



## Informationen zum Homeoffice

### Häufig gestellte Fragen — unsere Antworten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

längst sind die Auswirkungen der Corona-Pandemie in unseren Betrieben angekommen. Viele Betriebe befinden sich bereits in Kurzarbeit oder bereiten sich dahingehend vor. Andere Personengruppen verrichten derzeit ihre Arbeit von Zuhause aus. Dieses FAQ (frequently asked questions = häufig gestellte Fragen) soll ein wenig Orientierung geben und es soll fortlaufend aktualisiert und erneuert werden. Werden gewisse Fragen nicht oder nicht ausreichend thematisiert, bitten wir um eine E-Mail an:

[frederic.striegler@igmetall.de](mailto:frederic.striegler@igmetall.de)





# Differenzierung „Telearbeitsplatz“ zu mobilen Arbeiten.

Wird für einen beschränkten Zeitraum Home-Office empfohlen oder angeordnet, handelt es sich aus Arbeitsschutzsicht um mobile Arbeit.

Dies ist abzugrenzen von der klassischen Form des Home-Office, der Telearbeit. Telearbeit heißt: Der Arbeitgeber richtet im Privatbereich von Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit der entsprechenden Ausstattung ein und regelt die Arbeit von zuhause arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung. Hierfür macht die Arbeitsstättenverordnung entsprechende Vorgaben.

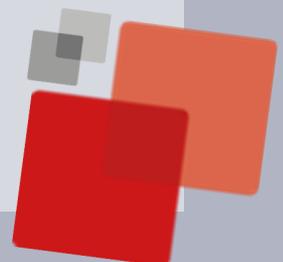
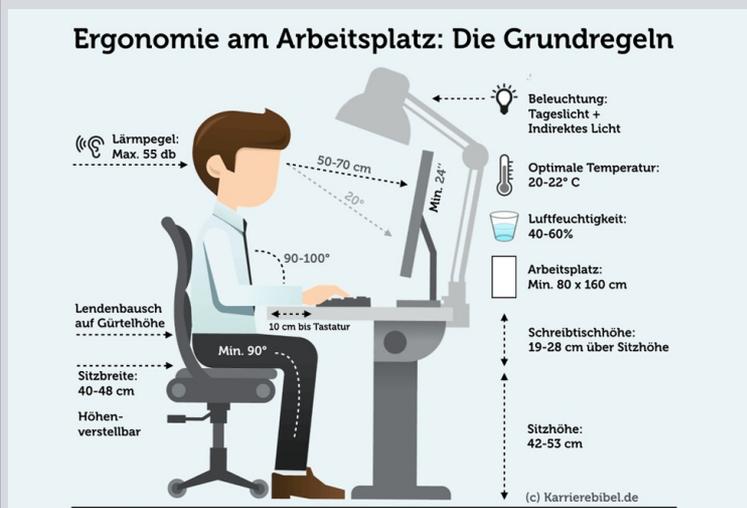
- Gefährdungsbeurteilung erforderlich
- AG muss Mittel stellen. Bildschirm, Stuhl etc.

## Habe ich einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice?

Nein, derzeit gibt es kein grundsätzliches Recht auf Homeoffice, denn der Arbeitgeber bestimmt den Arbeitsort seiner Angestellten.

In vielen Unternehmen gibt es allerdings Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, die die Arbeit im Homeoffice für alle Mitarbeiter regeln.

## Arbeitsmedizinische Hinweise



## Arbeitsmedizinische Hinweise

- Der Abstand zum Bildschirm sollte 50-70 cm betragen.
- Separate Tastatur, Maus und wenn vorhanden auch einen separaten Bildschirm für Arbeiten am Notebook nutzen, da sie eine ergonomischere Arbeitshaltung ermöglichen.
- Am besten schaut man entspannt von oben auf den Bildschirm herab, so als würde man ein Buch lesen. Für optimales Sehen sollte der Monitor so weit nach hinten geneigt sein, dass der Blick senkrecht auf den Bildschirm trifft. So ist sichergestellt, dass der Kopf beim Blick auf den Monitor leicht gesenkt ist, was Verspannungen vorbeugt.
- Öfter die Sitzhaltung ändern und Bewegungspausen machen, um Verspannungen im Rücken vorzubeugen.

