



GUT ZU WISSEN:

FAQ „Homeoffice“

für
Angestellte

©iStock/monkeybusinessimage

Homeoffice beschäftigt uns seit Corona mehr denn je. Unser Ziel ist es, Arbeit und Leben im Sinne der Arbeitnehmer*innen zu gestalten. Viele Arbeitnehmer*innen fragen sich gerade, welche Regelungen im Homeoffice für sie gelten. Dafür haben wir häufig gestellte Fragen zusammengefasst und unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitnehmer*innenrechten beantwortet.

Was ist Homeoffice? (Definition)

Wir beziehen uns auf Homeoffice als eine Form von mobilem Arbeiten.

- ▶ Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die sowohl online als auch offline außerhalb der Betriebsstätte verrichtet werden. Mobile Arbeit kann – im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Regelungen – ganzzeitig oder tagesanteilig erfolgen. Die Arbeitszeit kann hierbei flexibel auf verschiedene Arbeitsorte und Tageszeiten innerhalb und außerhalb der Betriebsstätten aufgeteilt werden.
- ▶ Unter mobiles Arbeiten fallen nicht die Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erledigen sind (zum Beispiel: Service- und Montage-dienste).
- ▶ Bei der Betrachtung von Regelungen zum Homeoffice beziehen wir uns nicht auf heimbasierte Arbeit und Telearbeit mit fest eingerichtetem Arbeitszimmer in der eigenen Privatwohnung, in der die Arbeit ausschließlich verrichtet wird. Von Homeoffice wird gesprochen, wenn das Büro zuhause nicht der feste Arbeitsplatz ist und mehr als 10 Stunden in der Woche im Homeoffice verbracht werden. Man verwendet auch den Begriff des alternierenden und flexiblen Homeoffices.

Besteht ein Anrecht auf Homeoffice?

Derzeit besteht noch kein gesetzlicher Anspruch auf Homeoffice. Ein entsprechender Gesetzesvorschlag soll jedoch durch Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Herbst 2020



vorgelegt werden. Selbst bei einer Ausgangssperre dürfen Arbeitnehmer*innen sich nicht eigenmächtig ihr Homeoffice einrichten. Ob Arbeitnehmer*innen im Homeoffice arbeiten können, vereinbaren Arbeitnehmer*innen mit dem/der Arbeitgeber*in. Des Weiteren kann sich die Option aus einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Aufgrund ihrer/seiner Fürsorgepflicht und der Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss die/der Arbeitgeber*in aber dafür sorgen, dass Beschäftigte ihre Arbeit ohne Ansteckungsrisiko erledigen können. Notfalls über die Gestattung von Homeoffice.

Besteht ein besonderes Anrecht auf Homeoffice für bestimmte Personengruppen?

Risikogruppen müssen während der Corona-Pandemie besonders geschützt werden. Die/der Arbeitgeber*in hat gegenüber schutzbedürftigen Arbeitnehmer*innen eine gesonderte Fürsorgepflicht und muss für diese ggf. besondere Vorkehrungen treffen.

Gesonderte Erwägungen sollten auch bei Arbeitnehmer*innen mit Betreuungspflichten beachtet werden, wenn sie ihren Arbeitspflichten im Büro zumutbar nicht nachkommen können. Dies trifft zu, wenn Schulen oder Kitas geschlossen werden und die elterliche Sorge für das eigene minderjährige Kind (nach §1626 BGB) nicht durch einen Dritten übernommen werden kann (Zum Beispiel aufgrund von Kontaktbeschränkungen). Hier ist auch eine Freistellung wegen Unzumutbarkeit nach §275 Abs.2 BGB mit Anspruch auf Entschädigung nach §56 Abs.1a S.1 Infektionsschutzgesetz für Kinder unter 12 Jahren anwendbar. Es werden jedoch enge Voraussetzungen gestellt, nach denen der Freistellungsanspruch gilt bzw. die Entschädigung gezahlt wird. Darüber hinaus besteht Entgeltverlust, da nur 67% vom pauschalisierten Nettoentgelt erstattet werden. (Mehr Informationen zum Thema Kinderbetreuung in unseren FAQs: ➔ <https://www.igmetall-bayern.de/nachrichten/ansicht/datum/2020/06/03/titel/faq-kinderbetreuung-waehrend-corona/>).

