KONSTANZER ARBEITSRECHTSTAG

SAARBRÜCKER ARBEITSRECHTSTAG

MÜNCHENER ARBEITSRECHTSTAG

Frankfurter Arbeitsrechtstag

Stuttgarter Arbeitsrechtstag

Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Christoph Tillmanns + Andreas Sprenger

Vorsitzender Richter am LAG BW + Dipl.Finanzwirt, Selbständiger Steuerberater

Mobiles Arbeiten - Homeoffice - Telearbeit

im Recht + in Steuern + in Sozialversicherung

info@arbeitsrechtstag.com

Arbeitsrechtstage ©2024

© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Arbeitsrechtstage©2024

Homeoffice

Telearbeit

Workation

Remote - Work

Mobiles Arbeiten

Christoph Tillmanns, Vorsitzender Richter am LAG

Andreas Sprenger, StB

Heimarbeit

Betriebsstätten-fernes Arbeiten

Inhalt

1. **Begriffserklärungen** „Betriebsstättenfernes Arbeiten“: Homeoffice, Telearbeit, Mobiles Arbeiten – Pro und contra
2. **Arbeitsrecht, u.a.**
   - Anspruch auf Homeoffice, Telearbeit oder mobiles Arbeiten
   - Anordnung von Homeoffice/mA durch den AG; Arbeitsrechtliche Reglungen, Kosten
   - Beteiligung des Betriebsrates
3. **Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen** bei mobiler Arbeit
4. **Arbeitsschutz**
   1. Arbeitsschutzrechtliche Rahmenbedingungen: Begriffsdefinitionen und Regelungsbedarfe
   2. Praktische Umsetzung unter Arbeitsschutzgesichtspunkten: Ausstattung und Organisation, Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung
5. **Datenschutz**
   1. Wer ist im Homeoffice oder bei mA verantwortlich?
   2. Wie kontrolliert der Arbeitgeber im Homeoffice?
6. mobiles Arbeiten aus dem **Ausland**

1. Betriebsstättenfernes Arbeiten- Begriffsklärung

Babylonische Sprachverwirrung

- Telearbeit: § 5 Abs. 1 BetrVG; § 2 Abs. 7 ArbStättV
- mobiles Arbeiten § 87 Abs. 1 Nr. 14; DGUV Informationen
- Homeoffice SarsCoV 2 ArbSchVO
- Teleheimarbeit
- alternierende Telearbeit
- Heimarbeit HAG

Betriebsstättenfernes Arbeiten –

Telearbeit - ArbStättV §2 (7)

„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. 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“.

Betriebsstättenfernes Arbeiten –

Mobiles Arbeiten –

nach DGUV Information 215 – 410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze Leitfaden für die Gestaltung

„Mobiles Arbeiten zeichnet sich dadurch aus, dass es weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz (z. B. Telearbeitsplatz) gebunden ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigen ihre Arbeit von beliebigen anderen Orten.

§ 111 Gew-E (MAG): AN*in arbeitet mobil, wenn die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort/Orten eigener Wahl oder mit AG vereinbartem Ort/Orten erbracht wird.

Mobiles Arbeiten –

nach SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel 2.2 (1)

„Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden“.

Betriebsstättenfernes Arbeiten –

Homeoffice

Umgangssprachlich

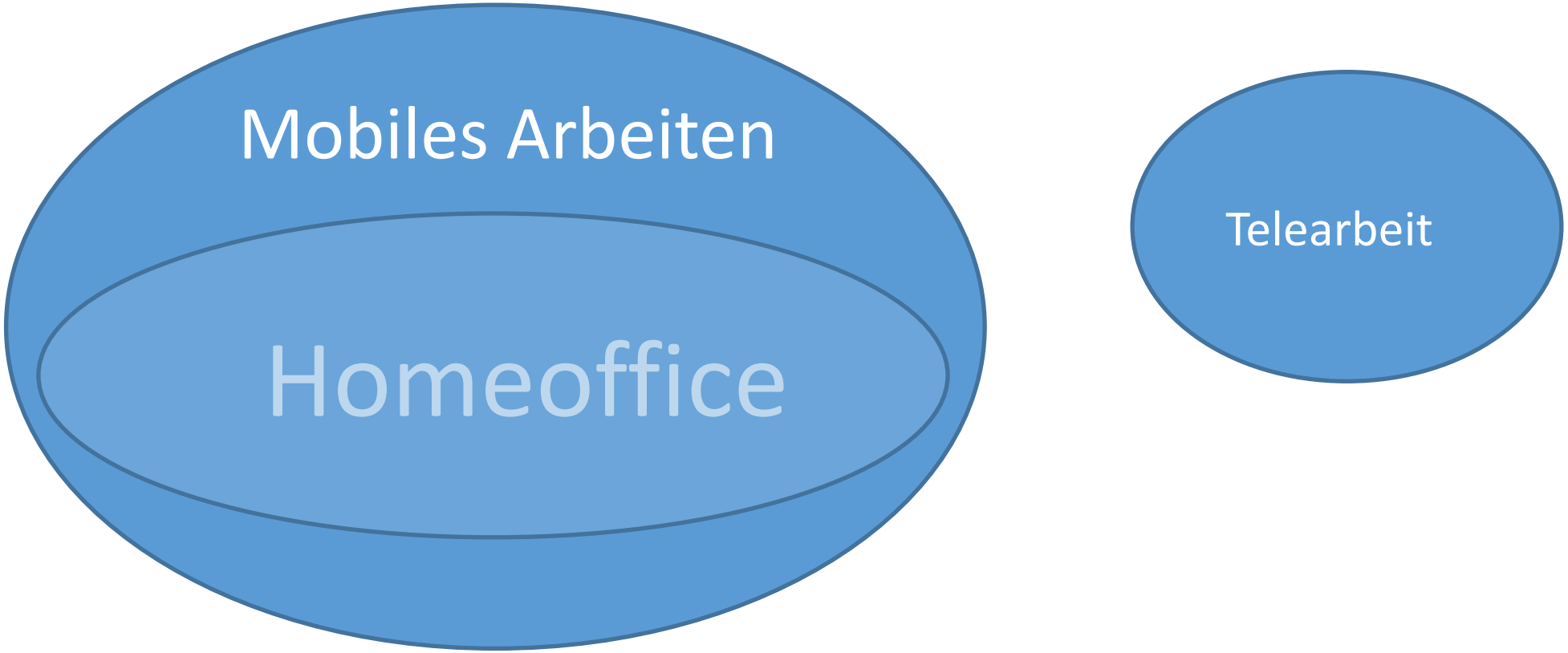
Je nach vertraglicher Grundlage handelt es sich entweder um

- Telearbeit (mit vertraglicher Vereinbarung und Kostenübernahme durch den AG) oder
- mobiles Arbeiten von zuhause aus.

Nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel 2.2 (3)

„Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein“.

Betriebsstättenfernes Arbeiten –
Begriffsklärungen nach Arbeitsstättenrecht



Betriebsstättenfernes Arbeiten - Begriff **Arbeitsrecht**

- keine vorgegebenen Begriffe
  - es kommt darauf an, was drin steht (in Vereinbarung, BV etc.) – und nicht was drauf steht...

  Nicht: **Heimarbeit** nach HAG
- § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG … unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.
  - Betriebsstättenfernes Arbeiten; nicht nur Telearbeit im Sinne der ArbStättV
  - Keine Aussage über Status > maßgeblich § 611a Abs. 1 BGB

Unser Gebrauch der Begriffe…

Wie wir die Begriffe verwenden:

- mobiles Arbeiten – von einem beliebigen Ort aus – unter Verwendung von Informationstechnologie
- Homeoffice = mobiles Arbeiten von zu Hause aus
- Telearbeit – stationärer Arbeitsplatz in der Wohnung des AN

Telearbeit oder Mobiles Arbeiten – wieso?

Telearbeit/Homeoffice – Vor- und Nachteile

Vorteile

Vorteile für **Arbeitnehmer**

- Anfahrtswege werden vermieden,
- Arbeitszeit kann freier eingeteilt werden, Familie
- für Personen, deren Mobilität beschränkt ist, Arbeitsplatz in häuslichen Umfeld geschaffen

Vorteile für **Arbeitgeber**

- Einsparung von Kosten für Räumlichkeiten und deren Ausstattung,
- Verbesserung der Arbeitsergebnisse,
- größere Flexibilität im Personaleinsatz,
- effizientere Kundenbetreuung,
- Abwälzung der Kosten für die technische Einrichtung des Arbeitsplatzes
- (Schaub ArbR-HdB, § 164. Telearbeit Rn. 9)

Nachteile

Nachteile für **Arbeitnehmer**

- soziale Isolation,
- technische Leistungsüberwachung,
- Monotonie und Standardisierung der Arbeitsaufgaben,
- geringere berufliche Aufstiegschancen,
- fließende Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, insbesondere bei vereinbarter Abrufarbeit
- Doppelbelastung (insbes. von Frauen, in der Kinderarbeit und im Arbeitsstress in der Familie).

Nachteile für **Arbeitgeber**:

- hohe Ausstattungskosten für Tele - Arbeitsplätze,
- schlechte Überwachungsmöglichkeiten,
- Verminderung der Vertraulichkeit überlassener Dokumente,

Voraussetzungen der Mitarbeiter

- Selbstmotivation und Selbstdisziplin,
- geringes Bedürfnis nach innerbetrieblichen sozialen Kontakten,
- Vertrauenswürdigkeit,
- Aufgabenorientierung,
- Flexibilität, gutes Zeit- und Arbeitsmanagement,
- geringer Bedarf an Aufsicht,
- gute Arbeitsleistung als Einzelner,
- bevorzugt die häusliche Umgebung und verfügt über eine hohe Loyalität zu den Unternehmenszielen,
- wirksame Kommunikation mit elektronischen Medien, klare Karriereplanung,
- technologische Kompetenz.

(Schaub ArbR-HdB, § 164. Telearbeit Rn. 6ff; Bieler/Lammich, Telearbeit, Rn. 82 ff.)

2. mobiles Arbeiten/ Homeoffice und Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Fragen

- Status AN – Heimarbeiter –Selbständiger?
- Rechtanspruch auf mobile Arbeit/Telearbeit; Inland - Ausland
- Anweisung des AG
- Inhalt/Vereinbarung mobiles Arbeiten
  - Kosten
  - Haftung
- Beendigung der mA/Homeoffice/Telearbeit
- Kündigungsschutz – milderes Mittel?
- BetrVG:
  - AN – Status im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG
  - Beteiligung Betriebsrat bei mobiler Arbeit
  - Desk – Sharing > Betriebsänderung?

Status des „Telearbeiters“

- **Arbeitnehmer** § 611a BGB:
  - **Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation** - Telearbeiter ist für Tätigkeit auf Arbeitsmittel des Arbeitgebers bzw. Zusammenarbeit mit den betrieblichen Mitarbeitern angewiesen
  - Weisungsgebundenheit durch Zuweisung von Aufgaben
  - Kontrolle
  - Indiz: Online – Verbindung zum Betrieb; **Bindung an die Software**
  - § 5 Abs. 1 S. 1 BetrVG setzt Arbeitsverhältnis voraus
- **Heimarbeiter**: selbständige Tätigkeit; kein Auftreten am Markt
  - auch qualifizierte Angestelltentätigkeiten können Heimarbeit iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 HAG sein, wenn sie unter den Bedingungen der Heimarbeit ausgeführt werden. Heimarbeit ist nicht auf gewerbliche oder diesen vergleichbare Tätigkeiten beschränkt.
    - BAG, 14. Juni 2016 – 9 AZR 305/15

2. 1. Anspruch auf mA/HO/TA

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

Rechtsgrundlage?

- Gesetz
- Vertrag
- Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag
- Gleichbehandlung
- betriebliche Übung
- (Neu-) Ausübung Weisungsrecht

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

- Grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch des AN oder des AG ohne besondere Grundlage
  - LAG München Urt. v. 26.8.2021 – 3 SaGa 13/21
- Entscheidungsfreiheit des AG über die Arbeitsorganisation
  - Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, an seinem Wohnsitz seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen.
    - LAG München Urt. v. 26.8.2021 – 3 SaGa 13/21
  - Arbeitnehmern steht ein Anspruch auf Versetzung an einen anderen Arbeitsort nach entsprechender Interessenabwägung nicht zu, soweit hierdurch die Organisationshoheit des Arbeitgebers unangemessen berührt würde.
    - LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.12.2014 – 5 Sa 378/14

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

Ausnahmen?

- Telearbeit:
  - § 16 Abs. 1 S. 2 BGleiG: Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten haben die Dienststellen den Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auch Telearbeitsplätze, mobile Arbeit oder familien- oder pflegefreundliche Arbeitszeit- und Präsenzzeitmodelle anzubieten.
  - § 30 Abs. 2 S. 1 BWGleiG: Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen die Dienststellen den Beschäftigten auch Telearbeitsplätze anbieten.
  - Anspruch auf ermessenfehlerfreie Entscheidung

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

- § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX > Notwendigkeit von Telearbeit durch die Behinderung
  - LAG Niedersachsen, 06.12.2010 - 12 Sa 860/10, BeckRS 2011, 68917
  - Art 5 RL 2000/78/EG iVm. UN BRK, AGG > Zumutbarkeit für den AG
  - kein „zusätzlicher“ Arbeitsplatz (nur Verlagerung)
- Unzumutbarkeit iSv § 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX ?
  - Art der Tätigkeit, Aufwand für Einrichtung
  - technische Gründe
    - Datensicherheit
  - kein geeigneter häuslicher Arbeitsplatz vorhanden
  - zwingende Arbeitsschutzvorschriften

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

Anspruch während der Elternzeit

Art. 9 Abs. 1 S. 1 RL 2019/1158/EU **(ElternzeitRL)**

- Art. 9 Flexible Arbeitsregelungen: (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben**, flexible Arbeitsregelungen** für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. ...
- Art. 3 Abs. 1 f: „flexible Arbeitsregelungen“ die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich durch Nutzung von **Telearbeit** oder flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Arbeitszeiten.
- *Mit dem Antragsrecht auf Nutzung von Telearbeit hat der Arbeitnehmer auch Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber eine Änderung des Arbeitsorts und die Einrichtung eines Zweitarbeitsplatzes prüft und, soweit möglich, zugesteht*
  - (EuArbRK/Sprenger, 5. Aufl. 2024, RL (EU) 2019/1158 Art. 9 Rn. 5a.A. Schaub/Vogelsang ArbR-HdB, § 164. Homeoffice/Telearbeit Rn. 23, Wietfeld, EuZA 2023, 363)

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

Bei gesundheitlicher oder familiärer Unmöglichkeit der Tätigkeit im Betrieb

- **leistungssichernde** Neuausübung des Weisungsrechtes nach § 241 Abs. 2 BGB?
- Voraussetzung: ohne Homeoffice **unüberwindbares** Leistungshindernis, Zumutbarkeit für AG (Telearbeit wird schon praktiziert)
  - Kinderbetreuungs – Notstand
  - Gesundheitliche Einschränkungen – ggf. im bEM zu prüfen?

