



ARBEITSRECHT

Homeoffice

Aktuelle rechtliche Situation und Verabredung im Koalitionsvertrag auf mobile Arbeit

Was ist überhaupt mobile Arbeit?

Was spricht für mobile Arbeit?

Ist mobile Arbeit überhaupt gewünscht?

Kann mobile Arbeit flexibel eingesetzt werden und wer soll über die Gestaltung der mobilen Arbeit entscheiden?

Bestehen Risiken? Wie kann Arbeitsschutz auch zuhause gewährleistet werden?

Aktuelle rechtliche Situation und Verabredung im Koalitionsvertrag auf mobile Arbeit

In Deutschland können Arbeitnehmer jederzeit mit dem Wunsch nach mobiler Arbeit an ihren Arbeitgeber herantreten; eine gesetzliche Regelung hierzu gibt es noch nicht. Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf mobile Arbeit für den Arbeitnehmer, beruht dies in der Regel auf einer freiwilligen Entscheidung des Arbeitgebers. Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, auf den Wunsch des Arbeitnehmers, mobil zu arbeiten, zu reagieren. Will der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers nach mobiler Arbeit ablehnen, ist dies formlos möglich. Der Arbeitgeber muss die Ablehnung nicht begründen und ist auch nicht an Fristen gebunden.

In der Praxis bieten Unternehmen ihren Arbeitnehmern heute bereits die Möglichkeit, mobil zu

arbeiten, um Fachkräfte an sich zu binden und die Motivation sowie die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu steigern. Dennoch herrscht in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine starke "Präsenzpflicht bzw. Anwesenheitskultur" am Arbeitsplatz.

Im Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode (S. 69) wurde vereinbart, dass Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten sollen. Arbeitgeber sollen dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen können, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das soll heißen, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen soll Raum bleiben.

Was ist überhaupt mobile Arbeit?

Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmer selbst gewählt wird oder an einem fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (z.B. Homeoffice) erbracht werden. Mobile Arbeit setzt nicht zwingend die Verwendung von Informationstechnologie voraus.

Was spricht für mobile Arbeit?

Mobile Arbeit heißt: Mehr Zeit für die Familie, weniger Stress und Stau. Kurz: Arbeit, die zum Leben passt. Ein Recht auf mobile Arbeit sorgt dafür, dass Arbeit von unterwegs oder zu Hause kein Privileg für wenige bleibt. International und im Wettbewerb um Fachkräfte ist die mobile Arbeit von großer Bedeutung. Denn moderne Regeln für mobile Arbeit sind ein

Standortvorteil und steigern die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität.

Ist mobile Arbeit überhaupt gewünscht?

Die Corona-Pandemie hat gezeigt: Es geht viel mehr, als alle dachten. Mobile Arbeit ist plötzlich Alltag geworden und hat das Leben einfacher gemacht. War die Skepsis zunächst groß, haben Umfragen nun gezeigt, dass fast 90 Prozent der Befragten die mobile Arbeit positiv wahrnehmen – trotz der zusätzlichen Belastung aufgrund geschlossener Betreuungseinrichtungen und unabhängig von Alter, Bildungsstand und Geschlecht. Auch viele Arbeitgeber zeigen sich offener gegenüber mobiler Arbeit bzw. Homeoffice und unterstützen ihre Beschäftigten dabei. Zwei Drittel der Beschäftigten können sich nach einer repräsentativen Befragung auch für die Zeit nach Corona mehrere Tage pro Woche im Homeoffice gut vorstellen und wünschen sich mehrheitlich einen entsprechenden Anspruch.

Kann mobile Arbeit flexibel eingesetzt werden und wer soll über die Gestaltung der mobilen Arbeit entscheiden?

Ja - und der beste Weg ist, dass Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam eine passende Vereinbarung treffen – für jeden Fall und auch betrieblich wie tariflich.

Bestehen Risiken? Wie kann Arbeitsschutz auch zuhause

gewährleistet werden?

Die Regeln und Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz, gelten auch im Homeoffice. Mobile Arbeit darf nicht zu Entgrenzung führen.

Die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, macht Unternehmen für Beschäftigte zu einem attraktiven Arbeitgeber. Für die Unternehmen selbst kann mobile Arbeit maßgeblich zur eigenen Krisenresilienz beitragen, indem betriebliche Abläufe trotz Mobilitätseinschränkungen und Abstandsregelungen aufrecht erhalten bleiben können – das hat insbesondere der Lock-Down während der Corona-Pandemie deutlich gemacht.

Umso wichtiger ist es anzuerkennen, dass Regeln des Arbeitsschutzes bei mobiler Arbeit und im Homeoffice genauso gelten wie im Büro. Dafür trägt der Arbeitgeber die Verantwortung. Dies betrifft auch Fragen der Erreichbarkeit oder der Einbindung in den Betrieb während der mobilen Arbeit.

Aus Studien zur mobilen Arbeit hat sich auch ergeben, dass die wöchentliche Arbeitszeitbelastung von Personen, die regelmäßig oder gelegentlich von zuhause aus arbeiten, teilweise höher ist, als von Personen, die lediglich ausschließlich an einen festen Arbeitsplatz im Betrieb arbeiten. Es gilt daher sicherzustellen, dass Arbeits- und Ruhezeiten in den Blick genommen werden.

Weitere Informationen

[Informationen zum Thema Arbeitsrecht](#)

[Publikationen zum Thema Arbeitsrecht](#)

[Meldungen zum Thema Arbeitsrecht](#)

Gesetzesvorhaben

24. Januar 2022 [Homeoffice](#)



Bundesarbeitsminister Hubertus Heil plant, das Arbeiten im Homeoffice dauerhaft im Arbeitsalltag zu etablieren. Demnach sollen Arbeitgeber ihren Beschäftigten künftig das Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Aufgrund der Corona-Pandemie sind Arbeitgeber derzeit verpflichtet, ihren Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten Homeoffice anzubieten, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Diese Pflicht folgt aus § 28b Abs. 4 des Infektionsschutzgesetzes und gilt zunächst befristet bis zum Ablauf des 19.3.2022. Eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit von bis zu 3 Monaten ist vorgesehen. Doch was geschieht danach? Dazu hat sich Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) jetzt geäußert. Er will Homeoffice dauerhaft im deutschen Arbeitsalltag etablieren.

