



## Zwischen Steuerpauschale und Versicherungsschutz:

Was Sie schon immer über Homeoffice und mobiles  
Arbeiten wissen wollten

## Inhalt

- I. Begriff und Erscheinungsformen
- I. Recht oder Pflicht auf Homeoffice
- II. Vertragliche Verankerung von Homeoffice
- III. Mobiles Arbeiten
- IV. Steuerliche Aspekte

## Reine Telearbeit

### Reine Telearbeit

Der Telearbeitsplatz befindet sich dauerhaft beim Arbeitnehmer zu Hause.



## Alternierende Telearbeit

Es findet ein Wechsel zwischen den Arbeitsplätzen statt.  
Der Arbeitnehmer ist teilweise im Betrieb und zu Hause tätig.  
Häufig im Zusammenhang mit Desksharing



## Mobile Telearbeit

Die Tätigkeit wird unabhängig von einem Arbeitsplatz/Arbeitsort ausgeübt,  
z.B. auf Reisen im Zug oder Flugzeug, im Café, im Hotel oder zu Hause beim Arbeitnehmer.



## Recht auf Homeoffice?

### I. § 611a BGB

Durch den Arbeitsvertrag **wird der Arbeitnehmer** im Dienste eines anderen zur Leistung **weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit** in persönlicher Abhängigkeit **verpflichtet**.

### II. § 106 GewO

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

Recht oder Pflicht auf Homeoffice.

## Recht auf Homeoffice?

**Weisungsrecht des Arbeitgebers** → **Kein Arbeitnehmerrecht!**

Recht oder Pflicht auf Homeoffice.

## Pflicht zu Homeoffice?

Kein Anspruch des Arbeitgebers, dass private Wohnung als Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird



Eine vertragliche Vereinbarung ist erforderlich!



## Homeoffice

Kein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf Home-Office bzw. Mobiles Arbeiten

Mögliche Rechtsgrundlagen sind:

- **Tarifvertrag**  
Regelung enthält im Regelfall nur Rahmenbedingungen
- **Betriebsvereinbarung bei Betrieben mit BR**  
Regelung enthält im Regelfall nur Rahmenbedingungen
- **Arbeitsvertrag** für Telearbeit verpflichtend kraft Definition!
  - Regelung im Individualarbeitsvertrag
  - Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag
- **Einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber reicht nicht aus!**

**Beachte:  
Schriftform oder  
Textform aus  
Beweiszwecken**

## Inhalte einer Homeoffice-Vereinbarung

- Art und Dauer der zu leistenden Tätigkeit
- Arbeitsort: alternierend oder ausschließliche Telearbeit
- Arbeitszeit: Dauer und Lage, feste Ansprechzeiten/Erreichbarkeit, Zeiterfassung?
- Technische Einrichtung und Ausstattung: Anforderungen an den häuslichen Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Nutzung Arbeitsmittel, Daten- und Geheimnisschutz
- Haftung
- Kontroll- und Zutrittsrechte
- Kostentragung: Einrichtungskosten, laufende Kosten
- Vergütung des Arbeitnehmers
- Weisungsrecht des Arbeitgebers
- Beendigung des Home-Office

## Pflicht zum mobilen Arbeiten?

Für mobiles Arbeiten gilt etwas anderes:

Im Rahmen des Weisungsrechts (§106 GewO) kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen.

Daher kann auch bestimmt werden, dass die Arbeitsleistung **temporär** beim Kunden, auf Reisen oder im Hotel erbracht wird.

## Zwischenfazit

### I. Recht?

- Der **Arbeitnehmer** kann aus §106 GewO **keinen Anspruch auf mobiles Arbeiten** herleiten.
- **Ansprüche des Arbeitnehmers** könnten sich aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

### II. Pflicht?

- §106 GewO gibt **dem Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht**, den Arbeitnehmer zu **Homeoffice** zu zwingen.
- **Anspruch des Arbeitgebers auf mobiles Arbeiten** des Arbeitnehmers kann sich aus § 106 GewO ergeben

## Mobile Arbeit-Gesetz (Referentenentwurf vom 14.01.2021)

- I. Ergänzung der Gewerbeordnung in §111 und 112 GewO-E
  - Kein Rechtsanspruch, sondern Erörterungsanspruch des Arbeitnehmers
  - Verpflichtung des Arbeitgebers ablehnende Entscheidung form- und fristgerecht zu begründen.
  - Andernfalls gesetzliche Fiktion von maximal sechs Monaten.
- II. Definition mobile Arbeit gemäß § 111 Abs. 1 GewO-E
  - Ein Arbeitnehmer arbeitet mobil, wenn die Arbeitsleistung unter Verwendung der IT außerhalb der Betriebsstätte vor Ort(en) seiner Wahl oder vereinbarten Ort(en) erbracht wird.
  - Gültigkeit für **regelmäßige mobile Arbeit**, nicht für **anlassbezogene** mobile Arbeit!