## Kann ich Homeoffice steuerlich absetzen?

Ob das Homeoffice steuerlich absetzbar ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab:

- Arbeitest du ausschließlich oder nur teilweise im Homeoffice? Wie viel Stunden genau?
- Wo befindet es sich (innerhalb einer Wohnung, auf derselben Etage oder in einem anderen Geschoss)?
- Sind die Tätigkeiten, die du im Betrieb und zuhause erledigst, qualitativ gleichwertig?
- Würde dir alternativ auch ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung stehen?

Grob gilt: Ist das Homeoffice dein Arbeitsmittelpunkt (weil du gar kein anderes Büro mehr hast), kannst du die Kosten für dein Arbeitszimmer – inklusive Miete, Strom und Heizung – in voller Höhe als Werbungskosten absetzen. Arbeitest du an einzelnen Tagen im Homeoffice und dir würde an diesen Tagen kein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung stehen (weil er von einem Kollegen besetzt ist), kannst du die Kosten in der Regel bis zu einer Grenze von 1.250 Euro absetzen.

## Kann ich Homeoffice steuerlich absetzen?

**Telefon- und Internetkosten** können ebenfalls steuerlich geltend gemacht werden. Dazu zwei Varianten:

- I. Du setzt monatlich pauschal 20 Prozent der Telefon- und Internetkosten an (max. jedoch 20 Euro).
- II. Du ermittelst den abziehbaren Prozentsatz durch Einzelnachweis selbst. Diese Abzugsmöglichkeit ist natürlich sehr aufwendig.

**Druckkosten/Papier etc.:** Als IG Metall empfehlen wir, dies mit dem AG unbürokratisch (z.B. über eine Pauschale) zu klären.

## Muss ich im Homeoffice ständig erreichbar sein?

Der Arbeitnehmer muss zu den Kernarbeitszeiten genauso erreichbar sein, als wenn er im Büro arbeiten würde. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer nicht erreichbar sein – würde er ja auch nicht, wenn er das Büro verließ. Hier gibt es also keinen Unterschied.

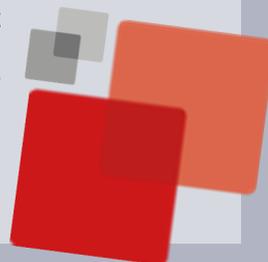
Wichtiger Faktor: Selbstkontrolle! (Zeiten aufschreiben, Tür schließen wenn eigenes Arbeitszimmer, Handy ggfs. ausschalten, Laptop und Unterlagen bis zum nächsten Tag wegräumen)

## Darf der Arbeitgeber mich im Homeoffice kontrollieren?

Der Arbeitgeber hat das Recht zu kontrollieren. Nämlich, ob auch wirklich die vereinbarte Zeit gearbeitet wurde. Aber das darf der Arbeitgeber ja auch, wenn du dich im Büro befindest.

Regelmäßig Zuhause im „Homeoffice“ aufkreuzen darf der AG nicht.

Deine Wohnung ein privater Ort, an dem der Arbeitgeber nur mit deiner Zustimmung Zugang hat. Eingeschränkt wird dies durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz der Arbeitsstättenverordnung genügen muss.



## Bin ich im Homeoffice versichert?

**Beschäftigte sind auch zu Hause unfallversichert, aber es kommt darauf an...**

Laut Bundessozialgericht besteht zum Beispiel kein Versicherungsschutz, wenn der Arbeitnehmer sich in der Küche etwas zu trinken holt und dabei stürzt (5.7.2016, B 2 U 5/15 R). Denn es handelt sich bei der Nahrungsaufnahme nicht um eine versicherte berufsbezogene Tätigkeit, sondern um ein „eigenwirtschaftliches Interesse“.