»Ich bin dafür, dass wir aus dem coronabedingten ungeplanten Großversuch zum Homeoffice grundlegende Konsequenzen für die Arbeitswelt ziehen«, sagte Heil der Deutschen Presse-Agentur. Die Ampel-Koalition werde »moderne Regeln für mobiles Arbeiten in Deutschland« und einen Rechtsanspruch auf Homeoffice schaffen. »Ein moderner Ordnungsrahmen für mobiles Arbeiten kommt.«

Die Pläne des Bundesarbeitsministers sehen vor, dass Arbeitgeber – unabhängig von der Pandemie – ihren Beschäftigten künftig das Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen müssen. Es sei denn, betriebliche Gründe sprechen dagegen. »Wenn diese das ablehnen wollen, müssen betriebliche Gründe dagegen stehen – etwa

weil man im Stahlwerk am Hochofen arbeitet und natürlich nicht von zu Hause aus arbeiten kann<<, so Hubertus Heil. »Aber wenn der Arbeitgeber keine betrieblichen Gründe nennen kann, soll der Anspruch, im Homeoffice zu arbeiten, gelten. Das gibt endlich vielen Menschen die Möglichkeit, auch nach der Pandemie von zu Hause aus zu arbeiten.<<

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für viele Menschen bedeute mobiles Arbeiten »eine neue Freiheit<< und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,<< so Heil. Viele Beschäftigte würden dabei nicht dauerhaft, sondern nur gelegentlich von zu Hause aus arbeiten wollen. Auch dafür wolle Heil »mehr Flexibilität schaffen<<.

Jedoch müssten auch »die Schattenseiten im Homeoffice<< beachtet werden: »Arbeit darf nicht krank machen. Auch im Homeoffice muss mal Feierabend sein.<<

Die Arbeitgeber lehnen einen solchen dauerhaften Rechtsanspruch auf Homeoffice ab.

Derzeit arbeiten rund 27,9 Prozent der Beschäftigten von zu Hause. So das [ifo-Institut](#).

Quellen:

[tagesschau.de](#), Meldung vom 12.1.2022; [FAZ](#), Meldung vom 12.1.2022

© [bund-verlag.de](#) (ls)

Facebook

Twitter

Xing

WhatsApp

LinkedIn

Mobile Arbeit

09. Mai 2022 [Homeoffice](#)



Quelle: pixabay

Auch seit dem Ende der Homeoffice-Pflicht am 20.3.2022 bleibt die Arbeit im Homeoffice weiter voll im Trend. Der Anteil der deutschen Beschäftigten, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiteten, lag im April bei 24,9 %. So das Ergebnis einer Unternehmensumfrage des Münchner ifo-Instituts.

Im März lag der Anteil noch etwas höher bei 27,6 %. »Offenbar haben sich viele Unternehmen dauerhaft auf flexiblere Modelle eingestellt.«, so ifo-Experte Jean-Victor Alipour. Das Potential von 56 % sei allerdings nur zur Hälfte ausgeschöpft.

Und so verteilt sich die Arbeit im Homeoffice auf die einzelnen Wirtschaftszweige:

- Bei den Dienstleistern bleibt das Homeoffice-Angebot im Durchschnitt am größten. Der Anteil fiel auf 35,3 %. Im März waren es noch nach 38,7. Bei den IT-Dienstleistern arbeiten noch 72,3 % von zuhause. Im März waren es 76,8.
- In der Automobilbranche fiel der Homeoffice-Anteil laut der Umfrage von 28,4 auf 17,8 Prozent.
- Für das Verarbeitende Gewerbe fiel der Wert von 18,6 auf 16,3 Prozent.

Homeoffice-Angebot soll Energie sparen

Vor dem Hintergrund des Ukraine-Kriegs hat Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck wieder eine verstärkte Homeoffice-Nutzung ins Spiel gebracht. Die Arbeitgeber sollten dies nach Möglichkeit auf

freiwilliger Basis anbieten, um Energie zu sparen. Man könne zuerst ein oder zwei Tage die Woche wieder zu Hause arbeiten, wie man es ja schon in der Pandemie gemacht habe. Deutschland will seine Abhängigkeit von russischen Energielieferungen stark reduzieren.

Lestipps:

>>Was gilt für Homeoffice?<<: 7 Fragen dazu beantwortet Rechtsanwältin Regina Steiner im Interview mit >>Betriebsrat und Mitbestimmung<<, Ausgabe 5/2022. Abonnenten können [den Beitrag hier lesen](#) . Hier gehts zum [gratis Testabo](#) !

Quellen:

>>tagesschau<<, Meldung vom 9.5.2022; >>WirtschaftsWoche<<, Meldung vom 9.5.2022

© bund-verlag.de (ls)

Facebook

Twitter

Xing

WhatsApp

LinkedIn

Mobile Arbeit

03. Juni 2022 Homeoffice



Im März 2022 endete die Homeoffice-Pflicht aus Gründen des Infektionsschutzes. Millionen Beschäftigte haben in der Corona-Pandemie monatelang zu Hause gearbeitet. Viele wollen die neu gewonnene Flexibilität nicht mehr missen. Klaus Heimann erklärt in »Gute Arbeit« 5/2022, wie das Homeoffice gut gestaltet und verbindlich geregelt werden kann – mit Eckpunkten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) setzt sich aufgrund positiver Erfahrungen mit dem Homeoffice in der Corona-Zeit dafür ein, dass es auch im »Normalbetrieb« in der Arbeitswelt ermöglicht wird. Neue, verbindliche Regeln sollen den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht vernachlässigen. Vor allem brauchen die Beschäftigten, die mobil oder im Homeoffice arbeiten, Schutz vor Entgrenzung ihrer Arbeitszeit, vor Überwachung, vor Überforderung und vor schlechter Ergonomie.

Bisher zu wenig Arbeitsschutz

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will aus dem »Corona bedingten, ungeplanten Großversuch zum Homeoffice« grundlegende Konsequenzen ziehen, doch sein Arbeitsauftrag im Koalitionsvertrag der Ampel-Bundesregierung ist ausgesprochen knapp umrissen: »Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice«, heißt es dort. Das ist kein starker Reformauftrag.

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) argumentiert erwartungsgemäß gegen neue Regeln. Dabei gibt es sehr wohl Handlungsbedarf, wie eine Umfrage für die Kaufmännische Krankenkasse (KKH) zeigt: Drei von fünf Arbeitnehmer:innen, die schon einmal im Homeoffice gearbeitet haben, bewerten die Arbeitsform überwiegend positiv. Aber ein Fünftel der Befragten gibt an, dass sich das Wohlbefinden im

Homeoffice verschlechtert habe. Bei den negativen Folgen führen Rückenschmerzen und Muskelverspannungen die Liste an. Bei rund jedem Dritten haben sich vorhandene Beschwerden verschlechtert oder sind erstmals aufgetreten.

