

# HOMEOFFICE – UND WAS SIE WISSEN SOLLTEN!

Bereits vor der Corona-Pandemie zeichnete sich der Trend zu atypischen Arbeitsformen wie dem Homeoffice aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung ab. Wir haben für Sie zusammengefasst, worauf Sie umsatzsteuer-, arbeitsschutz- und datenschutzrechtlich achten müssen.

## STEUERRECHT IM HOMEOFFICE

Bei der Tätigkeit im Homeoffice können steuerliche Vorteile genutzt werden und sind steuerliche Besonderheiten zu berücksichtigen.

Soweit der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin\* im Homeoffice tätig wird, scheidet die Geltendmachung der sog. Entfernungspauschale im Rahmen des Werbungskostenabzugs insoweit aus. Lediglich Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrten des Arbeitnehmers mit den öffentlichen Verkehrsmitteln können auch bei zeitweiser Tätigkeit im Homeoffice weiterhin steuerfrei gezahlt werden.

Zusätzliche Kosten, die dem Arbeitnehmer während des Homeoffice entstehen (für Strom, Wasser, Heizung etc.), können im Rahmen der Einkommensteuererklärung durch den Ansatz der sog. Homeoffice-Pauschale i.H.v. 5 Euro pro Tag und begrenzt auf 120 Tage (max. 600 Euro) geltend gemacht werden, soweit der Arbeitnehmer kein steuerlich anerkanntes häusliches Arbeitszimmer absetzt. Für derartige Arbeitszimmer kann der Arbeitnehmer, wenn ihm kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, Aufwendungen bis zu einer maximalen Höhe von 1.250 Euro jährlich absetzen. Diese Begrenzung der Höhe nach fällt insgesamt weg, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet.

Der Arbeitnehmer kann – ungeachtet der Regelungen zum Arbeitszimmer – zudem beruflich veranlasste Arbeitsmittel als Werbungskosten im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend machen. Wahlweise kann allerdings auch der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen steuerfreien Auslagenersatz für Arbeitsmittel gewähren, die im unmittelbaren Interesse des Arbeitgebers angeschafft und nicht dem privaten Bedarf des Arbeitnehmers zugeord-

net werden können. Mithin sollten in diesen Fällen vertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden, aus denen sich das Eigentum des Arbeitgebers an den Arbeitsmitteln ergibt und eine private Mitbenutzung ausgeschlossen wird. Dienstfahrzeuge werden regelmäßig (Ausnahme: Fahrtenbuchmethode) mit einem pauschalen Nutzungswert (1%-Regelung) versteuert, wobei für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich 0,03 % pro Entfernungskilometer hinzuzurechnen sind. Der coronabedingte Nutzungsausfall des Dienstfahrzeugs ist u. E. zu berücksichtigen, wenn dieser mindestens einen vollen Monat beträgt. Mit dem jeweiligen Betriebsstättenfinanzamt sollte insoweit abgestimmt werden, ob in derartigen Fällen die Besteuerung des geldwerten Vorteils von 0,03 % für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ausgesetzt werden kann.



Ihre Ansprechpartnerin für  
den Bereich Steuerrecht

Elisabeth Zysk LL.M.  
elisabeth.zysk@curacon.de

## ARBEITSRECHT IM HOMEOFFICE

Die Besonderheiten des Arbeitsrechts finden sich bei einer Homeoffice-Tätigkeit im individualrechtlichen und im kollektivrechtlichen Bereich.

### Individualrechtliche Besonderheiten

Derzeit ist keine gesetzliche Rechtsgrundlage verankert, die dem Arbeitnehmer einen Individualanspruch auf eine Homeoffice-Tätigkeit einräumt. Tarifverträge oder Betriebs-/Dienstvereinbarungen

\*Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir im weiteren Text das generische Maskulin, z. B. Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

können individualrechtliche Ansprüche begründen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sollte ein Homeoffice-Vertrag befristet oder unbefristet geschlossen werden, der die folgenden Regelungen möglichst detailliert umfasst:

- Anschrift der häuslichen Arbeitsstelle
- Vermietererlaubnis zur gewerblichen Nutzung der Wohnung
- Homeoffice-Wochentage (Beginn, Ende, Pausen)
- Erreichbarkeit
- Arbeitsmittel
- Kostenpauschale für Miete, Internet, Telefon, Strom, Wasser
- Sicherstellung der technischen und örtlichen Voraussetzungen
- eine Regelung für den Fall des Umzugs oder baulicher Veränderungen der häuslichen Arbeitsstätte
- Zutrittsberechtigungen zum Homeoffice (Arbeitgeber, Datenschutzbeauftragte:r, Arbeitsschutzbeauftragte:r)
- Unfallversicherungsschutz
- Arbeitsschutz
- Datenschutz
- Dienstverhinderung
- Widerrufsrecht des Homeoffice-Vertrags

### Kollektivrechtliche Besonderheiten

Für den Fall, dass im Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden ist, ergeben sich bei der Einführung einer Homeoffice-Tätigkeit Beteiligungsrechte (vgl. §§ 87, 90 BetrVG).

#### 1. Informationspflichten, §§ 90 Abs. 2, 92 BetrVG

Der Betriebsrat ist vor der Einführung der Homeoffice-Tätigkeit gem. § 90 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig zu informieren. Der Arbeitgeber ist dabei gehalten, die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer:innen und die Art ihrer Arbeit und die Personalplanung zu unterrichten.

