



Merkblatt

Homeoffice – was Arbeitgeber und Arbeitnehmer jetzt unbedingt beachten sollten

Inhalt

- 1 Allgemeines**
- 2 Darf der Arbeitgeber Homeoffice anordnen?**
- 3 Beteiligungsrechte des Betriebsrats**
- 4 Rechtliche Grundlagen**
 - 4.1 Arbeitsschutz
 - 4.2 Arbeitsstättenverordnung
 - 4.3 Arbeitszeitgesetz
 - 4.4 Berufsgenossenschaft
 - 4.5 Datenschutz
- 5 Arbeitsvertrag**
- 6 Technische Ausstattung**
- 7 Homeoffice in der Praxis**
 - 7.1 Grundlegend: Verbindliche Regeln
 - 7.2 Weiterführende Option: Mietvertrag
- 8 Homeoffice-Pauschale**
- 9 Corona-Arbeitsschutzverordnung und Infektionsschutzgesetz**
 - 9.1 Fristen
 - 9.2 Das gilt jetzt für Arbeitgeber
 - 9.3 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

1 Allgemeines

Das Arbeiten von zu Hause aus („Homeoffice“) hat infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen. Die Unternehmen sind aufgerufen, zum Schutz der Mitarbeiter die Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen auf den Prüfstand zu stellen. Aufgrund der Anpassung der internen Strukturen erfolgt in dieser Krisenzeit – neben der Anordnung von Urlaub, Entzerrung der Anwesenheitszeiten und Kurzarbeit – eine starke Zunahme von Mobile-Office-Lösungen und vergleichbaren Arbeitsmöglichkeiten. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich eine **Fürsorgepflicht** gegenüber seinen Arbeitnehmern, zu der auch die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit gehört. Um die Ansteckungsgefahr zu reduzieren, muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Arbeit auch von zu Hause aus erbracht werden kann.

Hinweis

Zur weiteren Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus hat die Regierung die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)** erlassen. Zusätzliche Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz wurden zudem im **Infektionsschutzgesetz (IfSG)** geregelt.

Alle Informationen zu diesen Regelungen finden Sie unter **Punkt 9 dieses Merkblatts**.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung, den Verbesserungen der Informationstechnologie, Kommunikationsangeboten wie Videokonferenzen oder Webinaren und darüber hinaus der Entwicklung von Cloud-Lösungen, auf die von überall zugegriffen werden kann, ist der feste Arbeitsplatz in vielen Bereichen nicht mehr notwendig.

Hinweis

Der Begriff „Homeoffice“ hat sich im Sprachgebrauch durchgesetzt. Eingeschlossen in diesen Begriff sind Tätigkeiten wie

- Heimarbeit,
- Telearbeit, aber auch das
- mobile Arbeiten.

2 Darf der Arbeitgeber Homeoffice anordnen?

Ein **Rechtsanspruch auf Homeoffice**, Telearbeit oder mobiles Arbeiten **besteht grundsätzlich nicht**. Arbeitnehmer können also nicht von ihrem Arbeitgeber verlangen, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen.

Hinweis

Im Rahmen des IfSG besteht während dessen Geltungsdauer eine Verpflichtung für Arbeitgeber, Arbeitnehmern Homeoffice anzubieten, wenn es möglich ist. Einzelheiten dazu finden Sie unter Punkt 9 dieses Merkblatts.

Andererseits haben Arbeitgeber nicht das Recht, einseitig und ohne Zustimmung des Mitarbeiters dessen Arbeit im Homeoffice zu verlangen. Weigert sich der Arbeitnehmer, können Sie als Arbeitgeber keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen, wie beispielsweise eine Kündigung, ziehen. Es bedarf also immer einer **einvernehmlichen Regelung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

3 Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Mit der Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen müssen Arbeitgeber auch an die Beteiligungsrechte des Betriebsrats denken. Dies betrifft neben dem allgemeinen Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch die Beteiligungsrechte rund um die Arbeitsplatzplanung gemäß § 90 BetrVG. Bei dem Informationsanspruch des Betriebsrats muss der Arbeitgeber diesen über alle relevanten Umstände informieren, die mit der Beschäftigung der Arbeitnehmer im Zusammenhang stehen.

