



## **Praxisinfo Arbeitsrecht: Homeoffice-Facts**

06. Februar 2019



In Zeiten zunehmender Digitalisierung der Arbeitswelt und des weiter wachsenden Bedürfnisses nach flexibler Arbeitsgestaltung arbeiten bereits heute etwa 12 % der Erwerbstätigen gewöhnlich oder gelegentlich im Homeoffice. Sogar knapp 40 % der Arbeitnehmer in Deutschland wünschen sich zumindest die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Insbesondere für Erwerbstätige mit Kindern kann die Arbeit von zu Hause aus besonders attraktiv sein. Es verwundert daher keineswegs, dass das Bundesarbeitsministerium derzeit an einem gesetzlichen „Recht auf Homeoffice“ arbeitet. Unsere Übersicht der wichtigsten Homeoffice-Facts fasst die derzeit geltende Rechtslage zusammen.

### **Homeoffice-Facts**

## **1 Derzeit kein Recht auf Homeoffice**

Ein im Gesetz verankertes Recht auf Arbeit im Homeoffice existiert derzeit in Deutschland nicht, da der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts den Ort der Arbeit unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitnehmers bestimmt. Ein solcher Anspruch kann sich allerdings aus einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder aus Kollektivvereinbarungen (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) ergeben.

## **2 Einführung von Homeoffice**

Zur Vermeidung von Unklarheiten sollten im bestehenden Arbeitsverhältnis Regelungen zur Arbeit im Homeoffice vereinbart werden. Konkrete Regelungen zu den Voraussetzungen, der Beendigung und der Ausgestaltung der Homeoffice Tätigkeit können Bestandteil von Individualverträgen oder etwa einer Betriebsvereinbarung sein. Der Arbeitgeber sollte dabei unbedingt auf die Vereinbarung eines regelmäßigen Zutrittsrechts zum Homeoffice hinwirken.

## **3 Mitbestimmung des Betriebsrats**

Der Betriebsrat kann die Einführung von Arbeit im Homeoffice nicht erzwingen. Dennoch stehen ihm bei der Ausgestaltung der Heimarbeit unterschiedliche Beteiligungsrechte zu, die zu beachten sind. Daher ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung sinnvoll.

## **4 Kosten**

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Arbeitsmittel, die der Arbeitnehmer zur Erledigung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung benötigt (z.B. IT-Equipment, Schreibmaterial, Möbel) zur Verfügung zu stellen. Kommt es im Homeoffice zu einem Schaden an den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln durch den Mitarbeiter, gelten die Grundsätze zur privilegierten Arbeitnehmerhaftung. Ggf. sollte auch der Vermieter informiert werden, wenn die angemietete Wohnung dauerhaft als Homeoffice genutzt werden soll.

## **5 Arbeitszeiten**

Für die Arbeitszeit gelten im Homeoffice grundsätzlich dieselben Regeln wie am betrieblichen Arbeitsplatz. Zur Vermeidung von Unklarheiten kann eine Differenzierung von betriebsbedingter Arbeitszeit und selbstbestimmter Arbeitszeit sinnvoll sein. Jedenfalls sollte der Arbeitnehmer seine Einsatzzeiten dokumentieren und dem Arbeitgeber zugänglich machen. Auch im Homeoffice sind Pausen und die Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit einzuhalten.

## **6 Datenschutz**

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass auch im Homeoffice die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten eingehalten werden. Von der Verarbeitung besonders sensibler Daten im Homeoffice ist abzuraten.

## **7 Arbeitsschutz**

Die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an Arbeitsplätze gelten auch im Homeoffice. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass ein geeigneter Arbeitsplatz im Homeoffice eingerichtet ist. Ein regelmäßiges Zutrittsrecht des Arbeitgebers verschafft ihm die Möglichkeit, seinen Kontrollpflichten nachzukommen.

## **8 Unfallversicherung**

Erleidet der Mitarbeiter im Homeoffice einen Arbeitsunfall, werden die Behandlungskosten grundsätzlich von der gesetzlichen Unfallversicherung übernommen. Voraussetzung ist, dass im Moment des Unfalls ein sachlicher Zusammenhang zur Tätigkeit besteht. Das Bundessozialgericht hat demnach einen Sturz einer Arbeitnehmerin auf der Kellertreppe ihres Wohnhauses auf dem Weg zum Homeoffice-Raum in ihrem Keller als Arbeitsunfall anerkannt (Urteil vom 27.11.2018, Az.: B 2 U 28/17).

Für Rückfragen steht Ihnen unser **> Kapellmann-Arbeitsrechts-Team** gerne zur Verfügung.