  (Müller Homeoffice-HdB, Rn. 102, beck-online)

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

„Messlatte“ für Neubestimmung Arbeitsort

- Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers nach § 241 Abs. 2 BGB** setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, wie er sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt.
- Dem Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber regelmäßig entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung **zumutbar** und rechtlich möglich ist.
- Zumutbar ist dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, wenn dem **keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen können,** oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen.
  - BAG, Urteil vom 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09, Rn. 28 - 29

Anspruch des AN auf Telearbeit/mobiles Arbeiten

Gleichbehandlungsgrundsatz – gilt auch für die Frage der Gestattung von HO/mA/TA

- Differenzierungsgrund:
  - Art der Tätigkeit
  - Umstände in der Person des AN (Leistung, Kontrollbedürftigkeit, Einarbeitung)
  - Notwendigkeit kurzfristiger Erreichbarkeit

Einführung oder Anordnung von Telearbeit/ mobilem Arbeiten **durch den AG?**

- Beschäftigung in Telearbeit/mobilem Arbeiten wird nicht vom Weisungsrecht des AG erfasst – ausdrückliche Vereinbarung erforderlich
  - LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. November 2018 – 17 Sa 562/18 –,
  - Vereinbarung unterliegt AGB – Kontrolle!
- Grundsätzlich Sache des AG, betrieblichen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen
- allgemeine Versetzungsklausel nicht ausreichend
  - Schutz der Wohnung durch Art. 13 GG
- durch Änderungskündigung? nein, Art. 13 GG
- Ausnahme in Krisen- oder Notsituationen**?**

Einführung oder Anordnung von Telearbeit oder mobilem Arbeiten durch den AG?

- **Der Arbeitgeber ist nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit/Homeoffice zuzuweisen**
- **Eine derartige Anordnung wäre von dem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht nicht mehr umfasst.** Mit ihr würde die Beklagte den vereinbarten Vertragsrahmen, der eine Tätigkeit in einer Betriebsstätte vorsah, überschreiten; hierfür bietet § 106 Satz 1 GewO keine Grundlage. (LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. November 2018 – 17 Sa 562/18 –, juris)
  - Kein Zugriff auf die Wohnung des AN
  - AG ist verpflichtet, Betriebsmittel einschließlich Arbeitsort zu stellen
- Unterschied, wenn AN bereits HomeOffice leistet?
  - jede Form des Home-Office nur durch privatautonome Einigung, nicht aber durch einseitige Leistungsbestimmung möglich (ErfK/Preis, 24. Aufl. 2024, GewO § 106 Rn. 28a)

Einführung oder Anordnung von Telearbeit/ mobilem Arbeiten durch den AG?

Anordnung mobiles Arbeiten - Ausnahme in Krisenzeiten?

- Arbeitgeber greift mit Anordnung Homeoffice-Tätigkeit in Art 13 GG ein - alleine wirtschaftliche Vorteile des AG reichen dazu nicht aus
- Arbeitsschutz: §§ 3, 4 ArbSchG, § 618 I BGB, § 241 II BGB - Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Arbeitgeber muss alle ihm möglichen und zumutbaren Maßnahmen ergreifen,
- Wenn bestimmte Arbeitnehmer zu einschlägigen Risikogruppe gehören
- Arbeitnehmern selbst haben nach § 15 I 1, 2 ArbSchG Pflicht, für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die anderer Arbeitnehmer Sorge zu tragen
- Bei erhebliche Gesundheitsrisiken kann Weisung, für die Dauer der akuten Gefährdungslage die Arbeit (teilweise) aus dem Homeoffice zu erbringen, billigem Ermessen iSv § 106 S. 1 GewO entsprechen
- **Neu**: AG kann wegen Energieknappheit Mindesttemperatur nach 3.5 ASR nicht einhalten....

vertragliche Vereinbarung zu mobilem Arbeiten

- dann ggf. Rechtanspruch des AN auf mobiles Arbeiten
- **Pflicht** des AN zu mobilem Arbeiten/Homeoffice?
  - AGB – Kontrolle- unangemessene Benachteiligung, Abweichen von gesetzlicher Regelung
  - AN kann sich bei Vertragsabschluss nicht verweigern....
  - AG hat Arbeitsmittel zu stellen
    - BAG Urt. v. 10.11.2021 – 5 AZR 334/21
  - zulässig bei Kostenübernahme durch den AG

2. 2. Arbeitsschutz, Haftung

Arbeitszeit

- ArbzG gilt uneingeschränkt, insbesondere § 16 Abs. 2 ArbZG
  - gilt auch bei Vertrauensarbeitszeit!
  - Informationsrecht des Betriebsrat über Arbeitszeit nach § 80 Abs. 2 BetrVG
  - Aufzeichnungspflicht für die Arbeitszeit
- Vereinbarung oder Weisungsrecht des AG nach § 106 GewO zur Lage der Arbeitszeit
- Weisung des AG zur Arbeitszeiterfassung zulässig
  - ggf. MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG

Arbeitszeit - Zeiterfassung

- Arbeitstagebuch
- elektronische Erfassung - problematisch wenn Dauerüberwachung; Art. 2 Abs. 1 GG, § 26 Abs. 1 BDSG
- Regelung für Überstunden treffen, z. B.:
  - Überstunden sind nur dann zuschlagspflichtig, wenn der Arbeitgeber diese im Voraus angeordnet hat oder der Arbeitnehmer sie im Voraus beim Arbeitgeber angemeldet hat und dieser sie bewilligt hat. Eine nachträgliche Genehmigung ist nicht möglich.
  - Zuschlagspflichtige Überstunden sind ausgeschlossen für den Anteil an der Arbeitszeit, der nicht betriebsbestimmt ist. Das ist für den Arbeitszeitanteil am Telearbeitsplatz die Arbeitszeit außerhalb der festgelegten Ansprechzeiten.

Kontrolle der Arbeitsleistung im HO

1. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers entfällt ganz oder teilweise, wenn der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommt, es sei denn, die Vergütung ist aus anderen Rechtsgründen fortzuzahlen, z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.(Rn.33)
2. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht erfüllt hat. Auf den entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer sodann substantiiert zu erwidern. Das gilt auch bei Arbeitsleistungen im Home-Office.
(LAG MV, 28. September 2023 – 5 Sa 15/23 –, juris)

Haftung des AN

- keine Besonderheiten; es gelten die Regeln der Haftung im Arbeitsverhältnis
  - abgestufte Darlegungslast bezüglich Schadensentstehung mangels Kenntnis des AG
- Schaden durch Familienmitglieder verursacht?
  - Vertrag zu Gunsten Dritter bei Bezug zur Telearbeit; gleiche Haftungsregeln auch für Familienmitglied
  - Ausdehnung auch auf sonstige Dritte bei berechtigtem Zugang?str.

Haftung des AN

Formulierungsvorschlag: Haftung des Telearbeiters

- a)Der Arbeitnehmer haftet für eine Schädigung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Ausübung der Telearbeit nach folgenden Grundsätzen: Bei leichter Fahrlässigkeit entfällt eine Haftung, bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt eine Schadensteilung, bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer voll. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist die Haftung der Höhe nach auf ein Bruttomonatsgehalt, bei grober Fahrlässigkeit auf drei Bruttomonatsgehälter beschränkt. **Diese Grundsätze finden bei Schädigungen durch im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Familienangehörige und berechtigte Besucher entsprechende Anwendung, falls die Schädigung im Zusammenhang mit der Ausübung der Tätigkeit des Telearbeitnehmers erfolgt und keine Haftpflichtversicherung für den Schaden aufkommt.**
- b)Tritt ein Schaden an einem vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel ein, hat der Arbeitnehmer diesen unverzüglich schriftlich dem Arbeitgeber mitzuteilen.
- (Temming in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office, Rn. 54)

Geheimnisschutz

GeschgehG – Schutzmaßnahmen erforderlich zur Erhaltung des Schutzes

- § 2 GeschGehG Im Sinne dieses Gesetzes ist ein Geschäftsgeheimniseine Information a)... Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, nicht allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und **b) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und**
- Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen können auch in vertraglichen Vereinbarungen liegen. Ungenügend ist eine Vereinbarung, die schlicht alle Angelegenheiten und Vorgänge, die im Rahmen der Tätigkeit bekannt werden, für geheimhaltungsbedürftig erklärt und dies ausdrücklich auch auf solche Vorgänge bezieht, die keine Geschäftsgeheimnisse sind.
    - LAG Düsseldorf, 03. Juni 2020 – 12 SaGa 4/20 –, juris

2.3.mobiles Arbeiten und Datenschutz

Datenschutz

Nach Art. 4 Nr. 7 DS-GVO: der **Arbeitgeber ist Verantwortlicher**

- - AG nimmt Verantwortung wahr über
  - **Weisungen** / Handreichungen / technische Maßnahmen
- - AG kann AN vertraglich/per BV einbeziehen, aber Pflicht nicht abwälzen
- - Für Verletzungen der DS-GVO haftet AG, Rückgriff auf AN erst ab grober Fahrlässigkeit

Wie kontrolliert der AG?

- - kein Zutrittsrecht des AG in Privaträume des AN
- - Kontrollvereinbarung möglich
- - Betriebsvereinbarung sinnvoll

Datenschutz-Themen

- Regelungen zu einer strikten **Zugangskontrolle**, mindestens abschließbare Schränke, besser abschließbares Arbeitszimmer (einschließlich Sicherung sonstiger Zugänge, zB Fenster), zudem muss die gesamte Wohnung gegen unbefugten Zutritt gesichert sein,
- sichere Aufbewahrung von Datenträgern und deren **Verschlüsselung** sowie ggf. **Vernichtung** und Protokollierung der Vernichtung,
- Einrichtung von **VPN-Tunneln** und sonstigen Verschlüsselungssystemen einschließlich Passwortvergaben, Deaktivierung von Ports und Druckerfreigaben sowie von unautorisierten (WLAN)-Zugängen,
- klare Regelungen der **Berechtigung von Zugriffen** im System, Einhaltung der Passwort-Richtlinien, Protokollierung von Zugriffen auf jegliche dienstliche IT-Anwendungen,
- Nutzung aktueller **Anti-Viren-Software** und **Firewalls** auch im häuslichen Umfeld,
- striktes **Verbot des Zugriffs Dritter** (auch Familienangehöriger) auf die dienstliche Geräte, strikte **Trennung von privater und dienstlicher Nutzung** von Gerätschaften (Problem BYOD),
- klare Regelungen zum **Transport** von Unterlagen und Datenträgern von und zum Home Office,
- klares **Konzept** zur Sicherung dienstlicher Daten, um **Datenverlust** entgegen zu wirken,
- Lit.: Bertram/Walk/Falder, Arbeiten im Homeoffice, III. Rechtslage im Home Office 5. a) Rn. , beck-online; https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/Faltblaetter/Telearbeit.html?cms_templateQueryString=Telearbeit&cms_sortOrder=score+desc)

Zutrittsrecht des AG

- Grundrechtsschutz aus Art. 13 I GG gegen Betreten der Wohnung ohne Zustimmung des AN
- Vereinbarung eines ausdrücklichen Zutrittsrechts und der genauen Bedingungen nötig.
- lediglich schuldrechtliche Verpflichtung des AN - jedes Betreten der Wohnung bedarf der AN-**Zustimmung**
- Zutrittsrecht darf nur in **angemessenem** Umfang und **nicht zur Unzeit** ausgeübt werden.
- Verweigert AN ohne sachlichen Grund das Betreten der Wohnung, ist AG berechtigt, die Bewilligung der Telearbeit zu **widerrufen** bzw. bei einer entsprechenden Vereinbarung eine **Änderungskündigung** zu erklären, mit dem Ziel, den AN zu einer Tätigkeit im Betrieb zu verpflichten.
- Da **BR** Überwachungspflicht nach § 80 I Nr. 1 BetrVG hat, muss ihm Zutrittsrecht gewährt werden. Anspruch richtet sich aber allein gegen AG, der durch eine entsprechende Vereinbarung mit dem AN eine Zutrittsmöglichkeit gewährleisten muss.

Zutrittsrecht des AG - bei Telearbeit

Formulierungsvorschlag - Zugang zur Wohnung des Telearbeiters (nicht bei mobiler Arbeit)

a) Dem Arbeitgeber, von ihm beauftragten Personen sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen, gewährt der Arbeitnehmer Zugang zu dieser, soweit dies aus sachlichen Gründen erforderlich ist, insbesondere zur Überprüfung, ob die vertraglich vereinbarten Anforderungen an den Telearbeitsplatz eingehalten werden.

b) Mit Ausnahme von dringenden Fällen erfolgt eine Terminabsprache mit dem Arbeitnehmer.

c) Der Arbeitnehmer sichert zu, dass auch die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen mit dieser Regelung einverstanden sind.

(Temming in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office, Rn. 63)

Datenschutz für mobil tätigen AN

- Problem: Permanenten Überwachung durch Verbindung zum IT –Unternehmen
- vermeidbar?
- Verarbeitung der Daten zulässig? Erforderlichkeit? >Speicherung
- MBR Betriebsrat § 87 Abs. 1 Nr. 6

2.4.Kosten mobiles Arbeiten und Telearbeitsplatz

Kosten für den Telearbeitsplatz

Kosten für den Arbeitsplatz

- Die Kosten für den Außenarbeitsplatz trägt der AG. Hierzu gehört die Anschaffung der Büroeinrichtung, Anschaffung, Wartung und Pflege der Kommunikationseinrichtung, dienstlicher Anteil der Raummiete, Beleuchtung und Heizung.
- Erstattungsanspruch nach § 670 BGB.

Fahrtkosten

- Ist ausschließlich häusliche Telearbeit vereinbart, besteht ein Fahrtkostenerstattungsanspruch, wenn der Telearbeitnehmer in den Betrieb kommen muss.

Telekommunikationseinrichtungen

- Ist der AN Eigentümer, darf er diese auch privat benutzen.
- Ist der AG Eigentümer, ist dem AN die private Nutzung untersagt
- (Schaub ArbR-HdB, § 164. Telearbeit, beck-online)

Kosten für den „ Homeoffice Arbeitsplatz“

- Arbeiten am Küchentisch mit Firmen – Laptop...
- „sowieso – Kosten“: Internetverbindung, Strom, Klospülung, Nutzung von Küche und Küchentisch...
- Vereinbarung über Kostenpauschale, wenn „Home – office“ auf Wunsch des AG erfolgt
  - Steuerrechtliche Behandlung – siehe Folgefolien
- Ohne Vereinbarung? Kosten? § 670 BGB – Aufwendungen überwiegend im Interesse des AG
  - Rechtsprechung siehe nächste Folie
- Vereinbarung zulässig, dass AG keine / nur zusätzlich entstehende Kosten trägt? AGB – Kontrolle § 307 Abs. 2 BGB

Kosten für den „ Homeoffice Arbeitsplatz“

§ 670 BGB ist für Aufwendungsersatzansprüche im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis entsprechend anzuwenden.

Aufwendungen sind freiwillige Vermögensopfer für die Interessen eines anderen. Dies setzt nicht voraus, dass sich das Vermögen des Beauftragten rechnerisch mindert.

In der **Nutzung von privaten Räumlichkeiten allein** zur Erfüllung der Arbeitspflicht liegt ein **Vermögensopfer** im Interesse das Arbeitgebers.

hier häusliches Arbeitszimmer eine AußendienstAN ohne Arbeitsstätte im Betrieb

(BAG, Urteil vom 14. Oktober 2003 – 9 AZR 657/02 –, juris)

Kosten für den „ Homeoffice Arbeitsplatz“

§ 670 BGB kann auf Arbeitsverhältnisse entsprechend angewendet werden... Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass Aufwendungen, die ein Arbeitnehmer zwecks Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung tätigt, im **Interesse beider Arbeitsvertragsparteien liegen** können. Dem Arbeitgeber kann deshalb bei entsprechender Anwendung des § 670 BGB nur dann das alleinige Tragen der Aufwendungen auferlegt werden, wenn sein Interesse so weit überwiegt, dass das Interesse des Arbeitnehmers vernachlässigt werden kann.