Die Nutzung von Software für den Homeoffice-Arbeitsplatz an sich löst noch keine Mitbestimmung aus. So muss zum Beispiel der Betriebsrat nicht dem Einsatz einer bestimmten Software für Onlinekonferenzen zustimmen.

Hinweis

Wenn in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat besteht, sollten Sie eine Betriebsvereinbarung schließen, um alle Punkte verbindlich zu regeln.

4 Rechtliche Grundlagen

Das Bundesarbeitsministerium hat 2019 eine gesetzliche Regelung für das Arbeiten im Homeoffice angekündigt, jedoch liegt bis heute noch kein entsprechendes Gesetz vor. Somit gelten weiterhin die **rechtlichen Grundlagen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)** in Verbindung mit den **vielfältigen Arbeitsschutzgesetzen**.

4.1 Arbeitsschutz

Auch im Homeoffice muss der Arbeitsschutz gewährleistet sein. Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Sie müssen die Arbeitsbedingungen, die der Mitarbeiter zu Hause hat, erfragen und dokumentieren. Der Mitarbeiter muss hinsichtlich der Vorgaben der Betriebssicherheitsverordnung für Arbeitsmittel und der arbeitsmedizinischen Vorsorge aufgeklärt werden.

Hinweis

Das Arbeiten im Café oder am Ufer eines Sees mag verlockend klingen, ist aber mit dem „Homeoffice“ nicht vereinbar. Weisen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarung eindringlich darauf hin, dass dies nicht zulässig ist.

4.2 Arbeitsstättenverordnung

Für die **Ausstattung** eines Telearbeitsplatzes oder **eines Homeoffice-Arbeitsplatzes** sind Sie als **Arbeitgeber verantwortlich**. Diese Verantwortung bleibt auch bei nur vorübergehender Arbeit im Homeoffice (wie z.B. während der Corona-Krise) bestehen.

Laut Arbeitsstättenverordnung sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Voraussetzung ist hiernach auch, dass die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt sind und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes bereitgestellt wurde.

Auch bei einem nur temporären Homeoffice-Arbeitsplatz müssen dem Mitarbeiter **alle erforderlichen technischen Einrichtungen** (z.B. Hardware und Software, Bürogeräte, spezielle Telefonanlage) zur Verfügung stehen. Fehlen diese, müssen sie von Ihnen als Arbeitgeber beschafft werden. Auch die weitere Ausstattung (Möbel etc.) sollten den arbeits- und auch datenschutzrechtlichen Anforderungen entsprechen.

4.3 Arbeitszeitgesetz

Das **Arbeitszeitgesetz** gilt gleichermaßen im Büro und **bei der Arbeit von zu Hause**. Im Gesetz sind unter anderem Regelungen getroffen worden zu:

- Höchstarbeitszeit,
- Ruhepausen,
- Sonn- und Feiertagsarbeit.

Arbeitgeber sollten auf die Einhaltung dieser Vorschriften hinweisen und möglichst generelle betriebliche Vereinbarungen für den Umgang miteinander treffen.

Hinweis

Ein Mitarbeiter muss also zum Beispiel nicht rund um die Uhr erreichbar sein!

Die im Arbeitsvertrag geregelte Arbeitszeit ist auch im Homeoffice anzuwenden. Ab einer Arbeitszeit von sechs Stunden muss der Mitarbeiter eine Pause von mindestens 30 Minuten einhalten. Ab einer Arbeitszeit von neun Stunden verlängert sich diese vorgeschriebene Pause auf mindestens 45 Minuten. Durch Überstunden darf die Arbeitszeit maximal auf zehn Stunden am Tag ausgeweitet werden. Überstunden müssen zeitlich innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden. Nach dem Arbeitszeitgesetz steht dem Mitarbeiter eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen dem Ende der Arbeit und der Wiederaufnahme der Tätigkeit am Folgetag zu.

Der Mitarbeiter muss seine Arbeitszeit im Homeoffice dokumentieren und dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Bedenken Sie als Arbeitgeber bei der Zeiterfassung auch, dass dies gegebenenfalls die Mitbestim-

mungsrechte des Betriebsrats betrifft, insbesondere, wenn Sie elektronische Zeiterfassungssysteme einsetzen.