Beschäftigte wünschen klare Regelungen

Der DGB-Index Gute Arbeit hat herausgefunden: Das Homeoffice kommt überwiegend gut an, wenn die sozialen, räumlichen und technischen Rahmenbedingungen stimmen, wenn die betriebliche Unterstützung gut läuft. Solche Begleitumstände beeinflussen das Belastungsgeschehen positiv – und bedürfen einer (freiwilligen) Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Gründlich untersucht haben das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) und die Hans-Böckler-Stiftung (HBS), welche Inhalte von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sich positiv auf die Arbeit, die Motivation und die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Herausgekommen sind neun wichtige Regelungsbereiche und Eckpunkte, auf die sich die Interessenvertretungen bei ihren Initiativen stützen können. Hier ein kurzer Auszug aus dem umfassenden Beitrag von Dr. Klaus Heimann – mit drei Eckpunkten:

1. **Ausstattung** Eine geregelte Ausstattung mit mobilen Endgeräten sowie dem Zugriff auf interne Datenbanken und Netzwerke ermöglicht es, der Arbeit von zu Hause aus wie gewohnt nachzugehen. Der Umgang mit (innovativer) digitaler Technik stellt aber neue Anforderungen, daraus ergibt Schulungs- und Unterweisungsbedarf für die Beschäftigten. Hybride Modelle mit z. B. drei Tagen pro Woche im Homeoffice und zwei Tagen im Betrieb (oder umgekehrt) sind gut machbar.
2. **Freiwilligkeit** Es darf keinen Zwang zum Homeoffice geben. Die Beschäftigten müssen Einfluss darauf nehmen können, ob und wann sie im Homeoffice arbeiten. Die Abstimmung privater und dienstlicher Belange soll schließlich verbessert werden. Da die sozialen Kontakte im Homeoffice deutlich reduziert sind, ist die Regelung gezielter Kommunikationsangebote für die Belegschaft wichtig.
3. **Arbeitszeit** Es gelten das Arbeitszeitgesetz und sonstige Regelungen (Arbeits-/Tarifvertrag). Die Zeiten sind transparent, lückenlos und betrieblich geregelt (möglichst digital) zu erfassen. Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit dürfen nicht verschwimmen; überlange Arbeitszeiten und Dauer-Erreichbarkeit sind mit klaren Regeln zu unterbinden. Austausch und Präsenzzeiten lassen sich am besten in den Teams klären.

Weitere Informationen

Den umfassenden Beitrag von Dr. Klaus Heimann mit neun Eckpunkten lesen: »Das gut geregelte Homeoffice soll bleiben«, in »[Gute Arbeit](#)« 5/2022 (S. 8–11).

Zwei weitere Beiträge im Titelthema »Mobile Arbeit – Gute Arbeit im Homeoffice«:

- Interview von Dr. K. Heimann mit zwei Personalräten zu ihrer Dienstvereinbarung (mobile Arbeit): »[Wahloption beim Arbeitsort kommt an](#)« (S. 12–13) .
- Peter Kulemann, Anke Thorein über eine neue Handlungshilfe für die Praxis: »[Gute Arbeit – eine Perspektive auch für das Homeoffice](#)« (S. 14–17) .

Für die Online-Ausgabe registrierte Abonnent:innen von »Gute Arbeit« haben auf Bund-Online Zugriff auf das ePaper der Zeitschrift sowie im Archiv kostenfrei auf alle Beiträge und Ausgaben (ab 1/2012).

Noch kein Abonnent?

Jetzt 2 Ausgaben »Gute Arbeit« gratis testen und sofort online auf alle Inhalte zugreifen!

© bund-verlag.de (BE)

Einige Links in diesem Artikel können Affiliate-Links sein. Kaufen Sie über einen solchen Link ein Produkt, erhält PC-WELT eine kleine Provision. Am Kaufpreis ändert sich dadurch nichts. Unsere redaktionelle Berichterstattung ist grundsätzlich unabhängig vom Bestehen oder der Höhe einer Provision.

[Home \(https://www.pcwelt.de/\)](https://www.pcwelt.de/) > [Profi IT \(https://www.pcwelt.de/professional-it/\)](https://www.pcwelt.de/professional-it/) > [Home Office \(https://www.pcwelt.de/professional-it/home-office/\)](https://www.pcwelt.de/professional-it/home-office/)

Home-Office-Steuerpauschale: Bundesrat genehmigt 5 Euro pro Tag

18.12.2020 | 14:20 Uhr | Hans-Christian Dirscherl ()

Hans-Christian Dirscherl

Nach dem Bundestag hat auch der Bundesrat den Weg frei gemacht für die steuerliche Absetzbarkeit der Home-Office-Arbeit.



Update 18.12.: Auch der Bundesrat hat der Home-Office-Pauschale zugestimmt, wie Deutschlandfunk [berichtet](https://www.deutschlandfunk.de/bundesrat-homeoffice-pauschale-von-600-euro-gebilligt.1939.de.html?drn%3Anews_id=1206878) (https://www.deutschlandfunk.de/bundesrat-homeoffice-pauschale-von-600-euro-gebilligt.1939.de.html?drn%3Anews_id=1206878). **Update Ende**

17.12.: Home-Office-Steuerpauschale - Bundesrat genehmigt 5 Euro pro Tag

Der Deutsche Bundestag hat die [Steuererleichterung \(https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html\)](https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html) für das Arbeiten im Home Office ([/handover/13?ws=1&subid=pcwelt_www_linkdb_2556491](https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html)) beschlossen, wie die Tagesschau [berichtet \(https://www.tagesschau.de/wirtschaft/steuer-homeoffice-pauschale-101.html\)](https://www.tagesschau.de/wirtschaft/steuer-homeoffice-pauschale-101.html). Damit können Menschen, die im Home Office ([/handover/13?ws=1&subid=pcwelt_www_linkdb_2556491](https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html)) arbeiten, fünf Euro pro Arbeitstag im Home Office ([/handover/13?ws=1&subid=pcwelt_www_linkdb_2556491](https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html)) absetzen. Die Gesamtsumme der pro Jahr für das Arbeiten im Home Office absetzbaren Beträge ist auf 600 Euro gedeckelt. Diese Deckelung erreicht der Gesetzgeber, indem er festschreibt, dass man maximal 120 Tage pro Jahr für das Arbeiten im Home Office angeben darf.

Die jetzt vom Bundestag beschlossene Steuerpauschale gilt zunächst aber nur für die Jahre 2020 und 2021.

Mit der Home-Office-Steuerpauschale will der Gesetzgeber die Mehrbelastung der Arbeitnehmer ausgleichen, die durch das Arbeiten im Home Office entsteht. Typische Beispiele für diese Mehrbelastung sind Stromkosten und Heizkosten. Diese können Arbeitnehmer nach der bisherigen Regelung steuerlich in vielen Fällen nicht geltend machen. Denn nur wer ein separates Arbeitszimmer vorweisen kann, kann beim Finanzamt die Kosten dafür in der Steuererklärung geltend machen. Wer wiederum bisher zu seinem Arbeitsplatz gependelt ist, konnte diese Fahrten steuerlich geltend machen. Doch wer wegen der Covid-19-Pandemie und des Lockdowns auf das Pendeln verzichtete und stattdessen improvisiert die Büroarbeit durch das Arbeiten im Home Office ersetzte, blieb auf seinen Mehrkosten sitzen, wie uns auch das Bayerische Finanzministerium auf Nachfrage bestätigte: [Wegen Corona - Home Office steuerlich leichter absetzen? Denkste! \(https://www.pcwelt.de/news/Wegen-Corona-Home-Office-steuerlich-leichter-absetzen-Denkste-10795340.html\)](https://www.pcwelt.de/news/Wegen-Corona-Home-Office-steuerlich-leichter-absetzen-Denkste-10795340.html) Das ändert sich nun mit dieser Gesetzesänderung.