Hier häusliches Arbeitszimmer eines Lehrers – Anspruch verneint

(BAG, Urteil vom 12. April 2011 – 9 AZR 14/10 –, juris)

Kosten für den „ Homeoffice Arbeitsplatz“

Gedanken:

- Home – Office erspart dem AG u.U aufwendige Arbeitsschutzmaßnahmen
- liegt im Interesse des AN, als dieser seine Anreisezeiten reduziert;
- Keine Kostenerstattung, wenn mobile Arbeit durch den AN gewünscht oder freiwillig erfolgt – Ausnahmen zusätzlich entstehende Kosten
- Kostenerstattung für „Vermögensopfer“ zwingend, wenn HO oder mA auf Weisung des AG

LSt: Arbeitgeberleistungen im Zusammenhang mit Homeoffice/mobilen Arbeiten

1

Ausstattung Home-Office mit Arbeitsmitteln

Schreibtischstuhl und Schreibtisch, nur berufliche nutzbare Möbel, Bürobeleuchtung

- Kein geldwerter Vorteil, sondern steuerfrei (und sv-frei)
- Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber,
- Vorsteuerabzug !

2

Laptop, PC, Bildschirm, Drucker

- Kein geldwerter Vorteil, sondern steuerfrei (und sv-frei)
- Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber
- Private Mitbenutzung steuerfrei

3

Telekommunikation – leider steuerlich kompliziert.

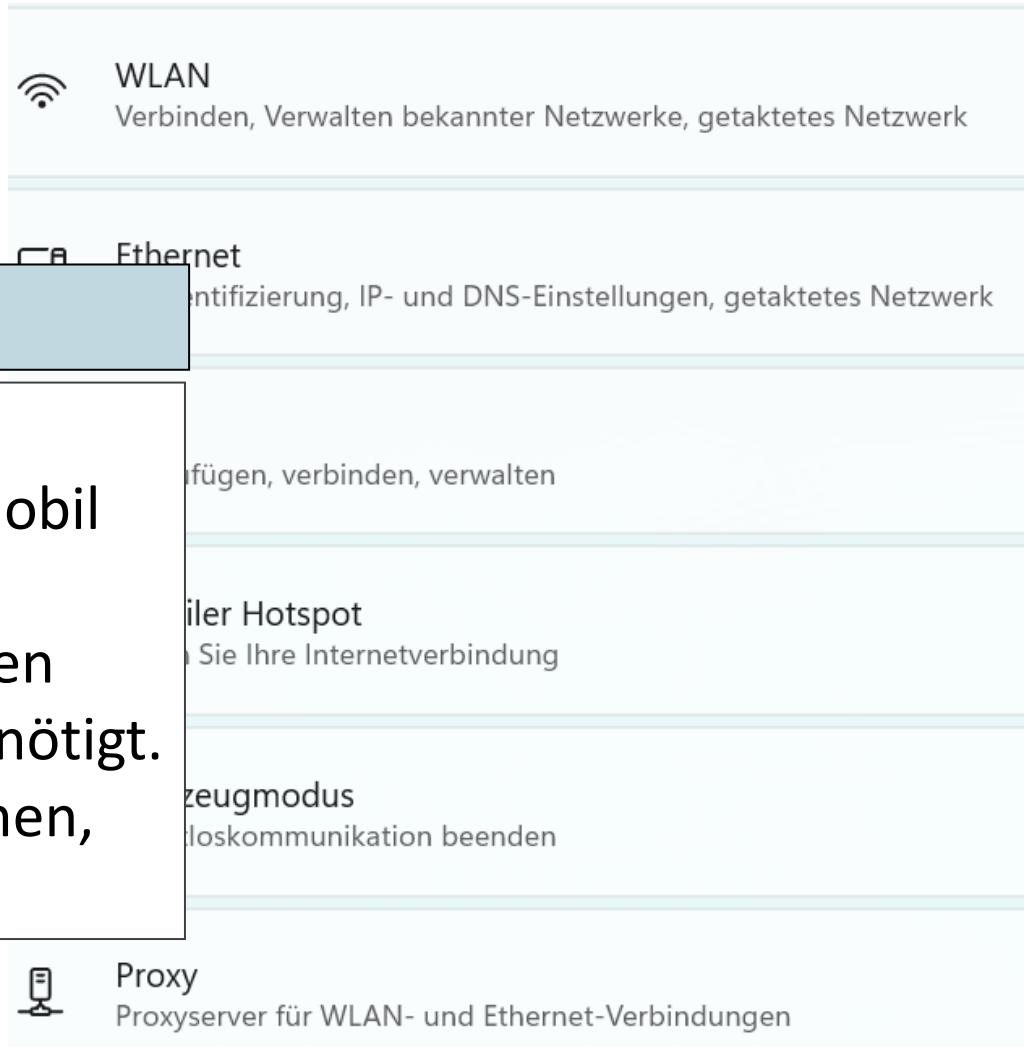
Drei Varianten:

1. Nachweis beruflicher Anteil – nahezu unmöglich!
2. Erstattung Internetkosten der AN und LSt-Pauschalierung mit 25%
3. Tipp: Eigener Vertrag des Arbeitgebers

Kosten Internet

Beispiel

- Auf Veranlassung des Arbeitgebers soll an 4 Arbeitstagen/Woche im home-office bzw. mobil gearbeitet werden.
- Wegen des Austausches großer Datenmengen wird eine belastbare Internetverbindung benötigt.
- Der Arbeitgeber will diese Kosten übernehmen, Kosten ca. 40 €/Monat.



AG-Erstattung Internet

Lösung

Steuerfrei:

- Der Arbeitnehmer hat mit einem Telekommunikationsunternehmen eine private Flatrate abgeschlossen, Monatlich 40 €.
- Eine steuerfreie AG-Erstattung wäre nur in Höhe von 20 €/Monat möglich, weil sich der berufliche Umfang der Nutzung nicht nachweisen lässt (R 3.50 LSt-Richtlinien).

Pauschal versteuert:

- Die 40 € können vom Arbeitgeber übernommen werden, allerdings muss eine Pauschalversteuerung mit 25% (+ SolZ und KiSt) erfolgen, § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG, damit auch sv-frei. Ohne weitere Prüfung des beruflichen Anteils ist eine Erstattung bis 50 € zulässig, sofern der AN entsprechende Kosten hat.

AG-Erstattung Internet

Lösung

Tipp für die Praxis

- Der Arbeitgeber schließt einen entsprechenden Vertrag im Zusammenhang mit einem Smartphone/internetfähigen Tablet ab.
- Die private Mitbenutzung des Smartphones/internetfähigen Tablet, PC bleibt in vollem Umfang steuerfrei (§ Nr. 45 EStG).
- Nach Ablauf der Vertragslaufzeit kann das Smartphone, Tablet usw. an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin weiter gegeben werden. Der Zeitwert des Geräts (über den man gut streiten kann) wird mit 25% pauschal versteuert.

Raumkosten – steuerliche Erstattung

Kostenerstattung für die Raumkosten des home-office

- Vorsicht: die Erstattungen stellen steuerlich und sozialversicherungsrechtlich **Arbeitslohn** dar!
- Von der Kostenerstattung werden LSt und die Arbeitnehmer-Anteile zur Sozialversicherung abgezogen + auf die Kostenerstattung fallen **AG-Anteile zur SV** an (rund 20%)
- Der Arbeitnehmer kann nur Kosten im Rahmen der Home-office-Regelung gegenrechnen.

Tipp: 6 € pro Home-office-Tag, maximal 105 € /Monat

Anmietung Arbeitszimmer durch den Arbeitgeber

- Die Anmietung muss im Interesse des Arbeitgebers erfolgen!
- Vorteil: die Zahlungen des Arbeitgebers stellen keinen Arbeitslohn dar,
- Es handelt sich um Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Die (anteiligen) Kosten können in voller Höhe angerechnet werden (keine Home-office-Begrenzung, z.B. auf 1.250 €/Jahr.

Siehe BMF v. 18.04.2019 - IV C 1 - S 2211/16/10003 :005 BStBl 2019 I S. 46

Vorrangiges Interesse des Arbeitgebers:

Zitat aus BMF-Schrieben v. 18.04.2019:
Für das Vorliegen eines betrieblichen Interesses des Arbeitgebers sprechen beispielsweise folgende Anhaltspunkte:

- Für den Arbeitnehmer ist im Unternehmen kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden; die Versuche des Arbeitgebers, entsprechende Räume von fremden Dritten anzumieten, sind erfolglos geblieben.
- Der Arbeitgeber hat für andere Arbeitnehmer des Betriebs, die über keine für ein Arbeitszimmer geeignete Wohnung verfügen, entsprechende Rechtsbeziehungen mit fremden Dritten begründet, die nicht in einem Dienstverhältnis zu ihm stehen.
- Es wurde eine ausdrückliche, schriftliche Vereinbarung über die Bedingungen der Nutzung der überlassenen Räumlichkeiten abgeschlossen.

Allerdings muss der Steuerpflichtige auch in diesen Fällen das vorrangige betriebliche Interesse seines Arbeitgebers nachweisen, ansonsten sind die Leistungen als Arbeitslohn entsprechend den Ausführungen zu I. zu beurteilen.

Home-office-Anmietung

Beispiel

- Um den betrieblichen Flächenbedarf zu mindern, führt der Arbeitgeber freiwillig Home-office an 5 Tagen/Woche ein. Beim Arbeitgeber werden nur noch für 20% der im Büro tätigen Arbeitnehmer Büroarbeitsplätze vorgehalten.
- Die Betriebsvereinbarung sieht vor, dass Mitarbeiter, die auf den Büroarbeitsplatz verzichten und an 5 Tagen/Woche im Home-office arbeiten, ihr Arbeitszimmer an den Arbeitgeber vermieten. Voraussetzung ist, dass es sich um einen abschließbaren Raum mit Tageslicht und Fenstern handelt, maximal 15 qm.
- Abgeschlossen wird ein eigenständiger Mietvertrag, Grundlage ist die ortsübliche Miete für Gewerbeimmobilien (+ Nebenkosten).

Lösung Home-office-Anmietung

Lösung

Tipp:

- Laut BMF-Schreiben vom 18.04.2019 lässt sich in diesem Fall das betriebliche Interesse des Arbeitgebers nachweisen.
- Die Zahlungen an die Arbeitnehmer gehören zu den Einkünften aus Vermeitung und Verpachtung. Wichtig: Nach Gegenrechnung der Kosten muss sich auf Dauer ein Totalüberschuss der Einnahmen über die Ausgaben ergeben (Ausschluss Liebhaberei)
- Die anteiligen Kosten für das Arbeitszimmer (entsprechend Flächenanteil, z.B. Miete, Nebenkosten oder Abschreibung, Zinsen, Hausversicherung, Grundsteuer usw.) können als Werbungskosten aus Vermietung und Verpachtung abgezogen werden.
- Anfängliche steuerliche Verluste (z.B. wegen hoher Zinsbelastung) sind in Ordnung, müssen auf Dauer aber durch Überschüsse kompensiert werden.

Mobiles Arbeiten und die Steuer

Das Steuerrecht kennt keinen eigenständigen Begriff „Mobiles Arbeiten“.
Für die Kostenerstattung gilt:

- Für die Verbindungskosten (z.B. Flatrate) gelten die allgemeinen steuerlichen Regelungen (Nutzung arbeitgebereigener Telekommunikationsgeräte: steuerfrei nach § 3 Nr. 45 EStG.
- Ausstattung des Arbeitgebers mit Hard- und Software ohne Einschränkung möglich (sollte im Eigentum des Arbeitgebers bleiben)
- Reisekosten: nur steuerfrei erstattungsfähig, wenn sich Mitarbeiter auf einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit (Dienstreise) befinden
- Mobiles Arbeiten während einer privaten Reise: keine steuerfreie Reisekostenerstattung möglich, nur konkret entstehende berufliche (Zusatz-)Kosten können erstattet werden (Anmietung Coworking Space).

Bild: i-stock

Exkurs: Home-office - steuerliche Absetzbarkeit

Home-Office/mobiles Arbeiten steuerlich

Kosten für das Arbeiten zuhause (Büroraum oder Arbeitsecke bzw. „am Küchentisch“ sind seit 2023 leichter steuerlich absetzbar. Das betrifft 3 Kostenbereiche:

Bild: i-stock

1. **Raumkosten** –entweder „echtes“ Arbeitszimmer oder Tagespauschale 6 €
2. Anschaffung von **DV-Hardware** bzw. **Software**, Telekommunikationskosten
3. Kosten der **Einrichtung** (Schreibtisch, Bürostuhl, Schränke usw.)

Erstattung Kosten durch Arbeitgeber

- Vorschlag für eine ggf. arbeitsrechtlich notwendige Kostenerstattung: Übernahme der arbeitstäglichen 6 € des EStG (dahinter steht tatsächlich eine statistische Ermittlung von Arbeitszimmerkosten pro Tag, Heizung, Strom, Mietanteil usw)
- **Vorsicht:** Kostenerstattung durch den Arbeitgeber führt zu steuerpflichtigem Arbeitslohn bzw. und sozialversicherungsrechtlichem Arbeitsentgelt. Hintergrund: Werbungskosten des Arbeitnehmers können nur steuerfrei erstattet werden, wenn es dazu eine gesetzliche Regelung gibt. Diese fehlt bezüglich der Kosten für home-office.
- Mobiles Arbeiten: kein steuerlicher Abzug möglich

Sonderfall:

- Der Arbeitgeber „mietet“ das home-office des Arbeitnehmers an
- Steuerlich akzeptiert wird das, wenn ein (nachweisbares) **überwiegend eigenbetriebliches** Interesse des Arbeitgebers vorliegt. Das ist z.B. der Fall, wenn sich der Arbeitgeber damit die Ausstattung /Anmietung eines Büro-Arbeitsplatzes erspart.
- Vorteil für den Arbeitnehmer: Er erzielt damit Vermietungseinkünfte – und kann die Kosten für das home-office unter Umständen umfangreicher absetzen

Raumkosten: voller Kostenabzug

Voller Kostenabzug für ein häusliches Arbeitszimmer: 2 Voraussetzungen müssen erfüllt sein

1. home-office ist ein „echtes“ Arbeitszimmer:

- Abgeschlossen von den anderen Wohnräumen,
- kein Durchgangszimmer zu häufig genutzten Wohnräumen z.B. zum Schlafraum
- Weit überwiegend mit beruflichen Möbeln (Schreibtisch, Drucker/Scanner, beruflich genutzte Schränke- und Aktenordner

2. Mittelpunkt der gesamten betrieblichen oder beruflichen Tätigkeit

- Der inhaltliche (quantitative) Schwerpunkt der Tätigkeit liegt im häuslichen Arbeitszimmer
- Wird Tätigkeit beim Arbeitgeber und im home-office ausgeübt: Mittelpunkt der Tätigkeit, wenn der dort Arbeitnehmer ist **zu mehr als 50%** seiner Arbeitszeit im häuslichen Arbeitszimmer tätig ist

Bsp voller Raumkostenabzug

Beispiel

- Vereinbarung mit Mitarbeitern: 3 Tage/Woche home-office, 2 Tage/Woche Präsenzpflicht in den Räumen des Arbeitgebers.

- Mitarbeiterin B arbeitet zuhause (2-Personen-Haushalt, 4 Zimmer-Wohnung, 90 qm) in einem abgegrenzten Raum (im Wohnungsplan als Kinderzimmer bezeichnet) mit 9 qm/Fläche.
- Das Verhältnis 3 Tage home-office/2Tage Präsenz beim Arbeitgeber wird eingehalten.