4.4 Berufsgenossenschaft

Die Berufsgenossenschaft ist der Träger für Unfallschäden aus beruflichen Tätigkeiten. Der **Versicherungsschutz** gilt auch für berufliche Unfälle im Homeoffice-Bereich. Versichert sind nur Unfälle bei der Ausführung von betrieblichen Tätigkeiten. Es kommt auf die **zum Unfallzeitpunkt verrichtete Tätigkeit** an. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht. Nicht versichert sind im Homeoffice zum Beispiel Wege, die dazu dienen, privaten Tätigkeiten nachzugehen (z.B. Essen, Trinken, der Gang zur Toilette).

Beispiel

Stürzt und verletzt sich eine versicherte Person, weil sie eine private Paketsendung entgegennehmen möchte, so ist dies nicht versichert.

Die Abgrenzung zwischen versicherter und nicht versicherter Tätigkeit ist gerade im Homeoffice nicht einfach und muss im Einzelfall dokumentiert und bewertet werden.

Hinweis

Hier können Sie eine Absicherung durch einen zusätzlichen Unfallversicherungsschutz schaffen.

4.5 Datenschutz

Auch im Homeoffice bestehen die Anforderungen an die **Einhaltung der Vorgaben zur Datensicherheit**. Es muss sichergestellt sein, dass allein der Arbeitnehmer – und keinesfalls Familienangehörige oder Dritte – Zugang zum PC und Mobiltelefon hat.

Regeln zum Datenschutz, die im Büro gelten, müssen auch im Homeoffice eingehalten werden. Ein gewisser Mindestschutz für die Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere durch technische und organisatorische Maßnahmen, ist also unbedingt erforderlich.

Hinweis

Weisen Sie Ihren Arbeitnehmer hier ausdrücklich auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen hin. Dies können Sie im Rahmen der zu schließenden Vereinbarung vornehmen.

Wenn es hier zu einem **Verstoß** gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen kommt, wird der **Arbeitgeber als Verantwortlicher** in Anspruch genommen. Wenn dieser Verstoß durch den Arbeitnehmer aufgrund der Nichtbeachtung von Vorgaben des Arbeitgebers erfolgt, kann der Arbeitnehmer jedoch durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich belangt werden. Dies kann zum Beispiel

durch eine Abmahnung oder gegebenenfalls sogar eine Kündigung bei einem besonders schwerwiegenden Verstoß erfolgen.

4.5.1 Pflichten im Einzelnen

Arbeitnehmer müssen vor allem Folgendes beachten:

- Im Homeoffice müssen die genutzten Arbeitsgeräte (z.B. Laptop) so aufgestellt sein, dass Bildschirme durch Familienmitglieder oder Nachbarn nicht einsehbar sind. Dies kann mit Hilfe von Blickschutzfolien oder eine entsprechende Aufstellung des Laptops oder des Monitors erreicht werden.
- Sobald das verwendete Arbeitsgerät – wenn auch nur kurzzeitig – verlassen wird, muss die Bildschirmsperre aktiviert werden. Das Passwort zur Entsperrung darf nur dem Beschäftigten bekannt sein; die Firmengeräte dürfen nicht privat oder von Familienmitgliedern genutzt werden.
- Ausdrucke sind zu vermeiden. Sofern Papierunterlagen zum Einsatz kommen, sollten sie gut überwacht und möglichst verschlossen aufbewahrt werden (z.B. in abschließbaren Schubladen oder Schränken).
- Müssen Ausdrucke vernichtet werden, muss dies datenschutzgerecht erfolgen. Da nicht jeder Beschäftigte zu Hause über einen Schredder verfügt, muss die Entsorgung gegebenenfalls durch das Zerreißen in sehr kleine Stücke erfolgen.
- Vertrauliche dienstliche Gespräche (z.B. dienstliche Telefonate mit Personenbezug) sollten nur geführt werden, wenn das Mithören Dritter ausgeschlossen werden kann.
- Um die Verfügbarkeit der Daten zu gewährleisten, sollten Daten möglichst nicht lokal gespeichert werden. Sofern externe Datenträger (z.B. USB-Sticks, externe Festplatten) zur Speicherung eingesetzt werden sollen, dürfen hier keine privaten Datenträger, die auch private Dateien enthalten, zum Einsatz kommen.
- Die Weiterleitung geschäftlicher E-Mails an das private Postfach ist auch im Homeoffice untersagt.