Kann die/der Arbeitgeber*in einseitig Homeoffice anordnen?

Ja, im Falle einer Pandemie darf die/der Arbeitgeber*in zum Schutz der Beschäftigten Homeoffice einseitig veranlassen. Nimmt die/der Arbeitgeber*in die angebotene Arbeitsleistung (auch pandemiebedingt) nicht an, entsteht ein Annahmeverzug. Das heißt, die/der Arbeitgeber*in muss den Lohn zahlen, ohne dass der/die Arbeitnehmer*in zur Nachleistung verpflichtet ist.

Bestenfalls besteht zur Thematik bereits eine Betriebsvereinbarung, aus der entsprechende Regelungen hervorgehen.

Kann die/der Arbeitgeber*in die Arbeit im Homeoffice untersagen?

Wenn die/der Arbeitnehmer*in vom Geltungsbereich einer diesen Tatbestand regelnden Betriebsvereinbarung erfasst wird, darf die/der Arbeitgeber*in nicht einseitig widersprechen – außer es ist ein Widerspruchsrecht geregelt.

Kann der Betriebsrat bei den Regelungen fürs Homeoffice mitbestimmen?

Da bisher keine gesetzliche Regelung besteht, kann der Betriebsrat (unter Einhaltung der Regelungen des M+E Tarifvertrags „Mobiles Arbeiten“) mitbestimmen (§87 BetrVG).

Welche Regeln gelten bei der Rückkehr vom Homeoffice ins Büro?

Diese Frage ist vor allem im Pandemiefall relevant, da die Rückkehr dem Normalfall entspricht. Unter den aktuellen Voraussetzungen gelten andere Bestimmungen. Hier muss die/der Arbeitgeber*in alle Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften einhalten.

Eine Rückkehr ins Büro ist nur dann sinnvoll, wenn die Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden können. Vor dem Hintergrund dieser und aufgrund ihrer/seiner Fürsorgepflicht muss die/der Arbeitgeber*in dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte ihre Arbeit ohne Ansteckungsrisiko erledigen können. Ähnliche Erwägungen sind für Arbeitnehmer*innen mit Betreuungspflichten zu beachten,

wenn sie ihren Arbeitspflichten im Büro zumutbar nicht nachkommen können. Dies trifft zu, wenn Schulen oder Kitas geschlossen werden und die elterliche Sorge für das eigene minderjährige Kind (nach §1626 BGB) nicht durch einen Dritten übernommen werden kann (Zum Beispiel aufgrund von Kontaktbeschränkungen). Hier ist auch eine Freistellung wegen Unzumutbarkeit nach §275 Abs.2 BGB mit Anspruch auf Entschädigung nach §56 Abs.1a S.1 Infektionsschutzgesetz für Kinder unter 12 Jahren anwendbar. Es werden jedoch enge Voraussetzungen gestellt, nach denen der Freistellungsanspruch gilt bzw.

die Entschädigung gezahlt wird. Darüber hinaus besteht Entgeltverlust, da nur 67% vom pauschalisierten Nettoentgelt erstattet werden. (Mehr Informationen zum Thema Kinderbetreuung in unseren FAQs: ➤ <https://www.igmetall-bayern.de/nachrichten/ansicht/datum/2020/06/03/titel/faq-kinderbetreuung-waehrend-corona/>).

Wie erfasse ich meine Arbeitszeit?

Auch die geleistete Arbeitszeit im Homeoffice ist zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten. Die Arbeitgeber*innen müssen ein objektives, verlässliches und zugängliches System einrichten, mit dem die Arbeitszeit erfasst wird. Dies geht unmittelbar aus dem Unionsrecht hervor (Urteil EuGH 14.5.2019, C-55/18). Das Unionsrecht ist für Gerichte bereits jetzt bindend, die Mitgliedstaaten haben noch Zeit, es in nationales Recht zu überführen. Für



die Zeiterfassung sollte ein Regelungsmodell gefunden und vereinbart werden.

