



Hinweis: Der Übersichtlichkeit halber, werden im Folgenden nur die männlichen Formen verwendet!

Nicht nur der Datenschutz spielt beim Home-Office eine große Rolle. Auch das Arbeitsrecht wirft häufig Fragen auf. Die wichtigsten und häufigsten haben wir hier für Sie gesammelt und beantwortet.

Wann dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter in Home-Office schicken?

Arbeitgeber dürfen normalerweise nicht einseitig festlegen, ob und wann Mitarbeiter im Home-Office arbeiten. Ohne Einverständnis des Arbeitnehmers kann dies nicht einfach angeordnet werden. Das Einverständnis des Arbeitnehmers muss nicht zwingend schriftlich sein. Durch schlüssiges Handeln kann der Arbeitnehmer ebenfalls zeigen, dass er mit einer Arbeit im Home-Office einverstanden ist. Ein Indiz dafür liegt vor, wenn er sich sein Arbeitsmaterial von der Arbeit mit nach Hause nimmt und zu Hause dann auch tatsächlich arbeitet.

Es ist aber ratsam und sinnvoll eine schriftliche Vereinbarung zum Home-Office zu treffen, welche sämtliche Rechte und Pflichten während des Home-Office festlegt. Gerade wenn Home-Office regelmäßig wahrgenommen wird. Eine solche kann entweder direkt im Arbeitsvertrag oder in einer separaten Zusatzvereinbarung getroffen werden.

Eine solche Zusatzvereinbarung für Heimarbeit zum Arbeitsvertrag sollte möglichst Voraussetzungen und Regelungen zu den nachfolgenden Themen enthalten:

- Festlegung der Arbeitszeit / Kernarbeitszeit
- Dokumentation der Arbeitszeit
- Einhaltung des Datenschutzes
- Einhaltung der IT-Sicherheit
- Ausstattung mit Arbeitsmitteln / IT und der Umgang mit privaten Arbeitsmitteln



Haben Arbeitnehmer ein Recht auf Home-Office?

Nach aktueller Gesetzeslage gibt es in Deutschland keinen gesetzlichen Anspruch auf Arbeiten im Home-Office. Ein Recht auf Home-Office kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer freiwillig zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Regelung zum Home-Office ableiten.

Was ist, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, ins Home-Office zu gehen?

Wenn der Arbeitnehmer nicht ins Home-Office gehen möchte, kann er nicht dazu gezwungen werden. Ist der Arbeitnehmer nicht damit einverstanden im Home-Office zu arbeiten und existiert keine Vereinbarung für Home-Office dürfen Arbeitgeber die Mitarbeiter nicht wegen Arbeitsverweigerung kündigen.

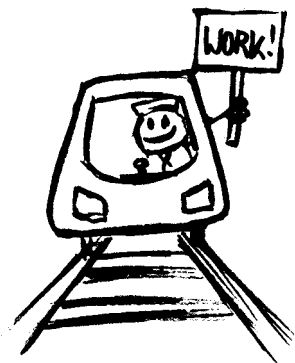
Sind Arbeitnehmer bei Unfällen im Home-Office versichert?

Grundsätzlich fallen auch Arbeitnehmer im Home-Office unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Allerdings ist nicht immer leicht zu beurteilen, wann ein Unfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegt.

Das Gesetz sieht vor, dass Arbeits- und bestimmte Wegeunfälle vom Versicherungsschutz gedeckt sind (vgl. §§ 7 und 8 SGB VII). Ein Arbeitsunfall i. S. v. § 8 Abs. 1 SGB VII liegt vor, wenn das Unfallereignis während einer Tätigkeit eintritt, die der Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Leistungspflicht vornimmt. Die Rechtsprechung verlangt hierbei eine sogenannte „objektive Handlungstendenz“, welche gegeben ist, wenn der Versicherte eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausübt bzw. ausüben will. Entscheidend ist hierbei nicht, wie oft der Ort des Unfalls zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit bereits genutzt wurde oder ob eine entsprechende Widmung stattfand, sondern allein, ob der Arbeitnehmer im Moment des Geschehens seiner beruflichen Tätigkeit nachkommen wollte.