4.5.2 Sicherheitsmaßnahmen durch den Arbeitgeber

Damit die Maßnahmen von den Beschäftigten befolgt werden können, müssen Sie als Arbeitgeber dafür sorgen, dass mindestens folgende Vorgaben erfüllt sind:

- Stellen Sie Ihrem Arbeitnehmer ein Arbeitsgerät für das Homeoffice zur Verfügung (z.B. einen Laptop).
- Richten Sie eine **verschlüsselte VPN-Verbindung** ein, damit sich der Arbeitnehmer mit Ihrem Firmennetzwerk verbinden kann.

Hinweis

Die Abkürzung VPN steht für **V**irtual **P**rivate **N**etwork. Ein

VPN ermöglicht die direkte Verbindung des Heimnetzes Ihres Arbeitnehmers mit dem Firmennetzwerk, so dass Ihr Arbeitnehmer auf die Netzwerkressourcen (z.B. Dateien) der Firma zugreifen kann. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an einen IT-Experten.

- Schreiben Sie fest, welche Arbeitsmittel (Hardware und Software) im Homeoffice eingesetzt werden dürfen (z.B. in einer IT-Nutzungsrichtlinie).
- Um die Verfügbarkeit der Daten zu gewährleisten, sollte die Datensicherung per Fernzugriff zum Unternehmen möglich sein (z.B. per VPN). Werden Arbeitsergebnisse lokal gespeichert, fließen die Daten nicht mehr in die Datensicherung des Unternehmens ein. Die lokale Speicherung sollte möglichst vermieden werden.

Hinweis zu Cloud-Lösungen und Datenschutz

Zur Datensicherung können auch Cloud-Lösungen verwendet werden, bei denen die Daten auf den Server eines Cloud-Anbieters hochgeladen werden. Beachten Sie aber, dass populäre Anbieter von Cloud-Lösungen häufig keinen Sitz innerhalb der EU haben und deshalb ihrerseits nicht unter die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) fallen. Insbesondere in den USA ermöglicht das dortige Recht das Ausspähen von dort gelagerten Cloud-Inhalten durch die Geheimdienste. Zur Einhaltung der Regelungen muss deshalb die DSGVO auf den Anbieter des Cloud-Dienstes anwendbar sein. Hinsichtlich der Qualität der Cloud-Lösungen bieten sich daher nach ISO 27001 oder dem European Privacy Seal zertifizierte Systeme an.

- Der Zugang zu im Homeoffice eingesetzten Computern ist mit einem Passwort zu sichern.
- Sorgen Sie dafür, dass PCs und Laptops sowie externe Datenträger (z.B. USB-Sticks) verschlüsselt sind.
- Stellen Sie sicher, dass die Beschäftigten Zugang zu den geschäftlichen E-Mails haben. E-Mails müssen ausreichend verschlüsselt sein.

Hinweis

Verpflichten Sie als Arbeitgeber Ihre Mitarbeiter, Datenpannen und sicherheitsrelevante Vorfälle unverzüglich zu melden. Wie und in welcher Form Ihr Mitarbeiter Sie informiert, können Sie selbst festlegen. Denken Sie hierbei auch an die Frist des Art. 33 Abs. 1 S. 1 DSGVO, wonach Sie der Aufsichtsbehörde eine datenschutzrechtliche Panne mit Personenbezug „möglichst binnen 72 Stunden“ melden müssen.

5 Arbeitsvertrag

Die **konkreten Regelungen zur Arbeit von zu Hause aus** müssen **im Arbeitsvertrag genau festgelegt** werden. Wenn ein Homeoffice-Arbeitsplatz voraussichtlich nicht dauerhaft bestehen wird und zum Beispiel nur aufgrund der Coronavirus-Pandemie eingerichtet wur-

de, ist eine schriftliche Ergänzung des Arbeitsvertrags erforderlich.

Hinweis

Regeln Sie im Rahmen dieser Vereinbarung, dass es sich um eine temporäre Maßnahme aufgrund der Corona-Pandemie handelt.

Sinnvoll ist es, wenn der Arbeitgeber grundlegende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung festlegt, da die Zuständigkeit des Betriebsrats auch für Arbeitnehmer im Homeoffice bestehen bleibt.

