

# Homeoffice

**Christiane Droste-Klemp**

**Dr. Peter Rambach**

18. Februar 2021



## Referentin



Christiane Droste-Klempp  
**Magister Volkswirtschaftslehre/  
Germanistik/Geschichte**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

## Referent



Dr. Peter Rambach  
**Rechtsanwalt**

- Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachautor
- Referent von zahlreichen arbeitsrechtlichen Themen
- Mitglied des Arbeitsrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer
- mehrfach als Fachanwalt für Arbeitsrecht in "Deutschlands Top Anwälte" empfohlen ("Focus Spezial" jährlich 2013-2020)

# Inhaltsverzeichnis

„Homeoffice“ und Telearbeit aus (arbeits-)rechtlicher Sicht	5
Begriffe	6
Probleme der Arbeit im Privatbereich	11
Anspruch auf „mobiles Arbeiten“ / „Telearbeit“	14
Homeoffice Vereinbarungen	29
Mobiles Arbeiten und Mitarbeiterüberwachung	36
<b>Lohnsteuer</b>	<b>43</b>
Korrekte Beurteilung 1.Tätigkeitsstätte und Homeoffice	44
Umgang mit Reisekosten	49
Korrekte Bewertung des Firmenwagens	54
Kostenerstattung und Homeoffice-Pauschalen	60
Homeoffice und Steuerrechtliche Besonderheiten	64
<b>Sozialversicherung</b>	<b>71</b>
Beschäftigungsort	72
Korrekte SV-Luft-Bildung bei Rechtskreiswechsel	76
Homeoffice im Ausland	80
<b>Ausblick</b>	<b>85</b>



# „Homeoffice“ und Telearbeit aus (arbeits-) rechtlicher Sicht

# Begriffe – „Homeoffice“

## Homeoffice

- ist kein rechtlicher Begriff und gesetzlich nicht geregelt.
- meint (meist) mobile Arbeit.
- beschreibt, dass gelegentlich Arbeiten an einem anderen Arbeitsplatz als in dem Gebäude des Arbeitgebers, meist von zu Hause aus, erledigt werden.

# Begriffe – „Heimarbeit“

## „Heimarbeiter“ (Definition in § 2 HAG)

- können die Zeit, die Durchführung sowie den Ort ihrer Arbeitsleistung frei bestimmen, Hilfspersonen hinzuziehen und die Werkzeuge sowie die Arbeitsmethode selbstständig wählen
- arbeiten
  - in selbstgewählter Arbeitsstätte (= eigene Wohnung oder selbstgewählte Betriebsstätte)
  - allein oder mit seinen Familienangehörigen
  - im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern,
  - überlassen die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem auftraggebenden Gewerbetreibenden

# Begriffe – „Remote Work“

## „Remote work“ (= Fernarbeit)

- ist kein rechtlicher Begriff und gesetzlich nicht geregelt.
- unterscheidet sich von der Arbeit nur im Homeoffice dadurch, dass sie an jedem beliebigen Ort stattfinden kann.
- Arbeitnehmer ist nicht an das Firmenbüro gebunden. Er kann daheim, auf Reisen, auf einer Parkbank oder am Strand arbeiten.
- Der Kontakt zum Arbeitgeber findet online und telefonisch statt.
- Arbeitsaufgaben müssen sich komplett online erledigen lassen.
- Keine Präsenz im Betrieb erforderlich.

# Begriff - Erscheinungsformen

## Telearbeit

- § 2 Abs. 7 ArbStättV

### Telearbeitsplätze sind

- vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze
- im Privatbereich der Beschäftigten,
- für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten **vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit** und
- die **Dauer** der Einrichtung festgelegt hat.

# Begriff - Erscheinungsformen

## Telearbeit

- § 2 Abs. 7 ArbStättV

Ein **Telearbeitsplatz** ist vom Arbeitgeber **erst dann eingerichtet**, wenn

- Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit **arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung** festgelegt haben und
  - die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten **bereitgestellt und installiert** ist.
- 
- Möglich ist ausschließliche oder alternierende Telearbeit.

## Probleme der Arbeit im Privatbereich

- ArbStättVO „dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.“ (= § 1 ArbStättVO)
- Aber: Arbeitgeber hat nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen.
- Deshalb wird der Anwendungsbereich der ArbStättVO in Bezug auf Telearbeitsplätze im Wesentlichen auf **Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze** beschränkt.
- Im Vordergrund stehen die **Einrichtung** und **Ausstattung** des Bildschirmarbeitsplatzes mit **Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten**.

# Probleme der Arbeit im Privatbereich

- Für Telearbeitsplätze gelten nur die Anforderungen von
  - § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung) bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes.
  - § 6 ArbStättV (Unterweisung).
  - Nr. 6 des Anhangs der Verordnung (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen).
- Die Arbeitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz zu Hause müssen nicht genau den Bedingungen im Betrieb entsprechen.
- Arbeitgeber darf die **Eigenart von Telearbeitsplätzen – Arbeiten in Privaträumen – berücksichtigen.**
- Der Telearbeitsplatz muss aber **sicher und geeignet für die Art der Tätigkeit** (Bildschirmarbeit) sein; die **Gesundheit der Beschäftigten darf nicht gefährdet werden.**

# Begriff - Erscheinungsformen

## Abgrenzung Bildschirmarbeit – mobile (Tele-)Arbeit („Mobile Office“)

- **§ 2 Abs. 5 ArbStättV**

*„Arbeitsplätze, **die sich in Arbeitsräumen befinden und** die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.“*

- **Wichtig:** Schutzvorschriften der ArbStättV gelten unabhängig davon, ob sich der Arbeitsplatz im Betrieb oder in der Wohnung des Arbeitnehmers befindet.

# Anspruch auf „mobiles Arbeiten“?

## Anspruch aus Tarifvertrag? z.B.:

- **Private Versicherungswirtschaft:** Tarifvertrag mobiles Arbeiten (seit 1.7.2019)
- **Deutsche Bahn:** Tarifvertrag zur Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung im DB-Konzern (seit 1.1.2019)
- **Metall und Elektroindustrie:** Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten (seit 1.1.2018)
- **Südwestrundfunk (SWR):** Tarifvertrag zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes im SWR (seit 1.7.2017)
- **Deutsche Telekom:** Tarifvertrag Telearbeit (seit 1.5.2016)
- **Westdeutscher Rundfunk (WDR):** Tarifvertrag über alternierende Telearbeit beim WDR Köln (seit 1.6.2006)

## Gemeinsamkeit: Prinzip der Freiwilligkeit

- für Arbeitgeber (bei der Einführung/dem Angebot) **und**
- für Arbeitnehmer (bei der Annahme des Angebots)

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitgebers?

### Art. 13 GG

(1) **Die Wohnung ist unverletzlich.**

(2) Durchsuchungen dürfen nur durch den Richter .....

(3) Begründen bestimmte Tatsachen den Verdacht, dass jemand eine durch Gesetz einzeln bestimmte besonders schwere Straftat begangen hat, so dürfen zur Verfolgung der Tat **auf Grund richterlicher Anordnung technische Mittel zur akustischen Überwachung von Wohnungen**, in denen der Beschuldigte sich vermutlich aufhält, eingesetzt werden, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise unverhältnismäßig erschwert oder aussichtslos wäre. Die Maßnahme ist zu befristen. Die **Anordnung erfolgt durch einen mit drei Richtern besetzten Spruchkörper**. Bei Gefahr im Verzuge kann sie auch durch einen einzelnen Richter getroffen werden.

(7) **Eingriffe und Beschränkungen** dürfen im übrigen **nur zur Abwehr einer gemeinen Gefahr oder einer Lebensgefahr für einzelne Personen, auf Grund eines Gesetzes auch** zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung, insbesondere zur Behebung der Raumnot, **zur Bekämpfung von Seuchengefahr** oder zum Schutze gefährdeter Jugendlicher vorgenommen werden.

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitgebers?

### § 106 Gewerbeordnung: Weisungsrecht des Arbeitgebers

*„Der **Arbeitgeber kann** Inhalt, **Ort** und Zeit **der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen**, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.“*

- **Heißt das:** Einseitige Anordnung von Telearbeit oder „Homeoffice“ durch den Arbeitgeber ist möglich?

**NEIN!**

- Das Direktionsrecht betrifft **nicht** die Wohnung des Arbeitnehmers.

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitgebers?

### **LAG Berlin-Brandenburg v. 14.11.2018, 17 Sa 562/18**

- Der Arbeitgeber ist **nicht** allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen“ (Rn. 22).
- *„Hierfür bietet § 106 Satz 1 GewO keine Grundlage. Die Umstände einer ausschließlich in der eigenen Wohnung zu verrichtenden Arbeit sind mit einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zusammen mit weiteren Mitarbeitern des Arbeitgebers auszuüben ist, nicht zu vergleichen*
  - *Der Arbeitnehmer verliert den unmittelbaren Kontakt zu seinen Kollegen und die Möglichkeit, sich mit ihnen auszutauschen, wird deutlich verringert.*
  - *Auch werden die Grenzen von Arbeit und Freizeit fließend.*
  - *Der Arbeitnehmer ist für die betriebliche Interessenvertretung und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften schwerer erreichbar.*
  - *Dass Arbeitnehmer gleichwohl z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein können, ändert nichts daran, dass diese Form der Arbeit einem Arbeitnehmer in aller Regel nicht einseitig von dem Arbeitgeber zugewiesen werden kann.“*

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitgebers?

