

## **B & K Special**

### **Der Telearbeitsplatz**

**07/2015**

#### **I. Einleitung**

Im Rahmen der digitalen Arbeitswelt gewinnt der Telearbeitsplatz zunehmend an Bedeutung. Arbeitnehmer haben den Wunsch Familie, Freizeit und Arbeit flexibler miteinander zu vereinbaren. Unternehmer möchten qualifizierte und gute Mitarbeiter nicht verlieren. In vielen Fällen bietet der Telearbeitsplatz einen guten Kompromiss, den Anforderungen beider Parteien gerecht zu werden. Im Rahmen dieses Specials möchten wir Ihnen einen Überblick darüber geben, welche Gesichtspunkte im Bereich der Telearbeit zu berücksichtigen sind.

#### **II. Begriff**

Unter Telearbeit wird eine dezentralisierte Bürotätigkeit mithilfe von Informations- und Kommunikationstechniken verstanden. Hierdurch hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, seine Aufgaben außerhalb der Firma zu verrichten. Folgende Arten der Telearbeit sind zu unterscheiden:

#### **- Teleheimarbeit**

Bei dieser Form erledigt der Arbeitnehmer seine Aufgaben vollständig von zu Hause aus unter Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

#### **- Alternierende Telearbeit**

Dies ist die gängigste Form der Telearbeit. Sie sieht vor, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit sowohl im Homeoffice als auch in den Büroräumen des Arbeitgebers ausübt.

#### **- Mobile Telearbeit**

Die Arbeit wird an ständig wechselnden Arbeitsstätten erbracht.

#### **III. Vor- und Nachteile der Telearbeit**

Die Vorteile der Telearbeit zeigen sich vor allem auf der Seite des Arbeitnehmers. Für den Telearbeiter bietet sich die Möglichkeit, Familie, Beruf und Freizeit besser miteinander zu vereinbaren. Soweit es sein Aufgabengebiet zulässt, kann er durch freie Arbeitszeitgestaltung seinen Arbeitstag flexibler planen. Zudem redu-

zieren sich die Fahrten zum Unternehmen, was wiederum zu Zeit- und Kosteneinsparungen führt.

Auf Arbeitgeberseite können durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen Vorteile auf dem Arbeitsmarkt gewonnen werden. Die Mitarbeiterfluktuation kann aufgrund eines attraktiven und flexiblen Arbeitsplatzes reduziert und die Attraktivität des Arbeitsplatzes für potentielle neue Mitarbeiter gesteigert werden. Je nach Anzahl der Telearbeiter sind aber auch im Unternehmen Kosteneinsparungen möglich. Das Unternehmen kann expandieren, ohne größere Büroflächen anmieten zu müssen. Betriebsinterne Verwaltungskosten lassen sich reduzieren.

Die Telearbeit ist dennoch nicht für jeden Mitarbeiter die richtige Lösung. Durch Telearbeit kann es zu Kontaktverlusten mit Arbeitskollegen kommen. Die klare Trennung zwischen Beruf und Familie ist teilweise nicht mehr möglich. Zudem ist der Vergleich der eigenen Arbeitsleistung mit der Arbeitsleistung der Kollegen im Unternehmen nicht mehr gegeben. Dies kann dazu führen, dass Motivation und Produktivität des Mitarbeiters am Telearbeitsplatz zurückgehen.

Die Nachteile des Arbeitnehmers werden unweigerlich auch zu Problemen des Arbeitgebers. Ferner können fehlende Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer belasten. Letztendlich muss sich der Unternehmer mit Themen

wie Datensicherung und arbeitsrechtlichen Besonderheiten auseinandersetzen und hinsichtlich dieser Bereiche neue Lösungen finden.

#### IV. Arbeitsrechtliche Aspekte

Die Tätigkeit in der Telearbeit weist zahlreiche arbeitsrechtliche Besonderheiten auf, welche insbesondere bei der Vertragsgestaltung zu berücksichtigen sind. Regelungen zum Tätigkeitsort, Anforderungen an die häusliche Arbeitsstätte, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Kostenerstattung, Zugangsrechte, Haftung, Datenschutz etc. sind vertraglich zu vereinbaren. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen kann dies in einer Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag und mit neu einzustellenden Mitarbeitern in einem „Telearbeitsvertrag“ geschehen.

Grundsätzlich kommen für die Beschäftigung eines Telearbeiters alle zivilrechtlichen Beschäftigungsarten in Betracht. So können Telearbeiter im Verhältnis zu ihrem Auftraggeber als Arbeitnehmer, Dienstleister oder Werkunternehmer auftreten. Somit kommt als Vertragsgrundlage der Arbeitsvertrag, Dienstvertrag bzw. Werkvertrag in Betracht. Die Abgrenzung ist schwierig und erfolgt anhand der Kriterien, die das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung zur Grenzziehung zwischen freien Mitarbeitern und Arbeitnehmern entwickelt hat.

