetzungen eingerichtet, der mit großem Erfolg genutzt wird.

Ähnliche Zuschüsse für kleine und mittlere Unternehmen werden nicht nur von der nationalen Regierung, sondern auch von der Regierung der Metropolregion Tokio gewährt.

Neben der finanziellen Förderung wird auch praktische Unterstützung bei der Umsetzung von Telearbeit geleistet. Konkret hat das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales Richtlinien für die Umsetzung von Telearbeit festgelegt. Diese Richtlinien geben an, worauf Arbeitgeber achten sollten, um Telearbeit richtig umzusetzen. Darüber hinaus wurden eine Modellarbeitsordnung und Q&As zum Arbeitsmanagement für die Einführung von Telearbeit veröffentlicht. Außerdem haben das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales und das Ministerium für Inneres und Kommunikation eine Kontaktstelle eingerichtet, bei der sich Unternehmen kostenlos mit Experten zum Thema Telearbeit beraten können. Dabei wird durch die Bereitstellung von Informationen über die tatsächliche Arbeitsweise von Telearbeit eine Unterstützung angeboten, so dass auch kleine und mittlere Unternehmen mit begrenztem Wissen und Informationen Telearbeit einführen können.

### 3 Arbeitsrechtliche Fragen zur Arbeit im Homeoffice

#### 1) Zulässigkeit der Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber

Ursprünglich wurde die Telearbeit als autonome Arbeitsform zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Daher war der Anwendungsbereich auch auf die Arbeit und die Arbeiter beschränkt, die einen solchen autonomen Arbeitsstil benötigten. Es wird vermutet, dass diese Art der Telearbeit im Wesentlichen auf Wunsch der Arbeitnehmer eingeführt wurde. Im Gegensatz dazu beruht die Telearbeit bei Coronavirus auf dem Erfordernis des Managements, die Ausbreitung von Infektionen zu verhindern, und wurde nicht unbedingt um der autonomen Arbeit willen durchgeführt. Daher ist es notwendig, dass die Arbeitgeber verlangen, die Telearbeit für eine größere Anzahl von Arbeitnehmern einzuführen, anstatt sie auf Aufgaben und Arbeitnehmer zu beschränken, die autonom arbeiten können.

Da es sich bei der Telearbeit jedoch um eine Arbeitsweise handelt, die den privaten Raum des eigenen Hauses nutzt, möchten einige Arbeitnehmer möglicherweise nicht zu Hause arbeiten. Können Arbeitgeber dann solche Arbeitnehmer zur Telearbeit zwingen? Nach einer Ansicht ist es möglich, Telearbeit anzuordnen, indem man sie als eine Versetzungsanordnung versteht, da sie einer Versetzung insofern ähnelt, als sie einen Wechsel des Arbeitsortes darstellt. Die Versetzungsanordnung bezieht sich jedoch nur auf die Zuweisung des Arbeitnehmers an eine vom Arbeitgeber kontrollierte

Betriebsstätte. Es ist nicht richtig, dass auch der private Bereich eines Arbeitnehmers in den Geltungsbereich der Anordnung einbezogen wird. Die Situation zu Hause und die Auswirkungen der Telearbeit auf das Privatleben jedes Arbeitnehmers sind unterschiedlich, und diese Umstände können die wichtige Privatsphäre des Arbeitnehmers betreffen. Um die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu schützen, sollte es daher nicht der Beurteilung des Arbeitgebers überlassen werden, ob es möglich ist, zu Hause zu arbeiten oder nicht. Selbst in Fällen, in denen Telearbeit dringend erforderlich ist, wie in diesem Fall, um die Ausbreitung von Infektionen zu verhindern, sollte die individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung von Telearbeit eingeholt werden. Diesbezüglich heißt es in den Richtlinien auch: "Telearbeit kann auf verschiedene Weise ausgelöst werden, entweder durch den Wunsch des Arbeitnehmers, Telearbeit zu leisten, oder durch die Anweisung des Arbeitgebers, aber in jedem Fall sollte die tatsächliche Durchführung der Telearbeit auf der eigenen Erlaubnis des Arbeitnehmers beruhen."

## 2) Zulässigkeit der Verweigerung der Arbeit im Büro

Im Gegensatz dazu gibt es eine Situation, in der ein Arbeitgeber Telearbeit nicht zulässt, obwohl der Arbeitnehmer dies wünscht, aus Angst, sich mit dem Coronavirus zu infizieren. Selbst in einem solchen Fall liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, wie die Telearbeit umgesetzt wird, und der Arbeitnehmer kann nicht verlangen, dass der Arbeitgeber Telearbeit zulässt. Telearbeit muss auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erfolgen.