Wichtig I: Die Home-Office-Pauschale zählt zu den Werbungskosten, für die jedem Arbeitnehmer generell 1000 Euro pro Jahr angerechnet werden. Man muss also bereits ohne die Home-Office-Pauschale auf mindestens 1000 Euro Werbungskosten kommen, damit sie sich rechnet.

Wichtig II: Die Gesetzesvorlage sieht keine Nachweispflicht vor. Trotzdem sollten Sie sich zur Sicherheit Ihre Home-Office-

Tage vom Arbeitgeber bestätigen lassen beziehungsweise Nachweise dafür aufheben.

Von der Pauschale unabhängig können Sie wie gehabt weitere beruflich bedingte Ausgaben auch weiterhin von der Steuer absetzen. Beispielsweise die Kosten für einen Drucker oder einen Rechner oder einen Bürostuhl zu Hause. Sofern diese nicht der Arbeitgeber zur Verfügung stellt.

Die Regierung rechnet mit Mehrkosten von knapp unter einer Milliarde Euro, die durch die neue Home-Office-Pauschale entstehen.

[Bericht: Home Office soll sich bald steuerlich absetzen lassen](https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html) (<https://www.pcwelt.de/news/Bericht-Home-Office-soll-sich-bald-steuerlich-absetzen-lassen-10933265.html>)

Einige Links in diesem Artikel können Affiliate-Links sein. Kaufen Sie über einen solchen Link ein Produkt, erhält PC-WELT eine kleine Provision. Am Kaufpreis ändert sich dadurch nichts. Unsere redaktionelle Berichterstattung ist grundsätzlich unabhängig vom Bestehen oder der Höhe einer Provision.

[Home \(https://www.pcwelt.de/\)](https://www.pcwelt.de/) > [Computer & Technik \(https://www.pcwelt.de/computer-technik/\)](https://www.pcwelt.de/computer-technik/) > [Internet & Tarife \(https://www.pcwelt.de/computer-technik/internet-tarife/\)](https://www.pcwelt.de/computer-technik/internet-tarife/) > [Online \(https://www.pcwelt.de/computer-technik/internet-tarife/online/\)](https://www.pcwelt.de/computer-technik/internet-tarife/online/)

Bundeskabinett stimmt dafür: Home Office auch 2022 steuerlich absetzbar

16.02.2022 | 15:01 Uhr | Hans-Christian Dirscherl ()

Hans-Christian Dirscherl

Das Bundeskabinett hat dafür gestimmt, man für das Arbeiten im Home Office auch 2022 bis zu 600 Euro pro Jahr steuerlich geltend machen kann.



Update 16.02.2022: Das Bundeskabinett hat beschlossen, dass die Home-Office-Pauschale auch für das Jahr 2022 gilt. Das [berichtet \(https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/bundeskabinett-steuererleichterungen-101.html\)](https://www.tagesschau.de/wirtschaft/verbraucher/bundeskabinett-steuererleichterungen-101.html) die Tagesschau. Das bedeutet: Sie dürfen auch bei der Steuererklärung für 2022, die Sie dann im Jahr 2023 machen, 5 Euro pro Home-Office-Tag absetzen. Maximal aber nur 600 Euro pro Jahr.

Jetzt müssen noch Bundestag und Bundesrat zustimmen. **Update Ende**

Shopping Angebote für Akademische AG SteuerSparErklärung 2021 DE Win



- **29.95 € Versand 0.00 €** [BLITZHANDEL 24.DE \(https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=3S1cTS3CrCvawcLrLOWW9vj15gOw_Dht7VtzkpXyOgYho0vpSa1jX2W6RVa4o43z1WSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA390r-3HbnVXdNXt7W0lisK-WOj3QbgkRxBQ&log=id:3324387684_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3324387684\)](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=3S1cTS3CrCvawcLrLOWW9vj15gOw_Dht7VtzkpXyOgYho0vpSa1jX2W6RVa4o43z1WSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA390r-3HbnVXdNXt7W0lisK-WOj3QbgkRxBQ&log=id:3324387684_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3324387684)
[Zum Shop \(https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=3S1cTS3CrCvawcLrLOWW9vj15gOw_Dht7VtzkpXyOgYho0vpSa1jX2W6RVa4o43z1WSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA390r-3HbnVXdNXt7W0lisK-WOj3QbgkRxBQ&log=id:3324387684_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3324387684\)](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=3S1cTS3CrCvawcLrLOWW9vj15gOw_Dht7VtzkpXyOgYho0vpSa1jX2W6RVa4o43z1WSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA390r-3HbnVXdNXt7W0lisK-WOj3QbgkRxBQ&log=id:3324387684_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3324387684)
- **31.99 € Versand 0.00 €** [amazon.de](https://www.amazon.de) [\(https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=6DRulJ-CrLxIVnAnWfIpyaKeXICLyZ1KICwzg2o0ChTSf7IOjGzRXx-HOzTdC-qeVWSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA393nBEzccPGavAD5LYORxD0bnTXsdNqoTEs79ePt62guAf1oLvu_6hkJe3tbSWKwr5b5aISzfO36i&\)](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=6DRulJ-CrLxIVnAnWfIpyaKeXICLyZ1KICwzg2o0ChTSf7IOjGzRXx-HOzTdC-qeVWSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA393nBEzccPGavAD5LYORxD0bnTXsdNqoTEs79ePt62guAf1oLvu_6hkJe3tbSWKwr5b5aISzfO36i&)

[log=id:3917998816_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3917998816](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=6DRuIJ-CrLxIVnAnWflpyaKeXICLyZ1KICwzg2o0ChTSf7IOjGzRXx-HOzTdC-qeVWSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA393nBEzccPGavAD5LYORxD0bnTXsdNqoTEs79ePt62guAfl0Lvu_6hkJe3tbSWKwr5b5aISzfO36i&log=id:3917998816_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3917998816)) [Zum Shop](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=6DRuIJ-CrLxIVnAnWflpyaKeXICLyZ1KICwzg2o0ChTSf7IOjGzRXx-HOzTdC-qeVWSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA393nBEzccPGavAD5LYORxD0bnTXsdNqoTEs79ePt62guAfl0Lvu_6hkJe3tbSWKwr5b5aISzfO36i&log=id:3917998816_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3917998816) (https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=6DRuIJ-CrLxIVnAnWflpyaKeXICLyZ1KICwzg2o0ChTSf7IOjGzRXx-HOzTdC-qeVWSsxJaOJpkLGIXTLaeqvDSBUzm2YA393nBEzccPGavAD5LYORxD0bnTXsdNqoTEs79ePt62guAfl0Lvu_6hkJe3tbSWKwr5b5aISzfO36i&log=id:3917998816_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=3917998816)