Im Arbeitsvertrag sind der zeitliche Umfang und die Erreichbarkeit festzulegen. Die Übertragung von gesetzlichen Pflichten zur Einhaltung von Bestimmungen der Schutzgesetze (z.B. Datenschutz) ist im Einzelnen festzulegen.

Denkbar ist auch eine Rahmenvereinbarung dahingehend, dass ohne detaillierte Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmer die Arbeitszeit selbst gestalten kann. Es kann geregelt werden, dass Überstunden nur vergütet werden, wenn sie angeordnet werden. Ein Verbot der privaten Nutzung der zur Verfügung gestellten Ausstattung kann vereinbart werden. Entsprechend kann auch untersagt werden, private Arbeitsmittel für geschäftliche Tätigkeiten zu nutzen.

Hinweis

Bedenken Sie, dass alle weiteren Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter bestehen. Das heißt, dass der Arbeitnehmer weiter einen **Urlaubsanspruch** hat oder sich **krankmelden** kann. Nur weil der Arbeitnehmer nicht wie gewohnt im Unternehmen anwesend ist, führt dies weder zu einer Einschränkung noch zu einer Erweiterung seiner Rechte.

6 Technische Ausstattung

Voraussetzung für die Auslagerung von Tätigkeitsbereichen in das Homeoffice ist die Nutzung von aktueller Technik. Die Mitarbeiter müssen von der Wohnung aus Zugriff auf die benötigten Daten und Dokumente des Unternehmens haben.

Eine weitere Voraussetzung ist die Digitalisierung aller Dokumente im Betrieb. Das betrifft insbesondere auch alle eingehenden Dokumente (wie z.B. Rechnungen), die digitalisiert werden und über das Firmennetzwerk zur Verfügung stehen sollten.

Im Einzelnen sollten Arbeitnehmer über folgende technische Voraussetzungen verfügen:

- PC oder Laptop, idealerweise durch den Arbeitgeber gestellt

Hinweis

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Betriebs- und Arbeitsmittel bereitzustellen.

Wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die erforderlichen Arbeitsmittel, wie einen Laptop oder Büromaterialien, unentgeltlich zur Nutzung überlässt und gleichzeitig eine private Mitbenutzung ausschließt, liegt auch kein Arbeitslohn vor.

Sie sollten hier also eine Vereinbarung über eine solche Überlassung abschließen, aus der hervorgeht, dass Gegenstände wie zum Beispiel Laptops, Bildschirme oder eine Tastatur im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben und eine private Mitbenutzung untersagt ist.

- Internetverbindung, um auf E-Mails und über VPN auf das Netzwerk des Betriebs zugreifen zu können
- Telefon, um erreichbar zu sein und an Besprechungen und Meetings teilnehmen zu können

Hinweis

Im Internet gibt es zudem verschiedene Anbieter, die Software oder webbasierte Lösungen für Videokonferenzen zur Verfügung stellen, bei denen zum Beispiel auch die Möglichkeit besteht, den Bildschirm eines Mitarbeiters mit anderen zu teilen. Achten Sie bei dem Einsatz dieser Lösungen darauf, dass hier gegebenenfalls gesonderte technische Anforderungen bestehen (z.B. Mikrofon und Webcam).

Die **Kosten**, die hier entstehen, fallen dem Arbeitnehmer zur Last. Diese Kosten können jedoch im Rahmen eines **Aufwundersatzes** nach § 670 BGB **durch den Arbeitgeber erstattet** werden. Sofern sich der Aufwand beziffern lässt, können die tatsächlich entstandenen Kosten erstattet werden.

Hinweis

Achten Sie darauf, dass laut Lohnsteuerrichtlinie ein pauschaler Auslagenersatz regelmäßig zu Arbeitslohn führt, welcher steuerpflichtig ist. Ausnahmsweise kann pauschaler Auslagenersatz jedoch steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber ohne Einzelnachweis **bis zu 20 % des Rechnungsbetrags**, höchstens jedoch **20 € monatlich** steuerfrei ersetzen.

Erstattet der Arbeitgeber diese Kosten nicht, kann der Arbeitnehmer sie als Werbungskosten steuerlich geltend machen.

7 Homeoffice in der Praxis

Die behördlichen Empfehlungen während der Coronavirus-Pandemie gehen dahin, dass auf Kontakte nach Möglichkeit verzichtet werden soll. Die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen durch den Arbeitgeber leistet hierzu einen wichtigen Beitrag.