Passiert etwas, während der Arbeitnehmer eine Druckerpatrone holt, handelt es sich hingegen um eine dienstliche Tätigkeit und damit um einen versicherten Arbeitsunfall. **Die Abgrenzung ist im Einzelfall aber schwierig.**

## Kinderbetreuung im Homeoffice

Die Betreuung eines Kindes während des Homeoffice muss als kritisch betrachtet werden (arbeitsrechtlich).

Kinder verlangen je nach Alter deutlich intensivere Aufmerksamkeit, als man ihnen schenken kann, wenn man gleichzeitig arbeiten soll. Die Pflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag ist, in **voller Konzentration** zu arbeiten. Dem steht die **Sorgepflicht fürs Kind** gegenüber. Sicherlich kann man sein Kind in Ausnahmesituationen zu Hause betreuen, wenn es krank ist, und trotzdem arbeiten. Aber als längerfristige Lösung, ist dies mit den Pflichten, welche sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, wenig kompatibel.

Wegen des Coronavirus schließen Kitas und Schulen. Was hat jetzt Vorrang: Kinderbetreuung oder Arbeitspflicht?

Die Pflicht zur Kinderbetreuung wiegt in diesem Fall schwerer, wenn es keine Möglichkeit gibt, das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Mitarbeiter dürfen also zuhause bleiben, wenn sie keine andere Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder haben. Das gilt auch für einen längeren Zeitraum.

Muss der Arbeitgeber die Freistellung für die Kinderbetreuung auch dann gewähren, wenn er mit dem verbleibenden Personal den Betrieb nicht aufrechterhalten kann?

Sofern der Mitarbeiter keine andere Möglichkeit hat, kann der MA aufgrund persönlicher Verhinderung der Arbeit fernbleiben. Voraussetzung ist der tatsächliche Verhinderungsfall, der MA ist in der Nachweispflicht. Haben die Beschäftigten in diesem Fall einen Anspruch auf Bezahlung?

AN haben laut § 616 BGB Anspruch auf Vergütung, wenn sie für eine

„verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ aus persönlichen Gründen nicht arbeiten können. Das gilt zum Beispiel für Todesfälle im engsten Familienkreis.

Bisher ist unklar, ob § 616 BGB auch in der Corona-Krise greift. Es fehlt hierzu an einschlägiger Rechtsprechung.

Änderungen im „Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen“. Der betreuende Elternteil kann demnach für bis zu sechs Wochen 67 Prozent des Verdienstausfalls erstattet bekommen, aber höchstens 2.016 Euro pro Monat und auch nur unter bestimmten Bedingungen.

Anspruchsberechtigt: Eltern von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind.

Darlegung gegenüber der Behörde, dass keine andere zumutbare Betreuung möglich ist.

Nicht möglich in den geplanten Ferienzeiten/Schließungszeiten.

Alle anderen Freistellungsansprüche sind vorrangig (Achtung).

Was tun, wenn das eigene Kind Corona hat / Verdacht?

Hier gelten die gleichen gesetzlichen Regelungen wie bei allen anderen Erkrankungen eines Kindes. Für ein krankes Kind, das elterliche Betreuung benötigt, brauchen Arbeitnehmer ein ärztliches Attest. Dabei handelt es sich um die sogenannte „Kindkrankschreibung“. Gemäß § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) springt in dem Fall die Krankenkasse ein und zahlt dem Arbeitnehmer Krankengeld.

Pro Jahr, Kind und Elternteil können 10 solcher Tage in Anspruch genommen werden. Hat man drei Kinder oder mehr, sind insgesamt maximal 25 Tage pro Jahr und Elternteil möglich. Alleinerziehende haben den doppelten Anspruch, also 20 Tage pro Kind bzw. bei mehr als zwei Kindern maximal 50 Tage.

## Weitere Infos:

### Fragen und Antworten zum Mobilien Arbeiten vom DGB

<https://www.dgb.de/themen/++co++340dd524-69ce-11ea-90cc-52540088cada>

Podcast Reihe von detektor.fm zum Thema Home Office (soziale und interaktive Aspekte):

<https://detektor.fm/serien/status-homeoffice>