- **32.99 € Versand 0.00 €**  [Thalia](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=hfi1IfS5hcG2GX-39aRjIGJGSqcHGCO3ePVKY6ZJq67pP4shPOz9iICg8_031fTbiNJ5gtH4yFy3XMjrhF5cAiNYeO0H5vs82wiCIQamsq54rDU4QCZzhE3ijnhuN-Ael7e1tJYrCvIHKlvmJH_jx0&log=id:4574706312_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=4574706312) (https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=hfi1IfS5hcG2GX-39aRjIGJGSqcHGCO3ePVKY6ZJq67pP4shPOz9iICg8_031fTbiNJ5gtH4yFy3XMjrhF5cAiNYeO0H5vs82wiCIQamsq54rDU4QCZzhE3ijnhuN-Ael7e1tJYrCvIHKlvmJH_jx0&log=id:4574706312_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=4574706312) [Zum Shop](https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=hfi1IfS5hcG2GX-39aRjIGJGSqcHGCO3ePVKY6ZJq67pP4shPOz9iICg8_031fTbiNJ5gtH4yFy3XMjrhF5cAiNYeO0H5vs82wiCIQamsq54rDU4QCZzhE3ijnhuN-Ael7e1tJYrCvIHKlvmJH_jx0&log=id:4574706312_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=4574706312) (https://www.billiger.de/common/modules/api/cmodule?p=hfi1IfS5hcG2GX-39aRjIGJGSqcHGCO3ePVKY6ZJq67pP4shPOz9iICg8_031fTbiNJ5gtH4yFy3XMjrhF5cAiNYeO0H5vs82wiCIQamsq54rDU4QCZzhE3ijnhuN-Ael7e1tJYrCvIHKlvmJH_jx0&log=id:4574706312_2632678_site_id:pcw_www_stoerer_kasten&mc=wEWdDETYqSoy&mid=4574706312)

[Preisentwicklung zum Produkt \(/ajax/pricehistory/2521368236\)](#) [Weitere Angebote im Preisvergleich \(/preisvergleich/p/41307_akademische_ag_steuersparerklaerung_2021/preise?bid=2632678\)](#)

[Steuersparerklärung im Preisvergleich](https://www.pcwelt.de/preisvergleich?searchText=Akademische+AG+SteuerSparErkl%C3%A4rung) (<https://www.pcwelt.de/preisvergleich?searchText=Akademische+AG+SteuerSparErkl%C3%A4rung>)

Die Ampel-Koalition hat sich bereits 2021 in ihrem Koalitionsvertrag darauf festgelegt, dass die Home-Office-Pauschale von maximal 600 Euro auch für das Jahr 2022 gelten soll. [Das berichtete damals das Handelsblatt hin.](https://www.handelsblatt.com/karriere/homeoffice/homeoffice-pauschale-was-2022-bei-der-steuer-zu-beachten-ist/27076758.html) (<https://www.handelsblatt.com/karriere/homeoffice/homeoffice-pauschale-was-2022-bei-der-steuer-zu-beachten-ist/27076758.html>) Auf [Seite 165 des Koalitionsvertrags steht nämlich:](https://www.tagesschau.de/koalitionsvertrag-147.pdf) (<https://www.tagesschau.de/koalitionsvertrag-147.pdf>) "Wir werden die steuerliche Regelung des Homeoffice für Arbeitnehmer bis zum 31.12.2022 verlängern und evaluieren."

Für die Home-Office-Pauschale tragen Sie ab der Steuererklärung für das Jahr 2021 in der Anlage N (Zeile 45) unter „Homeoffice-Pauschale“ die Zahl der Arbeitstage ein, die Sie im Home [Office](#) (/handover/13?ws=1&subid=pcwelt_www_linkdb_2632678) gearbeitet haben, ein.

Home Office dauerhaft steuerlich absetzbar? Das sagt Finanzminister Lindner

Finanzminister Christian Lindner (FDP) sagte schon kurz nach seinem Amtsantritt 2021, dass er darüber nachdenken wolle, ob das Arbeiten im Home [Office](#) (/handover/13?ws=1&subid=pcwelt_www_linkdb_2632678), das bisher wegen der Corona-Pandemie nur zeitlich befristet steuerlich absetzbar ist, dauerhaft bei der Steuererklärung angegeben werden könne. Das geht [aus einer Pressemitteilung des Bundesfinanzministeriums hervor.](#) (<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Interviews/2021/2021-12-17-funke-medien.html>)

Homeoffice gehört aber zur neuen Arbeitsrealität

Funke Medien fragte in einem Interview mit Lindner: "Die steuerliche Absetzbarkeit für das Homeoffice soll befristet für die Pandemie gelten. Homeoffice gehört aber zur neuen Arbeitsrealität. Warum führen Sie die Absetzbarkeit nicht dauerhaft ein?"

Die Antwort von Lindner darauf fiel allerdings recht vage und unverbindlich aus: „Da muss man die Entwicklung der Arbeitswelt abwarten. Zahlreiche Beschäftigte wünschen sich mehr Selbstbestimmung. Ich begrüße und fördere das. Aber das Homeoffice ist nicht alleinseligmachend, viele arbeiten lieber im Büro. Wir müssen das weiter beobachten. Ich halte es für denkbar, dass wir aus der Ausnahmeregel eine dauerhafte Regel machen.“

Die bisherige Regelung für eine steuerliche Absetzbarkeit des Home [Office](#) (/handover/13?ws=1&subid=pcwelt_www_linkdb_2632678) gilt nur für die Zeit der Covid-19-Pandemie, also zunächst einmal für die Steuererklärungen für die Jahre 2020 und 2021. Die Regelung sieht vor, dass man pro Homeoffice-Tag pauschal fünf Euro von der Steuer absetzen kann, ohne dass man dafür über ein Arbeitszimmer verfügen muss. Maximal kann der Steuerpflichtige 600 Euro für das Arbeiten im Home Office in der Steuererklärung angeben. Mehr dazu lesen Sie in der Meldung [Home-Office-Steuerpauschale: Bundesrat genehmigt 5 Euro pro Tag.](#) (<https://www.pcwelt.de/news/Home-Office-Steuerpauschale-Bundestag-genehmigt-5-Euro-pro-Tag-10946135.html>) Die Home-Office-Pauschale zählt zu den Werbungskosten, für die jedem Arbeitnehmer generell 1000 Euro pro Jahr angerechnet werden.