Da die im Home-Office auszuführenden Tätigkeiten an sich meist am Schreibtisch stattfinden, sind die dort lauenden Gefahren für Leib und Leben überschaubar. Häufiger sind Unfälle, die sich in anderen Räumen des häuslichen Umfelds ereignen. Diese sind meist dem Privatbereich des Arbeitnehmers zuzuordnen und daher nicht versichert. Rutscht beispielsweise ein Arbeitnehmer in seiner Küche bei dem Versuch sich ein Getränk zu holen aus, entfällt der Versicherungsschutz, da hier nicht eine dem Unternehmen, sondern privaten Interessen dienende Verrichtung im Vordergrund steht. Ebenfalls nicht als Arbeitsunfälle gewertet werden Verletzungen während der Nahrungsaufnahme, bei Haushaltstätigkeiten oder dem Gang zur Toilette (diese Rechtslage besteht im Übrigen auch im Unternehmen).





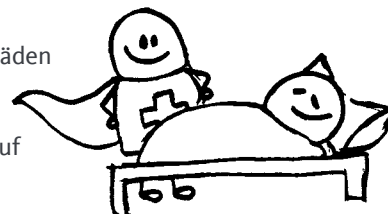
Auch Unfälle auf Betriebswegen können im Home-Office zur Debatte stehen, also Verletzungen, die sich auf Wegen ereignen, die sich zwar im Wohnbereich des Arbeitnehmers befinden, die allerdings in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden. Auch hier ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer den in Frage stehenden Weg im Moment des Unfalls genutzt hat, um seiner Tätigkeit als Beschäftigter nachzukommen.

Ein versicherter Wegeunfall i. S. v. § 8 Abs. 2 SGB VII kommt bei im Home-Office tätigen Arbeitnehmern nur in solchen Fällen in Betracht, in denen neben der Tätigkeit zu Hause auch die Betriebsstätte des Arbeitgebers aufgesucht wird. Der Weg vom Wohnhaus zum Betrieb und wieder zurück stellt einen nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII versicherten Weg dar. Der Versicherungsschutz endet allerdings grundsätzlich an der Haustür des Arbeitnehmers. Unfälle, die sich innerhalb des häuslichen Umfelds ereignen, stellen hingegen keine Wegeunfälle dar, sondern können allenfalls unter den oben genannten Voraussetzungen bei entsprechender Handlungstendenz Arbeitsunfälle – gegebenenfalls auf sogenannten Betriebswegen – i. S. d. § 8 Abs. 1 SGB VII darstellen.

Beim mobilen Arbeiten verhält es sich in vergleichbarer Weise: Versicherungsschutz besteht, soweit die Tätigkeit im Zeitpunkt des Unfalls betrieblichen Zwecken dient. Da hier jedoch – anders als im Home-Office – überhaupt kein fester Arbeitsort vereinbart ist, stellt sich die Frage, ob Versicherungsschutz wirklich an jedem Ort bestehen kann, an dem der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nachkommt. Da es sich beim sogenannten Mobile-Office um eine relativ neue Form des Arbeitens handelt, bleibt noch abzuwarten, wie die Rechtsprechung entsprechende Einzelfälle beurteilen wird. Letztendlich wird es bei der Frage nach dem Vorliegen eines Arbeitsunfalls ebenso wie beim Home-Office im Einzelfall darauf ankommen, ob ein innerer betriebsbezogener Zusammenhang zwischen der Tätigkeit des Beschäftigten und dem Unfallgeschehen besteht. Verletzt sich zum Beispiel ein Beschäftigter bei einer Fahrradfahrt während er an einer dienstlichen Telefonkonferenz teilnimmt, wird die für einen Arbeitsunfall erforderliche objektive Handlungstendenz zwischen der Tätigkeit Fahrradfahren und der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht wohl zu verneinen sein müssen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Radtour aus privaten Gründen und nicht zum Erreichen eines Geschäftskunden oder der Betriebsstätte vorgenommen wird. (Und wenn Letzteres der Fall ist, wird es sich eher um einen Wegeunfall handeln als um einen durch das Telefonieren begründeten „Arbeitsunfall“).

