

Führung / Kommunikation

Von Heimarbeitsplätzen können Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen profitieren, aber Vorsicht vor rechtlichen Fallen

Das Arbeiten außerhalb der Firma wird immer beliebter. Laut einer aktuellen Studie des Instituts für Wirtschaftsforschung (Ifo) lassen rund 40 Prozent der deutschen Unternehmen ihre Mitarbeiter ganz oder teilweise in den eigenen vier Wänden arbeiten – Tendenz weiter steigend. Grundlage ist in der Regel eine Vereinbarung, die alle Rechte und Pflichten am Heimarbeitsplatz festlegt. Doch viele Home-Office-Vereinbarungen sind lückenhaft und bieten unnötigen Interpretationsspielraum, warnt die Wirtschaftskanzlei WWS aus Mönchengladbach. Unternehmen sollten alle Regelungen unter die Lupe nehmen und gegebenenfalls nachbessern.



Rechtsanwältin Rebekka De Conno, Foto WWS

Eine Home-Office-Tätigkeit erfordert eine spezielle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es muss nicht immer ein umfassendes Vertragswerk sein. Führt der Arbeitnehmer von zu Hause gelegentlich geschäftliche Telefonate, reicht eine mündliche Absprache normalerweise aus. „Sind feste Einsatzzeiten in den eigenen vier Wänden vorgesehen, sollte die Vereinbarung immer schriftlich erfolgen“, sagt Rebekka De Conno, Rechtsanwältin der WWS. „Dies kann entweder direkt im Arbeitsvertrag oder als separate Zusatzvereinbarung geschehen.“

Mit klaren Regelungen lassen sich viele Stolperfallen von vornherein umgehen. Der Vertrag sollte etwa genau festlegen, an wievielen Tagen in der Woche zu Hause gearbeitet wird und welche Pausenzeiten gelten. „Die Home-Office-Vereinbarung sollte klarstellen, wie die Arbeitszeit erfasst wird und unter welchen Umständen vergütete Mehrarbeit zulässig ist“, rät WWS-Anwältin De Conno. „Überstunden sollten nur nach vorheriger Absprache

erfolgen können.“ Nicht zuletzt ist zu vereinbaren, welche Kosten der Arbeitgeber für IT, Telefon- und Internetanschluss übernimmt. Auch sollte geklärt sein, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber Zugang zum Heimarbeitsplatz erhält.

Wichtig sind nicht nur die Modalitäten, sondern auch die Frage, wie eine Vereinbarung zustande gekommen ist. Einseitige Vereinbarungen zum Vorteil des Unternehmens sind schnell unwirksam. Laut Urteil des Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf, Az. 12 Sa 505/14) ist die Kündigung einer Home-Office-Regelung ungültig, wenn sie auf einer einseitig vom Arbeitgeber formulierten allgemeinen Vertragsbedingung beruht, deren Widerrufsklausel die Interessen des Arbeitnehmers nicht ausreichend berücksichtigt. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber die vertraglich vereinbarte Widerrufs- und Kündigungsfrist einhält.

Tipp der WWS: Unternehmen sollten Home-Office-Vereinbarungen auf Augenhöhe aushandeln und Vorschläge des Arbeitnehmers einbeziehen. Idealerweise legen die Parteien gemeinsam fest, welche persönlichen Belange dem Arbeitnehmer besonders wichtig sind. Sie sollten gemeinsam einen Beispielkatalog für die Fälle schriftlich fixieren, unter denen sich beide mit der Beendigung der Heimarbeit einverstanden erklären. Dazu zählen etwa betriebliche Umstrukturierungen, Projektarbeiten oder andere Kundenbetreuungssituationen, die eine dauerhafte Präsenz des Arbeitnehmers im Betrieb erfordern.

Über die WWS-Gruppe:

Die WWS ist eine überregional tätige, mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei. Sie ist an drei Standorten am Niederrhein vertreten (Mönchengladbach, Nettetal, Aachen). Rund 130 Mitarbeiter entwickeln interdisziplinäre Beratungslösungen mit ganzheitlichem Anspruch. Die WWS-Gruppe besteht aus der WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, der Partnerschaftsgesellschaft Wirtz, Walter, Schmitz und Partner mbB und der Dr. Schmitz-Hüser WWS GmbH.

„Ganz wichtig ist, die Beteiligung des Mitarbeiters zu dokumentieren“, so WWS-Anwältin De Conno. Dies kann durch die Zusendung der Home-Office-Vereinbarung per E-Mail erfolgen, in welcher der Arbeitnehmer aufgefordert wird, die Regelungen um seine konkreten Wünsche und Vorstellungen zu ergänzen. In einem Gespräch sollten die einzelnen Punkte final abgestimmt und anhand eines Gesprächsprotokolls die einzelnen Entwicklungsschritte der Vereinbarung schriftlich festgehalten werden. „Aber selbst bei einer solchen Herangehensweise tragen Arbeitgeber ein Restrisiko“, warnt WWS-Expertin De Conno. „Aufgrund des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses können Arbeitsgerichte ein Verhandeln auf Augenhöhe verneinen.“ In solchen Fällen bleibt Unternehmen unter Umständen nur der Weg einer Änderungskündigung, um die Heimarbeit zu beenden. Ein Erfolg ist jedoch nicht garantiert, da gegebenenfalls Kündigungsschutz besteht. Grundsätzlich gilt: Je ausgewogener der Vertrag ausgehandelt ist, desto geringer ist das Konfliktpotenzial mit dem Arbeitsgericht.

Achtung: Versicherungsschutz ändert sich

Auch versicherungsrechtliche Dinge können in der Homeoffice-Vereinbarung berücksichtigt werden. Über die gesetzliche Unfallversicherung sind nur Unfälle direkt am heimischen Arbeitsplatz abgedeckt. Laut Urteil des Bundessozialgerichts (BSG, Az. B 2 U 5/15 R) ist jedoch der Weg vom Home-Office in andere Räumlichkeiten, wie etwa zur Küche, nicht versichert. Wer als Arbeitnehmer auf dem Weg ins Büro bisher sein Kind noch vorher in den Kindergarten gebracht hat, ist über die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert. Auf dem Weg zum oder vom Kindergarten zurück ins heimische Büro besteht ein solcher Versicherungsschutz nicht. Nach Auffassung der Richter des Sozialgerichts Hannover (SG Hannover, Az. S 22 U 1/15) handelt es sich dabei nicht um einen versicherten Weg von der oder zur Arbeitsstätte. Die Parteien sollten daher sicherstellen, dass der verbleibende Versicherungsschutz ausreichend ist.

WWS Wirtz

**Alles einfach.
Einfach alles.**

Das webbasierte ERP-System.

Haufe-FIO axera

Haufe-FIO axera eröffnet Wohnungsunternehmen und Immobilienverwaltungen alle Möglichkeiten der zukunftsweisenden Web-Technologie.

- höchste Datensicherheit nach Bankenstandard
- orts- und geräteunabhängiges Arbeiten
- schnelle Anpassung an wechselnde Anforderungen

Sicher. Modern. Zukunftsfähig.

www.axera.de

HAUFE. **FIO**