Bevor Bundestag und Bundesrat der steuerlichen Absetzbarkeit des Home Office zustimmten, konnten Arbeitnehmer das Arbeiten im Home Office wegen der strengen deutschen Steuergesetze nicht steuerlich geltend machen. PC-WELT fragte im Jahr 2020 deswegen eigens beim Bayerischen Finanzministerium nach. Mehr hierzu lesen Sie in [Wegen Corona: Home Office steuerlich leichter absetzen? Denkste!](#) (<https://www.pcwelt.de/news/Wegen-Corona-Home-Office-steuerlich-leichter-absetzen-Denkste-10795340.html>)

[Home-Office-Steuerpauschale: Bundesrat genehmigt 5 Euro pro Tag](https://www.pcwelt.de/news/Home-Office-Steuerpauschale-Bundestag-genehmigt-5-Euro-pro-Tag-10946135.html) (<https://www.pcwelt.de/news/Home-Office-Steuerpauschale-Bundestag-genehmigt-5-Euro-pro-Tag-10946135.html>)

Shopping24 Angebot

Mobile Arbeit

24. Januar 2022 [Mobile Arbeit](#) , Mitbestimmung



Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit. Das hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz durch eine Ergänzung im BetrVG klargestellt. Was das im Einzelnen bedeutet, zeigt Dr. Christiane Jansen in »Betriebsrat und Mitbestimmung« 1/2022.

Wo liegt der Unterschied zwischen Telearbeit, Homeoffice und mobiler Arbeit? Diese Frage taucht in der Praxis sehr häufig auf. Wer dazu vom Gesetzgeber im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes auf Klarstellung gehofft hatte, bleibt leider auch weiterhin im Unklaren. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung wurde angekündigt, hier Klarheit schaffen zu wollen. Kriterien zur Bestimmung der unterschiedlichen Arbeitsformen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

► Mobile Arbeit

Hierbei handelt es sich um die weitestgehende Arbeitsform, bei der Beschäftigte von einem nicht näher definierten Arbeitsort ihre Arbeitsleistung erbringen. Dabei kann es sich grundsätzlich um das Arbeiten auf einer Dienstreise, in Rufbereitschaft, auf Montage, bei Kunden oder Lieferanten genauso handeln wie das Arbeiten in der Ferienwohnung, im Café, im angemieteten Co-Workspace oder aber auch zu Hause. Nahezu alle diese Beschäftigten (auch die gewerblichen) arbeiten inzwischen in der Regel mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik. Mobile Arbeit kann sowohl die alleinige Arbeitsform sein (z. B. bei Außendienstmitarbeiter:innen), regelmäßig stattfinden (z. B. bei Beschäftigten mit Rufbereitschaft) oder gelegentlich erfolgen (z. B. auf einer Dienstreise). Haben Beschäftigte zusätzlich zum mobilen Arbeiten

einen Arbeitsplatz in der betrieblichen Arbeitsstätte, wird häufig von hybrider Arbeit gesprochen.

► Homeoffice

Diese Arbeitsform ist in der Gesetzgebung nur diffus geregelt. Allgemein ist darunter ein gelegentliches, unregelmäßiges und nicht dauerhaftes Arbeiten ausschließlich aus dem häuslichen Umfeld zu verstehen. Auch wenn Arbeitgeber häufig lieber den Begriff »mobiles Arbeiten« oder eigene Wortkreationen verwenden, ist doch nicht selten »Homeoffice« gemeint. So ist es z. B. während der Corona- Pandemie eben ausdrücklich nicht gewollt, dass Beschäftigte mobil von irgendwo arbeiten, sondern aus der häuslichen Arbeitsstätte, um die Ansteckungsgefahr unter Kontrolle zu halten.

► Telearbeit

Auch hier ist der Arbeitsort ausschließlich die häusliche Arbeitsstätte. Die Arbeitsleistung wird regelmäßig, überwiegend und dauerhaft dort erbracht. Damit ist der häusliche Telearbeitsplatz der Tätigkeitsschwerpunkt von Betroffenen. Besteht neben dem Telearbeitsplatz kein betrieblicher Arbeitsplatz, wird von Teleheimarbeit gesprochen. Steht Beschäftigten zusätzlich ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung, handelt es sich um alternierende (hybride) Telearbeit. Telearbeit ist im § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung geregelt.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber einen weiteren Mitbestimmungstatbestand in den § 87 BetrVG mit aufgenommen. In der neuen Nummer 14 des Absatzes 1 heißt es:

»(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: Nr. 14: Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.«

Da mobile Arbeit auch die Tätigkeit im privaten Umfeld umfasst, gilt das Mitbestimmungsrecht auch für Homeoffice und Telearbeit.

Wie die Mitbestimmung des Betriebsrats genau aussieht, welche Themenbereiche in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können und eine Checkliste zu den Rechten des Betriebsrats bei mobilen Arbeitsformen zeigt Ihnen Dr. Christiane Jansen in »Betriebsrat und Mitbestimmung« 1/2022, Seite 3-5. Abonnenten können den [Beitrag hier lesen](#) .

Noch kein Abonnent?