Wie ist Mehrarbeit im Homeoffice geregelt?

Die gesetzlichen Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit, zu Ruhezeiten und zum Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz müssen auch im Homeoffice eingehalten werden. Die über Tarif- und Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen vereinbarten Arbeitszeiten gelten auch für die Arbeit im Homeoffice. Das trifft auch auf das Arbeiten an Samstagen zu.

Mehrarbeit muss ggf. von der/vom Vorgesetzten beantragt und durch den Betriebsrat genehmigt werden. Es gelten die tarifvertraglichen oder betrieblichen Grundsätze und gesetzlichen Bestimmungen. Tarifvertragliche Zuschläge müssen vergütet werden.



Gefährdungsbeurteilung

Nach §5 des Arbeitsschutzgesetzes hat die/der Arbeitgeber*in die Gefährdung zu ermitteln, die für die Beschäftigten mit ihrer zu verrichtenden Arbeit verbunden ist. Daraus ist abzuleiten, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen sind. Die Beurteilung ist je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Eine Gefährdung kann sich zum Beispiel durch die Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes oder aufgrund des Einsatzes von Arbeitsmitteln (im Fall von Homeoffice: Arbeiten mit elektronischen Geräten) ergeben. Die/der Arbeitgeber*in hat mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen zu erzielen.

Gibt es Regelungen zur Erreichbarkeit im Homeoffice?

Nein, diese sollten mit der/dem Arbeitgeber*in abgesprochen werden. Die/der Arbeitgeber*in muss die entsprechende Infrastruktur zur Verfügung stellen, damit die Beschäftigten erreichbar sind. Die Thematik der Arbeitszeit im Homeoffice bedarf Regelungen und geschulter Sensibilität. Hier müssen vor allem Maßnahmen geregelt werden, die die Fürsorgepflicht der/des Arbeitgeber*in ausgestalten. Es bedarf nicht nur einer einmaligen Informationsveranstaltung, sondern stetiger Begleitung durch die/den Arbeitgeber*in. Das können zum Beispiel Merkblätter oder Goldene-Regeln für das Verhalten im Homeoffice oder FAQs für Beschäftigte im Homeoffice, die die Betriebsparteien gemeinsam erlassen,

sein. Dabei ist es maßgebend, die dauerhafte Gesundheit der Arbeitnehmer*innen zu fokussieren, damit Homeoffice auch auf Dauer zu keinen Beeinträchtigungen von physischer oder psychischer Gesundheit und persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten führt.

Gibt es Vorschriften bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Homeoffice?

Auch im Homeoffice gelten die Grundpflichten der/des Arbeitgeber*in beim Arbeitsschutz gemäß §3 des Arbeitsschutzgesetzes. Sie/er „[...] ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit

der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. [Sie/]er hat die Maßnahmen [...] erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen“. Mit Bezug auf §5 begründen die besonderen Umstände des Arbeitens im Homeoffice die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Gemäß §87 Abs.1 Nr.7 BetrVG hat der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Bereich Sicherheit und Gesundheit. Er kann bei der Ausgestaltung von kollektiven Maßnahmen zur Entgegenwirkung einer Ausbreitung des Virus mitbestimmen. In Betrieben ohne Betriebsrat haben die Beschäftigten ein Anhörungsrecht, wenn es um Belange ihres Gesundheitsschutzes geht (§81 Abs.3 BetrVG).

Tarifvertrag „Mobiles Arbeiten“

Die IG Metall hat im Rahmen des Tarifvertrags „Mobiles Arbeiten“ für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie Grundsätze festgehalten, die beim Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu beachten sind. So dürfen Arbeitnehmer*innen aufgrund des Wunsches, der Ablehnung oder Beendigung von mobilem Arbeiten nicht benachteiligt werden. Arbeitszeitregelungen, die gesetzlich, tariflich oder betrieblich vereinbart sind, gelten auch für mobile Arbeit. Außerhalb dieser vereinbarten Arbeitszeiten besteht keine Verpflichtung erreichbar zu sein. Auch beim mobilen Arbeiten haben die Arbeitnehmer*innen das Recht, an Abteilungs-, Betriebs-, und Schwerbehindertenversammlungen teilzunehmen. Während der mobilen Arbeit unterliegen Arbeitnehmer*innen dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Darüber hinaus werden ihnen Qualifizierungen zu den technischen Anwendungen des mobilen Arbeitens angeboten. Verbindungsdaten, die während dem elektronischen Datenaustausch anfallen werden nicht zur Zeit- oder Leistungskontrolle genutzt (es sei denn die Betriebsparteien verständigen sich darauf). Der Tarifvertrag gibt weiterhin Auskunft über die zu regelnden Inhalte und fasst geltende tarifliche Regelungen zusammen.



