

Bedeutung »Homeoffice« und »Telearbeit«

Rechtliche Rahmenbedingungen

Mögliche Steuervorteile

Versicherungsschutz im Homeoffice

Kapitel 1

Bedeutung von »Homeoffice« und Abgrenzung

Wenngleich es manchmal langweilig erscheinen mag, lohnen sich klare Definitionen, da diese oft auch rechtliche Unterschiede nach sich ziehen.

»Homeoffice« und »Telearbeit«

Das Wort »Homeoffice« wird im allgemeinen deutschen Sprachgebrauch für Arbeiten zu Hause verwendet. Allerdings muss man aufgrund vertraglicher und rechtlicher Gegebenheiten unterscheiden zwischen »Homeoffice« oder »Telearbeit« und dem »mobilen Arbeiten« oder »mobile working«.



Homeoffice oder *Telearbeit* beschreibt einen Arbeitsplatz, der in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt ist. Der Arbeitsplatz im Homeoffice muss genauso wie der Arbeitsplatz im Büro den gesetzlichen Anforderungen genügen. Es ist Sache des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen.

Abgrenzung zu »mobilem Arbeiten« oder »mobile working«

Aus Sicht des Arbeitsrechts unterscheidet sich Homeoffice von »mobile working« und »mobilem Arbeiten«: Beim mobilen Arbeiten können Angestellte einen Teil der Arbeit von einem Ort ihrer Wahl, also außerhalb des Büros erledigen, zum Beispiel mit dem Laptop zu Hause, in einem Co-Working-Space, Café oder im Zug. Im Hinblick auf die Frage, inwiefern das Arbeiten vom Ausland aus ebenfalls als »mobiles Arbeiten« möglich ist, gibt es noch keine eindeutige rechtliche Regelung (Stand Dezember 2020).



Rechtlich betrachtet liegt in Deutschland dann *mobiles Arbeiten* vor, wenn der Arbeitnehmer nicht nur im Büro, sondern auch an anderen Orten arbeitet. Zu Hause, auf Dienstreisen oder wo auch immer. Der Arbeitnehmer muss lediglich seine Erreichbarkeit sicherstellen.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nicht dazu gezwungen werden, sich auf eines der beiden flexiblen Arbeitsmodelle »Homeoffice« oder »mobiles Arbeiten« einzulassen; umgekehrt gibt es in Deutschland auch (noch) kein Recht auf Homeoffice (Stand 2020).

Die Arbeitsstättenverordnung

Die gesetzlichen Anforderungen an die jeweilige Arbeitsstätte sind in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wie folgt beschrieben:

»Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte, wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitstellt und installiert ist.« (ArbStättV, § 2 Begriffsbestimmungen, Abs. 7)

Der Arbeitnehmer ist bei der Telearbeit also nicht frei in der Wahl seines Arbeitsplatzes. Der Arbeitsplatz muss vom Arbeitgeber eingerichtet werden. Der Ort dafür ist meistens zu Hause – zwingend ist dies aber nicht.

Rechtliche Rahmenbedingungen

In Deutschland entscheidet der Arbeitgeber, ob Angestellte von zu Hause arbeiten dürfen. Es gibt kein »Recht auf Homeoffice«. Es gibt aber in den meisten Unternehmen eine speziell ausgehandelte Betriebsvereinbarung, in der geregelt ist, wer wie lange außerhalb des Büros arbeiten darf. Im Einzelfall sind Ausnahmen im Arbeitsvertrag festgehalten.

Der Arbeitgeber darf die Angestellten nicht zwangsweise ins Homeoffice im privaten Wohnraum senden. Nachzulesen ist dies im Artikel 13 des Grundgesetzes unter dem Thema »Unverletzlichkeit des eigenen Wohnraums«.

Arbeitszeiten

Wichtig ist, egal wo gearbeitet wird, dass das Arbeitszeitgesetz mit Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten wird: Niemand darf länger als 6 Stunden am Stück ohne Pause sowie auf Dauer im Schnitt täglich mehr als 8 Stunden arbeiten. In Ausnahmen darf bis zu 10 Stunden am Tag gearbeitet werden.

Erreichbarkeit als Arbeitnehmer und Kollege

Um einen (rechtlichen) Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie unter Kollegen und mit Kunden zu vermeiden, sind transparente, faire Absprachen für das Arbeiten im Homeoffice wichtig. Feste Zeiten der Erreichbarkeit und die Art der Zeiterfassung (zum Beispiel Vertrauensarbeitszeit) sollten für alle nachvollziehbar abgestimmt und auch dokumentiert sein.



Vereinbaren Sie eine Kernarbeitszeit auf Teamebene, um zum Beispiel spontane Rückfragen und Abstimmungsbedarf zu ermöglichen. Dabei sollte es sich um den »kleinsten gemeinsamen Nenner« der Erreichbarkeit handeln.

Das Team sollte gemeinsam abstimmen, welche Kommunikationskanäle für welchen Fall (Thema, Zeit) bevorzugt werden.

Ausstattung und Nutzung des privaten Wohnraums

Der Arbeitgeber ist bei Telearbeit allein für die Ausstattung des Arbeitsplatzes zuständig, da hier die Arbeitsstättenverordnung greift.

Beim »mobile working« ist dies nicht der Fall, und die Mitarbeiter müssen sich im Zweifel selbst mit benötigten Möbeln und Technik ausstatten.

Ob es einen finanziellen Zuschuss vom Arbeitgeber zur Nutzung des Wohnraums gibt, ist von der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung abhängig. Wird dies durch die Betriebsvereinbarung nicht geregelt, kann über finanzielle Zuschüsse im Einzelfall entschieden werden. Mitentscheidend ist immer, inwiefern wahlweise noch ein Arbeitsplatz im Büro des Arbeitgebers zur Verfügung steht.