## Mobile Arbeit-Gesetz (Referentenentwurf vom 14.01.2021)

Artikel 2 im Referentenentwurf passt § 8 des **siebten Buches Sozialgesetzbuch (gesetzliche Unfallversicherung)** an.

„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.“

„Das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.“.

## Weitere Regelungen im Mobilen Arbeiten-Gesetzentwurf

- I. **Arbeitsschutz:** „Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt.“
- II. **Arbeitszeit:** Ist vollständig zu erfassen (§ 112 GewO-E)

## Offene Fragen im mobilen Arbeiten-Gesetzentwurf

- I. Arbeitszeitrecht      Keine Regelungen zu Ruhezeiten, Höchstarbeitszeit etc.
- II. Arbeitsschutz      Konkrete Ausgestaltung
- III. Datenschutz      Kontrollmöglichkeiten durch Datenschutzbeauftragten?
- IV. Kostenerstattung      Übernahme von Kosten? ggf. Abgeltung mit Gehalt?
- V. ....



## Aktuell: SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung

- I. Gültig seit 27.01.2021, befristet zunächst bis 30.04.2021.
- II. § 2, Abs. 4 Corona-ArbSchV regelt die Frage Homeoffice/mobiles Arbeiten

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

## Zwischenfazit Corona-Situation

- I. Während der Geltungsdauer der Corona-ArbSchV besteht faktisch bis auf wenige Ausnahmefälle „Recht auf Homeoffice“
- II. Aber: keine Verpflichtung des Arbeitnehmers im Homeoffice zu arbeiten.

# Steuerliche Aspekte

## Steuerliche Aspekte – Homeoffice-Pauschale

- I. Steuerpflichtige können in der Steuererklärung 2020 und 2021 für jeden Tag **Homeoffice** fünf Euro absetzen - maximal 600 € (120 Tage pro Jahr).
- II. Wer mehr als 120 Tage von zu Hause arbeitet, kann auch nur Maximalbetrag geltend machen.
- III. 600 € werden auf die Werbungskostenpauschale von 1.000 € angerechnet.
- IV. Home-Office-Pauschale nur dann absetzbar, wenn tatsächlich den ganzen Tag von zu Hause gearbeitet wurde. Sobald Fahrt zum Arbeitgeber – und sei es auch nur für ein kurzes Meeting – muss die Pendlerpauschale angesetzt werden.

## Steuerliche Aspekte – Homeoffice-Pauschale

- V. Teilzeit: Auch bei Teilzeitarbeit kann die Pauschale in voller Höhe von 5 € pro Tag in Ihrer Steuererklärung ansetzen.
- VI. Selbständige: Selbstständige und Freiberufler können die Home-Office-Pauschale nutzen, wenn ausschließlich von zu Hause gearbeitet wird. Hier gelten die gleichen Voraussetzungen und Höchstbeträge wie für Arbeitnehmer.

## Steuerliche Aspekte - Arbeitszimmer

- I. Pro Person können bis zu 1.250 € im Jahr für ein heimisches Arbeitszimmer angesetzt werden.
- II. Voraussetzungen:
  - Der Arbeitgeber stellt keinen Arbeitsplatz zur Verfügung.
  - Das Arbeitszimmer muss klar als solches zu erkennen sein.
- III. Aktuell bestehen allerdings auch bei der Finanzverwaltung noch einige Unklarheiten über die besondere Behandlung von häuslichem Arbeitszimmer und Home-Office-Pauschale.
- IV. Deshalb werden vermutlich erst im Laufe des Jahres 2020 – wenn die Finanzämter mit der Bearbeitung der Steuererklärungen beginnen – entsprechende eindeutige Verwaltungsanweisungen veröffentlicht.

## Steuerliche Aspekte Arbeitszimmer - Checkliste

- Mein Arbeitszimmer ist ein abgeschlossener Raum in meiner Wohnung.
- Mein Arbeitszimmer ist büromäßig ausgestattet und beinhaltet keine nicht-beruflichen Gegenstände.
- Ich benutze mein Arbeitszimmer zu mindestens 90 Prozent für meinen Job.
- Mein Arbeitszimmer ist im Verhältnis zur gesamten Wohnfläche nicht unverhältnismäßig groß.

Die wichtigsten Kriterien für das Arbeitszimmer sind erfüllt. Bleibt nur noch die Frage bis zu welchem Betrag das Arbeitszimmer angerechnet wird.