Wenn jedoch Telearbeit für reguläre Arbeitnehmer erlaubt ist, aber nicht für nicht reguläre Arbeitnehmer, kann dies gegen die Vorschriften zur Gleichbehandlung und ausgewogenen Behandlung verstoßen (§§ 8, 9 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge). Laut der Umfrage von JILPT gibt es eine große Diskrepanz in der Rate der Telearbeit zwischen regulären und nicht regulären Arbeitnehmern. Es wird angenommen, dass diese Diskrepanz größtenteils auf Unterschiede im Arbeitsinhalt zwischen regulären und nicht regulären Arbeitnehmern zurückzuführen ist. Es gibt jedoch einige Unternehmen, die es nicht regulären Arbeitnehmern nicht erlauben, Telearbeit zu leisten, unabhängig von der Art ihrer Aufgaben, und eine solche Behandlung kann illegal sein. Wenn Arbeitgeber nicht-regulären Arbeitnehmern die Telearbeit nicht erlauben, müssen sie zumindest die Gründe für die Nichtzulassung der Telearbeit auf Antrag des Arbeitnehmers erklären (§ 14 TzBfG).

Kann sich ein Arbeitnehmer nun weigern, zur Arbeit zu gehen, wenn Telearbeit nicht

erlaubt ist, weil die Gefahr einer Infektion mit dem Coronavirus besteht? Dies würde eine Verweigerung der Arbeitsleistung darstellen. In einem Fall, in dem ein Schiffsarbeiter, dem befohlen wurde, ein Unterseekabel in einem Seegebiet mit militärischen Risiken zu reparieren, sich weigerte, zur Arbeit zu fahren, entschied der Oberste Gerichtshof, dass es aufgrund der damit verbundenen Gefahren schwierig wäre, zu dem Schluss zu kommen, dass der Arbeiter verpflichtet gewesen wäre, seine Pflicht gegen seinen Willen zu erfüllen. Wenn also Gefahr für das Leben oder die Sicherheit des Arbeitnehmers besteht, kann der Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflichten verweigern. Wendet man dieses Konzept auf die Infektion mit dem Coronavirus an, so kann man davon ausgehen, dass ein Arbeitnehmer, der eine Grunderkrankung hat oder anderweitig einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt ist, nicht für die Verletzung von Arbeitspflichten haftet, wenn er sich weigert, zur Arbeit zu kommen, weil eine Gefährdung von Leben und Sicherheit besteht. Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um das Infektionsrisiko für diese Arbeitnehmer zu verringern, und es verstößt gegen seine Fürsorgepflicht, sie ohne ausreichende Schutzvorkehrungen zur Arbeit kommen zu lassen. Die Last einer solchen Pflichtverletzung des Arbeitgebers sollte nicht dem Arbeitnehmer auferlegt werden. Dies ist jedoch auf Fälle beschränkt, in denen ein hohes Infektionsrisiko erkannt wird. Eine allgemeine oder abstrakte Angst vor einer Infektion allein würde nicht ausreichen, um eine Arbeitsverweigerung zu rechtfertigen.

### 3) Kostenlast der Telearbeit

Um Telearbeit zu implementieren, ist es notwendig, die Arbeitsumgebung zu Hause zu verbessern, wie z. B. die Einrichtung von Computergeräten und Internetverbindungen. Da die Anzahl der zu Hause verbrachten Stunden zunehmen wird, werden außerdem auch die Nebenkosten zu Hause höher ausfallen als in der Vergangenheit. Es stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgebern die zusätzlichen Kosten, die durch diese Telearbeiter entstehen, tragen sollen. In den Fällen, in denen die Arbeitnehmer die Kosten tragen müssen, verlangt § 89 Abs. 5 des Arbeitsnormengesetzes, dass diese in die Arbeitsordnung aufgenommen werden. Es gibt jedoch keine weiteren Gesetze und Vorschriften zur Kostenbeteiligung. Nach den Richtlinien ist es wünschenswert, dass die Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Vorfeld ausreichende Gespräche führen und solche Angelegenheiten in den Arbeitsordnungen etc. festschreiben. Demgegenüber wird die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber Aufgrund des Grundsatzes von Treu und Glauben verpflichtet ist, eine arbeitsplatzähnliche Umgebung zu schaffen, und dass

die Kosten für die zur Arbeitsleistung notwendigen Geräte grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen sind. Es ist jedoch schwierig, bei den laufenden Kosten wie Internet- und Nebenkosten zwischen privater und beruflicher Nutzung zu unterscheiden, und es ist schwierig, die tatsächlichen Kosten, die von den Arbeitgebern zu tragen sind, eindeutig zu berechnen. Die konkrete Kostenberechnung wird daher den Gesprächen zwischen Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite überlassen werden müssen. Es wird wichtig sein, dass die Parteien im Vorfeld Regeln für die Kostenteilung festlegen. Als konkrete Maßnahme haben einige Unternehmen damit begonnen, den Arbeitnehmern einen bestimmten pauschalen Betrag für die Telearbeit zu gewähren.

