

FM.legal.bites | Employment: Homeoffice – rechtliche Rahmenbedingungen für Unternehmen

Ein Beitrag von sms.law Partnerin Sarah Lurf

Homeoffice ist aus dem modernen Arbeitsalltag kaum noch wegzudenken. Doch viele Unternehmen unterschätzen, wie viel rechtlicher Gestaltungsbedarf dabei besteht. In der Praxis wurde Homeoffice schnell eingeführt, aber viele Details wurden nicht bedacht. Dies gilt insbesondere für den Ausstieg aus einer bestehenden Homeoffice-Vereinbarung.

👉 Was muss vereinbart werden?

Arbeitnehmer:innen haben kein Recht auf Homeoffice, gleichzeitig können Arbeitgeber:innen Homeoffice nicht einseitig anordnen. Homeoffice setzt Konsens der Parteien voraus. Im Fall von regelmäßigem Homeoffice ist eine schriftliche Vereinbarung erforderlich. Ein häufiger Fehler in der Praxis: Unternehmen haben Homeoffice nur mündlich oder per E-Mail vereinbart. Im Streitfall fehlt die (unter-)schriftliche Grundlage.

Die Vereinbarung sollte jedenfalls auch Beendigungsregeln enthalten. Darüber hinaus sind folgende Punkte zu regeln:

- ◆ Welche Arbeitsmittel das Unternehmen zur Verfügung stellt (Laptop, Telefon etc.).
- ◆ Ob und in welcher Höhe eine Kostenabgeltung für Internet, Strom etc. erfolgt (steuerlich und sozialversicherungsrechtlich begünstigt bis zu EUR 3,-- pro Homeoffice-Tag).
- ◆ Die maximale Anzahl an Homeoffice-Tagen pro Woche oder Monat.
- ◆ Welche Arbeitszeiten im Homeoffice gelten.
- ◆ Datenschutz und IT-Sicherheitsvorgaben für die Arbeit von zu Hause.

👉 Kann der Betriebsrat bei Homeoffice mitsprechen?

Unternehmen können eine freiwillige Betriebsvereinbarung zum Thema Homeoffice abschließen. Der Vorteil einer solchen Betriebsvereinbarung ist, dass einheitliche und rechtssichere Rahmenbedingungen geschaffen werden, die für alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen gelten. Das reduziert Einzelfallstreitigkeiten und sorgt für Transparenz im gesamten Unternehmen.

Wichtig: Die freiwillige Betriebsvereinbarung ersetzt nicht die schriftliche Einzelvereinbarung mit jeder Mitarbeiter:in – sie legt aber den Rahmen fest, innerhalb dessen diese Vereinbarungen abgeschlossen werden. Darüber hinaus gibt es Bereiche, in denen der Betriebsrat gesetzlich mitzureden hat – etwa beim Einsatz von Überwachungs- und Kontrollsystemen im Homeoffice. Dort ist eine eigene Betriebsvereinbarung zwingend erforderlich.

👉 Arbeitnehmerschutz gilt auch im Homeoffice

Auch im Homeoffice sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, für die Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Das umfasst etwa Vorgaben zur ergonomischen Gestaltung des Heimarbeitsplatzes. In der Praxis ist dies naturgemäß schwerer kontrollierbar – eine klare Kommunikation und entsprechende Richtlinien sind daher umso wichtiger.

In der Praxis hat sich bewährt, dass die Arbeitnehmer:innen eine Beschreibung ihres Telearbeitsplatzes zur Verfügung stellen und die Arbeitgeber:innen die Übereinstimmung mit Arbeitnehmer:innenschutz anhand dieser Beschreibung prüfen.

👉 **Steuerliche Aspekte beachten**

Die Homeoffice-Pauschale bietet steuerliche Vorteile für Arbeitnehmer:innen. Gleichzeitig können Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen Beiträge zur Ausstattung des Heimarbeitsplatzes steuerbegünstigt leisten. Eine klare Regelung in der Homeoffice-Vereinbarung schafft hier Klarheit für beide Seiten.

👉 **Und wenn das Unternehmen Homeoffice wieder einschränken will?**

Wer Homeoffice einmal vereinbart hat, kann es nicht einfach per Anweisung wieder zurücknehmen. Es braucht entweder eine einvernehmliche Änderung der Vereinbarung – oder eine wirksame Kündigungsklausel in der bestehenden Homeoffice-Vereinbarung. Fehlt diese Klausel, hat das Unternehmen kaum Handhabe. Daher gilt: Beendigungsregeln von Anfang an mitdenken – nicht erst, wenn der Ruf nach Präsenz wieder lauter wird.

Homeoffice kann ein echter Gewinn für Unternehmen sein – wenn es rechtlich sauber geregelt ist. Wer auf eine klare Vereinbarung setzt, vermeidet spätere Streitigkeiten und schafft Vertrauen. Sie überlegen, Homeoffice einzuführen oder bestehende Regelungen zu überarbeiten? Gerne prüfen wir Ihre aktuelle Vereinbarung und zeigen auf, wo Handlungsbedarf besteht.