Mittelpunkt-Fall: > 50% im Arbeitszimmer

Lösung

- Die Mitarbeiterin kann die gesamten, anteiligen Kosten für das Arbeitszimmer steuerlich absetzen
- Flächenanteil: 10%

Kosten Mietwohnung: 10% der

- Kaltmiete
- Nebenkosten (incl. Nachzahlungen, abzgl Erstattungen)
- Strom, Wasser, Müllgebühren

…..oder Jahrespauschale von 1.260 € (monatlich 105 €) pro Person

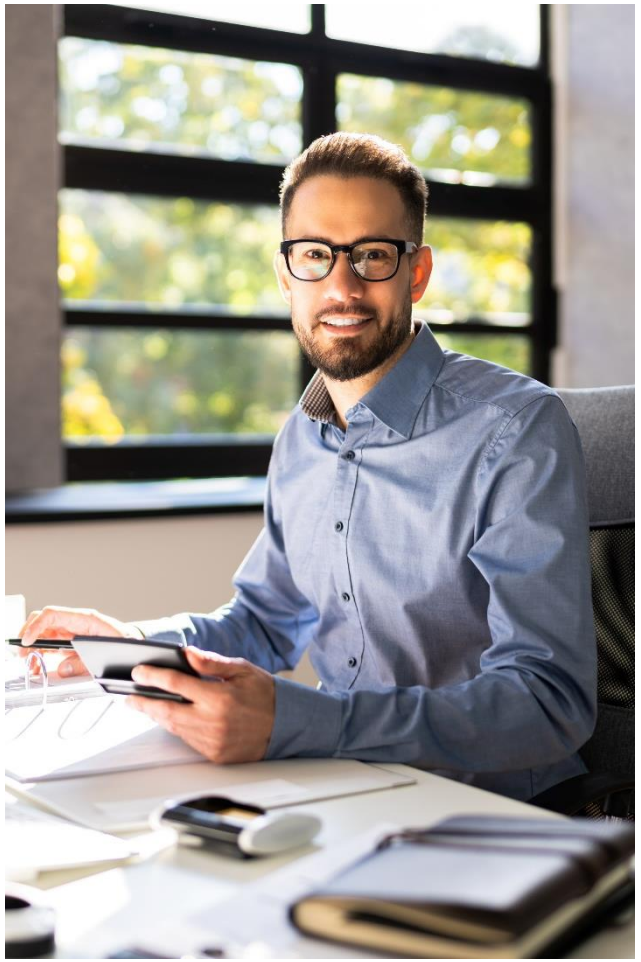


Bild: i-stock

Mittelpunkt-Fall: > 50% im Arbeitszimmer

Kosten eigene Wohnung/eigenes Haus: 10% der

- Abschreibung aus den Baukosten (in der Regel 2%)
- Finanzierungskosten (Zinsen, Darlehensgebühren, nicht Tilgung)
- Hausversicherungen
- Grundsteuer, Grundbesitzabgaben
- Heizkosten (Gas, Heizöl, Pellets, Fernwärme usw.)
- Wasser, Abwasser, Müllgebühren

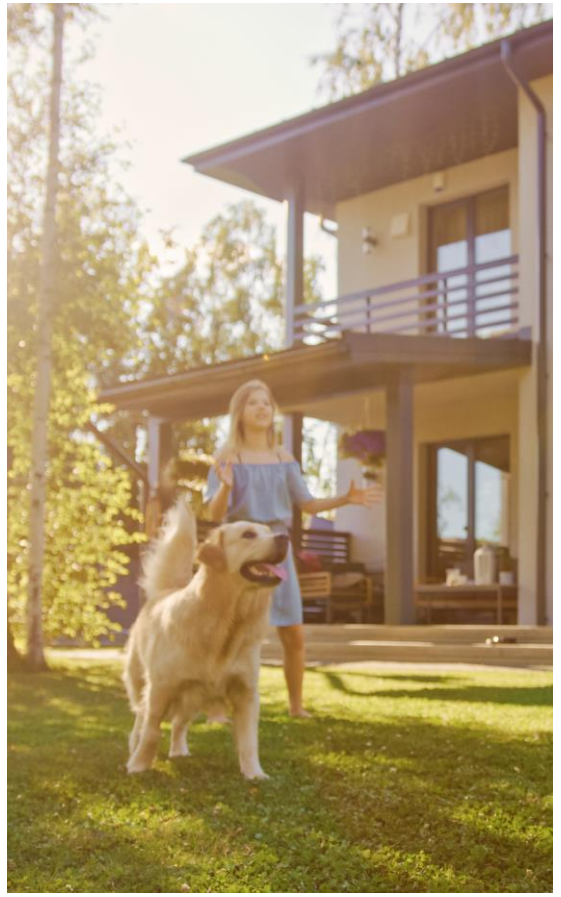


Bild: i-stock

…..oder Jahrespauschale von 1.260 € (monatlich 105 €) pro Person

Raumkosten: alle anderen Fälle

Wer

a. kein steuerliches Arbeitszimmer hat (sondern z.B. nur eine Arbeitsecke) hat
b. Oder bei wem der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen Betätigung nicht im Arbeitszimmer liegt (z.B. 2 Tage im home-office, 3 Tage Präsenz beim Arbeitgeber)

Der kann

- pro Arbeitstag im home-office
- eine **Tagespauschale von 6 € s**teuerlich ansetzen
- **Maximal für 210 Arbeitstage**/Jahr = **1.260 €/Jahr**

steuerlich absetzen

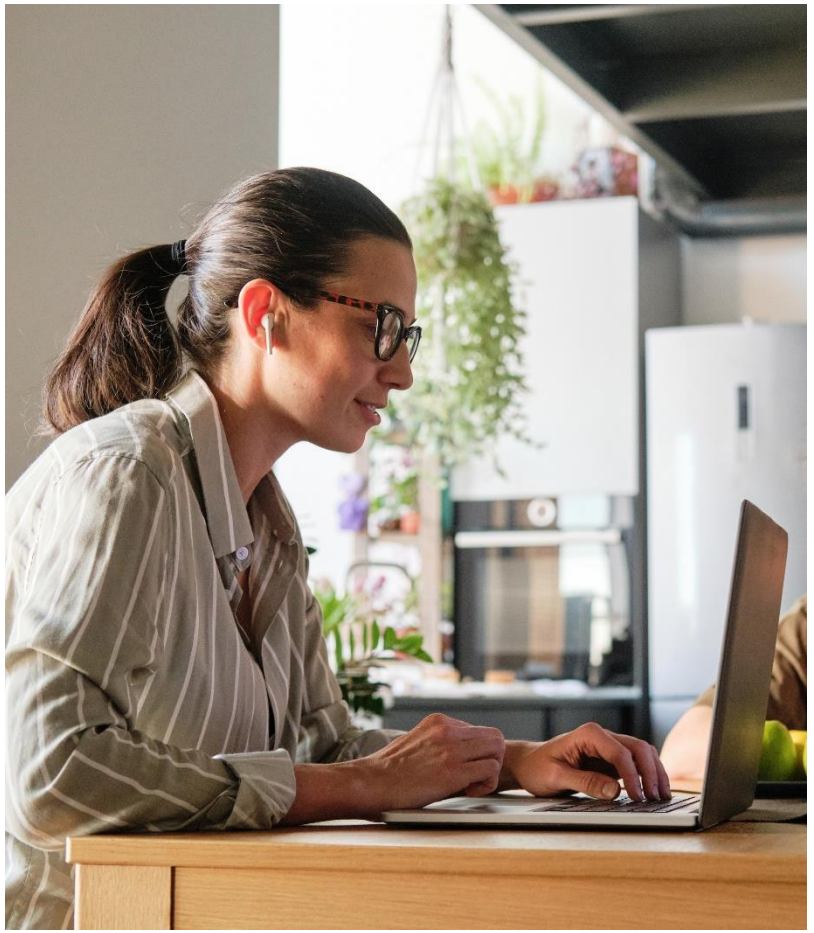


Bild: i-stock

Noch mehr einfaches Steuerrecht….

1 anderer Arbeitsplatz (beim Arbeitgeber) steht zur Verfügung

Tagespauschale ist nur möglich, wenn

- An diesem Tag der Arbeitsplatz beim Arbeitgeber nicht aufgesucht wird (auch nicht kurz)
- Und bei beruflichen Auswärtsterminen (z.B. Kundenbesuch) an diesem Tag mehr als 50% der Arbeitszeit im home-office gearbeitet wird (z.B. von 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr, von 13:30 Uhr bis 16:00 Uhr Auswärtstermin bei einem Kunden)

2 kein anderer Arbeitsplatz steht zur Verfügung

Erleichterter Ansatz der Tagespauschale:

- Abzug der 6 € ist dann möglich, wenn mehr als 50% der Arbeitszeit im home-office gearbeitet wurde
- Und man am selben Tag beim Arbeitegber tätig war
- Betrifft z.B. Lehrer:
  Morgens von 7:50 Uhr bis 12:20 Uhr (5 x 45 Min) Unterricht, nachmittags home-office von 13:30 Uhr bis 18:00 Uhr

Hard- und Software: gut absetzbar

Seit 2021 können Notebooks, Netbook Tablets, Desktopcomputer, die dazugehörigen Peripheriegeräte (z.B. Bildschirm, Drucker, Scanner), die Eingabegeräte (Tastatur, Mikro) Server sowie die Betriebs- und Anwendersoftware unabhängig vom Anschaffungspreis auf 12 Monate (1 Jahr) abgeschrieben werden. Die Betragsgrenze für geringwertige Wirtschaftsgüter müssen nicht mehr eingehalten werden.

Damit hat man hier schönen steuerlichen Spielraum, wie sich am Beispiel eines hochwertigen Laptops zeigt, der nur beruflich genutzt wird und für 2.892 € am 17.10.2023 gekauft wurde:

- Verteilung der Abschreibung auf **2023** (3x 241) **und 2024** (9x 241 €)
- Abschreibung **insgesamt 2023** (die gesamten 2.892 werden in 2023 abgesetzt, Ausnahme vom Prinzip „pro rata temporis“, vergl. BMF-Schreiben vom 22.2.2022, IV C 3-S2190/21/10002:025)

Einrichtung

Neben den reinen Raumkosten (entweder in den Mittelpunktfällen alle Raumkosten, in den anderen Fällen die 6 €/home-office-Tag) können die **Kosten für die Einrichtung** (Möbel, Schreibtischstuhl, ggf. Vorhänge, Teppich) steuerlich abgesetzt werden:

- Bis 952 € Anschaffungskosten brutto können sie, wenn sie selbständig nutzbar sind, sofort abgeschrieben werden (GWG-Grenze 2023 und 2024)

🎯 Beispiel

- Kauf eines Schreibtisches (560 €), eines Schreibtischstuhles (799 €) sowie eines Tischs für Drucker/Scanner (470 €) im Dezember 2023: alle 3 Gegenstände sind GWG und können 2023 in voller Höhe abgeschrieben werden.
- Der Kauf eines hochwertigen handgeknüpften Teppichs für 2.800 € wird a) misstrauen beim Finanzamt auslösen und muss b) auf 10 Jahre steuerlich verteilt werden.

Kosten für den Telearbeitsplatz

Formulierungsvorschlag (1):

a) Die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden **Arbeitsmittel** für den **Telearbeitsplatz** werden für die Zeit des Bestehens dieses Telearbeitsplatzes vom Arbeitgeber **kostenlos** zur Verfügung gestellt und unterhalten. Sie bleiben im Eigentum des Arbeitgebers.

b) Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind im Einzelnen: …

c) Die vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel dürfen **nicht für private Zwecke** genutzt werden. Die Nutzung der Telekommunikationsmittel kann durch den Arbeitgeber durch geeignete technische Maßnahmen eingeschränkt werden und anhand des monatlichen Gebührenaufkommens überprüft werden. (MBR § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

d) Der Auf- und Abbau der vom Arbeitgeber gestellten Arbeitsmittel sowie eine eventuelle Wartung erfolgt durch den Arbeitgeber. Eventuelle **Störungen** hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Die bereitgestellten Arbeitsmittel sind vor dem Zugriff Dritter zu schützen.

Kosten für den mobilen oder Telearbeitsplatz

Formulierungsvorschlag (2):

e) Im Allgemeinen sind Gegenstände, die dem Arbeitnehmer nicht gehören, sich aber in seiner Wohnung befinden, von einer eventuellen **Hausratversicherung** mitversichert. Um eine Unterversicherung zu vermeiden, hat der Arbeitnehmer seine Hausratversicherung zu informieren und eine Vereinbarung zu treffen, dass die oben aufgezählten Arbeitsmittel nicht mitversichert sein sollen. Der Arbeitgeber schließt selbst eine **Versicherung** für diese Arbeitsmittel ab.

f) (Bei ausschließlicher und alternierender Telearbeit)

Auf Wunsch des Arbeitnehmers können private Büromöbel in der häuslichen Arbeitsstätte eingesetzt werden, sofern diese den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen. Der Einsatz von privaten Büromöbeln erfolgt auf Kosten und Risiko des Arbeitnehmers.

(Temming in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office, Rn. 56)

Kosten für den mobiles Arbeiten

Formulierungsvorschlag (3):

Der Arbeitnehmer erhält für die Aufwendungen im Zusammenhang mit seiner mobilen Tätigkeit in seinen Privaträumen eine Aufwandspauschale von 6 €/Tag, max 105 € pro Monat.

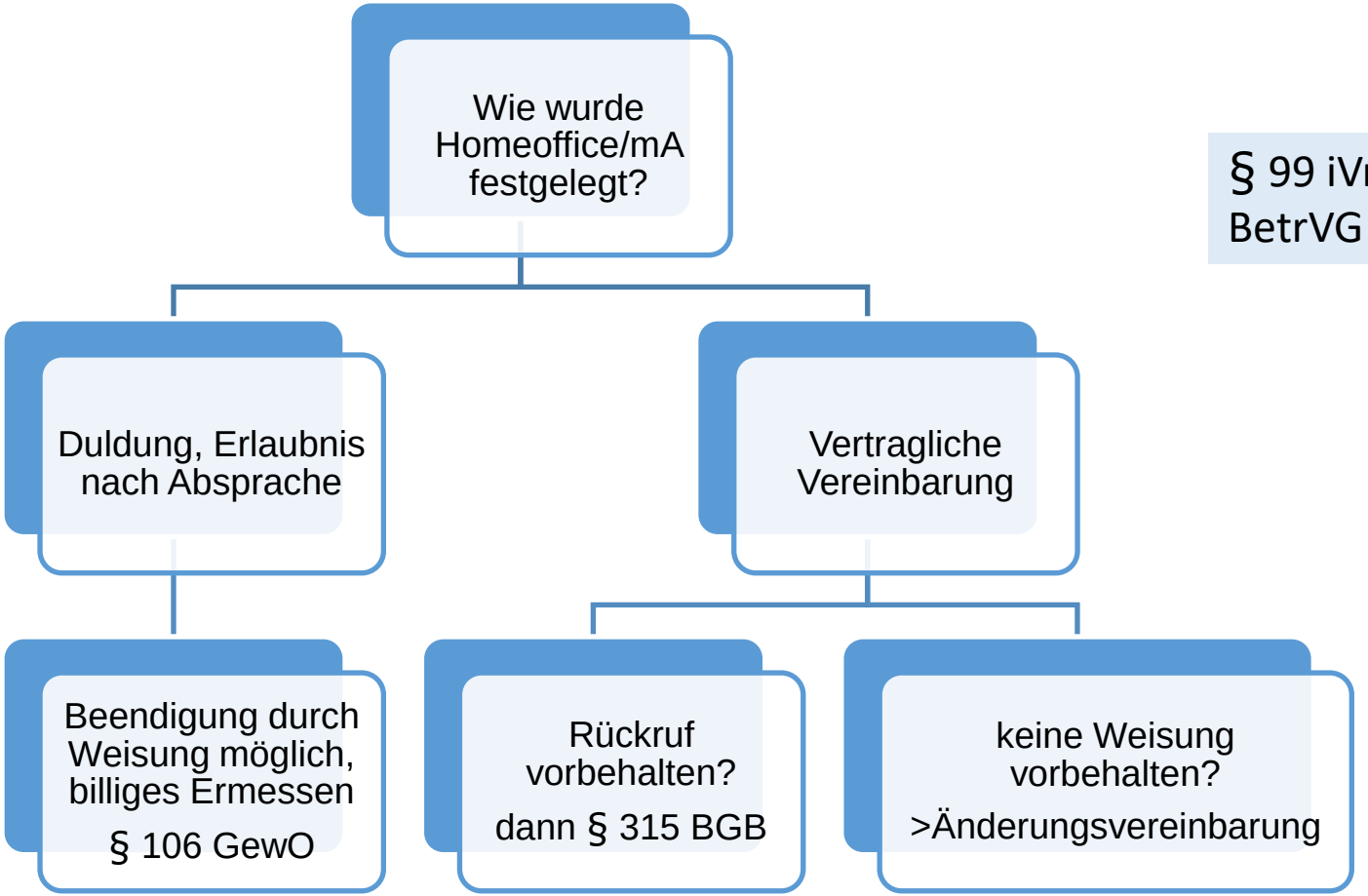
2.5.Zurück in den Betrieb?

