

Arbeitsrecht im Home Office

- **Geld**

Hier stellen sich vor allem steuerrechtliche Fragen. Wenn der Arbeitgeber die Arbeitsmittel dem Mitarbeiter im Home Office kostenlos zur Verfügung stellt, bedeutet dies keinen geldwerten Vorteil und wäre somit nicht steuer- und beitragspflichtig. Das wäre bei einer reinen Erstattung von Drucker, Schreibtisch oder Büromaterialien anders. Auch stellt sich die Frage der räumlichen Miete. Sofern der Mitarbeiter überwiegend im Home Office arbeitet, muss der dafür genutzte Raum im Prinzip vom Mitarbeiter angemietet werden. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter aber auch eine monatliche Kostenpauschale zahlen. Suchen Sie diesbezüglich unbedingt das Gespräch mit Ihrem Steuerberater.

- **Zwang**

Den darf es nicht geben. Kein Arbeitgeber hat das Recht, seine Mitarbeiter zwangsweise ins Home Office auszulagern. Auf der anderen Seite gibt es auch für Arbeitnehmer kein Recht darauf, von zuhause aus zu arbeiten. Hier sind beide Seiten auf die Zustimmung der jeweils anderen angewiesen, auch wenn nur um einen kleinen Teil der Arbeitszeit geht.

- **Zeit**

Das Arbeitszeitgesetz gilt auch im Home Office. Länger als zehn Stunden am Tag darf der Mitarbeiter formell gesehen nicht arbeiten. Tipp: Verabreden Sie realistische Zeiten mit dem Mitarbeiter, in denen er zuhause definitiv erreichbar ist. Zudem kann es helfen, wenn der Mitarbeiter seine Arbeitszeiten eigenständig dokumentiert und dem Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen vorlegt.

- **Zutritt**

Arbeitgeber haben grundsätzlich ein Zutrittsrecht zur privaten Wohnung des Arbeitnehmers. Hintergrund: Das Home Office unterliegt den Arbeitsschutzbestimmungen und muss daher kontrolliert werden können. Ob auf Arbeitgeber hier ein Mehraufwand durch die geplante Arbeitsstättenverordnung zukommt, bleibt abzuwarten.

- **Daten**

Um das Thema Datenschutz sollten sich Unternehmen gründlich kümmern, gerade im Hinblick auf ihre Mitarbeiter im Home Office. Überlegen Sie vorab, wie Sie die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen am heimischen PC

gewährleisten. Im Zweifelsfall können Sie dem Mitarbeiter auch untersagen, hochsensible Unterlagen mit nach Hause zu nehmen.

- **Ende**

Es ist unter Umständen gar nicht so einfach, den Beschäftigten von zuhause wieder ins Büro zu versetzen. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf muss der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers dabei berücksichtigen, kann also nicht über seinen Kopf hinweg entscheiden. Außerdem muss der Betriebsrat einbezogen werden, da die Rückholaktion in den Betrieb formell eine Versetzung darstellt.