



Homeoffice fegt Sie vom Karriereradar

Zusammenfassung

Das Arbeiten im Homeoffice stellt eine attraktive Arbeitsform im Rahmen der Telearbeit dar. Dies hat Vorteile nicht nur für den Arbeitgeber, indem dieser Raumkosten spart, sondern auch für den Arbeitnehmer. Er reduziert seine Fahrtzeit sowie die Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb und kann seinen familiären Verpflichtungen (Pflege, Elternzeit) besser nachkommen.

Trend zum flexiblen Arbeiten

Die Möglichkeit zeit- und ortsungebunden einer beruflichen Tätigkeit nachgehen zu können, nimmt angesichts der Verbreitung digitaler Medien (schnelles und mobiles Internet, Smartphones, Tablets etc.) zu. Die zeitliche Dimension der Arbeit (Flexibilisierung in der Arbeitswelt, in: HR Performance 1/2012) befasst sich damit, dass Arbeit nicht nur während der vereinbarten Arbeitszeit, sondern auch nach Feierabend (z.B. Mehrarbeit) oder am Wochenende (Arbeitsmenge, Arbeitsintensität) erledigt werden kann. Die räumliche Dimension stellt darauf ab, dass der Arbeitsplatz nicht zwingend und fest im Unternehmen sein muss. Vielmehr werden Tätigkeiten an ganz unterschiedlichen Orten (während der Dienstreise im Zug, im Hotel etc.) oder am Telearbeitsplatz zu Hause ausgeübt. In den USA bei Yahoo wurde zwar das Arbeiten aus dem Homeoffice zuletzt wieder abgeschafft, aber in Europa wird Telearbeit ausgebaut. Bei Google und Microsoft haben die Mitarbeiter selbstverständlich die Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Vielfach gibt es das auch im Mittelstand.

Arbeit 4.0

Die Politik greift diesen Trend nun auf. Kürzlich wurde in den Niederlanden ein Recht auf Arbeit im Homeoffice beschlossen: Ab Juli 2015 können Niederländer etwa bei Krankheit der Kinder oder Pflege von Angehörigen einen Anspruch auf Heimarbeit durchsetzen, sofern sie in einem Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten arbeiten, sich ihre Arbeit von zu Hause aus erledigen lässt und keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Lehnt der Arbeitgeber Heimarbeit ab, muss er dies begründen – das kehrt die Beweispflicht um. Denn das Angebot, tageweise Telearbeit verrichten zu können, bietet beiden Seiten Vorteile: Eltern können etwa Kinderkrankheitstage oder Kitaschließungszeiten abdecken. Ein Recht auf Telearbeit gibt es dagegen in Deutschland nicht. Der Arbeitgeber hat ein Weisungsrecht und bestimmt auch den Ort der Arbeitsleistung. Arbeitnehmer in Deutschland sollen künftig leichter auch von zu Hause etwa per Smartphone Arbeiten erledigen können. Deswegen will Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles im Arbeitszeitgesetz nachbessern und für mehr Spielraum sorgen. „Flexible Arbeitszeiten und Orientierung am Ergebnis können auch den Beschäftigten nutzen“, sagte Nahles kürzlich in Berlin. „Wenn ein Mitarbeiter früher geht, um bei den Kindern zu sein, und abends auf dem Handy schnell noch eine dienstliche E-Mail erledigt, darf er laut dem Arbeitszeitgesetz morgens eigentlich nicht im Büro erscheinen“, sagte sie. Darauf habe sie ein Unternehmer hingewiesen – verbunden mit der Frage: „Ist das nicht ein Hemmschuh für flexible Arbeitszeiten?“ Sie stimmt zu. „Wir brauchen einen klugen und fairen Rahmen, damit die Arbeitszeit im Lebenslauf atmen kann“, forderte Nahles.

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Fürsorgepflichten (BGB)	Arbeits- und Gesundheitsschutz (ArbSchG)
Datensicherheit (BDSG)	Datenschutz (BDSG)
Betriebliche Arbeitszeitregelungen (BetrVG)	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Richtlinien für die Homeoffice-Nutzung

Gesetzliche Bestimmungen

Wenn Arbeitnehmer im Homeoffice (= Telearbeit) arbeiten, so sind sie sozialversicherungsrechtlich grundsätzlich weiterhin Arbeitnehmer und damit versichert. Der Arbeitgeber hat folglich darauf zu achten, dass sämtliche arbeitnehmerbezogenen Schutzvorschriften einzuhalten sind. Nach § 3 ArbZG darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden – ohne Ruhepausen – nicht überschreiten. Nach § 5 ArbZG ist dem Arbeitnehmer, nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. In der Gesamtbetrachtung kann sich auch eine Einordnung als selbstständig Tätiger oder Heimarbeiter ergeben. Liegt eine arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit vor (= überwiegend für einen Auftraggeber tätig und damit von diesem wirtschaftlich abhängig), so besteht Rentenversicherungspflicht für den selbstständig Tätigen. Die Telearbeit unterliegt der gesetzlichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat (§§ 80, 90, 92 BetrVG) in Form von Unterrichts- und Beratungsrechten. Dies bezieht sich auf die technische und organisatorische Ausgestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, z.B. die Einführung von IT, spezielle Software sowie die Einrichtung von Büroräumen. Bei Einführung der