### § 241 Pflichten aus dem Schuldverhältnis

(1) *Kraft des Schuldverhältnisses ist der Gläubiger berechtigt, von dem Schuldner eine Leistung zu fordern. Die Leistung kann auch in einem Unterlassen bestehen.*

(2) *Das Schuldverhältnis kann nach seinem Inhalt **jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.***

= Erweiterung des Direktionsrechts in Ausnahme- und Notsituationen.

### **Konsequenzen:**

- Arbeitnehmer ist **verpflichtet**, auch an anderen Orten oder zu abweichenden Zeiten zu arbeiten und andere Tätigkeiten zu verrichten als arbeitsvertraglich vereinbart.
- Nichtbefolgen einer Weisung ist **Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht.**

**Außerdem:** Evtl. böswilliges Unterlassen einer zumutbaren Tätigkeit i.S.v. § 615 S. 2 BGB?

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitnehmers?

- **Kein (allgemeiner) Anspruch des Arbeitnehmers auf**
  - Einrichtung eines Arbeitsplatzes zuhause.
  - Arbeit „im Homeoffice“.
- **Sondersituation Arbeitsschutz**
  - **§ 618 BGB?** („Pflicht zu Schutzmaßnahmen“)
    - *„(1) Der **Dienstberechtigte hat Räume**, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, **so einzurichten und zu unterhalten** und **Dienstleistungen**, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, **so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.**“*

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitnehmers?

### ▪ ArbG Augsburg, Urteil v. 7.5.2020, 3 Ga 9/20

1. Es besteht **kein gesetzlicher Anspruch** eines Arbeitnehmers auf Erbringung der Arbeitsleistung an einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz (Homeoffice). (Rn.15)
2. Es **obliegt allein dem Arbeitgeber**, wie er seinen Verpflichtungen aus § 618 BGB gerecht wird und sie ermessensgerecht durch entsprechende Ausübung seines Leistungsbestimmungsrechtes umsetzt, um das Ziel zu erreichen, den hausärztlichen Empfehlungen des Arbeitnehmers zu entsprechen. (Rn.16)
3. Ein **Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Einzelbüro besteht nicht**, es fehlt an einer gesetzlichen Regelung, welche den Anspruch stützen könnte. (Rn.18)
4. Auch insoweit ist jedoch der Arbeitgeber verpflichtet, die notwendigen und erforderlichen **Schutzmaßnahmen zu Gunsten des Arbeitnehmers auf Grund § 618 BGB** zu ergreifen, umso mehr eine entsprechende hausärztliche Empfehlung vorliegt. Dies kann auch ein Büro mit mehreren Personen sein, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden sind. (Rn.19)

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Anspruch des Arbeitnehmers?

- **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard (C-ASS) v. 16.4.2020**  
(konkretisiert durch die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel v. 20.8.2020)
- **II. Betriebliches Maßnahmenkonzept für zeitlich befristete zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2**
- **6. Homeoffice**

*„Büroarbeiten sind **nach Möglichkeit im Homeoffice auszuführen**, insbesondere, wenn Büroräume von mehreren Personen mit zu geringen Schutzabständen genutzt werden müssten. Homeoffice kann auch einen Beitrag leisten, Beschäftigten zu ermöglichen, ihren Betreuungspflichten (z.B. Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) nachzukommen. Auf der Themenseite der Initiative Neue Qualität der Arbeit ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)) sind Empfehlungen für Arbeitgeber und Beschäftigte zur Nutzung des Homeoffice aufgelistet.“*

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Corona-ArbSchV – befristet vom 27.1. bis 15.3.2021

- **§ 2 Abs. 4 der Corona-Arbeitsschutz-Verordnung**

*„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung (Homeoffice) auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen“.*

**Problem:** Was sind *zwingende betriebsbedingte Gründe*?

# Anspruch auf „Telearbeit“?

Corona-ArbSchV – befristet vom 27.1. bis 15.3.2021

## Zwingende betriebsbedingte Gründe

- **FAQs des BMAS:**

*„Klar ist, dass **viele Tätigkeiten in Produktion, Dienstleistung, Handel, Logistik** etc. **nicht im Homeoffice** ausgeführt werden können.*

*Angesprochen sind hier daher **vor allem solche Tätigkeiten**, die sich grundsätzlich für die Ausführung im Homeoffice eignen, **die** aber*

- **aus belegbaren und nachvollziehbaren betriebstechnischen Gründen nicht dorthin verlagert werden können**, insbesondere,
- **weil ansonsten der übrige Betrieb nur eingeschränkt oder gar nicht aufrechterhalten werden kann.**“

# Anspruch auf „Telearbeit“?

Corona-ArbSchV – befristet vom 27.1. bis 15.3.2021

## Zwingende betriebsbedingte Gründe

### ▪ FAQs des BMAS:

*„Dies umfasst insbesondere*

- **mit der Büro(-Tätigkeit) verbundene Nebentätigkeiten** wie die **Bearbeitung und Verteilung der eingehenden Post,**
- **die Bearbeitung des Warenein- und Ausgangs,**
- **Schalterdienste** bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten,
- **Materialausgabe,**
- **Reparatur- und Wartungsaufgaben** (z.B. IT-Service),
- **Hausmeisterdienste** und
- **Notdienste** zur Aufrechterhaltung des Betriebes, u.U. auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe.

# Anspruch auf „Telearbeit“?

Corona-ArbSchV – befristet vom 27.1. bis 15.3.2021

## Zwingende betriebsbedingte Gründe

### ▪ FAQs des BMAS:

*„Technische oder organisatorische Gründe und Versäumnisse,*

- *wie z.B. die Nichtverfügbarkeit benötigter IT-Ausstattung,*
- *notwendige Veränderung der Arbeitsorganisation oder*
- *unzureichende Qualifizierung der betroffenen Beschäftigten*

*können i.d.R. **allenfalls befristet bis zur umgehenden Beseitigung des Verhinderungsgrunds** geltend gemacht werden.“*

### **Aber:**

- Aus der Verordnungsbegründung ergibt sich solche Verpflichtung zur Qualifizierung der Beschäftigten, der Anschaffung von IT-Ausstattung und Änderung der Arbeitsorganisation **nicht**.
- Die Begründung hält ausdrücklich fest, dass **keine** Vorgabe besteht, einen Telearbeitsplatz gem. § 2 Abs. 7 der ArbStättVO zu vereinbaren und einzurichten.

# Anspruch auf „Telearbeit“?

Corona-ArbSchV – befristet vom 27.1. bis 15.3.2021

## Zwingende betriebsbedingte Gründe

- **FAQs des BMAS:**

*„Im Einzelfall können auch **besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes** als Verhinderungsgründe geltend gemacht werden, die z.B. über übliche Verschlüsselungssysteme hinausgehende technische und/oder räumliche Voraussetzungen erfordern.“*

### **Beispiel:**

- Wenn Familienmitglieder oder auch sonstige Mitbewohner Zugriff auf Daten und Informationen haben könnten,
- Arbeitnehmer, die mit besonders sensiblen Daten (z.B. Gesundheitsdaten, Mandatsdaten) befasst sind, wenn am Heimarbeitsplatz kein Datenschutzniveau sichergestellt werden kann, das dem des Betriebs entspricht.

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Corona-ArbSchV

Arbeitnehmer **müssen** Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers **nicht annehmen**.

### ▪ FAQs des BMAS:

- Arbeiten von zu Hause ist auch in der Pandemie **an die Zustimmung der Beschäftigten geknüpft**.
- Eine abweichende Festlegung des vertraglichen Arbeitsortes bedarf **in jedem Fall einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung**.

*„Grund hierfür ist zum einen, dass Arbeitgeber nicht auf den **privaten Wohnraum** des Beschäftigten, **als ausgelagerte "Bürofläche"** zurückgreifen kann und das **Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung** einer solchen Verpflichtung entgegensteht.*

*Zum anderen gibt es **zahlreiche weitere Sachgründe** (kein geeigneter Bildschirmarbeitsplatz, **räumliche Enge**), die einer solchen Verpflichtung der Beschäftigten entgegenstehen können.“*

# Anspruch auf „Telearbeit“?

## Corona-ArbSchV

- Arbeitnehmer haben **kein subjektives Klagerecht**
- betroffene Arbeitnehmer sollen sich bei Weigerung des Arbeitgebers bzw. fehlendem Angebot nach Auffassung des BMAS an die Aufsichtsbehörden oder Unfallversicherungsträger wenden

## Bei Verstoß des Arbeitgebers:

- Ämter für Arbeitsschutz könnten die Tätigkeit im Betrieb gem. § 22 ArbSchG untersagen.
- Bußgeld ist **nicht** vorgesehen.

# Homeoffice-Vereinbarungen

## Situation nach Corona

- **Keine Konkretisierung** auf „Homeoffice-Tätigkeit“
- **Kein** Anspruch aus **betrieblicher Übung**
- Für Beendigung evtl. Widerrufs-/Rückruffrist einzuhalten
- Evtl. Versetzung i.S.v. § 99 BetrVG – Zustimmung des Betriebsrats erforderlich
- Evtl. Notwendigkeit der Änderungskündigung

# Homeoffice-Vereinbarungen

## ▪ Vorteile von Telearbeit

- Einhaltung des Arbeitsschutzes ist für den Arbeitgeber besser kontrollierbar.
- Datenschutzverstöße sind durch einen festen Arbeitsplatz seltener.
- Arbeitnehmer ist besser erreichbar, weniger Ablenkungen ausgesetzt und voraussichtlich konzentrierter.