©markos86/iStock

Was gilt für den Datenschutz im Homeoffice?

Für den Datenschutz im Homeoffice gilt, dass auch hier gesetzliche und betriebliche Regelungen gewahrt werden müssen. Es ist Pflicht der/des Arbeitgeber*in für geeignete Datenschutzvorkehrungen und deren Einhaltung zu sorgen. Im Homeoffice sollte dementsprechend nur die von der/dem Arbeitgeber*in gestellte Hard- und Software genutzt werden. Das gilt für Laptop, PC und Speichermedien. Personenbezogene Daten sollten verschlüsselt werden. Es ist überdies sicherzustellen, dass ausschließlich die/der Beschäftigte Zugang zu den Daten hat und diese gegenüber Dritten nicht zugänglich sind.

Was sollte im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Die Arbeit im Homeoffice verändert die Arbeitssituation der Arbeitnehmer*innen, wirft Fragen nach der Arbeitszeitgestaltung auf und fordert die Berücksichtigung betrieblicher

und persönlicher Interessen. Daraus ergibt sich ein Regelungsbedarf, der in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden sollte.

Grundsätzlich sollten alle Arbeitnehmer*innen an der mobilen Arbeit teilnehmen können sofern dies mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Mit der/dem Vorgesetzten stimmen sich Beschäftigte im Vorfeld über die Verteilung der Arbeitszeit, die Aufteilung zwischen Büroarbeit und mobiler Arbeit sowie über die Art und Weise der gegenseitigen Information ab.

Homeoffice und Kurzarbeit

Kurzarbeit im Homeoffice sollte keinen anderen Regelungen unterliegen als Kurzarbeit im Betrieb. Die/der Arbeitgeber*in muss an einem Arbeitstag, an dem in Kurzarbeit gearbeitet wird, sicherstellen, dass auch im Homeoffice keine Arbeit verrichtet wird. Denn Kurzarbeit bedeutet, dass die/der Arbeitnehmer*in von der arbeitsvertraglichen Pflicht befreit ist.

Welche Arbeitsmittel sollte die/der Arbeitgeber*in mir zur Verfügung stellen?

Wenn Arbeit im Homeoffice angeordnet wird, dann müssen die entsprechenden Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Die/der Arbeitgeber*in sollte aus Datenschutzgründen Laptop oder PC, die notwendigen Speichermedien sowie ein Headset stellen. Es muss für den entsprechenden Arbeitsschutz durch die/den Arbeitgeber*in gesorgt werden. Zum Beispiel über die Bereitstellung von Stuhl und Tisch, welche den ergonomischen Ansprüchen genügen müssen.

Für die IG Metall ist klar: Die Arbeit im Homeoffice muss freiwillig sein und der Arbeitsplatz im Betrieb sollte in jedem Fall erhalten bleiben. Beschäftigten, die mobile Arbeit ablehnen oder beenden, darf kein Nachteil entstehen.



Du hast etwas nicht verstanden oder möchtest noch mehr wissen?
Dann sprich deinen Betriebsrat an oder kontaktiere deine Geschäftsstelle vor Ort!
Diese findest du hier:
<https://www.igmetall-bayern.de/geschaeftsstellen/>

Was passiert, wenn die Infrastruktur daheim ausfällt?

Wenn die/der Arbeitgeber*in Homeoffice anordnet, muss sie/er sicherstellen, dass die heimische Infrastruktur eine Arbeit im Homeoffice ermöglicht. Diese Thematik sollte bestenfalls in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Muss ich mein Privathandy/meinen privaten Laptop zur Verfügung stellen, wenn ich kein Diensthandy oder -laptop habe?