Telearbeit sind weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (§§ 87, 99 ff. und 111 ff. BetrVG) zu beachten. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen gelten unverändert fort, sofern personenbezogene Daten in Dateien verarbeitet werden (§§ 1 Abs. 2, 2 Abs. 1 BDSG).

Verbreitung von Homeoffice in der betrieblichen Praxis

Besonders häufig wird Telearbeit in Branchen wie Telekommunikation und IT, Banken und Versicherungen sowie in Verwaltungsbereichen von Unternehmen eingesetzt. Es muss möglich sein, den Beschäftigten alle wichtigen Informationen elektronisch unter Berücksichtigung von Datenschutzerfordernissen zur Verfügung zu stellen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihre Arbeitsergebnisse ebenso elektronisch übermitteln können. Im Rahmen von Befragungen stellt sich heraus, dass etwa 30 Prozent der kaufmännischen Arbeitnehmer ihre Aufgaben im Homeoffice erledigen. Demgegenüber gilt das nur für zwei Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer. Dieser Unterschied ist wohl darauf zurückzuführen, dass die Arbeit im kaufmännischen Bereich eher ortsungebunden ausgeführt werden kann. Sie setzt lediglich eine technische Infrastruktur (Notebook, Mobile Phone) voraus. Dagegen ist die Arbeit im gewerblichen Bereich eher ortsgebunden und wird unter Verwendung von Arbeitsmitteln wie etwa technischen Werkzeugen oder Maschinen ausgeführt. Somit ist eine räumliche Flexibilität in der Ausübung von Tätigkeiten gewerblicher Arbeitnehmer aufgrund der Arbeitsplatzbeschaffenheit schwieriger zu realisieren. Wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, kann es eine vertragliche Regelung mit dem Arbeitgeber darüber geben. Der Arbeitnehmer erbringt dann einen Teil seiner Arbeitsleistung im Betrieb und einen weiteren Teil zu Hause. Alle diese Zeiten werden auf die vertragliche Wochenarbeitszeit angerechnet. Derzeit verfügen nicht einmal 20 Prozent derjenigen über eine entsprechende Vereinbarung, die von zu Hause arbeiten. Bei vertraglich vereinbarter Arbeit im Homeoffice arbeitet etwa die Hälfte der Beschäftigten acht Stunden und die andere Hälfte über acht Stunden. Bei nicht vertraglich vereinbarter Arbeit erbringen 60 Prozent der Beschäftigten bis zu fünf Stunden pro Woche von zu Hause und weniger als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet mehr als acht Stunden pro Woche. Es schließt sich nun die Frage an, inwiefern das Arbeiten im Homeoffice durch einen Freizeitausgleich oder finanziell kompensiert wird. Bei einer vertraglichen Vereinbarung ist es klar, dass sie Bestandteil der wöchentlichen Arbeitszeit ist. Aber wie sieht es für nicht vertraglich vereinbartes Homeoffice aus? Für die meisten Personen ist die zu Hause erbrachte Arbeit mit dem Gehalt abgegolten. Das sind 65 Prozent der kaufmännischen Arbeitnehmer und 37 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer, die ohne vertragliche Regelung von zu Hause arbeiten. Sieben Prozent der kaufmännischen Arbeitnehmer und 16 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer bekommen ausschließlich eine finanzielle Kompensation und acht Prozent der kaufmännischen Arbeitnehmer sowie vier Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer eine Gutschrift für ihr Zeitkonto. Ein Prozent der kaufmännischen Arbeitnehmer erhält eine Kombination aus Zeitguthaben und finanzieller Kompensation. Mehrheitlich gibt es also

für die zu Hause erledigten beruflichen Tätigkeiten keine Kompensation.

Kriterien	Homeoffice	Büroarbeitsplatz
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	hoch	gering
Wegezeiten	entfallen	hoch
Flexibilität	hoch	gering
Koordinationsaufwand	hoch	gering
Persönliche Kommunikation	gering	hoch
Zugriff auf Papierakten	gering	hoch
Kosten	gering	hoch

Vergleich von Homeoffice mit Büroarbeit

Für die Arbeitgeber sind Mitarbeiter, die von zu Hause arbeiten, allemal besser als Mitarbeiter, die ganz fehlen. Im Übrigen zeigen Studien, dass Beschäftigte das flexible Arbeiten wertschätzen und ihre Loyalität steigt, wenn der Arbeitgeber ihnen die Möglichkeit gibt, Familie und Beruf folglich besser zu vereinbaren. Nichtsdestotrotz tun sich viele Firmen immer noch schwer damit, Telearbeit fest zu etablieren.