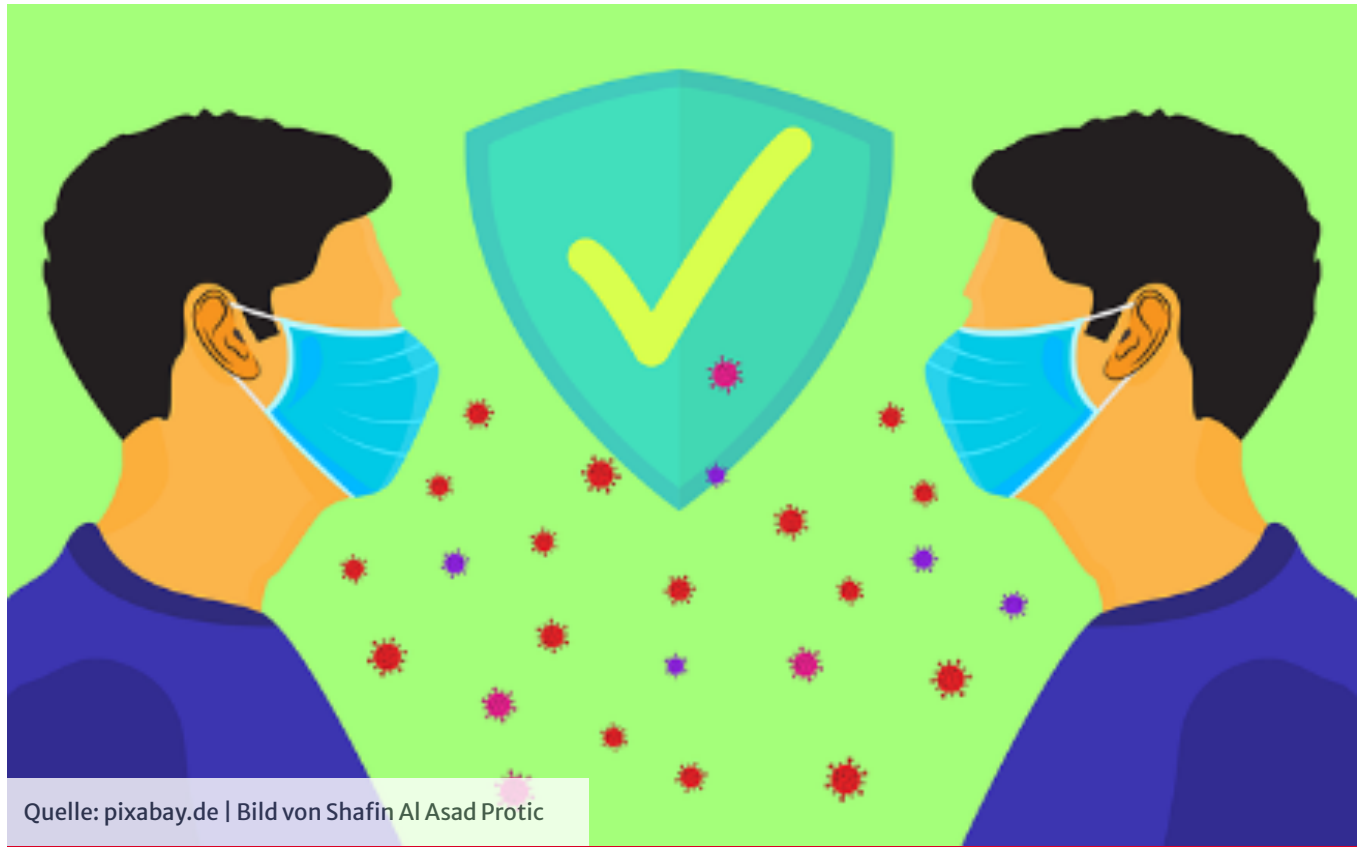
Jetzt 2 Ausgaben »Betriebsrat und Mitbestimmung« plus Sonderausgabe gratis testen!

Mehr zum Sonderheft lesen Sie hier: [Januar-Ausgabe 2022 erscheint mit gratis Sonderheft \(bund-verlag.de\)](#)

© bund-verlag.de (ls)

Corona

01. September 2022 Corona-Arbeitsschutzverordnung , Homeoffice-Pflicht , Homeoffice



Quelle: pixabay.de | Bild von Shafin Al Asad Protic

Das Bundeskabinett hat die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung beschlossen. Eine Rückkehr zur Homeoffice-Pflicht wird es nicht geben. Auch eine Angebots-Pflicht für Corona-Tests ist vom Tisch. Arbeitgeber sollen beides nur im Rahmen eines Hygienekonzepts »prüfen«.

Zuletzt war die Corona-Arbeitsschutzverordnung Ende Mai 2022 ausgelaufen. Angesichts der zu erwartenden steigenden Infektionszahlen im Herbst und Winter müssten jetzt aber wieder Vorsichtsmaßnahmen ergriffen werden. Betriebe sollen zum Schutz vor Infektionen Hygienekonzepte erstellen. Die neue Verordnung soll ab Oktober bis zum 7.4.2023 gelten.

Erster Entwurf beinhaltete noch eine Homeoffice-Pflicht

In einem ersten Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales war noch vorgesehen, dass Arbeitgeber verpflichtet werden sollten, den Beschäftigten ab Oktober 2022 Homeoffice und zwei Corona-Tests pro Woche anzubieten. Siehe dazu [unsere Meldung hier](#) . Die jetzige Corona-Arbeitsschutzverordnung ist dagegen deutlich abgeschwächt.

Der BDA-Spitzenverband der Arbeitgeber hatte eine Rückkehr zur Angebots-Pflicht scharf kritisiert. Die FDP begrüßt den Verzicht auf die Homeoffice und Test-Angebots Pflicht für Arbeitgeber.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) äußerte sich dagegen kritisch: »Freiwillig hat es zuletzt nachweislich nicht gut funktioniert, zu wenige haben von zu Hause gearbeitet – trotz hoher Infektionszahlen«, so Vorstandmitglied Anja Piel.

© bund-verlag.de (ls)

Facebook

Twitter

Xing

WhatsApp

LinkedIn

Corona

01. August 2022 Post-Covid , Corona



Quelle: www.pixabay.com/de

Mobile Arbeit und Homeoffice werden als neue Arbeitsformen bleiben. Damit Beschäftigte, die ortsflexibel arbeiten, gesund bleiben, ist es dringend erforderlich, ihre Arbeitsbedingungen unter die Lupe zu nehmen, um Belastungen gar nicht erst entstehen zu lassen. Wie eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung dabei hilft, erfährt ihr im Beitrag von Manfred Wulff in der AiB 7-8/2022.

Spätestens seit der Corona-Pandemie breiten sich die Arbeitsformen „Mobile Arbeit“ und „Homeoffice“ immer mehr aus. Aber nicht nur bei diesen Arbeitsformen, sondern auch bei Tätigkeiten im Außendienst, in Arbeitsbereichen des Kundenservice oder der Wartung/Instandsetzung von Anlagen bei Kunden, stellt sich die Frage, ob und wie bei diesen Tätigkeiten Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind.

Jede Tätigkeit muss einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden

Fakt ist, dass § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) keine Arbeitsplätze oder bestimmte Arbeitsformen von der Gefährdungsbeurteilung ausnimmt. Daher ist der Arbeitgeber verpflichtet, an allen Arbeitsplätzen eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln. Im Zentrum der Gefährdungsbeurteilung stehen die konkreten Tätigkeiten und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten – egal wo diese Tätigkeiten ausgeführt werden. Die Gefährdungsbeurteilung ist also tätigkeitsbezogen. Gerade bei Tätigkeiten mit wechselnden Einsatzorten ergeben sich sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen mit unterschiedlichen Belastungen und Gefährdungen. Eine Gefährdungsbeurteilung ist daher umso notwendiger.

Allerdings vertreten Arbeitgeber häufig bei Verhandlungen über eine Regelung zur Mobilen Arbeit die Auffassung, dass bei dieser Arbeitsform keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden muss. In diesem Zusammenhang wird behauptet, dass auch gelegentliche Arbeit im privaten Bereich keiner Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden muss. Gleiches gilt für Tätigkeiten der Beschäftigten, die im Kundenservice oder Außendienst – also ortsunabhängig – ihre Arbeit leisten. Diese Auffassung findet keine gesetzliche Grundlage im ArbSchG oder im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und ist unzutreffend.