## ▪ Vorteile von mobiler Arbeit

- Arbeitsschutzrechtliche Regelungen gelten nur eingeschränkt, sodass eine einfachere und flexiblere Umsetzung möglich ist.
- Arbeitnehmer ist nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz beschränkt, Reisezeiten können effizienter genutzt werden.
- Es entstehen für den Arbeitgeber weniger Kosten als bei Telearbeit.

# Homeoffice-Vereinbarungen

- **Nachteile von Telearbeit:**

- Höhere Anforderungen an den Arbeitsschutz als bei mobiler Arbeit
- Höhere Kosten als bei mobiler Arbeit

- **Nachteile von mobiler Arbeit**

- Im Vergleich zur mobilen Arbeit erhöhtes Risiko von Datenschutzverstößen/einer Verletzung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.
- Erhöhtes Risiko von Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz.

# Homeoffice-Vereinbarungen

- **(Rechts-)Grundlage** ist regelmäßig eine arbeitsvertragliche Vereinbarung
- **Form:** Empfehlung schriftlich
- **Inhalt:**
  - Arbeitszeit
  - technische Einrichtung und Ausstattung
  - Regelung über
    - die Kosten der Einrichtung, Mietkosten, Heizung, Strom, Internet, Telefon etc. (evtl. § 670 BGB)
    - Zutrittsrecht für den Arbeitgeber für die Einrichtung und Beurteilung des Arbeitsplatzes (u.a. für die Überprüfung der Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften)

# Homeoffice-Vereinbarungen

- **Arbeitsschutz**
- Es gelten generell **dieselben Arbeitsschutzvorschriften** wie beim Arbeitsplatz im Betrieb.
- D.h. insbesondere:
  - das Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
  - die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV),
  - das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die dazu erlassenen Arbeitsschutzverordnungen.

# Gesetzliche Unfallversicherung und Homeoffice

- **BSG, Urteil v. 27.11.2018, B 2 U 28/17 R**
  - Beschäftigte sind zuhause gesetzlich unfallversichert, wenn sie in Ausübung ihrer versicherten Tätigkeit **Betriebswege** zurücklegen, um ihre häusliche Arbeitsstätte ("home office") zu erreichen.
  
- **BSG, Urteil v. 31.8.2017, B 2 U 9/16 R**
  - Der Sturz einer Selbstständigen in der Privatwohnung ist in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, wenn sie eine Verrichtung mit einer Handlungstendenz ausführt, die objektivierbar dem Geschäftsbetrieb dient.
  
- **BSG, Urteil v. 5.7.2016, B 2 U 5/15 R**
  - Ein in der gesetzlichen Unfallversicherung geschützter Betriebsweg scheidet aus, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Homeoffice) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen.

# Homeoffice-Vereinbarungen

- **Datenschutz**
- **DSGVO und BDSG gelten** auch im „Homeoffice“
- Arbeitgeber ist/bleibt „**Verantwortlicher**“ (Art. 4 Nr. 7 DSGVO)
- Arbeitgeber ist/bleibt für Einhaltung der technisch-organisatorischen, datenschutzrechtlich erforderlichen Standards verantwortlich (Art. 24 DSGVO)
- Arbeitgeber muss geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen, dass personenbezogene Daten nicht Dritten zugänglich gemacht werden (Art. 25 Abs. 2 DSGVO).

*„Der Verantwortliche trifft **geeignete technische und organisatorische Maßnahmen**, die **sicherstellen**, dass durch Voreinstellung nur **personenbezogene Daten**, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verarbeitungszweck erforderlich ist, verarbeitet werden. Diese Verpflichtung gilt für **die Menge** der erhobenen personenbezogenen Daten, **den Umfang ihrer Verarbeitung, ihre Speicherfrist und ihre Zugänglichkeit.**“*

- **Anforderungen des (neuen) GeschGehG**
  - Notwendigkeit „*angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen*“

# Mobiles Arbeiten und Mitarbeiterüberwachung

- **Darf die Einschaltung der Kamera bei Videokonferenzen verlangt werden?**
- **Ausgangspunkt:** Befindet sich der Arbeitnehmer während der Videokonferenz in den Büroräumlichkeiten oder im „Homeoffice“?
- **Im Büro:**
  - Anordnung einer Videokonferenz unter tatsächlicher Nutzung der Kamera entspricht „billigem Ermessen“ (§ 106 GewO), wenn
    - sie gegenüber allen TeilnehmerInnen ergeht.
    - der Vorgesetzte – sofern er selbst teilnimmt – die Kamera ebenfalls aktiviert hat.
    - die Aufzeichnungsfunktion ausgeschaltet/deaktiviert ist.

# Mobiles Arbeiten und Mitarbeiterüberwachung

- **Darf die Einschaltung der Kamera bei Videokonferenzen verlangt werden?**
- **Zuhause bzw. „mobil“:**
  - **Problem:** Mitarbeiter befinden sich in ihrem privaten Umfeld, evtl. sind Einrichtungsgegenstände, Bilder, Haustiere oder Familienangehörige im Bild zu sehen (Eingriff in das Persönlichkeitsrecht durch die Bildübertragung).
  - **Frage:** Ist eine Videokonferenz erforderlich (vgl. § 26 Abs. 1 BDSG), oder reicht nicht eine „einfache“ Telefonkonferenz?
  - **Lösung:** Videohintergrund wird durch die Videokonferenz-Software „weichgezeichnet“ oder ganz ausgetauscht.
- **D.h.:** Arbeitnehmer dürfen die Teilnahme an Videokonferenzen „mit Bild“ in der Regel nicht verweigern.
- **Mitbestimmung** des Betriebsrats beachten, §§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG.

# Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung

- **MBR bei der Einführung von mobiler Arbeit?**
- **Referentenentwurf eines Betriebsrätetärkungsgesetzes v. 21.12.2020:**
- **Neuer § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG vorgesehen:** „Ausgestaltung von mobiler Arbeit“
  - **Entwurfsbegründung:** „Die **Rechte der Betriebsräte** im Hinblick auf mobile Arbeit **werden zu einem Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von regelmäßiger wie auch anlassbezogener mobiler Arbeit ausgebaut.** Eine Vereinbarung der mobilen Arbeit auf betrieblicher Ebene ist im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil diese einheitlich verbindliche und auf den Betrieb zugeschnittene Regeln zu mobiler Arbeit schafft und zugleich dazu beiträgt, die mit mobiler Arbeit verbundenen Gefahren zu reduzieren. Dazu gehört insbesondere die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben.“

# Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung

- **MBR bei der Einführung von mobiler Arbeit?**
- **Referentenentwurf eines Betriebsrätetärkungsgesetzes v. 21.12.2020:**
  - **Entwurfsbegründung zum Erfüllungsaufwand:**

Mobiles Arbeiten wird nach der WSI Betriebsrätebefragung 2016 nur in 13% der Betriebe verstärkt angeboten und genutzt. Zugleich hat eine Befragung von Beschäftigten und Personalleitern ergeben, dass **74% der Beschäftigten, die bisher nicht im Home Office arbeiten können, gerne die Möglichkeit hierzu hätten** (Forschungsmonitor des BMAS „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“, 2015). **Es ist deshalb davon auszugehen, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit anstreben werden.** Aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2017 ergibt sich, dass Betriebsvereinbarungen zu „Tele- und Heimarbeit“ seit 2015 (innerhalb von 2 Jahren) um 6 % zugenommen haben (Quelle: WSI-Policy Brief Nummer 25). **Es wird daher davon ausgegangen, dass jährlich 3 % der Betriebe Handlungsbedarf sehen und Betriebsvereinbarungen anstreben.** Bezogen auf 108.000 Betriebe insgesamt entspricht dies 3.240 Fällen. Es wird zur Vereinfachung auch hier angenommen, dass in höchstens 6,5 % dieser Fälle die Einigungsstelle angerufen werden wird. Dies entspricht maximal 211 Fällen pro Jahr. Unter Berücksichtigung der Kosten einer Einigungsstelle von durchschnittlichen 7.500 Euro ergibt sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 1.582.500 Euro.

# Mobiles Arbeiten und Mitbestimmung

- **MBR bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit?**
- **Unterrichtungs- und Beratungsrechte**
  - § 80 BetrVG
  - § 90 BetrVG,
- **Mitbestimmungsrechte**
  - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (z.B. wg. Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit)
  - § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Verteilung der Arbeitszeit)
  - § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Vorübergehende Veränderung der Arbeitszeit)
  - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Nutzung bestimmter Software)
  - § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Fragen des Gesundheitsschutzes)
- **Sonstige Beteiligungsrechte**
  - §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG (Versetzung)

# Mobiles Arbeiten in der Betriebsratsarbeit

## § 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

(1) Die **Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats**, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung **können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen**, wenn **sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können**. Eine **Aufzeichnung ist unzulässig**. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die **Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen**. Gleiches gilt für die von den in Satz 1 genannten Gremien gebildeten Ausschüsse.

(2) Für die **Einigungsstelle** und den **Wirtschaftsausschuss** gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 **entsprechend**.

(3) **Versammlungen** nach den §§ 42, 53 und 71 können **mittels audiovisueller Einrichtungen** durchgeführt werden, **wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis** von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine **Aufzeichnung ist unzulässig**.