Als Arbeitnehmer ist der Telearbeiter dann anzusehen, wenn dieser in die Arbeitsor-

organisation seines Auftraggebers (Arbeitgebers) eingegliedert ist. In diesem Fall unterliegt er, wie der Arbeitnehmer im Unternehmen, den Weisungen des Arbeitgebers. Für ihn gilt der gleiche arbeitsrechtliche Schutz wie für die übrigen Angestellten. Des Weiteren können auch die arbeitszeitrechtlichen Schutzvorschriften zum Problem werden. Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Zudem sieht das Gesetz Arbeitspausen und Ruhezeiten vor. Da sich die Arbeitszeiten in der Telearbeit faktisch nur begrenzt kontrollieren lassen, bleibt dem Arbeitgeber letztendlich nur die Möglichkeit seinen Arbeitnehmer in diesem Punkt zu vertrauen.

Sollte die Telearbeit in der Mietwohnung des Telearbeiters ausgeübt werden, ist zudem zu prüfen, ob die Telearbeit mit dem Mietvertrag vereinbar ist. Probleme könnten beispielsweise entstehen, wenn eine gewerbliche oder berufliche Nutzung der Wohnung vertraglich ausgeschlossen ist.

## V. Lohnsteuerrechtliche Aspekte

Die Vereinbarung eines Telearbeitsvertrages hat kaum lohnsteuerliche Auswirkungen. Die reine Ausstattung des Telearbeitsplatzes durch den Arbeitgeber mit

PC, Drucker, Fax-Gerät, Büroeinrichtungen etc. führt nicht zur einer Versteuerung beim Arbeitnehmer. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Geräte auch privat nutzt. Erst wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Arbeitsmittel wirtschaftlich überträgt, kommt es zu einer Lohnversteuerung in Höhe des geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer.

Nutzt der Arbeitnehmer dagegen am Telearbeitsplatz seinen eigenen Computer und zahlt der Arbeitgeber für die betriebliche Verwendung eine Vergütung an den Arbeitnehmer, so gehört diese Vergütung regelmäßig zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Gleiches gilt für den Ersatz von Kosten für das häusliche Arbeitszimmer, wie bspw. Heizung, Beleuchtung, Reinigung.

## VI. Ertragsteuerliche Aspekte

Die Kosten für die Einrichtung und Unterhaltung des Telearbeitsplatzes stellen beim Arbeitgeber Betriebsausgaben dar. Die angeschafften Betriebsmittel werden beim Arbeitgeber aktiviert und abgeschrieben.

Beim Arbeitnehmer stellt sich die Frage, inwieweit er eigene, von ihm selbst getragene Aufwendungen für einen Telearbeitsplatz steuerlich geltend machen kann. Der BFH hat am 26.02.2014 entschieden, dass auch ein Telearbeitsplatz als häusliches Arbeitszimmer angesehen werden kann.

Grundsätzlich sind Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht als Werbungskosten abzugsfähig, es sei denn der Arbeitnehmer weist nach, dass ihm für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Fall ist die Höhe der Aufwendungen auf € 1.250,00 begrenzt. Bildet jedoch das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung des Arbeitnehmers, ist der Werbungskostenabzug uneingeschränkt möglich.

Diese Grundsätze gelten auch beim Telearbeitsplatz. Wird die gesamte berufliche Betätigung in Telearbeit durchgeführt und steht dem Telearbeiter kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, können die Aufwendungen in vollem Umfang ungekürzt geltend gemacht werden. Dieser Fall ist denkbar, wenn der Telearbeiter seine Arbeiten zu 100% in der häuslichen Telearbeit erbringt.

Verrichtet der Arbeitnehmer seine Tätigkeit jedoch sowohl im Büro als auch in der Telearbeit (alternierender Telearbeitsplatz), so ist zu prüfen, ob ihm für die Zeit der Telearbeit im Büro ebenfalls ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. So entschied auch der BFH im obigen Urteil. Der Streitfall betraf einen Kläger, der sich in seinem häuslichen Arbeitszimmer einen sog. Telearbeitsplatz eingerichtet hatte, in dem er gemäß einer Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber an bestimmten Wochentagen (Montag und Freitag) seine

Arbeitsleistung erbrachte. Das Finanzamt versagte den Werbungskostenabzug für das häusliche Arbeitszimmer. Das Finanzgericht gab der hiergegen erhobenen Klage mit der Begründung statt, der Telearbeitsplatz entspreche schon nicht dem Typus des häuslichen Arbeitszimmers, was zur Folge habe, dass der Abzug der Kosten sogar unbeschränkt möglich sei. Zudem stünde dem Kläger an den häuslichen Arbeitstagen kein anderer Arbeitsplatz an der Dienststelle zur Verfügung.