#### 4) Arbeitszeitverwaltung bei Telearbeit

Das größte Problem bei der Telearbeit ist die Verwaltung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer. Grundsätzlich gelten für Telearbeiter die allgemeinen Arbeitszeitregelungen wie der Achtstundentag und die 40-Stunden-Woche, die Regelungen zur Nacharbeit und die Ruhezeitregelungen, so dass Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer erfassen und verwalten müssen. Andererseits kann der Arbeitgeber (Vorgesetzte) bei der Telearbeit die Situation des Arbeitnehmers nicht direkt erfassen, und die Telearbeit ist durch die Tendenz gekennzeichnet, die Arbeitszeit mit der privaten Zeit zu vermischen. Aus diesem Grund sind die Arbeitgeber oft besorgt über die Verwaltung der Arbeitszeiten während der Telearbeit. Wenn Telearbeit als autonome Arbeitsform positioniert wird, würden zudem strenge Arbeitszeitregelungen die Autonomie der Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitszeiten behindern. Daher stellt sich traditionell die Frage, ob es möglich ist, bei Telearbeit ein flexibles Arbeitszeitsystem zu verwenden.

Als Ausnahme von den strengen Arbeitszeitregelungen erlauben die Richtlinien in bestimmten Fällen die Anwendung des Systems der fiktiven Arbeitszeiten außerhalb des Arbeitsplatzes auf die Telearbeit (§ 38-2 Arbeitsnormengesetzes). Beim System der fiktiven Arbeitszeit außerhalb des Arbeitsplatzes handelt es sich um ein System, bei dem ein Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsplatzes arbeitet und in "Fällen, in denen die Arbeitszeiten schwer zu berechnen sind", davon ausgegangen wird, dass er die vorgeschriebene Arbeitszeit oder die normalerweise für die Leistung der betreffenden Arbeit erforderlichen Stunden gearbeitet hat. Unter dem System der fiktiven Arbeitszeiten außerhalb des Arbeitsplatzes ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die tatsächlichen Arbeitszeiten zu erfassen. Nach den Richtlinien kann das System der fiktiven Arbeitszeit außerhalb des Arbeitsplatzes auf Telearbeiter angewandt werden,

wenn beide der folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: (1) das Informations- und Kommunikationsgerät wird nicht in einen Zustand versetzt, in dem es gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers jederzeit für die Kommunikation genutzt werden kann, und (2) der Telearbeiter verrichtet die Arbeit nicht auf der Grundlage konkreter Weisungen des Arbeitgebers zu jeder Zeit. Das Erfordernis der "Fälle, in denen die Arbeitszeiten schwer zu berechnen sind" sollten jedoch auf der Grundlage objektiver Umstände beurteilt werden, und das Konzept der Richtlinie, die Anwendbarkeit dieser Vorschrift dem Ermessen des Arbeitgebers zu überlassen, ist nicht angemessen. Da die Möglichkeiten der Verwaltung und Erfassung von Arbeitszeiten mit Hilfe der IKT-Technologie zunehmen, sollte der Spielraum für die Anwendung dieser Vorschrift als "Fall, in dem die Arbeitszeiten schwer zu berechnen sind", eingeengt werden.

Als andere Systeme, die die Entscheidung über die Arbeitszeiten dem Arbeitnehmer überlassen, können die Vertrauensarbeitszeit oder Gleitzeit verwendet werden. Der Anwendungsbereich der Vertrauensarbeitszeit ist jedoch begrenzt und die Anzahl der Telearbeiter, die die Vertrauensarbeitszeit anwenden können, ist gering. Hinzu kommt, dass die Gleitzeit zwar die Freiheit der Arbeitnehmer bei der Festlegung von Arbeitsbeginn und -ende zulässt, aber kein System ist, das eine freie Aufteilung von Arbeits- und Lebenszeit in der dazwischen liegenden Zeit vorsieht, und daher nicht als geeignet für Telearbeit bezeichnet werden kann. Daher sind nach geltendem Recht die Fälle, in denen ein flexibles Arbeitszeitsystem für Telearbeit verwendet werden kann, begrenzt. In vielen Fällen sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer ordnungsgemäß zu verwalten.