# Mobiles Arbeiten in der Betriebsratsarbeit

## § 129 BetrVG Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie

- Gremien dürfen in diesem Rahmen auch **Beschlüsse** fassen, was dem herkömmlichen Verständnis des § 33 Abs. 1 BetrVG widerspricht, wonach Betriebsratsbeschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der (körperlich) *anwesenden* Mitglieder gefasst werden.
- **Keine Pflicht** des BR, davon Gebrauch zu machen; Vorsitzender entscheidet nach Ermessen.
- Ggf. hat Arbeitgeber ausreichend großen Tagungsraum zur Verfügung zu stellen.
- **Kosten für Ausstattung** der BR-Mitglieder zur Teilnahme nach § 129 BetrVG **trägt der AG**.
- Zunächst bis 31.12.2020 befristete Regelung wurde **bis zum 30.6.2021 verlängert** (Art. 4 des BeschSiG v. 20.11.2020, BGBl. I, S. 2691).



# 2.

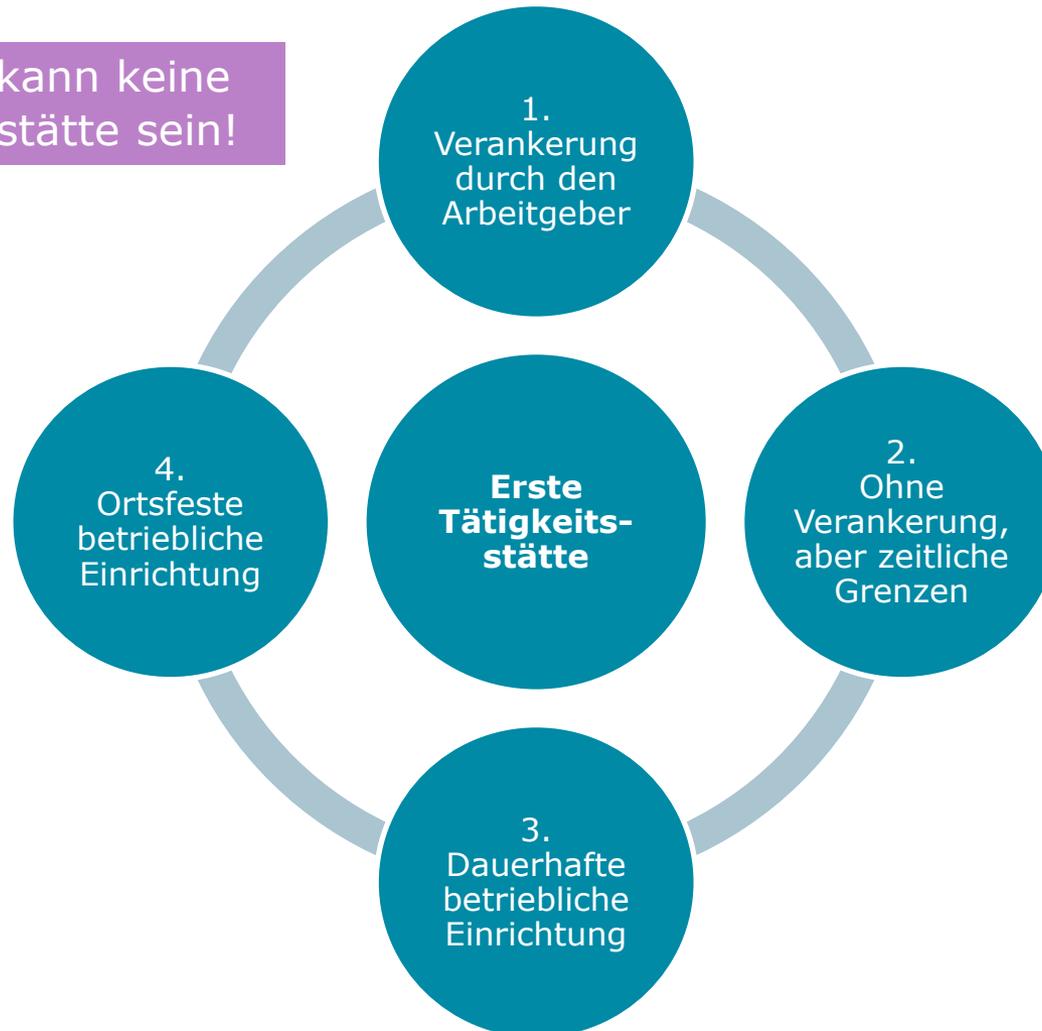
## Lohnsteuer

# Homeoffice und korrekte Beurteilung der 1. Tätigkeitsstätte im Steuerrecht



# Erste Tätigkeitsstätte im Steuerrecht

Homeoffice kann keine  
1. Tätigkeitsstätte sein!



# Erste Tätigkeitsstätte im Steuerrecht

## Verankerung durch den Arbeitgeber

- Arbeitsrechtliche Zuordnung durch den Arbeitgeber

## Ohne Verankerung - Zeitliche Grenzen

- Ein Drittel der Arbeitszeit
- Zwei volle Arbeitstage pro Woche
- Zeitlich unbefristet („bis auf weiteres“)

## Dauerhafte betriebliche Einrichtung

- Voraussichtlich länger als 4 Jahre
- Für das gesamte Arbeitsverhältnis
- Zeitlich unbefristet

## Ortsfeste betriebliche Einrichtung

- Bürogebäude, Werksgelände
- Baucontainer (Baubüro)
- **Nicht:** LKW, Schiff, Flugzeug
- **Nicht:** Homeoffice

# Beispiel: „Homeoffice kann keine 1. Tätigkeitsstätte sein“

Ein Vertriebsleiter wohnt in der Nähe von Hamburg (10 km).  
Er übt seine Tätigkeit aus:

- **Homeoffice:** ca. 1 Tag/Woche
- **Berlin:** 2 bis 3 mal pro Woche
- **Düsseldorf:** mindestens 1 Tag/Woche
- **Hamburg:** Meeting 3 Tage/Monat



Ohne Verankerung zu  
einer 1. Tätigkeitsstätte

# Lösung: Verankerung, da Homeoffice keine 1. Tätigkeitsstätte sein kann“

**Steuerlich sinnvolle  
Lösung:  
Zuordnung nach Hamburg**

## **Wichtig:**

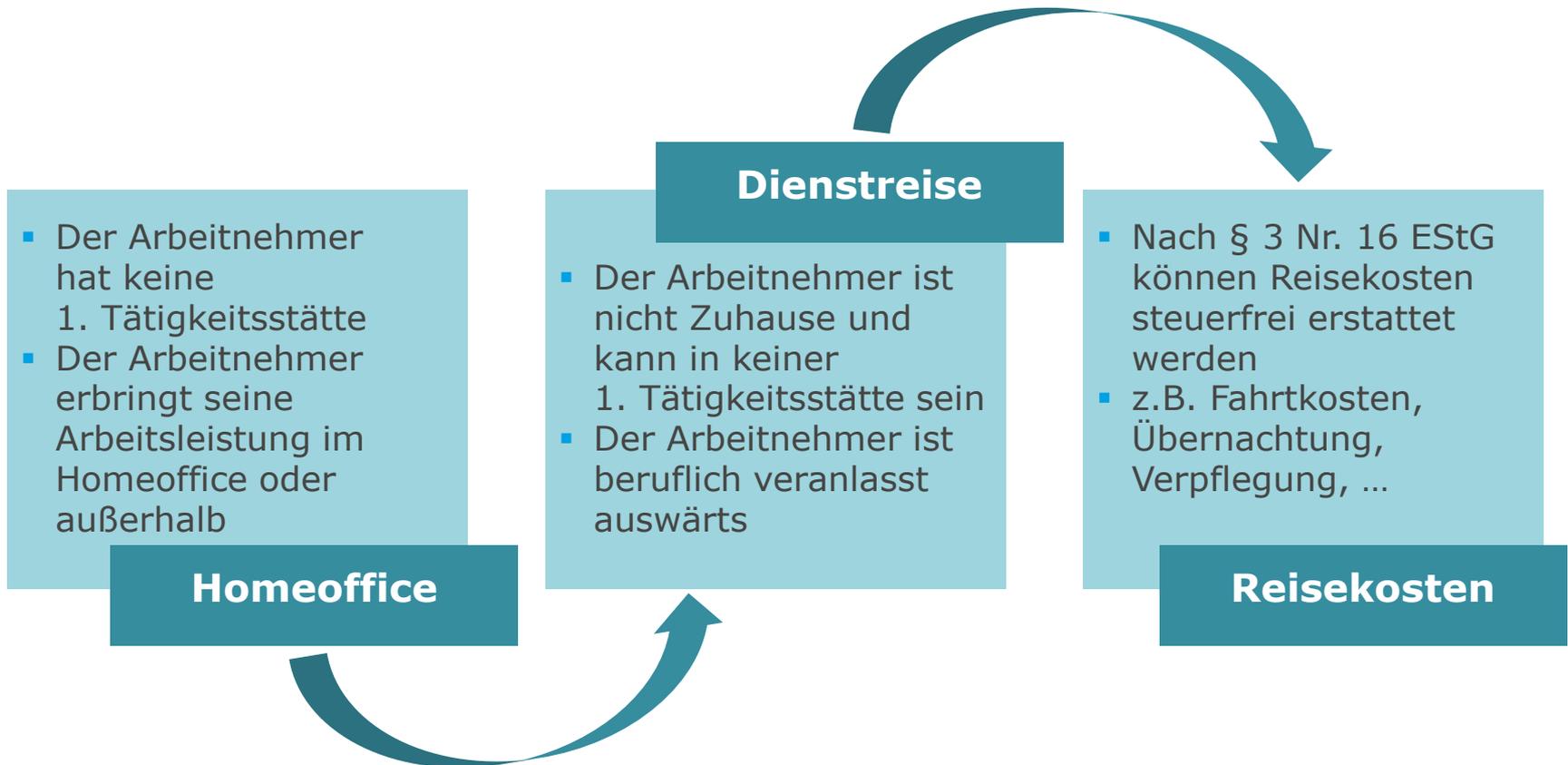
Das Homeoffice kann nie zur ersten Tätigkeitsstätte werden. Eine arbeitsrechtliche Zuordnung zum Arbeitszimmer ist daher steuerlich nicht wirksam.