Wenn die/der Arbeitgeber*in Homeoffice anordnet, ist es die Aufgabe der/des Arbeitgeber*in die entsprechende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Dies trifft nicht zu, wenn dies im Rahmen einer Betriebsvereinbarung anders geregelt ist.

Was kann von der Steuer abgesetzt werden?

Wenn die/der Arbeitgeber*in (zum Beispiel Corona-bedingt) Homeoffice anordnet, ist der häusliche Arbeitsplatz in diesem Zeitraum der Mittelpunkt der Tätigkeit. In diesem Zeitraum steht kein betrieblicher Arbeitsplatz zur Verfügung. In diesem Fall können die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer steuerlich geltend gemacht werden – allerdings nur, wenn der häusliche Arbeitsplatz ausschließlich (oder fast ausschließlich) zu beruflichen Zwecken genutzt wird. Die Höhe ist auf 1250 Euro begrenzt.

Arbeitsmittel, wie Laptop oder Handy, können als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden. Zu berücksichtigen sind der Preis des Arbeitsmittels sowie die Intensität der beruflichen Nutzung.

Bei einer Anordnung von Homeoffice durch die/den Arbeitgeber*in gilt aber generell, dass die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen sind, sodass

Arbeiten im Homeoffice möglich ist. Die/der Arbeitgeber*in sollte sich also auch anteilig an den Kosten für Strom und Internet beteiligen. Außerdem ist es ihre/seine Pflicht für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sorgen (zum Beispiel über die Bereitstellung von Tischen und Stühlen, die ergonomischen Ansprüchen genügen). Hierzu sollte unbedingt eine betriebliche Vereinbarung getroffen werden. Weitere Informationen zum Thema finden sich auch unter: ➤ <https://www.igmetall.de/service/ratgeber/kann-ich-kosten-fuers-homeoffice-von-der-steuer-absetzen>

Bin ich im Homeoffice versichert?

Während der Arbeit im Homeoffice gilt der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Für Wegeunfälle gilt der Urteilsspruch des Bundessozialgerichts: Wegeunfälle setzen voraus, dass Arbeits- und Wohnort räumlich auseinanderfallen. Das ist bei Tätigkeiten im Homeoffice nicht der Fall.

Quellen:

Deutscher Gewerkschaftsbund (29.05.2020). Covid-19: Vom Homeoffice zurück ins Büro „nach Corona“. Rückkehr vom Homeoffice ins Büro trotz Corona: Was darf der Chef verlangen? ➤ <https://www.dgb.de/themen/++co++c60477d4-a197-11ea-b1a6-001a4a16011a>

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (17.06.2019). Diskussionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten.

Deutscher Gewerkschaftsbund (14.05.2019). Auswirkungen der EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) auf das deutsche Arbeitszeitrecht. PDF abrufbar im Internet.

➤ <https://www.dgb.de/themen/++co++cce90722-6470-11ea-a656-52540088cada>

Hans Böckler Stiftung: Mitbestimmungsportal.

➤ <https://www.mitbestimmung.de/html/suche.html?q=mobiles+arbeiten>

IG Metall, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz (21.04.2020). Corona-Prävention im Betrieb. Infektionsrisiken durch Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz minimieren. Eine Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung.

IG Metall Vorstand (30.03.2020). FAQ – Betriebsvereinbarung Pandemie.

IG Metall, Ressort Betriebs- und Branchenpolitik und FB Tarifpolitik (10.2014). Mobiles Arbeiten.

Metallzeitung (01.03.2019). Telearbeit oder mobil arbeiten.

➤ <https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung/metallzeitung-ausgabe-maerz-2019/telearbeit-oder-mobil-arbeiten>

Impressum:

Bettina Thurl, Bettina.Thurl@igmetall.de

Nesrin Guel, Nesrin.Guel@igmetall.de

Meike Gras, Meike.Gras@igmetall.de

Ansprechpartnerinnen:

Bettina Thurl, Bettina.Thurl@igmetall.de

Nesrin Guel, Nesrin.Guel@igmetall.de