Wie hinaus, so wieder hinein...

Wie kommt es zu Homeoffice oder mobilem Arbeiten?

- HO bzw mA betrifft den Arbeitsort
- Arbeitsort unterliegt Weisungsrecht nach § 106 GewO, wenn keine vertragliche Vereinbarung getroffen
  - ob vertragliche Vereinbarung über Arbeitsort vorliegt, durch Auslegung zu ermitteln
  - zuletzt BAG Urt. v. 30.11.2022 – 5 AZR 336/21 (NZA 2023, 429, beck-online)
- Aber: keine Anordnung von HO oder mA nach § 106 GewO möglich
- Daher Inhalt der „Weisung“: AG überlässt AN nach § 106 GewO, den Arbeitsort (vorübergehend) selbst zu bestimmen > „Erlaubnis“ > darin liegt kein Verzicht auf das Weisungsrecht
  - Inhalt der Weisung: AN kann nach Wahl im Betrieb oder mobil/HO arbeiten
  - Unterlassener Rückruf nach Ende Corona – HO – Pflicht >Duldung
  - Rechtsanspruch durch **betriebliche Übung**? nein, AN kann nicht darauf vertrauen, dass AG mA oder HO dauerhaft ermöglichen will
- Ggf. Auslegung erforderlich: Will sich AG bei Gestattung des HO oder mA binden? IdR nicht ohne ausdrückliche Vereinbarung

Beendigung des Homeoffice durch Weisung?



§ 99 iVm § 95 Abs. 3 BetrVG zu beachten

Beendigung des Homeoffice

- durch Weisung nach Absprache bzw. „Erlaubnis“,
  - Ausübungskontrolle – billiges Ermessen gewahrt? § 315 BGB
    - idR unternehmerische Entscheidung oder sachliche Gründe erforderlich
    - Interesse des AN: Kinderbetreuung, Weg zur Arbeit entfällt
    - Unternehmerische Entscheidung geht vor
  - Notwendigkeit Infektionsschutz entfällt (Auslaufen des Pflicht HO)
    - HO während der Coronakrise – Beendigung der Coronakrise
  - Gestattet ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, seine Tätigkeit als Grafiker von zuhause aus zu erbringen, ist er gemäß § 106 Satz 1 GewO berechtigt, seine Weisung zu ändern, wenn sich später betriebliche Gründe herausstellen, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprechen.
    - LAG München Urt. v. 26.8.2021 – 3 SaGa 13/21

Beendigung des Homeoffice

- durch Weisung, wenn in vertraglicher Vereinbarung vorbehalten
  - Ausübungskontrolle – billiges Ermessen gewahrt?
  - idR unternehmerische Entscheidung oder sachliche Gründe erforderlich
  - AGB Kontrolle??
  - Eine Vereinbarung in allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen, welche die Beendigung einer **vereinbarten alternierenden Telearbeit** für den Arbeitgeber **voraussetzungslos** ermöglicht und nicht erkennen lässt, dass dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, ist wegen Abweichung von dem gesetzlichen Leitbild des § 106 S 1 GewO gem § 307 I 1 BGB iVm § 307 II Nr. 1 BGB unwirksam. (LAG Düsseldorf 10.9.2014 – 12 Sa 505/14, BeckRS 2014, 73155)
  - a.A. Bayreuther: Eine derartige Abwägung ist bei jedem Rückruf schon von Rechts wegen vorzunehmen. (NZA 2021, 1593, beck-online)

Beendigung des Homeoffice

- durch auflösende Bedingung – AGB Kontrolle nach § 307 BGB
  - Gründe für die zeitliche Begrenzung müssen gerechtfertigt sein
- vertraglich vorbehaltener **Widerruf** – dann § 308 Nr. 4 BGB
  - Gründe müssen bereits in Vereinbarung der Richtungnach angegeben werden
  - Widerruf muss zugehen
  - Widerruf muss billigem Ermessen genügen
- Beteiligung des Betriebsrats

Beendigung der Telearbeit – Beteiligung des Betriebsrats – auch für „Homeoffice“

- 1. Bei einem beabsichtigten Widerruf der **alternierenden Telearbeit** handelt es sich um eine Versetzung i.S.d. §§ 99 Abs 1, 95 Abs 3 BetrVG, denn die Einbindung des Arbeitnehmers in den Betriebsablauf und die Aufgabenerfüllung ist auch bei teilweiser Telearbeit aufgrund von deren Besonderheiten eine völlig andere als ohne Telearbeit, so dass sich bei der Beendigung der Telearbeit das Bild der Tätigkeit grundsätzlich ändert.(Rn.35)
- 2. Mit der Verlagerung des Arbeitsplatzes vom Homeoffice zurück in den Betrieb ändern sich der individuelle Arbeitsort des Arbeitnehmers und - selbst bei unveränderten Arbeitsaufgaben - in erheblicher Weise auch die Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist.
- (LAG Köln, 14. August 2020 – 9 TaBV 11/20 –, juris; BAG Az. 7 ABR 34/20)

BAG, 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20

- ... auch deshalb die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, weil sich das gesamte Bild ihrer Tätigkeit aus der Sicht eines betrieblichen Betrachters verändert. Die Einordnung der Arbeitnehmerin in den Arbeitsablauf der Antragstellerin wird durch diese grundlegend geändert. Dies ergibt sich auch aus den - dann beendeten - typischen Pflichten des Arbeitnehmers im Rahmen der Telearbeit und aus der Aufgabe des bisher vorgehaltenen häuslichen Arbeitsplatzes. ...Durch die vollständige Einbindung an der betrieblichen Arbeitsstätte ist Frau R anders in die Aufgabenerfüllung und in den Betriebsablauf eingebunden als bei der - ganz überwiegenden - Erbringung der Arbeitsleistung an der heimischen Arbeitsstätte. (BAG, Beschluss vom 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20 –, Rn. 22, juris)
- Anwendbar auf Homeoffice?
- Anwendbar auf mobiles Arbeiten?

BAG, 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20

- Betriebsrat kann **Zustimmungsverweigerung** nicht nach § 99 Abs 2 Nr 1 BetrVG erfolgreich auf Verstöße gegen Normen stützen, die lediglich die individualrechtliche Unwirksamkeit des Widerrufs der Telearbeitsvereinbarung beziehungsweise der Versetzung bewirken und die die ausschließliche Beschäftigung in der Betriebsstätte **nicht** untersagen
- Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs 2 Nr 4 BetrVG liegt nicht vor, wenn beim AN eintretende versetzungsbedingte Nachteile durch den Vollzug einer unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers bedingt und daher aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt sind.
- Sind Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und der darauf beruhende Versetzungsbeschluss - wie im Fall der Aufgabe des heimischen Telearbeitsplatzes - praktisch deckungsgleich, sind die durch die Versetzung eintretenden Nachteile jedoch nur dann iSv. § 99 Abs 2 Nr 4 BetrVG aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber seine Organisationsentscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit verdeutlicht und sie auf sachlich nachvollziehbaren, plausiblen Gründen beruht
- BAG, Beschluss vom 20. Oktober 2021 – 7 ABR 34/20 –, juris

Beendigung der Telearbeit(mobiler Arbeit)

Formulierungsvorschlag Beendigung der Telearbeit bei vertraglicher Vereinbarung

- a) Mit einer Ankündigungsfrist von … können beide Seiten bestimmen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zukünftig nur noch am betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringen hat und die häusliche Arbeitsstätte aufgelöst wird. Der Arbeitgeber trifft seine Entscheidung nach billigem Ermessen (§ 611a Abs. 1 Satz 2 BGB i.V.m. § 106 GewO). Liegt ein wichtiger Grund vor, der die Fortführung der Telearbeit bis zum Ablauf der Frist unzumutbar macht, kann die Aufgabe von beiden Seiten fristlos erfolgen. Die Aufgabeankündigung bedarf in jedem Fall der Textform.
- Die Vereinbarung über die Telearbeit endet automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Aufgabe oder Kündigung der Wohnung, in der sich der Telearbeitsplatz befindet, sowie bei einem Stellenwechsel des Arbeitnehmers innerhalb des Betriebs/Unternehmens.
- Die Aufgabe/Kündigung der Wohnung, in der sich die häusliche Arbeitsstätte befindet, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Nach einem Wohnungswechsel kann eine erneute Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgen.
- (Temming in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office, Rn. 69)

2.6.Homeoffice und Kündigungsschutz

Müller, Homeoffice im Kündigungsschutzrecht (NZA 2022, 1096)

mA und Homeoffice und Kündigungsschutz

- Umstellung auf mA oder HO als (Änderungs-)Kündigungsgrund? str.
  - unternehmerische Entscheidung liegt vor
  - Aber Grundrechtskollision Art 14 vs Art 13 > kein Zugriff des AG auf die Wohnung des AN
    - kein Problem, wenn AN im Arbeitsvertrag mit HO einverstanden ist und AG die Kosten trägt
- Aufgabe von Homeoffice als Kündigungsgrund
- Sozialauswahl? Vergleichbarkeit AN im HO und im Betrieb?
  - Wenn HO durch Weisungsrecht wieder aufgehoben werden kann.
- Umgekehrt: Einführung von mA oder Homeoffice als milderes Mittel zur Vermeidung einer Kündigung?
  - Wenn AN schon im Homeoffice arbeitet...
  - personenbedingte Kündigung? leistungsermöglichende Neuausübung Weisungsrecht n. § 241 Abs. 2 BGB > s.o.
  - Sonderfall BAG, 2. 3. 2006 - 2 AZR 64/05; „unkündbarer“ AN, Interessenausgleich mit Prüfpflicht

2.7.mobiles Arbeiten und Betriebsverfassung

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

- Telearbeitnehmer sind Arbeitnehmer des Betriebs § 5 Abs. 1 BetrVG

Beteiligungsrechte

- § 90 Abs. 1 Änderung der Arbeitsabläufe
- Betriebsänderung § 111 S. 3 Nr. 4 grundlegend neue Arbeitsmethode
- MBR nach § 87 Abs. 1
- Nr. 1 – Pflicht zur Arbeitszeiterfassung
- Nr. 6 – Überwachung durch Rechner
- Nr. 7 – Gesundheitsschutz
- Nr. 14- Einführung von mobiler Arbeit

MBR § 87 Abs. 1 Nr. 1

Ordnungsverhalten, nicht Arbeitsverhalten

- Privatnutzung betrieblicher IuK – Technik
- Modalitäten eines Zutrittsrechts zur Wohnung
- Anforderungen an konkreten häuslichen Arbeitsplatz
- Umgang mit überlassenen Betriebsmitteln

MBR § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3; Nr. 6

Nr. 2 und 3:

- alle Arbeitszeitregelungen
- Erreichbarkeitsregelungen
- Duldung von Mehrarbeit aus dem HO

Nr. 6:

- elektronische Erfassung der Einloggzeiten oder Arbeitszeit im HO
- jede Erfassung von Datenaustausch

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

- auch mA oder HO ist betriebliches Arbeiten
  - Betriebsbegriff ist funktional zu verstehen, nicht räumlich (BAG 22.8.2017 – 1 ABR 52/14)
- MBR bei Gefährungsbeurteilung – soweit möglich – und bei vorliegenden Gefährdungen Schutzmaßnahmen

MBR § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG - Begriff

... Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.

- mobile Arbeit: wenn die geschuldete Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte von einem Ort oder von Orten ihrer Wahl oder von einem/mehreren mit dem ArbGeb vereinbartem/n Ort/Orten erbracht wird
  - auch Telearbeitsplätze nach § 2 Abs. 7 ArbStättV (h.M.)
- keine mobile Arbeit bei Verpflichtung zur Mobilität (Arbeit beim Kunden, Außendienst...)
- unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik
  - Ausdruck für jegliche Technik im Bereich der Information und Kommunikation
  - auch bei Verwendung eigener IuK – Technik
  - IuK – Technik muss für die Kommunikation mit dem Betrieb – zumindest zeitweise – verwendet werden

MBR § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG - Reichweite

- „Ausgestaltung“ > „Wie“ – nicht „Ob“
- kein MBR bei der Einführung oder (vollständiger > ?) Beendigung
  - auch bei Entscheidung für einzelne Bereiche > „Ob“ (h.M.)
  - Unterscheidung nach Arten des mA: ortsfest, alternierend, ortsflexibel
- Ort und Zeitumfang > str.
  - Gesetzesbegründung: Möglichkeiten der mitbestimmten Ausgestaltung mobiler Arbeit auch „Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit oder über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann und darf“ (BT-Drs. 19/28899, 23).
  - A.A. LAG München. v. 10.8.2023 – 8 TaBVGa 6/23: „dass zum „Ob“ auch noch die grundsätzliche Bemessung des Kontingents an Mobiler Arbeit zählt“.
- kollektiver Tatbestand erforderlich (betriebliches Regelungsbedürfnis, nicht persönliche Umstände > Leistungsermöglichung)

MBR § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG - Reichweite

- Nr. 14 als „Auffangtatbestand“ oder „Kerntatbestand“
- andere Mitbestimmungstatbestände werden nicht berührt

„**Ausgestaltung**“ umfasst:

- zeitlicher Umfang mobiler Arbeit,
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- Ort/e, von welchem/welchen aus mobil gearbeitet werden kann bzw. darf („Wo“ mobiler Arbeit),
- Anwesenheitspflichten in der betrieblichen Arbeitsstätte bzw. den auswärtigen Orten und sonstige Fragen des „Wann“ mobiler Arbeit,
- Erreichbarkeitszeiten,
- Umgang mit Arbeitsmitteln bei der mobilen Arbeit,
- einzuhaltende Sicherheitsaspekte.
- Arbeitsschutz,
- Datenschutz,
- Zutrittsrechte bei mobiler Arbeit im Homeoffice (?)
- (Müller Homeoffice-HdB, Rn. 607, 608, beck-online)

Kosten? str.

Einführung von mA oder HO Betriebsänderung nach § 111 S. 3 Nr. 5?