# Umgang mit Reisekosten (VMA) und Homeoffice



# Umgang mit Reisekosten und Homeoffice



# Verpflegungsmehraufwendungspauschalen

Neue  
Regelung  
ab 01/2020



## Beispiel: Dienstreise nach Berlin

Vertriebsleiter fährt am 25. Januar bis 27. Januar von Zuhause mit seinem Firmenwagen zu einem Kunden nach Berlin:

### Steuerfreie Reisekosten:

- Übernachtungskosten
- Verpflegungsmehraufwand:
  - 25. Januar 14 Euro
  - 26. Januar 28 Euro
  - 27. Januar 14 Euro
- Vom Arbeitgeber bezahlte Mahlzeiten (bspw. Frühstück im Hotel) sind von der VMAP zu kürzen.
- Reisenebenkosten (Taxi, ...)



# Kürzung der Verpflegungspauschalen

**Inland**  
**5,60 Euro**

- Bei einem Frühstück um 20 % der Verpflegungspauschale für 24-stündige Abwesenheit (28 Euro Inland)

**Inland**  
**11,20 Euro**

- Bei einem Mittagessen um 40 % der Verpflegungspauschale für 24-stündige Abwesenheit (28 Euro Inland)

**Inland**  
**11,20 Euro**

- Bei einem Abendessen um 40 % der Verpflegungspauschale für 24-stündige Abwesenheit (28 Euro Inland)

# Korrekte Beurteilung des Firmenwagens mit und ohne Homeoffice



# Steuerrechtliche Regelungen bei Firmenwagenüberlassung

## Pauschale Bewertung

- 1%-Regelung für Privatnutzung
- Zusätzlich für Fahrten Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte 0,03% bzw. 0,002%

## Fahrtenbuch-Regelung

- Ermittlung der KFZ-Kosten pro km
- Ansatz für Privatfahrten
- Zuzüglich Fahrten Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte

**BMF – RS (IV C 5 - S 2334/18/10001) vom 4.4.2018**

# Steuerrechtliche Regelungen bei Firmenwagenüberlassung

- Grundsätzlich ist die Ermittlung des Zuschlags kalendermonatlich mit 0,03 % des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vorzunehmen (§ 8 Absatz 2 Satz 3 EStG).
- Ein durch Urlaub oder Krankheit bedingter Nutzungsausfall ist im Nutzungswert pauschal berücksichtigt.

**Vgl. RZ 9 BMF – RS (IV C 5 - S 2334/18/10001) vom 4.4.2018**

# Beispiel 1: Firmenwagenüberlassung mit Privatnutzung und Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte

## Firmenwagen 3 Varianten (Diesel, Hybrid, Elektro)

Dienstwagen mit Privatnutzung + Fahrt zur 1. Tätigkeitsstätte (25 km)

### Diesel: Ansatz 100 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 48.800,00 Euro  
 1%: 488,00 Euro  
 0,03: 366,00 Euro

### Plug-In-Hybrid: Ansatz 50 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 24.400,00 Euro  
 1%: 244,00 Euro  
 0,03: 183,00 Euro

### Elektro: Ansatz 25 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 12.200,00 Euro  
 1%: 122,00 Euro  
 0,03: 91,50 Euro

# Beispiel 2: Firmenwagenüberlassung mit Privatnutzung und Nutzung für Einzel-Fahrten zwischen Wohnung und 1. Tätigkeitsstätte

## Firmenwagen 3 Varianten (Diesel, Hybrid, Elektro)

Dienstwagen mit Privatnutzung + Fahrt zur 1. Tätigkeitsstätte (25 km)  
Tätigkeit: 2 Tage/Woche im Homeoffice und 3 Tage/Woche in der 1. TS  
Möglich: Einzelfahrtbewertung 0,002% (durchschnittlich 12 Tage/Monat in 1. TS)

### Diesel:

Ansatz 100 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 48.800,00 Euro

1%: 488,00 Euro

0,002: 292,80 Euro

### Plug-In-Hybrid:

Ansatz 50 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 24.400,00 Euro

1%: 244,00 Euro

0,002: 146,40 Euro

### Elektro:

Ansatz 25 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 12.200,00 Euro

1%: 122,00 Euro

0,002: 73,20 Euro

# Beispiel 3: Firmenwagenüberlassung mit Privatnutzung und Homeoffice ohne

## 1. Tätigkeitsstätte

### Firmenwagen 3 Varianten (Diesel, Hybrid, Elektro)

Dienstwagen mit Privatnutzung

#### Diesel:

Ansatz 100 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 48.800,00 Euro

1%: 488,00 Euro

#### Plug-In-Hybrid:

Ansatz 50 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 24.400,00 Euro

1%: 244,00 Euro

#### Elektro:

Ansatz 25 % BLP

Fahrzeugpreis: 48.857,00 Euro

BLP: 12.200,00 Euro

1%: 122,00 Euro

# Kostenerstattung und korrekte Handhabung der Homeoffice-Pauschalen



# Steuerfreie Kostenerstattung und Homeoffice-Pauschalen



## Überlassung von Büromöbeln – ausschließlich zu beruflichen Zwecken (19.3 Abs. 2 Nr. 1 LStR)

- Bürotische, Bürostühle, Schreibtischfluter, ...
- Überwiegend eigenbetriebliches Interesse



## Überlassung von Datenverarbeitungsgeräten (§ 3 Nr. 45 EStG)

- Handy, Laptop, Internet, ...



## Homeoffice-Pauschale (§ 4 Abs. 5 S.1 Nr 6b EstG)

- Pro Homeoffice-Tag 5 Euro maximal 600 Euro / 120 HO-Tage
- Befristet für 2020 und 2021
- Es erfolgt eine Anrechnung auf die Werbungskosten-Pauschale

# Homeoffice-Pauschalen und häusliches Arbeitszimmer (§ 4 Abs. 5 S.1 Nr 6b EstG)

„Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten der Ausstattung. Dies gilt nicht, wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Fall wird die Höhe der abziehbaren Aufwendungen auf 1 250 Euro begrenzt; die Beschränkung der Höhe nach gilt nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet. **Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nach den Sätzen 2 und 3 verzichtet, kann der Steuerpflichtige für jeden Kalendertag, an dem er seine betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene Betätigungsstätte aufsucht, für seine gesamte betriebliche und berufliche Betätigung einen Betrag von 5 Euro abziehen, höchstens 600 Euro im Wirtschafts- oder Kalenderjahr.**“

## Erstattung von Telefon - Internetkosten

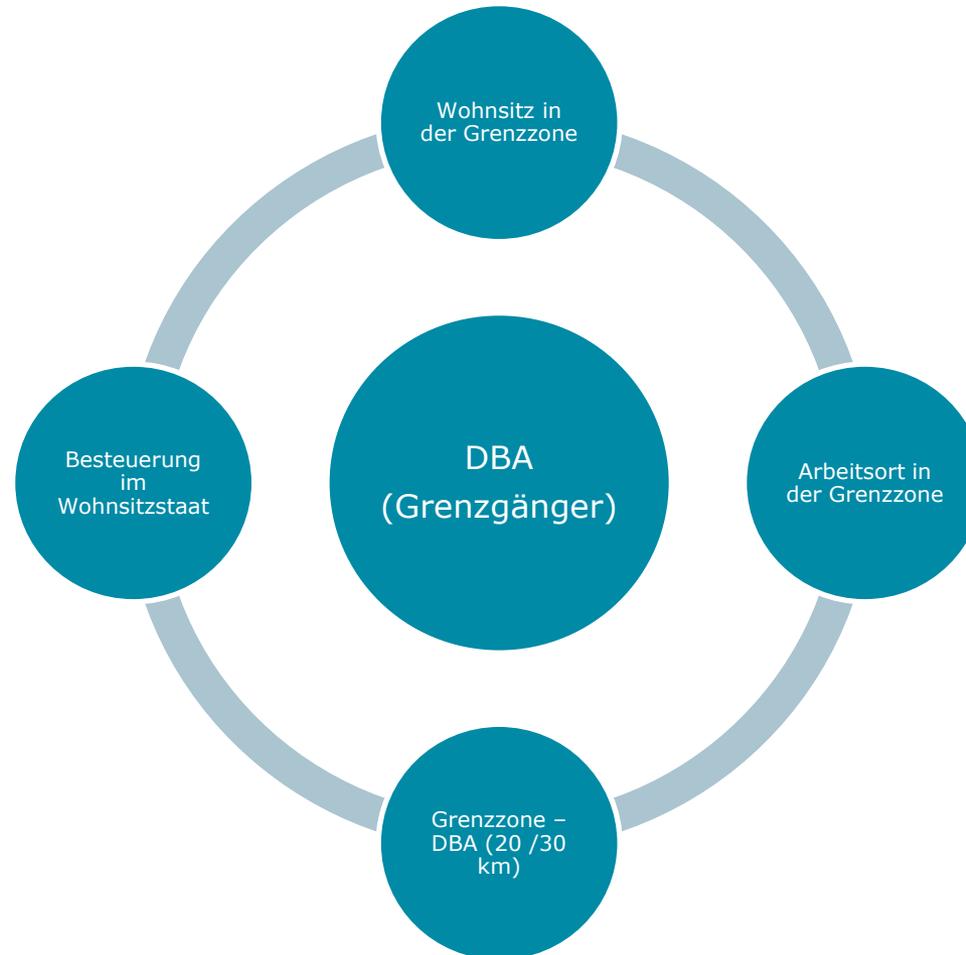
- Wenn Arbeitgeber ihren Mitarbeitern **beruflich angefallene Kosten erstatten**, handelt es sich **um steuerfreien Auslagenersatz** (§ 3 Nr. 50 EStG).
- Zur Vereinfachung kann der Arbeitgeber jedoch **bei regelmäßig wiederkehrenden Aufwendungen pauschalen Auslagenersatz** gewähren, wenn die Aufwendungen für einen **repräsentativen Zeitraum von drei Monaten** im Einzelnen anhand von (Fremd- und Eigen-)Belegen aufgezeichnet werden (R 3.50 Abs. 2 Satz 2 LStR).
- **Aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis bis zu 20 % des Rechnungsbetrags**, höchstens **20 Euro monatlich pauschal** steuerfrei erstattet werden (R 3.50 Abs 2 Satz 4 LStR).
- Die **Aufzeichnungen und dazugehörigen Belege** nimmt der Arbeitgeber **zum Lohnkonto**.
- Das gilt für alle Arten der modernen Telekommunikation, also für Telefon, Handy bzw. Smartphone und Tablet sowie Internet (R 3.50 Abs 2 Satz 3 LStR).

