

Homeoffice – Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Haben Mitarbeiter ein Anrecht auf Arbeit im Homeoffice?

Nein, ein gesetzlicher Rechtsanspruch besteht nicht. Der Arbeitgeber kann seine betriebliche Organisation frei gestalten, also entscheiden, wo und wie er die Arbeiten verrichten lässt.

Muss eine Homeoffice-Regelung im Arbeitsvertrag festgehalten werden?

Nein, es muss nicht zwingend schriftlich vereinbart werden. Theoretisch genügt eine mündliche Absprache oder konkludente Einigung. Aus Beweis Zwecken ist eine schriftliche Fixierung allerdings ratsam, insbesondere um Details der Tätigkeit im Homeoffice zu regeln. Insbesondere wenn sich der Arbeitgeber weiterhin sein Direktionsrecht vorbehalten und den Arbeitnehmer ggf. in einen anderen betrieb oder zurück ins ursprüngliche Büro umsetzen will, sollte der sog. Versetzungsvorbehalt vereinbart werden.

Wenn ich im Homeoffice arbeite, gelten dann auch die gewöhnlich vereinbarten Arbeitszeiten und wer überprüft das?

Wenn nichts Abweichendes vereinbart ist, gelten die bislang vereinbarten Arbeitszeiten weiterhin ebenso im Homeoffice. Auch im Homeoffice sind die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Ebenso muss der Arbeitgeber die ggf. über die tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit wegen § 16. Abs. 2 ArbZG erfassen. Wird kein Zeiterfassungsgerät eingerichtet, kann der Arbeitgeber die Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer selbst delegieren und von diesem verlangen, dass dieser die Aufzeichnungen erforderlichenfalls der Aufsichtsbehörde vorlegt.

Wie sieht es mit arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen allgemein aus?

Auch diese sind im Homeoffice selbstverständlich einzuhalten. Der Arbeitsplatz im Homeoffice muss also für den dauerhaften Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sein sowie für die konkrete Aufgabenerledigung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der gesetzlichen Arbeitsplatzanforderungen geeignet sein. Der Arbeitgeber muss auch im Homeoffice die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers treffen, Gefährdungen für Gesundheit und Leben müssen also vermieden bzw. möglichst gering gehalten werden (ins. Vorgaben gemäß der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln sowie der Arbeitsstätten- und der Bildschirmarbeitsverordnung). Gem. § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, er muss also auch die potentiellen Gefährdungen im Homeoffice ermitteln und entsprechende Schutzmaßnahmen definieren. Der Arbeitgeber kann dazu entweder beim Arbeitnehmer nachfragen und sich auf dessen Informationen stützen oder der Arbeitnehmer stimmt einer Besichtigung des Homeoffice durch den Arbeitgeber zu.

Darf der Chef den Mitarbeiter im Homeoffice besuchen?

Wegen der Unverletzlichkeit der Wohnung gem. Art. 13 GG bedarf der Besuch des Arbeitgebers der Einwilligung des Arbeitnehmers. Es ist daher ratsam, konkrete Zugangsrechte für den Arbeitgeber vertraglich zu regeln. Dabei sollte sich das Zutrittsrecht nur auf konkrete Einzelfälle beschränken und mit einer Ankündigungsfrist verbunden sein. Ein solcher Einzelfall kann z.B. die Prüfung der Einhaltung des Arbeitsschutzes oder der IT-Sicherheit sein.

Wer trägt die Kosten für die Arbeitsmittel im Homeoffice?

Im Grundsatz trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Arbeitsmittel, wenn nichts Abweichendes vereinbart wurde. Stellt der Arbeitgeber also Nichts zur Verfügung und schafft der Arbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel und Büroeinrichtung selbst an, hat er gegenüber dem Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch. Gleiches gilt für aufgewandte Strom-, Heizungs- und Mietkosten). Dieser Anspruch ist allerdings vertraglich abdingbar.

Wer haftet für Schäden?

Es gelten auch im Homeoffice die Grundsätze zur abgestuften Arbeitnehmerhaftung je nach Verschuldensgrad und Schadenshöhe. Dies gilt selbst dann, wenn z.B. Familienangehörige des Arbeitnehmers Firmeneigentum im Homeoffice beschädigen. Anderes kann allerdings gelten, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig das Firmeneigentum nicht vor Fremdbeschädigung geschützt hat.

Muss der Vermieter dem Arbeiten im Homeoffice zustimmen?

Nein, solange die Tätigkeit mit dem Wohncharakter der Mietwohnung/des Miethauses vereinbar ist und dem nicht zuwiderläuft, bedarf es keiner Zustimmung des Vermieters. Wenn der Arbeitnehmer also am Computer arbeitet oder Telefonate erledigt, bewegt er sich im Rahmen der vertragsgemäßen Nutzung seiner Wohnung. Die Arbeitstätigkeit darf nur nicht nach außen in Erscheinung treten, z.B. durch übermäßigen Kundenbesuch.

Wie können Arbeitgeber sicherstellen, dass Datenschutz-Bestimmungen durch die Arbeit im Homeoffice nicht verletzt werden?

Die gesetzlichen Datenschutz-Vorschriften sind auch im Homeoffice einzuhalten. Der Arbeitgeber muss gem. § 9 BDSG technische und organisatorische Maßnahmen zur Datensicherheit treffen und ggf. den Arbeitnehmer entsprechend zu deren Umsetzung/ Einhaltung verpflichten. Der Arbeitnehmer muss durch entsprechende Schutzmaßnahmen verhindern, dass Unbefugte (wie Familienangehörige oder privater Besuch) Zugriff auf die personenbezogene Daten haben. Dies kann z.B. durch abschließbare Zimmer und durch Einrichtung von Passwörtern sichergestellt werden. Zugleich kann der Arbeitgeber damit aber natürlich auch absichern, dass Unbefugte Zugriff auf seine Betrieb- und Geschäftsgeheimnisse erhalten.

Ist die Arbeit im Homeoffice für Arbeitnehmer steuerlich absetzbar?

Die vom Arbeitnehmer für das Homeoffice aufgewandten Kosten können im Rahmen der Einkommenssteuererklärung absetzbar sein. Arbeitet der Arbeitnehmer überwiegend im Homeoffice, so hat er dort auch seinen steuerrechtlichen Mittelpunkt der Tätigkeit. Vom Arbeitgeber nicht erstattete Kosten für das Arbeitszimmer sind dann nach § 4 Abs. 5 Nr. 6b EStG als Werbungskosten absetzbar.