## Steuerliche Aspekte Arbeitszimmer - Checkliste

- Mein Arbeitszimmer ist der berufliche Mittelpunkt meiner Arbeit (weil ich freiberuflich oder selbständig tätig bin)

In diesem Fall können die tatsächlichen Kosten geltend gemacht werden.



## Steuerliche Aspekte Arbeitszimmer - Checkliste

- Mir steht kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung (z.B. weil mein Unternehmen Corona-Homeoffice veranlasst hat). Das Arbeitszimmer ist aber nicht Mittelpunkt meiner beruflichen Tätigkeit.

In diesem Fall kann das Arbeitszimmer bis höchstens 1.250 € geltend gemacht werden. Dieser Betrag ist personenbezogen. Sollte Ihr Lebenspartner ebenfalls das Arbeitszimmer beruflich nutzen, kann bis zum Höchstbetrag ebenfalls eine steuerliche Berücksichtigung erfolgen.

**Dies muss aber noch von der Finanzverwaltung eindeutig geklärt werden!  
Bisher noch keine eindeutige Verwaltungsanweisung!**

## Dienstwagen und Homeoffice

### I. Fahrtenbuch

Wird die Privatnutzung anhand eines Fahrtenbuches ermittelt, wird sich die geringere private Nutzung vorteilhaft auswirken. Fallen Fahrten zum Betrieb weg, führt dies zu einer weiteren Verringerung, da für die Fahrten zum Betrieb höchstens 0,30 EUR je Entfernungskilometer (= 0,15 EUR je gefahrenen km) abgesetzt werden dürfen, und die darüber hinausgehenden Kosten als Eigenverbrauch zu versteuern sind.

## Dienstwagen und Homeoffice

### II. Pauschale Versteuerung

Bei der pauschalen Berechnung kommt es darauf an, ob sich die Nutzung innerhalb eines Monats ändert. Entfällt die Privatnutzung während eines gesamten Monats, braucht für diesen Monat keine Privatnutzung in Höhe von pauschal ein Prozent des Listenneupreises des Fahrzeugs angesetzt werden. Allerdings dürfte es trotz Corona-Krise nicht einfach sein, das Finanzamt davon zu überzeugen, dass das Fahrzeug im betreffenden Monat überhaupt nicht privat genutzt wurde, denn Privatfahrten nehmen im Gegensatz zu Geschäftsfahrten eher zu.

Einfacher ist es, bei Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes nachzuweisen, dass das Fahrzeug für einen ganzen Monat nicht für Fahrten zum Betrieb genutzt wurde. Dann entfällt die sonst monatlich anfallende Pauschale von 0,03 Prozent je Entfernungskilometer.

## Corona und KITA-Beiträge

Nur tatsächlich geleistete Kita-Beiträge sind als Sonderausgaben abziehbar. Wer sich die Kita-Beiträge als Freibetrag zur Berechnung des monatlichen Gehaltes in die (virtuelle) Lohnsteuerkarte hat eintragen lassen, wird daher mit einer entsprechenden Einkommensteuernachzahlung rechnen müssen.

## Corona und doppelte Haushaltsführung

Verliert durch die kurzzeitige Verlagerung der Tätigkeit ins Homeoffice der bisherige Tätigkeitsort seine Qualifizierung als **erste Tätigkeitsstätte**?

Das dürfte bei der Corona-bedingten kurzzeitigen Verlagerung in das Homeoffice nicht der Fall sein, da auch in normalen Zeiten unvorhergesehene Ereignisse nicht der Einstufung als erste Tätigkeitsstätte in Frage stellen. Somit können trotz Homeoffice die Kosten für die doppelte Haushaltsführung abziehbar bleiben, es sei denn, das Homeoffice bleibt dauerhaft bestehen.

Bleibt es bei mindestens einer **Familienheimfahrt** wöchentlich, ändert sich bei dem steuerlichen Abzug für die Heimfahrten nichts, da die Fahrten ohnehin nur ein Mal wöchentlich anerkannt werden. Fallen diese wöchentlichen Heimfahrten weg, führt das zu einer Verringerung der abziehbaren Kosten. Wurden deshalb ein Freibetrag in die Lohnsteuerkarte eingetragen, ist mit einer Einkommensteuernachforderung zu rechnen.

# FRAGEN?

## Kontakt

Dr. Ingrid Vollmer

IHK für Rheinhausen

Tel: 06721 – 9141 14

[Ingrid.Vollmer@rheinhausen.ihk24.de](mailto:Ingrid.Vollmer@rheinhausen.ihk24.de)