**Wichtig** | Die vom Arbeitgeber erstatteten Internet- und Telefonkosten können vom Arbeitnehmer nicht mehr als Werbungskosten angesetzt werden.

# Homeoffice und steuerrechtliche Besonderheiten (Grenzgänger, Homeoffice im Ausland)



# Steuerrechtliche Besonderheiten: Grenzgänger Regelungen in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)



# Steuerrechtliche Besonderheiten: Grenzgänger Regelungen in den jeweiligen DBA

- Grenzgänger sind Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz im Grenzbereich zwischen zwei Staaten haben und in dem einen Staat arbeiten und in dem anderen Staat wohnen.
- Die Besteuerung eines Grenzgängers erfolgt im Wohnsitzstaat.
- Die Grenzpendlerregelung kommt nicht zur Anwendung, wenn der Wohnsitz oder der Arbeitsort außerhalb der Grenzzone liegt. Als Grenzzone werden in den Doppelbesteuerungsabkommen 20 km bis 30 km genannt.
- Im Einzelfall ist zu prüfen, welches Doppelbesteuerungsabkommen zur Anwendung kommt und wie die Grenzzone in diesem Abkommen gefasst ist.
- Kommt keine Grenzpendlerregelung zur Anwendung, liegt das Besteuerungsrecht meist beim Tätigkeitsstaat.

# Steuerrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger und Homeoffice

- Das Besteuerungsrecht des jeweiligen Wohnsitzstaates setzt voraus, dass der Arbeitnehmer täglich zwischen den beiden Staaten vom Wohnsitz zum Arbeitsort pendelt.
- Kehrt ein Arbeitnehmer nicht arbeitstäglich an seinen Wohnsitz zurück oder ist er ausnahmsweise an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, bleibt die Grenzgängereigenschaft erhalten, wenn er im Kalenderjahr an höchstens 45 Tagen im jeweiligen Kalenderjahr (bzw. bei nicht ganzjähriger Grenzgängertätigkeit gilt die 20-%-Grenze der gesamten Arbeitstage pro Kalenderjahr) nicht zum Wohnsitz zurückkehrt oder/und zeitweise außerhalb der Grenzzone für seinen Arbeitgeber tätig ist.
- Krankheits- und Urlaubstage sowie arbeitsfreie Sonn- und Feiertage sind nicht auf die 45 Tage anzurechnen.
- Hingegen gelten Homeoffice-Tage als sogenannte „schädliche Tage“ und sind auf die 45 Tage anzurechnen.

# Steuerrechtliche Besonderheiten für Grenzgänger und Homeoffice – Folgen bei Überschreiten der 45-Tage



- Der Arbeitslohn muss auf zwei Staaten aufgeteilt werden.
- Das Besteuerungsrecht bleibt für die Homeoffice-Tage im Wohnsitzstaat.
- Hingegen müssen nun die tatsächlichen Arbeitstage am Arbeitsort nach dem Steuerrecht des jeweiligen Staates versteuert werden – Aufteilung von Arbeitslohn.
- Zur Abmilderung der Situation durch Corona hat Deutschland mit verschiedenen Staaten Regelungen getroffen.
- Diese sehen vor, dass Homeoffice-Tage (wegen Corona) grundsätzlich unschädlich sind.
- Jedoch müssen die Sonderregelungen mit den jeweiligen Staaten im Einzelnen beachtet werden.

# Steuerrechtliche Besonderheiten für Homeoffice Tätigkeiten im Ausland

- In Hinblick auf die Einkommenssteuerpflicht gilt, dass eine EU-weite, einheitliche Regelung nicht besteht. In Deutschland wird die Einkommenssteuer als Quellensteuer automatisch von dem hier berechneten und ausgezahlten Gehalt abgezogen.
- Wird die Tätigkeit jedoch in einem anderen Staat erbracht, kann nach den dortigen Regelungen zur Einkommenssteuer zusätzlich eine solche Steuer anfallen.
- Zahlreiche Staaten haben Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen, nach denen eine zweifache Besteuerung von Einkommen unter bestimmten Voraussetzungen nicht erfolgt.

# Steuerrechtliche Besonderheiten für Homeoffice Tätigkeiten im Ausland

- Außerdem gilt es zu beachten, dass die Homeoffice-Tätigkeit im Ausland unter Umständen dazu führen kann, dass eine steuerpflichtige Betriebsstätte begründet wird.
- In einem solchen Fall können erhebliche Zusatzaufwendungen sowie eine steuerliche Erfassung im Ausland auf das Unternehmen zukommen.
- Jeder Einzelfall ist genau zu prüfen, um unangenehme Folgewirkungen zu vermeiden.



3.

**Sozialversicherung**

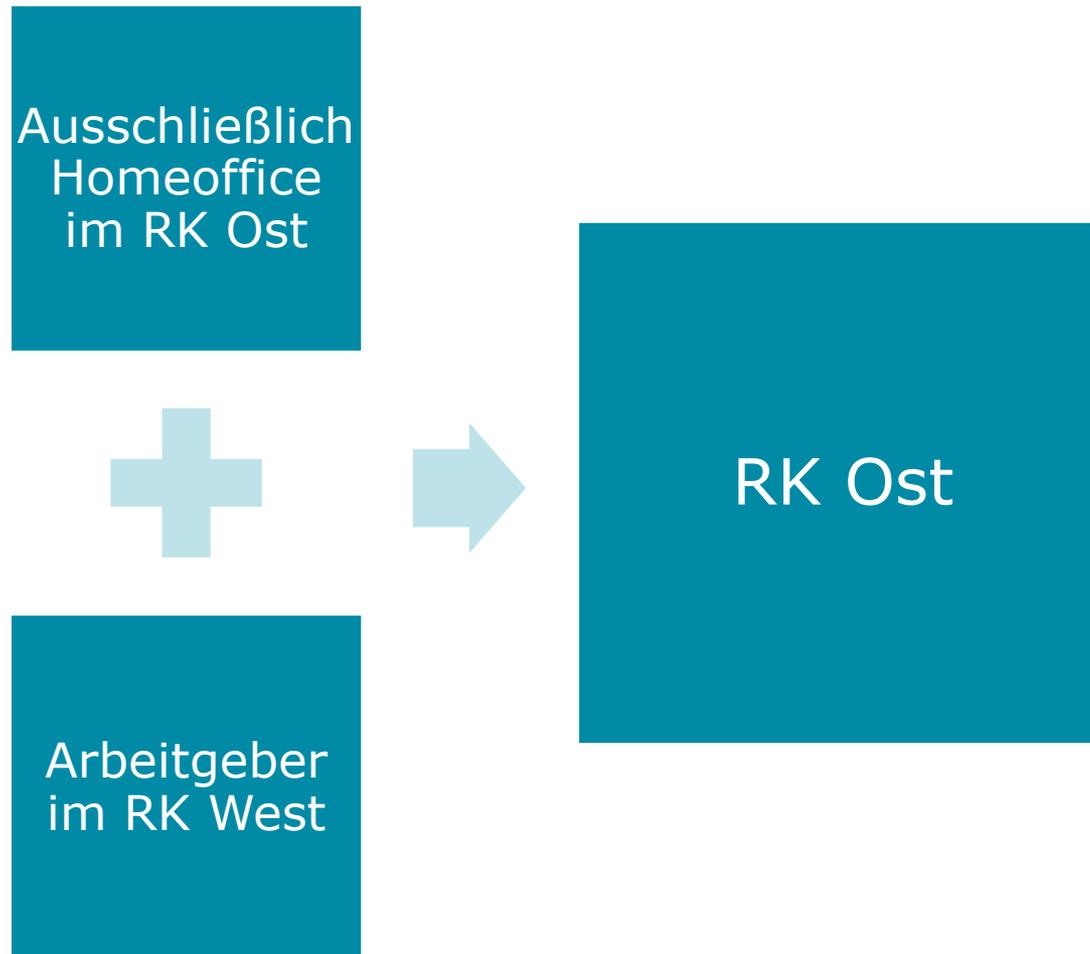
# Beschäftigungsort – Abgrenzung Rechtskreis West/Ost



# Korrektter Beschäftigungsort bei Beschäftigungen im Rechtskreis West oder im Rechtskreis Ost



# Korrektter Beschäftigungsort bei Beschäftigungen im Rechtskreis West oder im Rechtskreis Ost



# Korrektter Beschäftigungsort bei Beschäftigungen im Rechtskreis West oder im Rechtskreis Ost



- Sowohl bei der ausschließlichen Tätigkeit im Rahmen eines Homeoffice als auch bei einer mehrtägigen Anwesenheit pro Woche im Unternehmen kommt es zu der Frage, welcher Ort in sozialversicherungsrechtlicher Sicht als Beschäftigungsort anzusehen ist.
- Wichtig ist das für die korrekte Anwendung der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.
- Zu prüfen ist dies, wenn Wohnort und Ort der Betriebsstätte sowohl im Rechtskreis West und im Rechtskreis Ost liegen.
- Die Bewertung, welcher Ort bei Homeoffice-Arbeitsplätzen als Beschäftigungsort gilt, ist – entsprechend der Vorgaben des § 9 SGB IV – grundsätzlich danach auszurichten, wo die Beschäftigung überwiegend ausgeübt wird.