Der BFH hat der Auffassung des Finanzgerichtes jedoch widersprochen und die Klage abgewiesen. Der BFH führte aus, dass der vom Kläger genutzte Telearbeitsplatz grundsätzlich dem Typus des häuslichen Arbeitszimmers entsprach, aber dem Kläger an der Dienststelle auch ein anderer Arbeitsplatz "zur Verfügung" stand. Denn dem Kläger war es weder untersagt, seinen dienstlichen Arbeitsplatz jederzeit und damit auch an den eigentlich häuslichen Arbeitstagen zu nutzen, noch war die Nutzung des dienstlichen Arbeitsplatzes in tatsächlicher Hinsicht in irgendeiner Weise eingeschränkt.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass die Kosten für den Telearbeitsplatz nur dann geltend gemacht werden können, wenn an den Tagen, an denen sich der Arbeitnehmer in der Telearbeit befindet, die Arbeit im Büro ausgeschlossen ist. Diese Regelung muss zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich erfolgen, damit das

Finanzamt den Werbungskostenabzug zulässt.

## VII. Datenschutz

Entscheidet sich das Unternehmen, für seine Mitarbeiter Telearbeitsplätze einzurichten, sind bereits im Vorfeld wichtige IT-Sicherheitsfragen und Datenschutzbestimmungen zu klären.

In der Telearbeit werden Daten außerhalb des Unternehmens bearbeitet. Oftmals handelt es sich dabei um sensible Daten und Dokumente. Ein Verlust dieser Daten kann für den Unternehmer zu unangenehmen Folgen führen. Wenn auch personenbezogene Daten dazukommen, muss sich das Unternehmen zudem mit dem Bundesdatenschutzgesetz auseinandersetzen. Wichtige Hinweise zur Datensicherheit bei der Telearbeit werden in einer Broschüre der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit aufgeführt.

In der Broschüre wird zunächst auf die unterschiedliche Schutzwürdigkeit von verschiedenen Daten eingegangen. Für besonders sensible Personendaten aus dem Bereich der Sozialversicherung ist eine Telearbeit beispielsweise nur dann vertretbar, wenn der Schutz durch weitreichende technisch-organisatorische Maßnahmen möglich ist und zusätzlich entsprechende Kontrollmöglichkeiten vor Ort gewährleistet sind.

Sofern schützenswerte Daten verarbeitet werden, sind zahlreiche Einzelanforderungen bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes zu erfüllen. Hierzu gehören neben diversen Anforderungen an die Räumlichkeiten auch technische Maßnahmen, die Zugangsmöglichkeiten und Datenübertragungen sichern sollen.

## VIII. Fazit

Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und damit auch die Ausgestaltung neuer Formen der Arbeitsorganisationen und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten nehmen zu.

Bisher einzigartig ist ein in den Niederlanden kürzlich verabschiedetes Gesetz. Ab Juli 2015 haben Arbeitnehmer in den Niederlanden einen Anspruch auf einen Telearbeitsplatz. Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmern nach dem neuen Gesetz die Arbeit von zu Hause aus nur dann verweigern, wenn das sachlich unmöglich ist, unverhältnismäßige Kosten verursachen oder die Sicherheit unangemessen beeinträchtigen würde. Lehnt der Arbeitgeber Heimarbeit ab, muss er dies begründen – das kehrt die Beweispflicht um.

Eine solche Entwicklung ist in Deutschland derzeit nicht in Sicht. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung aus August 2014 arbeiteten knapp fünf Millionen Erwerbstätige im Jahr 2012 hauptsächlich oder gelegentlich von zu Hause; das sind 800.000 Erwerbstätige weniger als im Jahr 2008. Das entsprach

12% aller Erwerbstätigen, wovon 2,7 Millionen abhängig beschäftigt waren, was wiederum 8% aller Arbeitnehmer ausmachte.

Bei den Arbeitnehmern handelt es sich vornehmlich um hochqualifizierte Mitarbeiter, wie z. B. Manager, Wissenschaftler, Juristen, Publizisten, Ingenieure oder Lehrer.

Im EU-Vergleich bewegt sich Deutschland bei der Telearbeit eher im Mittelfeld. In Skandinavien, den westeuropäischen und übrigen mitteleuropäischen Staaten ist die Telearbeit weitaus stärker verbreitet.

Trotz gegenläufiger Entwicklung kann für Mitarbeiter, die sowohl Beruf und Familie/Freizeit flexibler miteinander kombinie-

ren möchten oder müssen, über die Telearbeit ein attraktiver Arbeitsplatz geschaffen werden. Der Arbeitgeber kann über die Schaffung von Telearbeitsplätzen qualifizierte und vertrauenswürdige Mitarbeiter langfristig an sein Unternehmen binden und zudem über die Umstellung seiner Verwaltungsstruktur ggf. Kosten einsparen.

Sollte das Thema Telearbeit für Sie interessant sein, beraten wir Sie gern in allen rechtlichen und steuerlichen Angelegenheiten.

**Information:**

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.