Risiken	Maßnahmen
Produktivitätsverlust	Zielvereinbarungen schließen
Verlust sozialer Kontakte	Zeitliche Begrenzung, Teilnahme an Besprechungen
Datensicherheit	Nutzung dienstlicher Hard- und Software (Notebook etc.)
Schutz personenbezogener Daten	Mitnahme von Unterlagen nur mit Zustimmung

Selbst Unternehmen, die ihren Mitarbeitern an einzelnen Tagen die Arbeit aus dem Homeoffice ermöglichen, befürchten eine schlechtere Arbeitsleistung, wenn sie das Angebot ausweiten. Wer Kinder zu versorgen hat, würde stärker abgelenkt. Und ob die Arbeitszeit wirklich eingehalten wird oder der Mitarbeiter stattdessen in der Sonne im Garten liegt, ist auch nicht zu kontrollieren. Allerdings sind diese Befürchtungen häufig unnötig. In der betrieblichen Praxis zeigt sich, dass Arbeitnehmer zu Hause oft produktiver sind und tatsächlich länger arbeiten als bei physischer Anwesenheit in der Firma, insbesondere wenn Vertrauensarbeitszeit gilt.

Homeoffice und Karriere

Problematisch ist es, dass Mitarbeiter, die regelmäßig zu Hause arbeiten, vom Karriereradar der Vorgesetzten verschwinden. Die erfüllen zwar den Wunsch nach Telearbeit, nehmen ihn aber als Absage an eine Karriere wahr – besonders, wenn der Wunsch mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf begründet wird. Der Effekt zeigt sich bereits, wenn Mitarbeiter nur einen Tag in der Woche von zu Hause aus arbeiten. Noch immer werden vor allem jene mit attraktiven Projekten, Weiterbildungen und Karrierechancen bedacht, deren Leistung im Unternehmen sichtbar ist und die anwesend sind. Außerdem fehlt es Heimarbeitern, die einen großen Teil der Arbeit aus dem Homeoffice verrichten, an Feedback, Anbindung und oft

auch verbindlichen Absprachen mit dem Vorgesetzten sowie dem Rest des Teams.

Homeoffice nur bedingt steuerlich absetzbar

Die Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers sind oft nur bedingt absetzbar. Überlässt das Unternehmen dem kaufmännischen Arbeitnehmer eine komplette Büroeinrichtung, muss dies als geldwerter Vorteil versteuert werden. Werden hingegen nur einzelne Geräte und Möbel wie Computer und Schreibtisch zur Nutzung überlassen, braucht der Telearbeiter dies nicht zu versteuern. Grundsätzlich sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gut beraten, die steuerlichen Fragen vorher zu klären. Ist die Arbeit von zu Hause einmalig gewährt, darf der Arbeitgeber die Zusage nicht einfach einseitig aufheben. Dies zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Aktenzeichen 12 Sa 505/14). Er muss vielmehr die Interessen des Mitarbeiters berücksichtigen. Das ist insbesondere der Fall, wenn sich ein entsprechender Passus zur Regelung der Telearbeit standardmäßig in den Arbeitsverträgen mehrerer Kollegen befindet.

Handlungsempfehlungen für die Unternehmenspraxis

Arbeitsrechtlich ist zu beachten, dass klare Regeln bestehen und die Arbeitnehmerschutzrechte vollumfänglich gewährleistet werden. Erwartungen, Tätigkeiten und der Arbeitsumfang müssen eindeutig definiert sein. Es sind messbare und realistische Ziele zu vereinbaren, die im Homeoffice erreicht werden sollen. Außerdem ist festzuhalten, wann und in welchem Turnus Feedbackgespräche stattfinden oder der Mitarbeiter an Meetings und Teamtreffen teilnimmt. Schließlich ist zu regeln, wie sich der Arbeitgeber an den Kosten beteiligt, die im Homeoffice anfallen. Manche Unternehmen übernehmen etwa die Miete für das Arbeitszimmer oder zahlen Zuschüsse zum Telefon- und Internetanschluss. Wird die Miete nicht übernommen, kann der Mitarbeiter im Homeoffice diese steuerlich geltend machen, wenn das heimische Arbeitszimmer den Mittelpunkt seiner Arbeit darstellt.



Autor:
MBA DIPL-ING.
RASCHID BOUABBA,
 Geschäftsführer der MCGB
 GmbH Unternehmensberatung,
www.mcgb.de