Das Recht auf Homeoffice - Aktuelle Rechtslage

von Rechtsanwältin Änne Dingeldein

Gerade durch die aktuelle Pandemielage hat das Homeoffice an praktischer Relevanz gewonnen. Während ein Großteil zu Beginn die Vorteile der Vereinbarkeit von Job und Familie erkannten, wünscht mittlerweile die Mehrheit die zumindest teilweise Rückkehr in den Betrieb. Arbeitsminister Heil plant, ein gesetzliches Recht auf Homeoffice einzuführen. Vor diesem Hintergrund erläutern wir die aktuelle gesetzliche Lage rund um dieses Thema.

Recht oder Pflicht auf Homeoffice

Ein Recht auf Homeoffice gibt es aktuell nicht. Eine Pflicht dazu besteht nur in engen Grenzen. Der Arbeitgeber hat zwar ein ortsbezogenes Weisungsrecht, dieses ist jedoch auf Tätigkeiten innerhalb des Betriebs des Arbeitgebers beschränkt. Grund hierfür sind die abweichenden sozialen und kollegialen Bedingungen, die dazu führen, dass die Tätigkeit außerhalb eine andere als innerhalb des Betriebs darstellt.
Die Möglichkeit zur mobilen Arbeit kann in einer Betriebsvereinbarung oder arbeitsbeziehungsweise tarifvertraglich festgelegt werden. Will der Arbeitgeber indes das Homeoffice durch einseitige Weisung durchsetzen, stellt dies eine Versetzung dar und der Betriebsrat muss, falls vorhanden, angehört werden. Unter den besonderen Umständen der Pandemielage reicht das Weisungsrecht des Arbeitgebers allerdings im Zweifel weiter: Wurde beispielsweise eine Quarantäne oder ein Verbot die Arbeitsstätte aufzusuchen behördlich angeordnet, kann der Arbeitnehmer zur Arbeit im Homeoffice ohne einvernehmliche vertragliche Zusatzvereinbarung verpflichtet sein.

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

Für Arbeitsmittel wie Laptop oder Telefon gilt stets: Sind sie für die Erbringung der Arbeitsleistung notwendig, muss der Arbeitgeber entsprechendes Material bereitstellen. Schafft der Arbeitnehmer das Material selbst an, müssen dabei Alternativen, wie das Leasing oder Gebrauchtkäufe, in Betracht gezogen werden. Nutzt der Arbeitnehmer private Mittel, kann eine Erstattung nur dann verlangt werden, wenn auch hier das Interesse des Arbeitgebers an der getätigten Anschaffung das des Arbeitnehmers überwiegt und der Arbeitnehmer die Aufwendungen für erforderlich halten durfte.
Zudem können für ein separates Arbeitszimmer in der Wohnung des Beschäftigten anteilig die Miete und für den Raum anfallende Nebenkosten vom Arbeitgeber ersetzt verlangt werden, arbeitet der Beschäftigte dauerhaft und ausschließlich im Homeoffice.
Bei nur vorübergehender oder gelegentlicher Arbeit außerhalb des Betriebs ist die Interessenlage entscheidend: Hat der Arbeitgeber aus Gründen der Fürsorgepflicht während der Pandemie ein sogenanntes Wechselprinzip angeordnet, muss er auch die Kosten für die Arbeit außerhalb seines Betriebs übernehmen. Wurde dagegen dem Arbeitnehmer die Entscheidung über die Arbeit im Homeoffice freigestellt, kann er keinen Ersatz für die getätigten Aufwendungen verlangen.

Steuern

Selbstangeschaffte Arbeitsmittel, wie Bürobedarf, Laptop oder Telefon, können

stets von der Steuer abgesetzt werden, jedoch nicht in voller Höhe, sollten sie auch privat genutzt werden.
Die weiteren Kosten für ein separates Arbeitszimmer, wie beispielsweise die Büroeinrichtung und Miet-, Strom-, Heizungs- oder Internetkosten, können ebenfalls voll bzw. anteilig von der Steuer abgesetzt werden, sofern der Arbeitnehmer dauerhaft und ausschließlich von zu Hause aus arbeitet. Arbeitet der Beschäftigte nur teilweise, aber zeitlich schwerpunktmäßig im Homeoffice und ist die Tätigkeit dort mit der im Betrieb qualitativ gleichzusetzen, können ebenfalls sämtliche Kosten steuerlich abgesetzt werden.
Ausnahmsweise können unabhängig von vorgenannten Voraussetzungen bis zu 1.250 € abgesetzt werden, wenn dem Arbeitnehmer für die Zeit, die er im Homeoffice verbringt, kein anderer Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht, etwa weil ihm die Nutzung des betrieblichen Arbeitsplatzes - coronabedingt - untersagt wurde oder ein anderer Mitarbeiter den Platz benutzt.

Versicherung und Arbeitsschutz

Der Arbeitnehmer ist nach einem Unfall im Homeoffice nur dann versichert, wenn zwischen der zum Unfall führenden Handlung und der betrieblichen Tätigkeit ein Zusammenhang besteht. Geht sich der Arbeitnehmer zum Beispiel ein Glas Wasser holen, hat dieser Weg nichts mit der betrieblichen Tätigkeit zu tun und er ist im Falle eines Unfalls nicht versichert. Anders liegen die Umstände, wenn der Unfall beim Gang zum Drucker geschieht. Empfehlenswert ist für den Nachweis die genaue Dokumentation des Unfallgeschehens.
Der Arbeitgeber hat nach der Arbeitsstättenverordnung und dem Arbeitsschutzgesetz auch für den häuslichen Arbeitsplatz zumindest einmalig eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und Maßnahmen zur Verhinderung möglicher Gefahren zu treffen, wie beispielsweise die Nutzung eines rückenschonenden Stuhls oder die Verwendung eines neigbaren Bildschirms. Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung muss dem Arbeitgeber kein Zutrittsrecht zur privaten Wohnung eingeräumt werden.

Arbeitszeiterfassung

Das Arbeitszeitgesetz findet auch auf die mobile Arbeit Anwendung. Seit jüngstem Urteil des Europäischen Gerichtshofes stellt die Arbeitszeiterfassung für den Arbeitgeber eine Herausforderung dar, denn er wird nunmehr in die Pflicht genommen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit bereitzustellen. Die genauere Ausgestaltung einer solchen Pflicht obliegt allerdings den Mitgliedsstaaten, im Gespräch ist aktuell eine gesetzliche Pflicht zur digitalen Arbeitszeiterfassung im Homeoffice.

Zusammenfassung

Insgesamt ist es sinnvoll, Fragen, die die Telearbeit mit sich bringt, zur Vermeidung von Streitigkeiten in schriftlichen Vereinbarungen zu fixieren. Dies betrifft unter anderem die Kostentragung hinsichtlich der Nutzung privater Arbeitsmittel und der Bereitstellung betrieblicher Arbeitsmittel sowie die Dauer, der Anteil und die Beendigung der Arbeit von zu Hause aus.

Rechtsanwältin Änne Dingeldein

in Zusammenarbeit mit Rechtspraktikantin Antonia Buschbeck

Dingeldein ● **Rechtsanwälte**
Bickenbach, Tel.: 0 62 57 / 8 69 50
www.dingeldein.de