Obwohl es heute möglich ist, mit Hilfe von IKT-Technologie den Arbeitsstatus von Arbeitnehmern permanent zu überwachen, kann die ständige Überwachung zu einem übermäßigen Eingriff des Arbeitgebers in die Privatsphäre der Arbeitnehmer führen. Darüber hinaus sind auch Probleme der Belästigung aufgetreten, wie z. B. der psychische Druck auf die Arbeiter durch die ständige Überwachung. Es gibt auch Grenzen für das Arbeitsmanagement des Arbeitgebers in den Wohnungen der Arbeitnehmer, die deren Privatsphäre sind, und es ist notwendig, Maßnahmen zu ergreifen, die die Privatsphäre der Arbeitnehmer schützen. In den Richtlinien heißt es, dass die Hauptmethode zur Feststellung der Arbeitszeit die Bestätigung durch objektive Aufzeichnungen ist, wie z. B. Aufzeichnungen der Computernutzungszeit. Darüber hinaus werden in Fällen, in denen eine solche IKT-Technologie nicht zur Ermittlung der Arbeitszeiten eingesetzt werden kann, auch Selbstmeldungen der Arbeitnehmer in Betracht gezogen. Bei Selbstmeldungen der Arbeitnehmer ist jedoch zu befürchten,

dass die tatsächliche Situation langer Arbeitszeiten aufgrund von Untermeldungen der Arbeitnehmer nicht erfasst wird.

Es wurde darauf hingewiesen, dass Telearbeit tendenziell zu langen Arbeitszeiten führt, weil sie die Grenze zwischen Arbeitszeit und privater Zeit verwischt. Tatsächlich gaben viele Arbeitnehmer an, dass sie aufgrund der Telearbeit während der Ausrufung des Notstands zu längeren Arbeitszeiten tendierten. Insbesondere wenn die Arbeitsmenge und die Ergebnisse, die von den Arbeitnehmern verlangt werden, zu viel sind, sind die Arbeitnehmer gezwungen, mit langen Arbeitszeiten zu reagieren. Bei der Telearbeit ist es schwierig, die Arbeitnehmer zu beobachten, und die Kommunikation mit ihnen fehlt oft, so dass die Gefahr besteht, dass die Arbeitgeber nicht von den langen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer erfahren. Daher ist es für Arbeitgeber besonders wichtig, nicht nur die Arbeitszeiten ordnungsgemäß zu überwachen, sondern auch die Arbeitsmenge der Arbeitnehmer angemessen festzulegen. Außerdem ist es notwendig, die Situation der Arbeitnehmer zu erfassen und gezielte Maßnahmen zur Sicherstellung ihrer Gesundheit zu ergreifen, indem regelmäßige Unterredungen mit den Arbeitnehmern mittels Webkonferenzen usw. durchgeführt werden und ein Beratungsdienst eingerichtet wird. Zudem wäre die Festlegung von Regeln für berufliche Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit - unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer - ein wirksames Mittel, um zwischen Privatleben und Arbeitszeit zu unterscheiden und lange Arbeitszeiten zu verhindern.

#### 4 Fazit

Telearbeit bedeutet, dass der Arbeitnehmer zu Hause, das im Wesentlichen ein rein privater Bereich ist, den Weisungen des Arbeitgebers unterliegt. Daher kann man sagen, dass es sich um eine Arbeitsweise handelt, bei der die Interessen des Privatlebens und der Privatsphäre des Arbeitnehmers und die Arbeitsverwaltung durch den Arbeitgeber tendenziell kollidieren. Wie dies unter einen Hut zu bringen ist, ist eine wichtige Frage bei der Einführung von Telearbeit, und es ist notwendig, im Vorfeld klare Regeln aufzustellen. Die Telearbeit im Fall der Corona-Pandemie wurde als Notfallmaßnahme durchgeführt, um die Ausbreitung der Infektion zu verhindern, und viele Unternehmen hatten wahrscheinlich nicht die Zeit, ein ausreichendes System zu entwickeln. Die Tatsache, dass das System nicht ausreichend entwickelt war, soll einer der Gründe dafür gewesen sein, dass die Unternehmen die Telearbeit nach der Aufhebung der ersten Notstandserklärung eingestellt haben.

Voraussetzung dafür, dass Telearbeit Fuß fassen kann, ist die Förderung des Dialogs

zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, um ein solches System zu etablieren. Darüber hinaus ist es wichtig, Rechtsnormen zu setzen, um die Rationalität des Systems zu gewährleisten. Damit ein Telearbeitssystem als angemessen anerkannt wird, müsste es beispielsweise zumindest die Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer zur Durchführung von Telearbeit verlangen und Maßnahmen zur Gewährleistung der Privatsphäre und Gesundheit der Arbeitnehmer vorsehen.