Einbindung des Betriebsrats

Dem Betriebsrat können in Bezug auf die Einführung von Homeoffice und mobilem Arbeiten umfangreiche Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Absatz 1 BetrVG zustehen.

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung empfiehlt sich so oder so. Darin kann auf folgende Punkte eingegangen werden, die die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen:

- ✓ Eventueller Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten (oder eben nicht)
- ✓ Ausstattung des Arbeitsplatzes
- ✓ Erreichbarkeit des Arbeitnehmers
- ✓ Erfassung von Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer
- ✓ Bereitstellung von IT-Infrastruktur
- ✓ Zugriff auf das Unternehmensnetzwerk
- ✓ Kostenübernahme
- ✓ Umgang mit Daten

Die Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten und für Arbeiten im Homeoffice sind in weiten Teilen gleich. Unterschiede finden sich insbesondere bei der Kostenübernahme.

Homeoffice und Mietvertrag

Gemietete Wohnungen und Häuser sind zum privaten Wohnen vorgesehen, es handelt sich um einen Wohnraummietvertrag – im Gegensatz zu einem Gewerberaummietvertrag. Das Nutzungsrecht des Mieters ist zweckgebunden.

In den gemieteten Räumen ist folglich nicht alles erlaubt, die Nutzung dient zu Wohnzwecken.

Nutzt ein Mieter den Raum hauptsächlich als Büro, verändert sich der Nutzungszweck. Der Vermieter hat im Zweifel das Recht, gewisse berufliche Tätigkeiten zu untersagen, falls dies im Mietvertrag nicht anders geregelt ist. Allerdings ist die strikte Trennung von Wohnen und Arbeiten heute nicht mehr zeitgemäß. Entsprechend hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass eine Genehmigung zu beruflicher Tätigkeit in Wohnräumen nur dann benötigt wird, wenn die berufliche Tätigkeit Einfluss auf die Außenwirkung der vermieteten Wohnung oder des Hauses hat. Darunter ist zu verstehen, dass die Wohnadresse gleichzeitig auch die Geschäftsadresse ist oder dass Laufkundschaft die Folge ist.

Normale berufliche Tätigkeiten – wie sie sich aus dem Homeoffice der meisten Arbeitnehmer ergeben – bleiben davon unberührt. Wird die Außenwirkung nicht verändert, muss auch keine Genehmigung des Vermieters eingeholt werden.

Mögliche Steuervorteile

Unter bestimmten Umständen können Sie Neuanschaffungen an Büromöbeln und Technik im Homeoffice beziehungsweise im anerkannten häuslichen Arbeitszimmer steuerlich in Deutschland absetzen, insbesondere, wenn Ihnen kein weiterer Arbeitsplatz zur Verfügung steht und sich Ihr Heimarbeitsplatz in einem separaten Raum befindet.

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Sie eine Ecke in Ihrem Wohnzimmer oder am Küchentisch sowie W-LAN oder Energiekosten nicht steuerlich geltend machen können.

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen deutlichen Zunahme von mobilem Arbeiten gibt es seit Dezember 2020 eine sogenannte Homeoffice-Pauschale. Diese umfasst 5 Euro pro Tag und ist auf 600 Euro pro Jahr gedeckelt. Einen Wermutstropfen gibt es allerdings (Stand Januar 2021) – sie muss auf die bestehende Werbekostenpauschale von 1.000 Euro angerechnet werden.

Versicherungsschutz

Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen privater und beruflicher Tätigkeit sehr. Dies betrifft insbesondere die Unfallversicherung sowie die Haftpflicht- und Hausratversicherung:

Unfallversicherung

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz wurde aufgrund der Corona-Pandemie Mitte 2021 zugunsten Beschäftigter angepasst: Beschäftigte, die mobil arbeiten, stehen seitdem komplett unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Dies bedeutet, dass bei mobiler Arbeit im selben Umfang Versicherungsschutz besteht wie bei Ausübung der Tätigkeit im Unternehmen. Dies bedeutet auch, dass Sie auf dem gesamten Hin- und Rückweg versichert sind, wenn Sie Ihr Kind in eine externe Betreuung bringen. Genau nachzulesen ist dies im »Gesetz zur Förderung der Betriebswahlen und der Betriebsratsarbeit in der digitalen Arbeitswelt«, das seit Juni 2021 in Kraft ist.



Wenn Sie einen Arbeitsunfall im Homeoffice haben, sollten Sie unbedingt Beweise sichern sowie den genauen Unfallhergang bestmöglich dokumentieren und Ihren Hausarzt oder Zeugen einbinden.

Haftpflicht- und Hausratversicherung:

Die private Haftpflichtversicherung deckt Schäden in der Regel ab, wenn etwas beschädigt wurde, sofern Sie das Homeoffice als zusätzlichen Arbeitsort angeben haben.

Bei Diebstahl aus Ihrem privaten Wohnraum ist Ihre Hausratversicherung der richtige Ansprechpartner. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Kriminellen gewaltsam Zugang in Ihre privaten Wohnräume verschafft haben.



Falls Sie einen Firmenlaptop oder andere Geräte und Möbel zur Verfügung gestellt bekommen, schauen Sie in Ihrer privaten Hausrat- und Haftpflichtversicherung nach, was hierzu vermerkt ist. Um auf der sicheren Seite zu sein, prüfen Sie am besten, ob diese Geräte mitversichert sind, beziehungsweise ergänzen Ihre Versicherungspolice gegebenenfalls.