Auch Mobile Arbeit verlangt nach Gefährdungsbeurteilung

Das Argument, Mobile Arbeit sei kein Telearbeitsplatz im Sinne des § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), trifft zwar zu, jedoch verdrängt § 2 Abs. 7 ArbStättV bezüglich der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung weder die Pflichten der Arbeitgeber aus § 5 ArbSchG noch die Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Warum eine einheitliche Gefährdungsbeurteilung sinnvoll ist und wie Gefährdungen im Homeoffice ermittelt werden können, erfahrt ihr im Beitrag von *Manfred Wulffin* [AiB 7-8/2022 ab Seite 10](#) .

Noch kein Abonnent?

[Jetzt 2 Ausgaben »Arbeitsrecht im Betrieb« gratis testen und sofort online auf alle Inhalte zugreifen!](#)

© bund-verlag.de (EMS)

Facebook

Twitter

Xing

WhatsApp

LinkedIn

Arbeitsschutz

08. August 2022 Post-Covid , Corona



Quelle: © The Photos / Foto Dollar Club

Dienstreisen gehören in der globalisierten Welt für viele Firmen und ihre Beschäftigten zum Alltag dazu. Obwohl das so ist, gibt es zu diesem Thema kaum Regelungen mit dem Betriebsrat. Warum der Betriebsrat hier mitbestimmen sollte und wie eine Betriebsvereinbarung aussehen kann, zeigt Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernd Spengler in der AiB 7-8/2022.

Ähnlich wie bei den Umkleidezeiten tat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Vergangenheit mit der rechtlichen Einordnung von Dienstreisen schwer. „Selbst wenn diese Zeiten arbeitszeitschutzrechtlich Arbeitszeit darstellten, wäre nicht die zwangsläufige Folge, dass Reisezeiten auch zu vergüten seien“, so die Erfurter Richter. Durch das bloße Reisen erbringe der Arbeitnehmer nämlich erst einmal keine Arbeitsleistung. Das sei jedenfalls dann so, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine weiteren Aufgaben für die Reise übertrage, wie z. B. Powerpoint-Folien im ICE zu erstellen oder gar selbst ein Auto zu fahren. Reisetätigkeiten während der regulären Arbeitszeit wären danach zwar zu vergüten, weil die Reise – die an die Stelle der normalen Arbeit tritt – auf Anordnung des Arbeitgebers erfolgt, nicht jedoch die darüberhinausgehenden Stunden. Dennoch hat das BAG jüngst eine gewisse Bewegung erkennen lassen. Ein Mitarbeiter, dessen Dienstreise nach China ging, klagte, weil er für die Dauer des Fluges mit Zwischenlandung nur acht Stunden Zeitgutschrift erhalten hat. Die Erfurter Richter meinten, dass bei einer solchen Auslandsreise das Interesse des Arbeitgebers im Vordergrund stehe und daher auch die Reisezeiten insgesamt zu vergüten seien. Die Frage, die sich jetzt stellt: Ist das bei einer Dienstreise von Quickborn nach Garmisch nicht auch der Fall?

BAG zur Mitbestimmung bei Dienstreisen

Doch wie sieht es eigentlich mit der Mitbestimmung des Betriebsrats aus? Man denkt bei Reisezeit als Arbeitszeit natürlich sofort an § 87 Abs. 1 BetrVG, genauer an Nr. 2 (Beginn und Ende der Arbeitszeit) sowie bei Reisezeiten außerhalb der individuellen Arbeitszeit an Nr. 3 (vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit). Ein Blick auf die bisherige Rechtsprechung des BAG zu dieser Frage überrascht. Die Erfurter Richter definieren Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG als Zeit, in der die Beschäftigten verpflichtet seien, ihre vertraglich geschuldete Arbeit zu leisten. Das bloße Reisen stelle aber keine Arbeitsleistung dar. Der erste Senat des BAG argumentierte, dass dann Arbeitszeit im mitbestimmungsrechtlichen Sinne die Zeit zwischen Reisebeginn und Reiseende wäre. Dann wäre die gesamte Zeit einer Dienstreise, also auch die Zeit, die außerhalb der regulären Arbeitszeit liegt, mitzubestimmen. Das hält das BAG für nicht gewollt. Es begründet dies damit, dass das Mitbestimmungsrecht sich auf die Verteilung der Arbeitszeit richte. Das sei bei Anordnung einer Dienstreise als Zuweisung einer Arbeitsaufgabe an einen einzelnen Mitarbeiter ausgeschlossen.

Kritische Würdigung

Das Verständnis des BAG, wonach die Zeit keine Arbeit darstelle, kann nicht überzeugen und entspricht nicht dem europäischen Arbeitszeitbegriff. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG definiert, was Arbeitszeit bedeutet. Danach ist Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten

- arbeitet,
- dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

Damit ist die gesamte Reisezeit arbeitszeitschutzrechtlich Arbeitszeit. Und genau deren Beginn und Ende ist der Gegenstand der Mitbestimmung. Der Sinn und Zweck der Mitbestimmung besteht nämlich gerade darin, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit zu schützen. Es geht um die Abgrenzung von freier – für das Privatleben nutzbarer – Zeit gegenüber fremdbestimmter Arbeitspflicht.

Mitbestimmungsrecht überdenken

Daher muss sich das BAG spätestens nach der Entscheidung zur Chinareise endgültig die Mitbestimmungsfrage neu stellen. Und dabei die betriebliche Praxis berücksichtigen: Entsendet ein Arbeitgeber bei einer bestehenden Betriebsvereinbarung – egal ob beispielsweise Dienstplan oder Kern-Gleitzeit – einen Mitarbeiter während seiner im Betrieb üblichen Arbeitszeit auf eine Dienstreise, liegt dies noch im Rahmen des Mitbestimmten. Muss der Beschäftigte aber die Reise früher antreten oder länger reisen, stellt dies eine Änderung der in der Betriebsvereinbarung mitbestimmten Lage der Arbeitszeit dar. Dies ist eben nicht nur individuelle Arbeitspflicht, sondern hat sehr wohl kollektive Folgen, denn wenn die Dienstreise bis spät in die Nacht geht, müssen am nächsten Tag andere Mitarbeiter die Arbeit miterledigen. In Teams kann dies auch Auswirkungen auf die Lage der Arbeitszeit der anderen Mitarbeiter zur Folge haben. Oftmals werden Dienstreisen auch von mehreren Arbeitnehmern in einem Fahrzeug angetreten. Ob diese nach einer zehn-stündigen Verhandlung nach Hause fahren wollen oder lieber nochmals übernachten, ist dann ebenfalls kollektivrechtlich relevant.

Wie die Stundenbewertung bei einer Dienstreise aussehen kann und welche Eckpunkte explizit in einer Betriebsvereinbarung Dienstreise zu regeln sind, erfahrt ihr im Beitrag von *Bernd Spengler* in der [AiB 7-8/2022 ab Seite 37](#).

Noch kein Abonnent?