7.1 Grundlegend: Verbindliche Regeln

Damit das Arbeiten von zu Hause aus funktioniert, sollten für beide Seiten Regeln aufgestellt werden:

Regeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- Klare Vereinbarungen,
- Leistungen der Mitarbeiter objektiv definieren nach Effizienz und Verlässlichkeit,
- Mitarbeiter müssen die eigenen Grenzen definieren und einhalten: keine Selbstausbeutung,
- Mitarbeiter müssen regelmäßig mittels Videokonferenzen, internen Netzwerken und durch die Weiterleitung von Informationen miteinander in Kontakt stehen,
- Führung durch regelmäßige Kontakte – nicht nur bei „Fehlern“.

7.2 Weiterführende Option: Mietvertrag

Derzeit ist noch nicht ersichtlich, wie lange die Corona-Krise und die daraus resultierenden Einschränkungen noch andauern werden. Aber auch schon jetzt können Sie als Arbeitgeber diesen Zustand im Rahmen eines gesonderten Mietvertrags mit Ihrem Arbeitnehmer regeln.

Beispiel

Ihr Arbeitnehmer hat in seiner Wohnung oder seinem Haus ein gesondertes Arbeitszimmer, das er beruflich nutzen kann. Statt des Aufwendungsersatzes für Telefon etc. zahlen Sie ihm Miete für dieses Zimmer, die Ausstattung sowie die Nutzung der Infrastruktur.

Durch die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs hat sich für den Bereich des beruflich genutzten Arbeitszimmers ein **Vermietungsmodell** herausgebildet, das von Arbeitnehmern für einen unbeschränkten Abzug der Raumkosten genutzt werden kann. Danach kann ein Arbeitnehmer einen Raum seiner Wohnung/seines Hauses als Büroraum **an seinen Arbeitgeber vermieten** und anschließend selbst für berufliche Zwecke nutzen. Der Vorteil dieser Gestaltung: Sie als Arbeitgeber können die kompletten Mietaufwendungen als Betriebsausgaben abziehen. Der Arbeitnehmer muss zwar Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung versteuern, kann aber die anteiligen Raumkosten als Werbungskosten abziehen (z.B. anteilige Gebäude-AfA für das Zimmer, Grundsteuern etc.).

Hinweis

Abzugsbeschränkungen, wie sie beim dauerhaften häuslichen Arbeitszimmer gelten (z.B. beim Tätigkeitsmittelpunkt), sind in diesem Fall nicht zu beachten.

Voraussetzung ist hier, dass das Mietverhältnis vorrangig Ihren **Interessen als Arbeitgeber** dienen muss. Für ein solches betriebliches Interesse spricht in erster Linie, dass Sie dem Arbeitnehmer im Unternehmen **kein geeignetes Arbeitszimmer** zur Verfügung stellen können und eine ausdrückliche, schriftliche Vereinbarung über die Nutzungsbedingungen vorliegt.

Hinweis

Wenn Ihr vorrangiges betriebliches Interesse nicht nachgewiesen werden kann, kann das Finanzamt Ihre Leistungen an den Arbeitnehmer als Arbeitslohn beurteilen.

Wir gehen davon aus, dass in der derzeitigen Situation aufgrund der Corona-Krise ein vorrangiges Arbeitgeberinteresse anzunehmen ist. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn in Ihrem Betrieb aufgrund einer behördlichen Schließung oder Anordnung die Arbeitsplätze nicht genutzt werden können.

Hinweis

Das Bundesfinanzministerium hat sich hierzu noch nicht positioniert. Sie sollten daher diese Option zunächst steuerlich abklären lassen, um nicht später im Rahmen einer Betriebsprüfung eine Lohnsteuernachzahlung zu riskieren.

8 Homeoffice-Pauschale

Im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 wurde die Homeoffice-Pauschale eingeführt, um Arbeitnehmer zu entlasten, welche in der Corona-Krise aus Gründen des Gesundheitsschutzes ihre Arbeitszeit zu Hause ableisten.

Hinweis

Von der Homeoffice-Pauschale zu unterscheiden ist die steuerliche Berücksichtigung eines häuslichen Arbeitszimmers. Es kann steuerlich berücksichtigt werden, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht und das häusliche Arbeitszimmer zu mehr als 90 % beruflich genutzt wird.