#### 2. Mitbestimmungsrecht § 87 BetrVG

Neu ist die Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG. Danach unterliegt die Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Mitbestimmung umfasst das „Wie“, d. h. die Ausgestaltung

des mobilen Arbeitens, nicht jedoch „ob“ mobiles Arbeiten eingeführt wird.

Weitere Berührungspunkte des Mitbestimmungsrechts finden sich vor allem in § 87, Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG. Im kirchlichen Arbeitsrecht finden sich vergleichbare Regelungen insbesondere in den §§ 43, 40 lit. a), d), g), j), k) MVG-EKD und in den §§ 27, 27a, 29, 32, 36, 37, 38 MAVO.



Ihr Ansprechpartner für  
den Bereich Arbeitsrecht

**Sebastian Schroeder**

sebastian-simon.schroeder@curacon-recht.de

## DATENSCHUTZ IM HOMEOFFICE

**Unternehmen tragen grundsätzlich die Verantwortung für die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten sowie den Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse.**

Die Corona-Pandemie hat uns vor Augen geführt, dass die Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes kurzfristig möglich ist und dieses bisweilen auch ohne interne Regelungen und dienstliche Infrastruktur funktionieren kann. Allerdings wurde auch deutlich, dass die Zahl der kriminellen Angriffe im gleichen Zeitraum erheblich zugenommen hat. Nicht zuletzt, da häufig nicht ausreichend abgesicherte Infrastruktur verwendet werden musste, um einen Betrieb fortführen zu können.

### Gute Vorbereitung ist entscheidend

Zunächst sollte allen Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten möchten, bewusst gemacht werden, dass die internen datenschutzrechtlichen Bestimmungen stets zu beachten sind. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber festzulegen, welche Tätigkeiten durchgeführt werden dürfen und welche Maßnahmen hierbei zu beachten sind.

Die Festlegung, welche Verarbeitungstätigkeiten im Homeoffice durchgeführt werden dürfen, obliegt dem Verantwortlichen, also der Unternehmenslei-

**Weitere und ausführlichere Informationen haben wir Ihnen auf unserer Website zusammengefasst:**



tung. Diese hat eine Risikoanalyse unter Berücksichtigung aller Umstände durchzuführen. Diese verfolgt das Ziel, die Gefährdungen für die Rechte der betroffenen Personen – resultierend als Maß aus Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit – abzuwägen. Auf Grundlage des ermittelten Risikos muss der Verantwortliche geeignete Maßnahmen umsetzen, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu reduzieren.

### **Konkrete Umsetzung im Unternehmen**

Nachdem auf Grundlage der Prüfungsschritte die relevanten Verarbeitungstätigkeiten definiert wurden, sind die Beschäftigten sowohl technisch auszustatten als auch organisatorisch anzuweisen bzw. zu sensibilisieren. Zunächst ist insbesondere aufgrund der erhöhten Risiken bei einem Homeoffice-Arbeitsplatz zwingend darauf zu achten, dass interne Regelungen beim Umgang mit Datenschutzverletzungen getroffen werden müssen, damit die Beschäftigten wissen, wem solche Ereignisse zu melden sind. Das Homeoffice sollte so eingerichtet sein, dass die Grundsätze Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Daten sichergestellt werden können. Der Zugriff auf die dienstlichen Netzwerke sollte über gesicherte Verbindungen (z. B. VPN) geregelt sein. Sofern temporär private Geräte genutzt werden müssen, ist sicherzustellen, dass etwaige dienstliche Daten

schnellstmöglich gelöscht werden. Konkret ist auch zu regeln, wie Papierdokumente der ordnungsgemäßen Aktenvernichtung zugeführt werden.

Grundsätzlich sollten Online-Meeting-Tools genutzt werden, die eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung anbieten und den Zutritt zu Konferenzräumen über Passwörter absichern. Ebenso ist darauf zu achten, dass mit den Anbietern Vereinbarungen zur Auftragsverarbeitung zu schließen sind. Die Beschäftigten sollten in Bezug auf das Risiko von Cyberangriffen intensiv sensibilisiert werden.

Neben dieser rein datenschutzrechtlichen Betrachtung sind zwar ergänzend arbeits- sowie steuerrechtliche Aspekte zu beachten. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Homeoffice bei guter Vorbereitung und klaren Regelungen datenschutzkonform und angemessen sicher eingerichtet werden kann. Ebenso ist die Akzeptanz bei vielen Akteuren dahingehend gestiegen, dass Homeoffice eine sinnvolle Ergänzung des Arbeitsplatzes darstellen kann.



Ihr Ansprechpartner für den Bereich Datenschutz

**Johannes Mönter**  
johannes.moenter@curacon.de

## **TELEFAXEN KANN DATENSCHUTZKONFORM SEIN**

„Telefax ist nicht datenschutzkonform“, so titulierte die Bremische Landesdatenschutzbeauftragte im Mai in ihrer Orientierungshilfe und hat damit viele Organisationen im Gesundheits- und Sozialwesen verunsichert, da hier das Fax noch immer häufig zur schnellen Datenübermittlung genutzt wird. Insbesondere beim Versand von personenbezogenen Daten besonderer Kategorien gilt es, eine Verschlüsselung der Signalisierung in Verbindung mit einem sicheren Medientransport (TLS) umzusetzen. Im Zuge der Umsetzung bedarf es einer technischen Prüfung und Anpassung der Kommunikationsanlage sowohl beim Versender als auch beim Empfänger.

**Eines wird klar: Die Zeit des Fax geht allmählich zu Ende und Organisationen sollten nach Möglichkeit auf datenschutzkonforme Alternativen wie Cloud-Dienste wechseln.**



**Marco Eck**  
marco.eck@curacon.de