# Korrekte SV-Luft-Bildung bei Rechtskreiswechsel



## RV/ALV-Luft-Bildung Rechtskreis West/Ost

RV/ALV-Luft/Mo.  
RK West

BBG 7.100 Euro

Gehalt 5.000 Euro

RV/ALV-Luft  
2.100 Euro

RV/ALV-Luft/Mo.  
RK Ost

BBG 6.700 Euro

Gehalt 5.000 Euro

RV/ALV-Luft  
1.700 Euro

## SV-Luft-Bildung bei Rechtskreiswechsel

- Eine weitere Besonderheit gilt bei der Bildung der SV-Luft bei einer Einmalzahlung nach einem Rechtskreiswechsel.
- Der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung verringert die SV-Luft des aktuellen Rechtskreises entsprechend.
- Wurden für die Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung auch Beitragszeiten des anderen Rechtskreises berücksichtigt (bei einem Rechtskreiswechsel innerhalb eines Kalenderjahrs) und übersteigt deshalb der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung die im aktuell maßgebenden Rechtskreis gebildete SV-Luft, verringert der übersteigende Betrag die SV-Luft des anderen Rechtskreises.

## Beispiel: Einmalzahlung und RV/ALV-Luft-Bildung bei Rechtskreiswechsel

- Ein Arbeitnehmer (freiwillig krankenversichert) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und wechselt den Rechtskreis zum 1.6.2021. Der Arbeitnehmer erhält in 06/2021 eine Einmalzahlung.

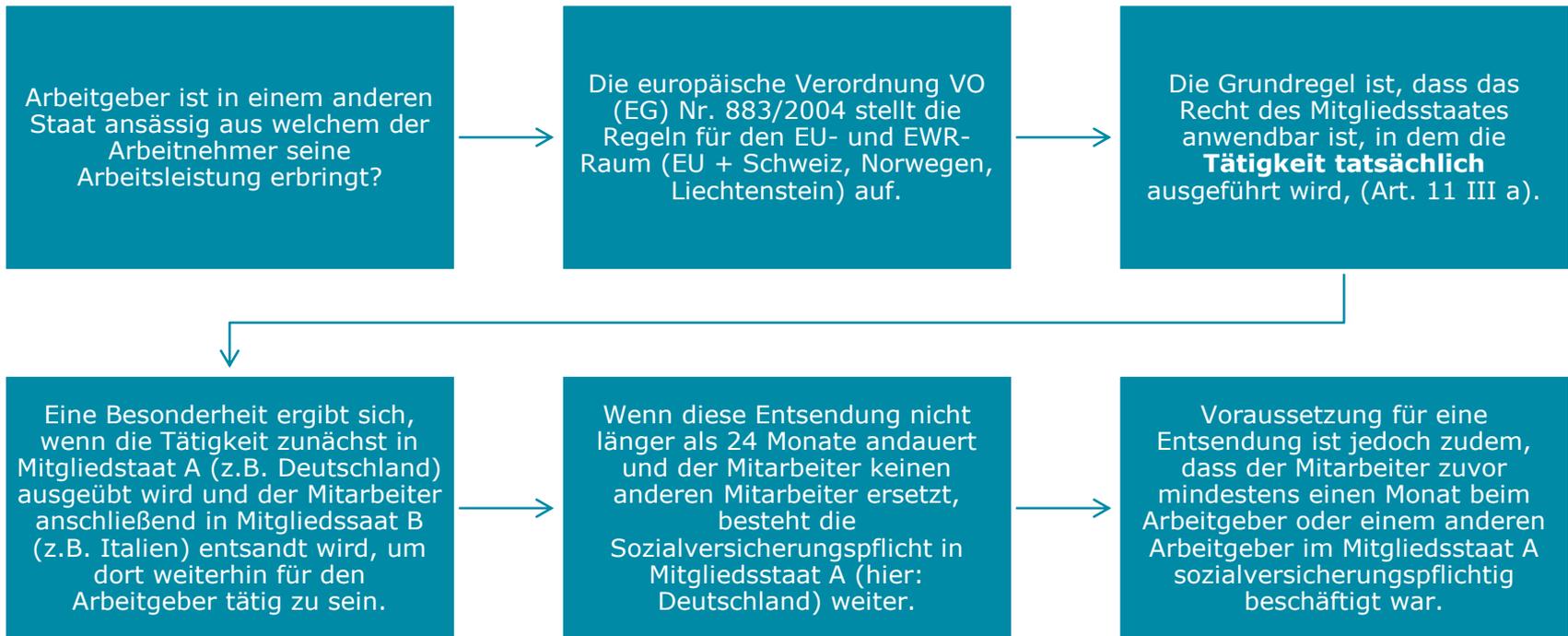
<b>Laufendes Arbeitsentgelt 01-5/2021</b>	<b>6.550 Euro</b>
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	6.550 Euro
RV/ALV-Luft RK Ost (6.700 Euro - 6.550 Euro)	150 Euro
RV/ALV-Luft RK Ost gesamt von 01-05/2021	750 Euro
Rechtskreiswechsel	01.06.2021
Laufendes Arbeitsentgelt 06/2021	6.550 Euro
Einmalzahlung 06/2021	3.000 Euro
RV/ALV-Luft RK West vor Einmalzahlung (7.100 Euro - 6.550 Euro)	550 Euro
RV/ALV-Luft gesamt (750 Euro + 550 Euro)	1.300 Euro

Damit unterliegt die Einmalzahlung (3.000 Euro) in der RV/ALV in Höhe von 1.300 Euro der Beitragspflicht. Die RV/ALV-Luft ist in beiden Rechtskreisen auf Null zu verringern.

# Homeoffice im Ausland



# Homeoffice im Ausland – Zahlreiche sozialversicherungsrechtliche Fragen



Es ist zu beachten, dass bei einer fehlerhaften Entrichtung des Sozialversicherungsbeitrags trotz Zahlung kein Anspruch auf Versicherungsschutz besteht, gegebenenfalls können auch Schadenersatzansprüche entstehen, falls trotzdem Leistungen erhalten wurden.

# Homeoffice im Ausland – Neueinstellungen - Besonderheiten durch Corona

Der neue Arbeitnehmer kann oder soll nicht nach Deutschland einreisen, sondern im Ausland im Homeoffice die Arbeitsleistung erbringen.

- Wenn eine Beschäftigung im Ausland (Homeoffice) und nicht in Deutschland aufgenommen wurde, gilt grundsätzlich zunächst das Recht des Beschäftigungsstaates (Territorialprinzip). Es kann jedoch eine Ausnahmereinbarung zur Anwendung deutschen Rechts bei der DVKA beantragt werden.

**Beispiel** | Eine Person wohnt derzeit noch in der Schweiz und schließt mit einem deutschen Arbeitgeber einen deutschen Arbeitsvertrag. Wegen der Corona-Pandemie kann die Tätigkeit in Deutschland nicht aufgenommen werden, sondern die Person arbeitet zunächst im Homeoffice in der Schweiz. Die schweizerischen Rechtsvorschriften gelten bis zum Ende der Tätigkeit im Homeoffice.

# Grenzgänger, die ihre Tätigkeit ausschließlich oder fast ausschließlich im Wohnsitzstaat erbringen



- Wer als Grenzgänger zur Eindämmung der Coronavirus-Pandemie kurzzeitig vom Heimatort aus im Homeoffice arbeitet, muss sich zunächst keine Sorgen über zusätzlich anfallende Sozialversicherungsbeiträge oder A1-Bescheinigungen machen.
- Eine solche vorübergehende Änderung des Tätigkeitsortes hat keine Auswirkungen auf das anwendbare Sozialversicherungsrecht.