- grundlegend neue Arbeitsmethode?
- Jegliche Implementierung von (neuen) organisatorischen Konzepten, Methoden und Regeln zur Strukturierung, Vereinheitlichung und Optimierung von Arbeitsprozessen oder von Systemen zu deren Rationalisierung kann mit einer die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösenden Betriebsänderung nach § 111 BetrVG einhergehen. Zwingend ist das aber nicht. Es kommt insoweit auf die konkreten Maßnahmen und deren betriebliche Umsetzung an.(BAG, 22. März 2016 – 1 ABR 12/14 , Rn. 25)
- Gestaltung der menschlichen Arbeit > Art und Weise, wie die menschliche Arbeit zur Erfüllung des Betriebszwecks arbeitstechnisch eingesetzt wird.
- erfasst auch die organisatorische Gestaltung für die Erbringung der Arbeit, Einführung agiler Desk-Sharing-Modellen oder Coworking- Spaces (vgl. LKK/Klumpp § 111 Rn. 48; GK-BetrVG/Oetker § 111 Rn. 174; Richardi/Annuß, § 111 Rn. 120
- aber: bloße Änderung Arbeitsort
- massive Verringerung der „Work – Stations“ in Kombination mit HO als Betriebsänderung?

Mitbestimmungsrechte Betriebsrat

- Einführung Home Office **wegen Corona** mitbestimmungspflichtig?

➢ Es handelt sich um sog. **Ordnungsverhalten** im Betrieb und um Regelung des **Gesundheitsschutzes**.

➢ **mitbestimmungspflichtig :** § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG

- ➢ Arbeitgeber darf Maßnahmen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen oder anordnen
- ➢ Betriebsrat hat bei Gefährdungsbeurteilung und abgeleiteten Maßnahmen mitzubestimmen
- ➢ Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung von Schutzmaßnahmen – Erzwingbarkeit von Home – Office?

➢ Notwendigkeit des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung oder zumindest einer formlosen Zustimmung des Betriebsrats (sog. Regelungsabrede)

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- 1. Die Einigungsstelle kann für den Regelungsgegenstand "Mobiles Arbeiten", insbesondere zur Regelung der damit zusammenhängenden Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit, der Arbeitszeit und der Arbeitsstätte, zuständig sein.
- (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 25. Februar 2020 – 5 TaBV 1/20 –, juris)

Betriebsvereinbarung zur Telearbeit

- Betriebsvereinbarung über außerbetriebliche Arbeitsstätten (Tele-arbeit -Schaub ArbRFV-HdB, B. 3. Teil. Allgemeine Rechte des Betriebsrats Rn. 103, beck-online)
- Besgen, Gestaltungsmöglichkeiten von Homeoffice im Rahmen einer Muster – Betriebsvereinbarung**, B+P 2021, 19-23**
- Tipps zu Homeoffice auf www.inqa.de (BMAS)

2.8.Homeoffice- Exkurs

Arbeitsschutzrechtliche Rahmenbedingungen

Arbeitsschutzpflicht des AG bei Homeoffice

DGUV Information 215 – 410 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze - Leitfaden für die Gestaltung – Mobile Arbeit

„Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen für mobiles Arbeiten unterliegt den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes.

Da im Rahmen des mobilen Arbeitens keine festen Arbeitsplätze eingerichtet werden, muss der Arbeitgeber diesen Umstand sowohl bei der Ausstattung mit Arbeitsmitteln als auch bei der Unterweisung berücksichtigen.“

ArbeitsstättenVO – auch für mobiles Arbeiten?

- **Pro**: Für eine Anwendung der ArbStättV auch dann, wenn kein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz iSd. § 2 Abs. 7 ArbStättV vorliegt:
- europarechtskonforme Auslegung von § 2 Abs. 7 ArbStättV Anwendung von **Anhang Nr. 6** zur ArbStättV (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen), sofern der Arbeitgeber ein Bildschirmgerät bereitstellt,
  - (Kollmer/Wiebauer/Schucht/*Wiebauer*, § 2 ArbStättV Rz. 71 f., s. auch *Wiebauer*, NZA 2017, 220, 223;
- bei nicht ordnungsgemäß eingerichteten Telearbeitsplätzen soll wegen § 618 BGB die ArbStättV ohne die Einschränkung nach § 1 Abs. 3 ArbStättV anwendbar sein, bei gelegentlichem Arbeiten von zu Hause aus allerdings ggf. nur Anhang Nr. 6.
  - *Aligbe*, ArbRAktuell 2016, 596, 598f.: ua.

Arbeitsschutzpflicht des AG bei Homeoffice

Telearbeit

Alle Arbeitsschutzregelungen wie bei Präsenzarbeit auch, aber

ArbStättV § 1 Abs. 4

Für Telearbeitsplätze gelten nur

1. § 3 Gefährdungsbeurteilung bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes
   „soweit Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind“.

2. § 6 und der Anhang Nummer 6
   Unterweisung, soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht.

Arbeitsschutzanforderungen bei Einrichtung von Telearbeitsplätzen

- **Baurechtliche Anforderungen** : Arbeitsplätze nur in Aufenthaltsräumen im Sinne des Baurechts
  keine nicht ausgebauten Keller, Dachböden, Garagen -> unterschätzte Haftungsrisiken im Brandfall
- Heizung, Lüftung
- Ausreichend Bewegungsfläche, min. etwa 4 m² (Raum nicht unter 8m²)
- Ausreichende Beleuchtung (min 500 lx ohne Tageslichteinfluss)
- Ausreichender Blendschutz
- Schreibtisch: Breite 1,20 – 1,60 m, Tiefe 70 – 80 cm, höheneinstellbar oder 74 cm
- Arbeitsdrehstuhl: rollbar, höhenverstellbar, drehbar, gepolstert, Rückenlehne verstellbar…
- Arbeitsmittel: Rechner, Bildschirm, Bedienelemente, Drucker, Telefon, Headset, Büromaterial… (nach Bedarf und Gefährdungsbeurteilung)
- Datenanschluss
- Kommunikation, Kontakt … (psychische Belastungen)

Anforderungen an häusliche Arbeitsstätte

Formulierungsvorschlag:

a) Der Telearbeitsplatz (alternativ: der häusliche Arbeitsplatz) muss in der Wohnung des Arbeitnehmers in einem abschließbaren Raum sein, der für einen dauernden Aufenthalt / Wohnzwecke zugelassen und vorgesehen ist (keine Garage, kein Keller) sowie für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen geeignet ist.

b) Der Raum mit dem Telearbeitsplatz befindet sich in der Wohnung mit nachstehender Adresse: …

c) Steht der Raum nicht im Eigentum des Arbeitnehmers, weist dieser schriftlich nach, dass der Eigentümer mit der Nutzung als Telearbeitsplatz einverstanden ist.

d) (Bei alternierender und mobiler Telearbeit zusätzlich): Für die Zeit, zu der die Arbeitsleistungen im Betrieb zu erbringen sind, wird dem Arbeitnehmer ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz besteht nicht.

aus: *Temming* in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 6. Aufl. 2020, Telearbeit/Arbeiten im Home, Mobile und Global Office

3. Unfallversicherung

Unfallversicherungsschutz bei betriebsstättenfernem Arbeiten

§ 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII; 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.

Es ist davon auszugehen, dass bei betriebsstättenfernem Arbeiten der Versicherungsschutz eng auf die versicherte Tätigkeit ausgelegt wird.

-> Bei Telearbeit ist der Unfallschutz auf den unmittelbaren Arbeitsplatz beschränkt

-> Bei mobiler Arbeit (wenn der MA den Ort der Tätigkeit frei wählt!), gibt es wenige Versicherungsanlässe, weil es kaum unfallauslösende Ereignisse gibt, die unmittelbar mit nur mit der Tätigkeit verbunden sind

Beweislast weiterhin beim Versicherten!

2 BSG-Urteile:

- Weg vom Bett zum Home-office, Urteil vom 8.12.2021, B 2 U 4/21 R
- Verpuffung eines Heizkessels, der Versicherte war wegen kalter Heizkörper im Home-office in den Heizungskeller gegangen, BSG, Urteil vom 23.3.2024, B 2 U 14/21 R

4.Homeoffice/mA aus dem Ausland?

Arbeitsrecht Homeoffice aus dem Ausland?

Dauer – HO im Ausland:

- Ist der AN überhaupt AN des Betriebs?
- gilt deutsches Arbeitsrecht?

Gelegentliches HO aus dem Ausland/Workation:

- Arbeitsrecht?
  - Anspruch aus Gleichbehandlungsgrundsatz?
    - Kommt drauf an: welches Land, Daten- und Geheimnisschutz; Steuer- und SV- Abwiclung
  - Anspruch aus BV > Auslegung
  - unterliegt MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 14
- Arbeitsschutz?
  - gelten Arbeitsschutzregeln auch für Homeoffice aus dem Ausland?
- Datenschutzrecht? Geltungsbereich DSGVO

- Sozialversicherung
- Lohnsteuer:

Home-office, mobiles Arbeiten im Ausland, workation im Ausland

Workation.....

Beispiel

- Mitarbeiter würde gerne für 3 Monate nach Schweden reisen, weil er ein tolles Ferienhaus mieten könnte.
- 3 Wochen Urlaub – und für die anderen 10 Wochen arbeitet er vom Ferienhaus in Schweden aus.
- Stabiles Netz ist garantiert (er geht ja nach Schweden…) – und ggf. wäre er in 5 Stunden spätestens wieder hier in D, wenn der Arbeitgeber in benötigt.

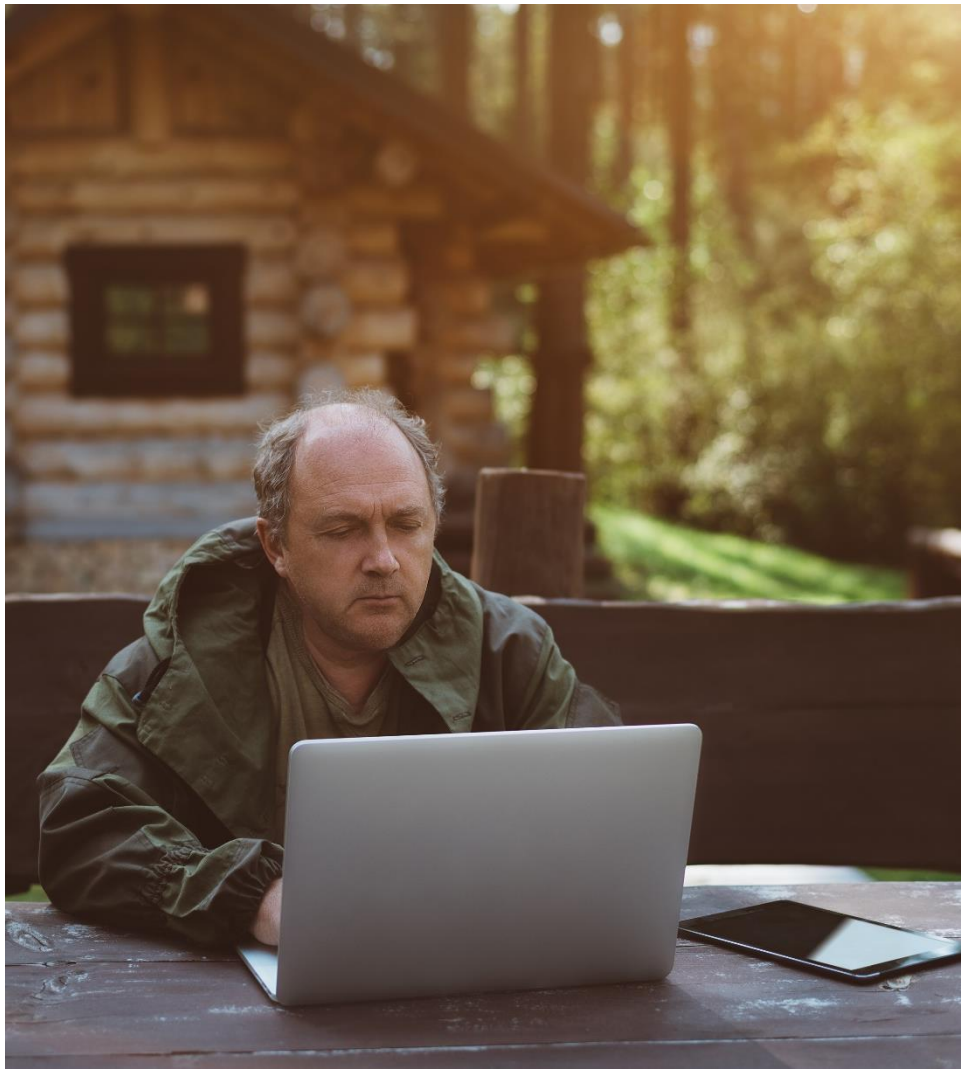


Bild: i-stock

Work and vacation = workation

Lösung

Sozialversicherung:

- Kritisch, ob während der 10 Wochen SV-Schutz in Deutschland besteht
- Es handelt sich streng genommen um keine Entsendung, weil der Wunsch vom Mitarbeiter kommt.

Lösung des GKV-Spitzenverbandes:

- Das ist keine Entsendung – der Mitarbeiter wäre daher in Schweden Sozialversichert
- Lösung*: Der Arbeitgeber stimmt dem gewünschten Arbeitseinsatz in Schweden (oder einem anderen Land) zu.
- In diesem Fall stellt die zuständige Krankenkasse eine A1-Bescheinigung (Entsende-bescheinigung) aus, der SV-Schutz bleibt in Deutschland. Der A1 erzeugt Bestandskraft

Lohnsteuer: Bitte bei der Einsatzzeit **deutlich** unter 6 Monaten bleiben!

(*Vgl. Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom 18.03.2020)

A1 bietet Rechtsschutz

Ein Schlachthof in Salzburg hatte nach 2 Jahren bisher aus Ungarn entsendete Mitarbeiter durch Mitarbeiter meiner anderen Ungarischen Firma ersetzt (Einsatz wieder 2 Jahre im Schachthof in Salzburg).
Die Krankenkassen in Österreich hatten die **2. Entsendung** (05.03 bis 04.05) nicht akzeptiert. Damit wären die ungarischen Mitarbeiter in Österreich sozialversicherungspflichtig gewesen (und Alpenrind hätte für die SV-Beiträge die Haftung übernehmen müssen).

Ergebnis des EuGH, Urteil vom 6.09.2018, 1/1, C-527/16 - Alpenrind u.a:

- Tatsächlich liegt ab Mai 03 keine Entsendung mehr vor, weil bereits entsendete Mitarbeiter (der Firma U1) ersetzt wurden.
- Aber: weil die ungarischen SV-Träger Entsendebescheinigungen (die A1-Bescheinigungen) erteilt hatten, hat Österreich kein Recht, SV-Beiträge zu erheben (Bindungswirkung einer A1-Bescheinigung)
- Keine Rolle spielt, dass zu Beginn der „2. Entsendung“ noch keine A1-Bescheinigungen vorlagen. Das Nachreichen der A1 reicht aus.

Arbeitsrecht Homeoffice aus dem Ausland?

Dauer – HO im Ausland:

- Ist der AN überhaupt AN des Betriebs?
- gilt deutsches Arbeitsrecht?

Gelegentliches HO aus dem Ausland:

- Arbeitsrecht?
  - Anspruch aus Gleichbehandlungsgrundsatz?
  - Anspruch aus BV > Auslegung
  - unterliegt MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 14
- Arbeitsschutz?
  - gelten Arbeitsschutzregeln auch für Homeoffice aus dem Ausland?
- Datenschutzrecht? Geltungsbereich DSGVO

Homeoffice im Ausland

Ab 1.3. 2024: Mit Zustimmung des Arbeitgebers Montag + Freitag im Homeoffice im Ausland, Dienstag, Mittwoch, Donnerstag Präsenz-Arbeit in Deutschland beim Arbeitgeber

1

Sozialversicherung:

- Prüfen, ob der Sozialversicherungsschutz in Deutschland noch besteht oder ob das SV-Recht des Wohnsitzstaates gilt.