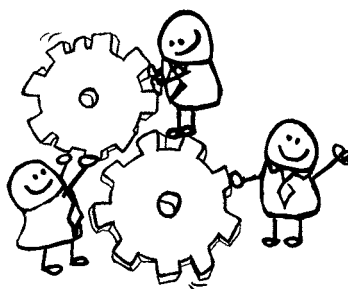
Haftet der Arbeitgeber bei Unfällen im Home-Office?

Im Fall eines versicherten Arbeitsunfalls trifft den Arbeitgeber in Bezug auf Personenschäden lediglich eine beschränkte Haftung. Gemäß § 104 Abs. 1 SGB VII haftet der Arbeitgeber nur für von ihm vorsätzlich herbeigeführte Arbeitsunfälle und Wegeunfälle im Sinne von § 8 Abs. 2 SGB VII, was infolge von begrenzten Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers auf den Arbeitsplatz im Home- bzw. Mobile-Office kaum Praxisrelevanz haben dürfte.



Bei Home- bzw. Mobile-Office beschränkt sich die Pflicht des Arbeitgebers darauf, typischerweise zu erwartende Bedingungen der Arbeitsplatzsituation heranzuziehen und den Arbeitnehmer gegebenenfalls auf allgemeine Gefahren hinzuweisen. Erlangt der Arbeitgeber keinerlei Kenntnis über mögliche Gefahren im Home- bzw. Mobile-Office, hat er in der Regel auch keine Einflussmöglichkeiten auf deren Behebung.

Die Verantwortung des Arbeitgebers beschränkt sich in der Regel darauf, dem Arbeitnehmer „ungefährliche“ Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und ihn auf allgemeine Vorsichtsmaßnahmen hinzuweisen.



Ändert sich etwas an den Arbeitszeiten im Home-Office?

Die Arbeitszeiten richten sich nach den Regelungen im Arbeitsvertrag. Auch im Home-Office gilt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Arbeitnehmer müssen daher auch bei der Arbeit von zu Hause die Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit einhalten. Der Arbeitgeber sollte auf die Einhaltung dieser Vorschriften hinweisen und zudem ein Regelungsmodell für die Zeiterfassung finden, während die Mitarbeiter nicht im Büro sind.



Welche Feiertage gelten bei Home-Office?

Für alle Mitarbeiter, die im Home-Office arbeiten, sind grundsätzlich die regulären Feiertage am Home-Office-Arbeitsort bindend. Dies gilt auch dann, wenn sich die Feiertagsregelungen am Betriebssitz von denen am Arbeitsort unterscheiden. Laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) darf der Arbeitnehmer an einem Feiertag auch dann nicht am Home-Office-Arbeitsplatz arbeiten, wenn am Betriebssitz regulär gearbeitet wird.



Wo ist Home-Office erlaubt?

Je nachdem, worauf sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen, darf im heimischen Arbeitszimmer oder auch mobil gearbeitet werden. Bei der Telearbeit ist der Arbeitnehmer entweder komplett oder teilweise zu Hause am eigens eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz tätig. Mobile Arbeitnehmer, die viel unterwegs sind, haben hingegen oft wechselnde Arbeitsorte.



Was ist für den Arbeitnehmer steuerlich absetzbar?

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, anfallende Kosten für das Arbeitszimmer als Werbungskosten in der Steuererklärung geltend zu machen. Dies ist beispielsweise dann möglich, wenn im Betrieb kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist oder auch, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der Tätigkeit darstellt. Bitte beachten Sie, dass Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nur als Werbungskosten anerkannt werden, wenn diese auch tatsächlich stattfinden. Wer aufgrund des Home-Office nicht ins Büro fährt, kann keine Pauschalen geltend machen. Das kann zu einer steuerlichen Mehrbelastung führen.

Bei Fragen zum Thema Datenschutz bzw. Datensicherheit oder in Zweifelsfällen, wenden Sie sich an bitte Ihren Datenschutzbeauftragten. Sollten Sie noch keinen haben, unterbreiten wir Ihnen gerne ein Angebot. **Sprechen Sie uns an!**