Für den Fall, dass kein häusliches Arbeitszimmer vorliegt oder auf einen Abzug der Aufwendungen für ein solches häusliches Arbeitszimmer verzichtet wird, kann der Mitarbeiter für **jeden Kalendertag, an dem er sich ausschließlich Homeoffice** befindet, für seine Tätigkeit einen Betrag von **fünf Euro** abziehen. Dies ist jedoch auf **höchstens 600 € jährlich** (= 120 Tage) beschränkt.

Hinweis

Voraussetzung ist damit, dass eine **„ausschließliche“ Tätigkeit** im Homeoffice erfolgt. Wenn der Mitarbeiter zunächst in den Betrieb kommt und anschließend im Homeoffice arbeitet, kann die Pauschale nicht in Anspruch genommen werden.

Der Betrag von fünf Euro kann für jeden Tag im Homeoffice geltend gemacht werden, ohne dass ein Nachweis für Aufwendungen erbracht werden muss. Um spätere Probleme bei der Steuererklärung zu vermeiden, sollte ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die Anzahl der Tage bestätigen, die dieser im Homeoffice verbracht hat.

Unabhängig von einer Tätigkeit im Homeoffice können Arbeitnehmer eine Werbungskostenpauschale geltend

machen, welche 1.000 € beträgt, sodass hier keine Einzelbelege dem Finanzamt vorgelegt werden müssen.

Hinweis

Die Werbungskostenpauschale wird abgezogen bei der Steuerberechnung des Einkommens für berufsbedingte Ausgaben, zum Beispiel Fahrtkosten zur Arbeit, Arbeitskleidung, Fachliteratur oder Weiterbildungen.

Die Homeoffice-Pauschale wird bei der Werbungskostenpauschale berücksichtigt und wird nicht zusätzlich gewährt. Das heißt, dass die Homeoffice-Pauschale sich erst dann steuerlich auswirkt, wenn die Werbungskostenpauschale von 1.000 € überschritten wird, beispielsweise durch mehr berufsbedingte Ausgaben, die geltend gemacht werden können.

Hinweis

Jeder Tag im Homeoffice bedeutet aber auch einen Tag weniger im Betrieb, sodass sich auch die Entfernungspauschale verringert.

9 Corona-Arbeitsschutzverordnung und Infektionsschutzgesetz

Schon vor längerer Zeit wurde im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgesehen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit Rechtsverordnungen auf die pandemische Lage reagieren kann, was mit der **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)** geschehen ist. Weitere Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz finden sich zudem in **§ 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG)**.

Ziel dieser Regelungen ist es, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu minimieren und so die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Gemäß IfSG hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Arbeitnehmer wiederum müssen dieses Angebot annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe dagegensprechen.

Damit besteht eine **Verpflichtung** für Arbeitgeber, Arbeitnehmern Homeoffice anzubieten.

9.1 Fristen

Die Corona-ArbSchV und die Vorschriften des § 28b IfSG gelten voraussichtlich bis zum **19.03.2022**.

9.2 Das gilt jetzt für Arbeitgeber

9.2.1 Pflicht zur Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes

Nicht jeder Arbeitsbereich ist für Homeoffice geeignet. Dies gilt insbesondere für die Bereiche

- Produktion,
- Dienstleistung,
- Handel,
- Logistik usw.

Prüfen Sie daher, ob überhaupt die Möglichkeit besteht, Ihren Mitarbeitern eine Tätigkeit im Homeoffice anzubieten.

Ansonsten ist der Arbeitgeber angehalten, dem Mitarbeiter einen **Homeoffice-Arbeitsplatz zwingend anzubieten**. Dies gilt nicht, wenn technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse diesem entgegenstehen.

Beispiel

In einem Malerbetrieb „auf dem platten Land“ ist eine Buchhaltungskraft beschäftigt, sodass für deren Tätigkeit grundsätzlich Homeoffice in Betracht käme. Aufgrund der nicht ausreichenden Internetanbindung lässt sich dies jedoch nicht umsetzen.