**GKV-Rundschreiben vom 17.03.2020** | „Vorübergehende Änderung des Tätigkeitsbereichs (Grenzgänger)“

# Grenzgänger, die ihre Tätigkeit ausschließlich oder fast ausschließlich im Wohnsitzstaat erbringen

- Wenn ein in Deutschland beschäftigter Mitarbeiter vorübergehend ganz oder teilweise im Homeoffice jenseits der Grenze arbeitet, gilt laut der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) weiterhin das bisherige Sozialversicherungsrecht.
- Ein Antrag auf eine A1-Bescheinigung ist nur dann zu stellen, wenn dies von einer zuständigen Stelle als Nachweis ausdrücklich gefordert wird. Als vorübergehende Tätigkeit gilt laut DVKA ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten.
- Hintergrund für die Regelung ist laut DVKA, dass die Beschäftigung im Wohnmitgliedstaat mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers vereinbar ist und innerhalb des Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 erfolgt.
- Diese Regelungen gelten für beide Konstellationen: Sowohl für sonst im Ausland tätige Arbeitnehmer, die ausnahmsweise in Deutschland bleiben, als auch für jene, die für ihren deutschen Arbeitgeber von ihrem Wohnort im Ausland aus arbeiten.

**GKV-Rundschreiben vom 17.03.2020** | „Vorübergehende Änderung des Tätigkeitsbereichs (Grenzgänger)“



4.

**Ausblick**

# **„Ein neuer Aufbruch für Europa - Eine neue Dynamik für Deutschland - Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“**

## **Koalitionsvertrag**

### **V. Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung**

#### **5. Digitalisierung**

##### **Gute digitale Arbeit 4.0**

##### **S. 41, Zeilen 1822 - 1826**

*„Wir wollen **mobile Arbeit fördern und erleichtern**. Dazu werden wir einen **rechtlichen Rahmen schaffen**. Zu diesem gehört auch ein **Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung** sowie **Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik**. Auch die **Tarifpartner** sollen **Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen**.“*

## Aktuelles - „Moderner und digitaler“

### Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, BamS v. 5.10.2020:

#### Im April haben Sie ein Recht auf Homeoffice versprochen. Wann kommt das Gesetz?

*„Mein Entwurf für das „Mobile Arbeit Gesetz“ ist fertig. Dort, wo es möglich ist, sollen alle Angestellten einen **gesetzlichen Anspruch auf mindestens 24 Tage pro Jahr für mobile Arbeit** bekommen. Das hilft im Alltag. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich dann nicht mehr am Wochenende in die Schlange bei der Post stellen, sondern können das Paket zuhause erhalten. Und für den Handwerkertermin muss man sich auch nicht einen ganzen Tag frei nehmen.“*

#### Welche Vorteile hat das Homeoffice?

*„Mehr Lebensqualität und auch mehr Zeit für die Familie. Mobile Arbeit schafft Freiräume in unserer Arbeitswelt und schützt so vor Stress und psychischen Belastungen. Wer von zuhause arbeitet, spart Zeit, weil er nicht im Stau steht. Und er kann seine Arbeit besser an sein Leben anpassen.“*

## Aktuelles - „Moderner und digitaler“

**Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, BamS v. 5.10.2020:**

**Muss mir mein Arbeitgeber fürs Homeoffice Rechner, Handy, Arbeitsstuhl zur Verfügung stellen?**

*„Wir wollen das **so unbürokratisch wie möglich** halten. Manche Mitarbeiter wollen lieber den privaten Laptop nutzen, andere wollen ein Diensthandy. **Das sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell aushandeln.** Grundsätzlich muss jeder Arbeitgeber auch heute schon für Arbeitsmittel sorgen. **Der Staat soll nur die wichtigsten Rahmenbedingungen wie Arbeitsschutz und Arbeitszeiterfassung festlegen.**“*

# Aktuelles - „Moderner und digitaler“

## Reaktionen auf Gesetzentwurf:

- **Bundeskanzleramt:** Entwurf sei für weitere Ressortabstimmung nicht geeignet. Koalitionsvertrag spricht von „Auskunftsrecht“, nicht „Rechtsanspruch“.
- **DGB:** kritisiert Rechtsanspruch auf 24 Tage als „*eindeutig zu wenig*“.
- **BDA:** 24 Tage Homeoffice – weder orientierte sich das an den Möglichkeiten der Unternehmen noch an den Bedürfnissen der Beschäftigten.
- **BfB:** lehnt Anspruch ab, da dieser gerade kleinere und mittlere Freiberufler-Einheiten vor neue bürokratische und logistische Hürden stellt und die derzeitige Krisensituation verstärken statt erleichtern würde.
- **Die Linke:** Vorschlag „halbherzig“, 24 Tage zu wenig; außerdem „Ausgleich für Beschäftigte erforderlich, „die ihren Arbeitsplatz nicht ins heimische Wohnzimmer verlagern können“.

# Aktuelles

tagesschau.de, 28.10.2020, 16:58 Uhr

## Bund und Länder: Firmen sollen *Heimarbeit* ermöglichen

- **Bund und Länder fordern die Unternehmen angesichts hoher Infektionszahlen eindringlich auf, Heimarbeit zu ermöglichen - wo immer dies umsetzbar ist.** Das erfuhrt die Nachrichtenagentur dpa von Teilnehmern der Beratungen von Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) mit den Ministerpräsidenten der Länder.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

- Vorgesehen: **Ergänzung der Gewerbeordnung** (GewO), §§ 112, 112 GewO
- Begriff „Homeoffice“ kommt im Entwurfstext nicht vor.

### Definition Mobile Arbeit

*„Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin arbeitet mobil, wenn er oder sie die **geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte***

*1. von einem **Ort** oder von Orten **seiner oder ihrer Wahl** oder*

*2. von einem **mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder** von mit dem Arbeitgeber vereinbarten **Orten** erbringt.“*

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Verfahren

- Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der oder die **regelmäßig** mobil arbeiten möchte, muss dem Arbeitgeber
  - **Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung** der mobilen Arbeit
  - **spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn**
  - **in Textform** mitteilen.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Regelmäßige versus anlassbezogene mobile Arbeit

- **Anlassbezogene** mobile Arbeit ist
  - **nicht** Gegenstand des Entwurfs und dessen Vorgaben
  - auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien weiterhin möglich
  
- **Regelmäßigkeit:**
  - Entwurf sieht **keine Mindestanzahl** an Tagen vor

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Verfahren

- **Der Arbeitgeber hat** mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin
  - Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit sowie
  - die Art der mobilen Arbeit

**mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.**

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Verfahren

- **Wird keine Vereinbarung** über mobile Arbeit **getroffen**, hat der **Arbeitgeber** dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin
  - seine **ablehnende Entscheidung** sowie
  - deren **Gründe**
  - spätestens **zwei Monate nach der Mitteilung**
  - in **Textform**zu erklären.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Probleme:

- Gesetzliche **Anforderungen an Ablehnungsgründe** gibt es nicht.
- Wie ausführlich muss die Ablehnung begründet werden?
- **Entwurfsbegründung:** Ablehnungsgründe dürfen nicht „*sachfremd und willkürlich*“ sein.
- Prüfungsmaßstab für eventuelle Überprüfung der Ablehnung durch die Arbeitsgerichte?

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Verfahren

- **Kommt** der **Arbeitgeber** dieser **Erklärungspflicht** oder seiner **Erörterungspflicht** nicht nach,
  - gilt die von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin mitgeteilte mobile Arbeit **für die mitgeteilte Dauer, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten**

als festgelegt.

**Hat Arbeitnehmer** in seiner/ihrer Mitteilung die **Art oder den Ort** oder die Orte der mobilen Arbeit **nicht angeben**, gilt mobile Arbeit nach Satz 2 Nummer 1 (= *von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl*) **als festgelegt**.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Verfahren

- Hat der Arbeitgeber die mobile Arbeit unter Beachtung der Vorgaben (= form- und fristgemäß) abgelehnt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin **frühestens vier Monate nach Zugang der ablehnenden Entscheidung** erneut eine Mitteilung des Wunsches nach mobiler Arbeit machen.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Arbeitsschutz

- Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt.
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin **vor Beginn** der mobilen Arbeit **in Textform** darüber **informieren, wie** seine oder ihre **Sicherheit und Gesundheit gewährleistet wird**.

**Probleme** | Verantwortung des Arbeitgebers, wenn er nicht weiß, wo der Arbeitnehmer arbeitet?

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Arbeitszeit

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet,
  - **Beginn,**
  - **Ende** und
  - **Dauer**

der gesamten Arbeitszeit

- **am Tag der Arbeitsleistung**

aufzuzeichnen.

- Arbeitgeber hat die **Arbeitszeitanzeige mindestens zwei Jahre aufzubewahren.**

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Arbeitszeit

- Die Aufzeichnung **kann durch Arbeitnehmer erfolgen**; der **Arbeitgeber bleibt** aber für die ordnungsgemäße Aufzeichnung **verantwortlich**.
- Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmer **auf Verlangen**
- **über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren** und
- eine **Kopie** auszuhändigen.
- Die Einhaltung der Pflichten **wird von den Aufsichtsbehörden** nach § 17 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes **überwacht**. § 17 Abs. 2 bis 6 des Arbeitszeitgesetzes gilt entsprechend.
- Bei Verstößen: Geldbuße bis zu 30.000 Euro.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeits-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Unfallversicherung

- Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz **in gleichem Umfang wie** bei Ausübung der Tätigkeit auf der **Unternehmensstätte** (= Ergänzung des § 8 Abs. 1 SGB VII).
- **Außerdem: Hin- und Rückweg** zwischen Zuhause und einer **Kinderbetreuungsstätte** ist ebenfalls versichert.

# Aktuelles

## Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) v. 26.11.2020

### Öffnungsklausel für kollektive Regelungen

- Von den Regelungen kann durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.
- Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Übernahme abweichender tarifvertraglicher Bestimmungen vereinbaren.



**Herzlichen Dank  
für Ihre  
Teilnahme**

**Techniker Krankenkasse**

[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)