2

Lohnsteuerrecht

- Welchem Staat steht das Besteuerungsrecht zu – in der Regel dem Tätigkeitsstaat
- Die Ausnahme der „183-Tage-Regelung“ kann aus deutscher Sicht nicht greifen, weil der Ansässigkeitsstaat nicht Deutschland ist

3

Entsendevorschriften für mobile EU-Arbeitnehmer?

- In der Regel eher nicht, weil **nicht in den ausländischen Arbeitsmarkt** integriert
- Meldepflichten klären (z.B. Luxemburg)

Sozialversicherung und Azi Ausland

Grundsatz in der Sozialversicherung

Sozialversicherungspflicht in **Deutschland** bleibt auch dann,

1. Wenn der Arbeitgeber in Deutschland ansässig ist +
2. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in einem anderen Land ihren Wohnsitz hat
3. aber in Deutschland gearbeitet wird

Landkarten: Excel

Stufe 1: Mehrstaatenbeschäftigung

Mehrstaatenbeschäftigung

Sozialversicherungspflicht in **Deutschland** bleibt auch dann,

1. Wenn der Arbeitnehmer in mehreren Staaten arbeitet
2. Aber im Wohnsitzstaat eine wesentliche Beschäftigung (25%) ausgeübt wird..
3. ..oder in dem Staat, in dem der einzige Arbeitgeber seinen Sitz hat

Einzige Folge: Antrag auf Bescheinigung DVKA über eine Mehrstaatenbeschäftigung

Stufe 2: Mehrstaatenbeschäftigung + Tätigkeit im andren Wohnsitzstaat

SV

Mehrstaatenbeschäftigung: Es gilt folgendes Prüfungsschema:

1. Beschäftigter ist gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten tätig?

Gewöhnlich: 1 Tag/Woche oder 5 Tage pro Quartal

ja

2. Wesentliche Tätigkeit im Wohnsitzstaat ?

Mindestens 25% bezogen auf Arbeitszeit und Vergütung – **Ausnahme home-office!**

ja

Sozialversicherungsrecht des **Wohnsitzstaates**

Sonderregelung, häufig Sitz des Arbeitgebers

z.B. kein Unfallversicherungsschutz über die BG mehr

1. Prinzip: SV-Pflicht im Tätigkeitsstaat

Aber: Vorsicht, wenn

1. gewöhnlich (also nicht ausnahmsweise und zeitlich beschränkt) in 2 Staaten gearbeitet wird, (da reichen 1 Tag pro Woche oder 5 Tage im Quartal schon aus)
2. **Und ein Teil der Arbeit im Wohnsitzstaat geleistet wird**

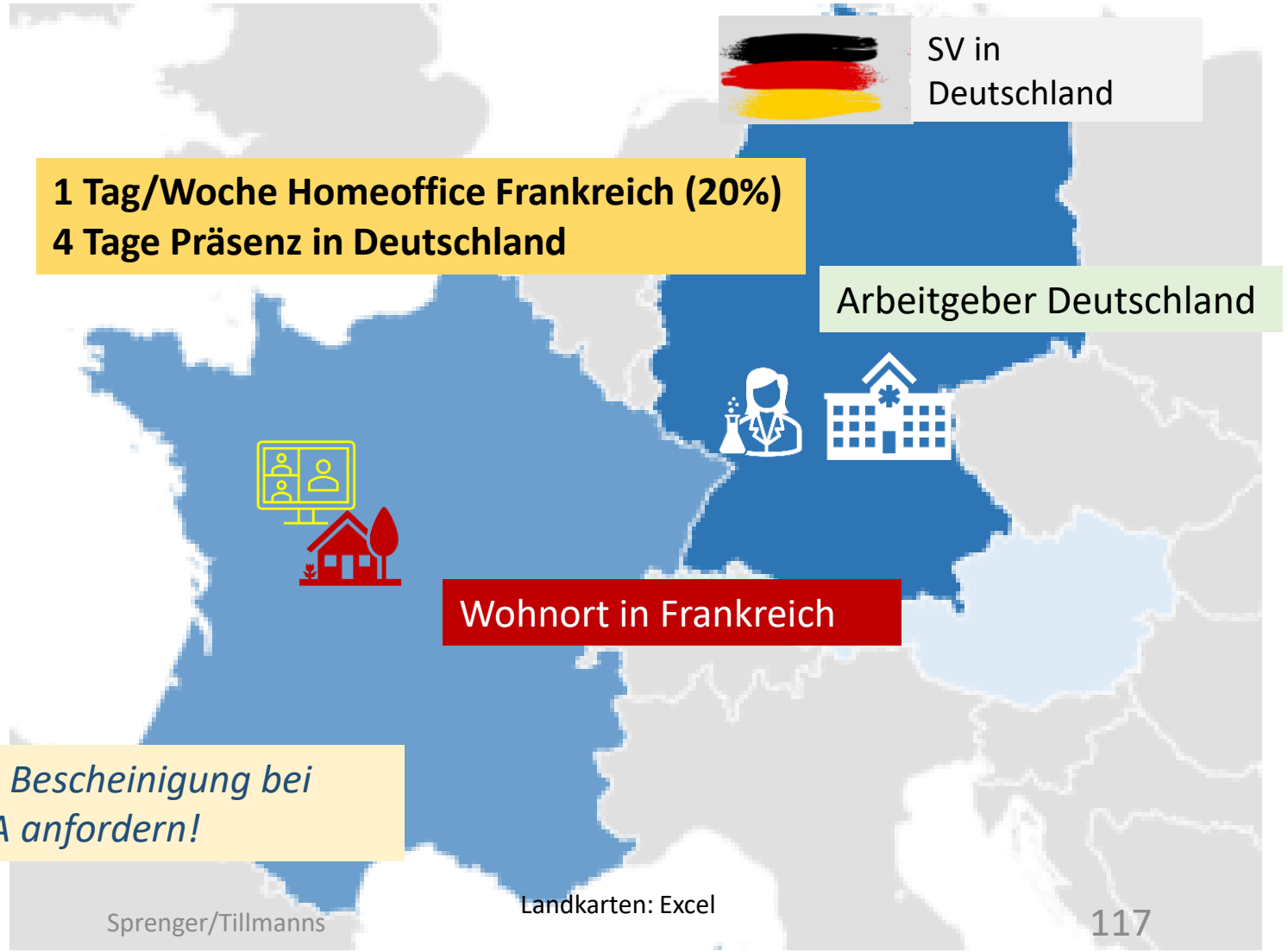
→ dann wandert das SV-Recht in den Wohnsitzstaat!

Stufe 2: home-office in Frankreich

Mehrstaatenbeschäftigung

- Es liegt eine **Mehrstaaten-beschäftigung** (D + F) vor, weil mehr 1 Tag pro Woche in Frankreich gearbeitet wird (gewöhnliche Beschäftigung in Frankreich).
- Ein Teil der Tätigkeit **erfolgt im Wohnsitzstaat Frankreich**
- **Aber: die Grenze von 25% ist nicht erreicht.**
- **Die SV-Pflicht bleibt in Deutschland.**

LSt: weiterhin Grenzgänger, Steuer in Frankreich



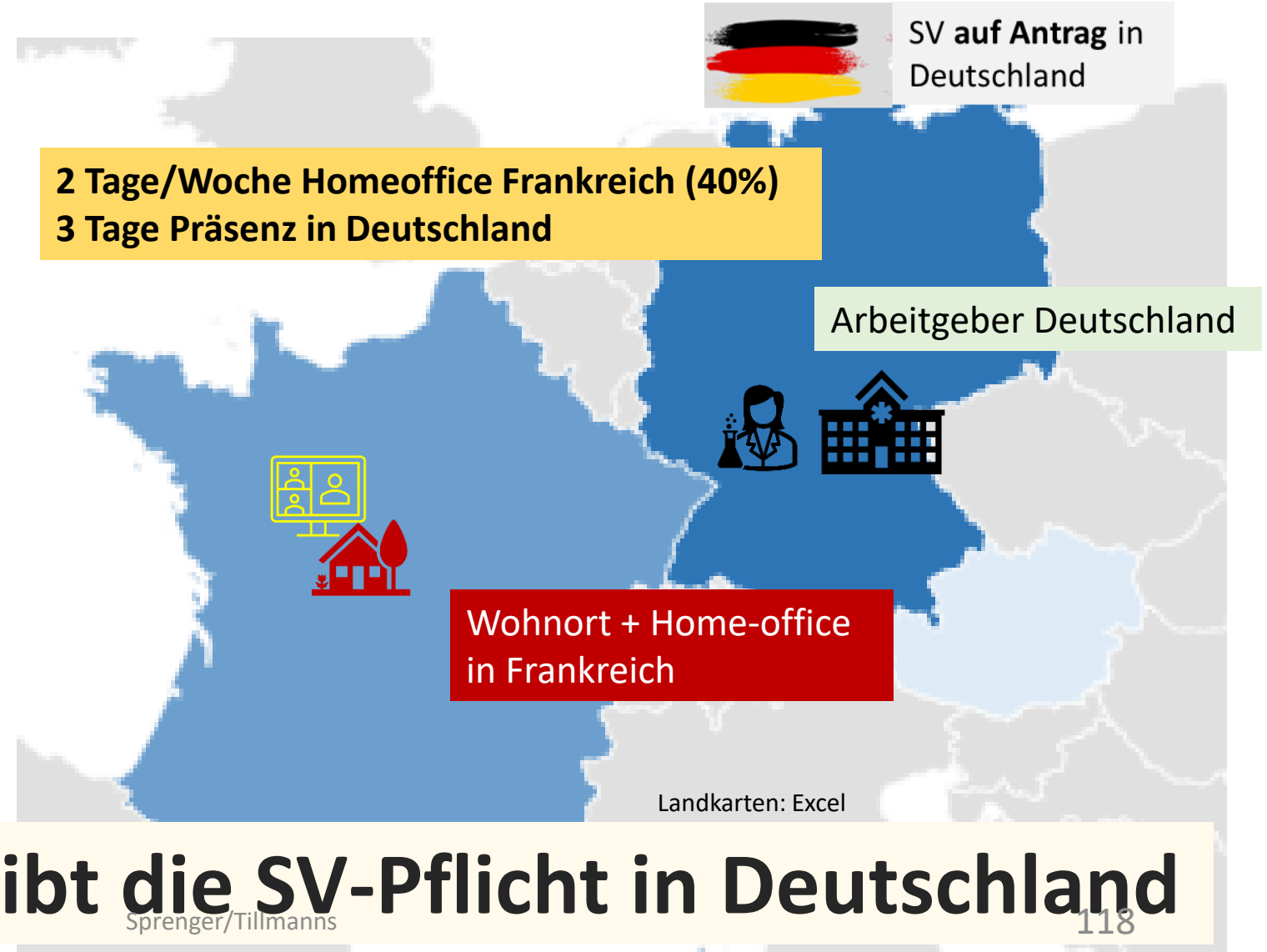
Landkarten: Excel

Stufe 3: 25% oder mehr im Azi in F

SV

Mehrstaatenbeschäftigung

- Es liegt eine **Mehrstaaten-beschäftigung** (D + F) vor, weil mehr 1 Tag pro Woche in Frankreich gearbeitet wird (gewöhnliche Beschäftigung in Frankreich).
- Ein **wesentlicher** Teil der Tätigkeit **erfolgt im Wohnsitzstaat Frankreich und**
- **Grenze von 25% überschritten**



Nur auf Antrag bleibt die SV-Pflicht in Deutschland

Wie wird beurteilt?

- Die Beurteilung, ob eine Mehrstaatenbeschäftigung voraussichtlich vorliegen wird, erfolgt **ex ante** für einen **Zeitraum von 12 Monaten**
- Dabei kann die Beschäftigung in mehreren Staaten **zeitgleich** (z.B. 3 Tage/Woche beim AG in Deutschland, 2 Tage/Woche im ausländischen Home-office) **oder abwechselnd** (z.B. 7 Monate in Forschungseinrichtung in Deutschland eingesetzt, 5 Monate im Home-office im Ausland) erfolgen. Es kommt nicht darauf an, wie oft abgewechselt wird, allerdings muss eine Regelmäßigkeit erkennbar sein.
- **Zuständig für die endgültige Beurteilung**: Der Wohnsitzstaat – und zwar über ein SED (strukturiertes elektronisches Dokument). Dieses erteilt in Deutschland die DVKA

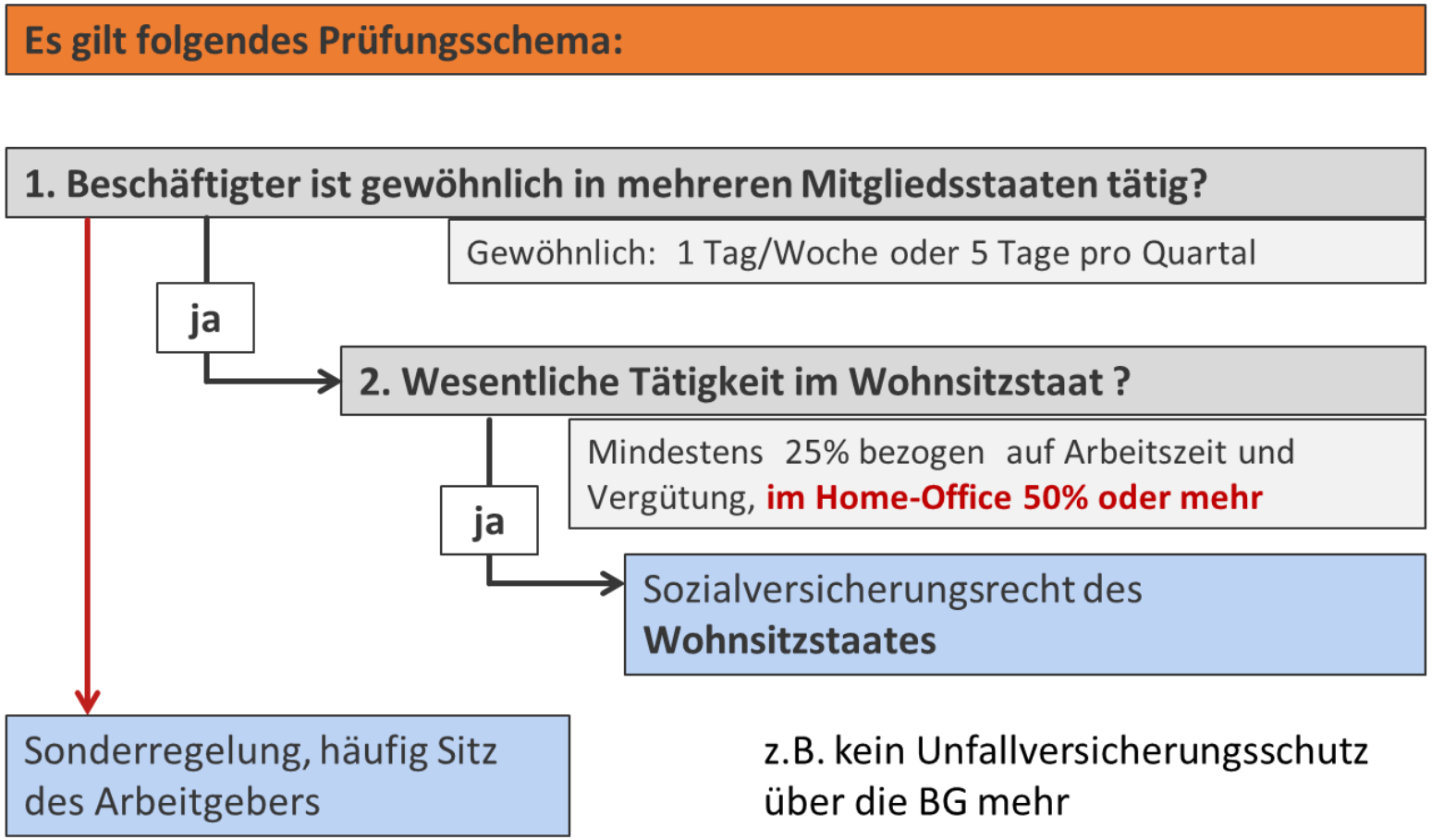
Literatur und Fundstellen:

- https://www.dvka.de/media/dokumente/verschiedene/Praktischer_Leitfaden.pdf, in diesem Leitfaden wird das europäische Entsenderecht sowie die Mehrstaaten-Beschäftigung mit Hinweisen auf Gesetz und Rechtsprechung erläutert.

- Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer vom GKV-Spitzenverband, der DRV, der BA Arbeit, und den Berufsgenossenschafte vom 18.03.2020; (https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Rundschreiben/rundschreiben.html)

SV

Neue 49,99%-Grenze für home-office



1. Prinzip: SV-Pflicht im Tätigkeitsstaat
2. Sobald der Mitarbeiter 25% oder mehr im Home-office arbeitet, *würde das SV-Recht in den Wohnsitzstaat wechseln.*

Neu seit 1.7.2023:

- Bei Tätigkeiten im home-office im Wohnsitzstaat bis 49,99% bleibt es bei der SV-Pflicht im Staat, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat
- Eigene Grenze für die Tätigkeit im home-office

SV

Konsultationsvereinbarung hilft enorm

- Nach den „normalen“ Regelungen des europäischen Entsenderechts würde bereits 25% Tätigkeit im Wohnsitzsstaat dazu führen, dass die Sozialversicherungspflicht in Deutschland in den europäischen Wohnsitzstaat wandern würde

Die gute Nachricht bezüglich home-office:
Seit 1.7.2023 gilt für die Sozialversicherung eine länderübergreifende Konsultationsvereinbarung (EU und EWR-Staaten)

1. für Grenzgänger (regelmäßige Rückkehr nach der Arbeit an den Wohnsitz in anderem Land),
2. die zuhause in ihrem Wohnsitzland im home-office arbeiten,
3. aber bei einem Arbeitgeber mit Firmensitz in einem anderen Land beschäftigt sind

- **Folge:**
  - Auf **Antrag** gilt weiterhin das SV-Recht des Staates, in dem der Arbeitgeber seinen Firmensitz hat
  - vorausgesetzt, die Arbeit im home-office beträgt weniger als 50%
  - Und es liegt keine weitere Beschäftigung in einem anderen EU-Staat vor!

SV

Aber: ab 25% bis 49,99% Antrag erforderlich

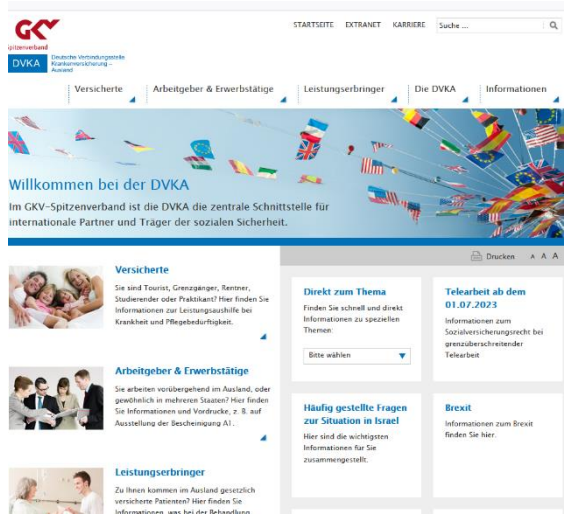
Der **Antrag**, dass das deutsche SV-Recht weiter gilt, ist bei der DVKA zu stellen

Länder, für die die Konsultationsvereinbarung gilt:

- **Schweiz**, **Deutschland**, **Österreich**, Belgien, Frankreich, Finnland, Estland, Irland, Italien, Kroatien, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, die Slowakei, Slovenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn.
- Vorsicht: **Nicht Dänemark**

Die Regelung gilt nicht

1. Wenn neben home-office oder mobiles Arbeiten im Wohnsitzstaat in einem **weiteren, 3. Land gearbeitet wird**
2. Wer bei mehreren Arbeitgebern in unterschiedlichen Staaten beschäftigt ist, also z.B. Hauptbeschäftigung in Deutschland, Nebenbeschäftigung in der Schweiz und 1/3 Tätigkeit im home-office im Wohnsitzstaat Frankreich



Länderliste: https://www.dvka.de/media/dokumente/verschiedene/Uebersetzung_Rahmenvereinbarung.pdf

Prüfschema als Hilfe

			Gilt die Neuregelung?
1.	☐ Beschäftigung bei einem deutschen Arbeitgeber (Sitz in D) ☐ Und Wohnort im Ausland mit Ausnahme Dänemark (Nachbarstaat)	Wenn 2 x ja Weiter zu 2	Wenn ein Punkt nein, dann kein Anwendungsfall
2.	☐ keine weitere Beschäftigung/Tätigkeit in einem anderen Staat?	Wenn ja, weiter zu 3	Wenn nein, kein Anwendungsfall für
3.	☐ Tätigkeit im Wohnsitzstaat (home-office oder mobiles arbeiten)	Wenn ja, weiter zu 4	
4.	☐ Tätigkeit im Wohnsitzstaat erreicht keine 25%	Wenn ja: SV-Recht bleibt in D, kein Antrag notwendig, wenn nein: weiter zu 5	
5.	☐ Tätigkeit im Wohnsitzstaat 25% oder mehr, aber maximal 49,99%	**Wenn ja:** Antrag notwendig, dass SV-Recht in Deutschland bleibt. Wenn mehr als 49,99%: SV-Recht wandert in Wohnsitzstaat	

SV

Risiko-Level beim Arbeiten im Ausland

Risiko-Level 1	Risiko-Level 2	Risiko-Level 3
AN wohnt in D	AN wohnt in D	AN wohnt im Ausland
AN arbeitet im **Einzelfall** (z.B. Urlaub, Verwandtenbesuch) für eine begrenzte Zeit im Ausland	AN arbeitet **immer wieder** im selben ausl. Staat, im Schnitt 1 Tag im Monat oder an 5 Tagen/Quartal	Aufgrund der Tätigkeit im home-office oder durch mobiles Arbeiten im Wohnsitzstaat wird eine **Grenze von 50 %** oder mehr (AZ + Vergütung) überschritten
▪ Versicherungsschutz in D incl. BG-Schutz	▪ Versicherungsschutz in D incl. BG-Schutz	▪ Es gilt das SV-Recht des Wohnsitzstaats ▪ Versicherungsschutz über die SV in D geht verloren ▪ Abführungspflichten im Ausland beachten
▪ A1 rechtzeitig beantragen und als Nachweis der SV-pflicht in D mitführen ▪ Und zwar für jeden neuen Einzelfall	▪ Prüfen, ob durch die regelmäßige Tätigkeit eine Mehrstaatenbeschäftigung entsteht ▪ Antrag auf „A1“ bei DVKA.	

Jetzt noch die LSt

DBA-Regeln			
Besteuerung im Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers	**..es sei denn, die Arbeit wird außerhalb des Ansässigkeitsstaates ausgeübt**	**Ausnahme 1: Besteuerung bleibt im Ansässigkeitsstaat**	**Ausnahme 2: Aufteilung** von **Besteuerungsrechten bei vom Ansässigkeitsstaat abweichenden Tätigkeitsstaat**
▪ Weil dort die unbeschränkte Steuerpflicht entsteht ▪ Und nahezu alle Staaten das „Welteinkommen“ versteuern	▪ Der Staat, in dem tatsächlich gearbeitet wird, hat das Besteuerungsrecht auf den Arbeitslohn ▪ z.B. in Deutschland: beschränkte Steuerpflicht, Lohnsteuerabzug nach StKl I	**1. Das DBA sieht eine Grenzgängerregelung vor, (CH, A F)** **oder** **2. Es greift die „183-Tage-Regelung“ (Vorübergehender Einsatz im Ausland)**	Regulärer Arbeitsplatz in einem Tätigkeitsstaat und das **Homeoffice** im **anderen Ansässigkeitsstaat** - Der Lohn wird teilweise im Ansässigkeitsstaat versteuert und - teilweise im Tätigkeitsstaat

Sonderfall Grenzgänger

- Die jeweiligen **DBA** mit **Frankreich**, **Österreich** und der **Schweiz** enthalten hingegen **Sonderregelungen** für sog. **Grenzgänger**.
- **Besonderheit: Besteuerungsrecht** liegt beim **Ansässigkeitsstaat** (Wohnsitzstaat**)**.
- **Voraussetzung: Regelmäßige Rückkehr** zum **Wohnort**.
- Mit **diesen drei Staaten Einvernehmen**, dass die Tätigkeit im **Homeoffice keinen Verstoß** gegen die **Rückkehrvoraussetzung** darstellt.
- **Ergebnis:** Einheitliche **Besteuerung** in ihrem **Wohnsitzstaat, unabhängig** von der **Anzahl** der **Homeoffice-Tage**.

LSt: Grenzgänger Frankreich

Beispiel F1

- Mitarbeiter mit Wohnsitz im Elsass, wenige km von der deutsch-französischen Grenze entfernt.
- Der Arbeitgeber sitzt in Breisach, dort arbeitet der Mitarbeiter täglich. Jeden Abend kehrt er nach Frankreich zurück, keine Dienstreisen.

Lösung

Lohnsteuer

- Vom Grundsatz liegt in Deutschland beschränkte Steuerpflicht vor. LSt-Abzug nach StKl I (Regelfall)
- **Aber Ausnahme**: nach dem DBA Deutschland Frankreich gibt es eine Grenzgänger-Regelung. Über diese Ausnaheregelung wandert das Besteuerungsrecht für den Lohn in den Wohnsitzstaat Frankreich

LSt: Home-office unproblematisch

Beispiel F 2

- Sachverhalt wie Beispiel F 1.
- Allerdings wird vereinbart, dass für 2 Tage (40%) im home-office zuhause in Frankreich gearbeitet werden kann. Antrag bei der DVKA bezüglich SV ist gestellt

Lösung

Lohnsteuer

- Die Tätigkeit hat in diesem Fall keinen Einfluss auf die Grenzgängereigenschaft, die Besteerung bleibt im Wohnsitzstaat Frankreich

Jetzt noch die Lohnsteuer

Fast alle Doppelbesteuerungsabkommen enthalten eine sog „183-Tage“- Sonderregelung“. Diese greift nur, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im selben Staat sitzen bzw. wohnen (z.B. beide in Deutschland)

1

Grundregel

Der Arbeitslohn muss in dem Land versteuert werden, in dem gearbeitet wird (Besteuerung im Tätigkeitsstaat)

2

183-Tage-Regelung

Wenn sich der Arbeitnehmer im Tätigkeitsstaat

1. Nicht länger als 183 Tage aufhält oder arbeitet
2. **Und** der Lohn vom Arbeitgeber mit Sitz i… Wohnsitzstaat und nicht … Tätigkeitsst…
3. …

Kann beim home-office im Ausland nicht greifen, weil AG-Sitz und Wohnsitz getrennt sind:

a) AN hat seinen Wohnsitz im Ausland
b) der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland

…rechnet wird …weiterhinim **…wohnsitzstaat** versteuert werden

Home-office in den Niederlande

Beispiel NL

Arbeitnehmer arbeitet bei einem Arbeitgeber in Deutschland. Mitarbeiter (m(w/d) hat seinen Wohnsitz in den Niederlanden, am Sitz des Arbeitgebers bewohnt er eine Zweitwohnung (Doppelte Haushaltsführung).

- Am Wochenende fährt er zur Familie in den NL heim.
- Ab 1.7.2024 wird vereinbart, dass Montags und Freitags eine Tätigkeit im home-office in den NL zulässig ist
- SV-Antrag bei DVKA (40%) ist gestellt

Artikel 14 des DBA D/NL

Ansässigkeitsstaat: Niederlande!

Art. 14 Einkünfte aus unselbständiger Arbeit

(1) Vorbehaltlich der Artikel 15, 17, 18 und 19 können Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (D) ausgeübt. **Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden**.

(2) Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

183-Tage-Regelung greift nicht!

a. der Empfänger sich im anderen [illegible] nicht länger als 183 Tage innerhalb eines **Zeitraums von 12 Monaten**, der während des betreffenden [illegible] beginnt oder endet, aufhält, und
b. die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
c. die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

Dazu: Artikel 22

Art. 22 Vermeidung der Doppelbesteuerung

(1) Bei einer in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Person wird die Steuer wie folgt festgesetzt:

a) Von der Bemessungsgrundlage der deutschen Steuer werden die Einkünfte aus den Niederlanden ausgenommen, die nach diesem Abkommen tatsächlich in den Niederlanden besteuert werden und nicht unter Buchstabe b fallen.

.....

d) Die Bundesrepublik Deutschland behält aber das Recht, die nach den Bestimmungen dieses Abkommens von der deutschen Steuer ausgenommenen Einkünfte bei der Festsetzung ihres Steuersatzes zu berücksichtigen.

Lösung Home-office Niederlande

SV in Deutschland – auf Antrag!

Lösung

Lohnsteuer

- Bis zum 30.6.2024 wird der Lohn in Deutschland versteuert, und zwar für einen beschränkt Steuerpflichtigen (in der Regel nach StKl I). Die Niederlande gewähren auf den deutschen Lohn eine Steuerermäßigung.
- Ab 1.7.2024 wird der Arbeitslohn steuerlich aufgeteilt:
  a. für die Präsenztage in Deutschland (3/5tel) bleibt es bei der deutschen Besteuerung
  b. Für die home-office-Tage (2/5tel) in den Niederlanden wird die Steuer in den Niederlanden erhoben.

Vorsicht: Derartige Aufteilungsfälle können dazu führen, dass der deutsche Arbeitgeber im Ausland Lohnabgaben an den dortigen Fiskus abführen muss

Vorsicht: Betriebsstätte droht

Durch eine dauerhafte Tätigkeit in einem Home-office kann eine ausländische Betriebsstätte entstehen – mit steuerlich extrem weitreichenden Folgen:

- Deutsche Auffassung: kein Betriebsstätte entsteht, wenn im home-office im Ausland **nur vorbereitende Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten** ausgeübt werden. Wenn das home-ofice nur gelegentlich für Haupttätigkeiten genutzt wird, entsteht ebenfalls keine Betriebsstätte
- **Schon ein Problem**: wenn vom ausländischen home-office Vertrags- oder Preisverhandlungen geführt werden oder Verträge unterzeichnet bzw. abgeschlossen werden **(und natürlich kein Firmenschild anbringen!)**
- **Vorsicht Falle:** Flugzeugmechaniker wird im Ausland vom Arbeitgeber ein Spind zur Verfügung gestellt, vergl. BFH, Urteil v. 07.06.2023 - I R 47/20, ein Spind reicht als “Verwurzelung” nach dem DBA Großbritannien aus.

Auffassung der ausländischen Steuerbehörden:

- Frankreich stellt drauf ab, ob dem Arbeitnehmer beim deutschen Arbeitgeber ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht
- Österreich unterstellt ab einer Tätigkeit von mindestens 50% bereits eine inländische österreichische Betriebsstätte
- **Vorsicht**: **Beim EuGH ist ein Verfahren zum steuerlichen Betriebstättenbegriff anhängig**

KONSTANZER ARBEITSRECHTSTAG

SAARBRÜCKER ARBEITSRECHTSTAG

MÜNCHENER ARBEITSRECHTSTAG

Frankfurter Arbeitsrechtstag

Stuttgarter Arbeitsrechtstag

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche ☺

info@arbeitsrechtstag.com

Arbeitsrechtstage ©2024