9.2.2 Wann drohen Bußgelder?

Eine einfache Erklärung, dass „Homeoffice nicht geht“ wird nicht ausreichend sein, wenn Sie Ihre Mitarbeiter lieber vor Ort wissen. **Nur triftige Gründe gelten als ausreichend für eine Verweigerung**. Wenn ein Mitarbeiter einen Homeoffice-Arbeitsplatz verlangt bzw. Homeoffice vom Arbeitgeber angeboten werden muss und dies ohne nähere Begründung verweigert wird, steht dem Mitarbeiter ein Beschwerderecht bei den Aufsichtsbehörden zu.

Wenn gegenüber der Aufsichtsbehörde nicht nachgewiesen werden kann, dass berechtigte Gründe gegen eine Einrichtung der Homeoffice-Arbeitsplätze sprechen, kann durch die Behörde ein Bußgeld von bis zu 30.000 € festgesetzt werden.

Hinweis

Ein subjektives Klagerecht der Mitarbeiter, wie es allgemein im Arbeitsschutzrecht üblich ist, ist hier jedoch nicht gegeben.

9.2.3 Beschäftigung vor Ort

Wenn die Arbeit im Homeoffice nicht möglich ist, sind Arbeitgeber laut Corona-ArbSchV verpflichtet, Maßnahmen zur Reduktion des Infektionsrisikos im Betrieb vorzunehmen.

Hinweis

Im Rahmen des IfSG gilt im Betrieb die **3G-Regel**. Das bedeutet, dass nur geimpfte, genesene oder getestete Personen die Arbeitsstätte betreten dürfen und zuvor ihren aktuellen Status (geimpft, genesen oder getestet) nachweisen müssen.

Maßnahmen zur Risikoreduktion

Folgende Maßnahmen zur Reduktion des Infektionsrisikos sind in der Corona-ArbSchV aufgeführt:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, die Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und zu aktualisieren sowie ein Hygienekonzept aufzustellen. Hierbei kann der Arbeitgeber einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Arbeitnehmer berücksichtigen.
- Arbeitgeber sind verpflichtet, alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Dazu gehört auch, die **gleichzeitige Nutzung von Räumen** durch mehrere Personen auf das **betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren**.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf ein Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch telefonische oder Online-Meetings zu ersetzen.

Hinweis

Können betriebsbedingte Zusammenkünfte nur persönlich stattfinden, sind Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, durch andere Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz Ihrer Beschäftigten sicherzustellen.

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten.

Mund-Nasen-Schutz

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitern **medizinische Gesichtsmasken, FFP2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken** zur Verfügung zu stellen, sobald eine oder mehrere der aufgeführten Gegebenheiten **nicht eingehalten** werden können:

1. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen kann nicht auf das betriebsnotwendige Minimum reduziert werden.
2. Der Mindestabstand von 1,5 Metern kann nicht eingehalten werden.
3. Bei der ausgeführten Tätigkeit ist mit einem erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen.

Laut Corona-ArbSchV sind Arbeitnehmer dazu verpflichtet, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten oder gleichwertige Masken zu tragen!

Bereitstellung von Tests

Als Arbeitgeber sind Sie auch verpflichtet, allen Mitarbeitern vor Ort mindestens zweimal pro Woche Corona-Tests anzubieten. Hierbei kann es sich um PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests handeln.

9.3 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

9.3.1 Verpflichtung zum Homeoffice

Gemäß § 28b Abs. 4 Satz 2 IfSG sind Arbeitnehmer verpflichtet, das Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers anzunehmen, wenn keine Gründe entgegenstehen (z.B. kein angemessener Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung). Falls die persönlichen Umstände kein Homeoffice zulassen, genügt darüber eine formlose Mitteilung an den Arbeitgeber.

9.3.2 Unfallversicherungsschutz

Die Tätigkeit im Homeoffice ist mit einer „regulären“ Tätigkeit im Betrieb vergleichbar, so dass auch zu Hause des Mitarbeiters ein Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung besteht, soweit der Arbeit nachgegangen wird.

Beispiel

Der Mitarbeiter A genießt das Homeoffice, da er so endlich die Möglichkeit hat, jeden Morgen Frühstücksfernsehen zu schauen. Auf dem Weg von der Kaffeemaschine zum Sofa stolpert er und bricht sich das Bein.

Hier handelt es sich um eine Freizeittätigkeit, sodass kein Unfallversicherungsschutz besteht.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Dezember 2021

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.