

Homeoffice – Ist der gordische Knoten zerschlagen?



Dr. Sascha Grosjean



Jan-Daniel Külken

Von vielen Arbeitgebern lange eher stiefmütterlich behandelt, ist das Homeoffice durch die Corona-Krise zum „Trendthema“ geworden. Unternehmen sehen zunehmend die Vorteile einer Betätigung ihrer Angestellten vom eigenen Heim aus. Das Potential ist immens: So ergab eine Umfrage des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation, dass 42 Prozent der rund 500 befragten Unternehmen ihre Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, nach der Corona-Krise ausweiten möchten. 89 Prozent sind hiernach tendenziell zu der Erkenntnis gelangt, dass bei ihnen Homeoffice in größerem Umfang realisiert werden könnte, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstünden. Aus der Politik lassen sich prominente Stimmen hören, die gar einen Anspruch auf Homeoffice gesetzlich verankern wollen.

Der starke Anstieg von Telearbeit durch die Corona-Krise hat aber teilweise auch zu einer „Entzauberung“ beim Arbeitnehmer geführt. So berichten Angestellte von einem geringeren Konzentrationsniveau und größerer Ablenkung, was mitunter sogar zu einer Verlängerung der Arbeitszeit führt. Da der Arbeitgeber beim Homeoffice nur eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten hat, ist ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Selbstdisziplin vertrauenswürdiger und gewissenhafter Arbeitnehmer erforderlich, die selbstständig planen und organisieren, eigenverantwortliche Entscheidungen treffen und die beruflichen und familiären Anforderungen am heimischen Arbeitsplatz angemessen koordinieren können. Der Arbeitgeber muss also einen Vertrauensvorschuss gewähren.

Rahmenbedingungen

All dies klingt danach, als hätte die Corona-Krise den gordischen Knoten durchgeschlagen und die Arbeitgeber in die Pflicht gebracht, nun den Schritt zum Homeoffice zu machen. Ganz so einfach wie der legendäre Knoten es Alexander dem Großen gemacht hat, macht das Arbeitsrecht es den Arbeitsvertragsparteien jedoch nicht. Nach derzeitiger Gesetzeslage besteht nämlich weder ein Anspruch auf Arbeitnehmerseite, die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit in den privaten Räumlichkeiten verrichten zu dürfen, noch ein grundsätzliches Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer ins Homeoffice zu schi-

cken. Hierfür müssen bestimmte organisatorische Rahmenbedingungen und Anforderungsprofile erfüllt sein. Rein tatsächlich scheiden Tätigkeiten aus, die zwingend im Betrieb durchgeführt werden müssen oder einen hohen Anteil an persönlicher Kooperation mit Kollegen beinhalten. Ganz praktisch kann auch die wohnliche Situation der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes entgegenstehen. Dies ist insbesondere bei Platzmangel bzw. dem Fehlen eines adäquaten Arbeitsbereiches der Fall. Kein Hinderungsgrund ist hingegen, wenn am heimischen Arbeitsplatz Arbeitsmittel fehlen, die zur Durchführung der Tätigkeit notwendig sind. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung seiner Arbeit braucht, auf eigene Kosten besorgen und unterhalten. Dies umfasst zum Beispiel Büromittel, technische Kommunikationsmittel, Computer und Schreibmaterialien. Homeoffice bringt eine Überschneidung betrieblicher und privater Interessen mit sich. Obwohl der Arbeitsplatz in der Privatwohnung grundsätzlich den gleichen Regelungen wie der Arbeitsplatz auf dem Betriebsgelände unterliegt, hat der Beschäftigte ein berechtigtes Interesse daran, den Einfluss des Unternehmens gering zu halten. In beiderseitigem Interesse sollten daher klare Regelungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen werden, um Privatleben und Arbeit voneinander abzugrenzen. Insbesondere an der Unterscheidung von privaten und dienstlichen Arbeitsmitteln sollte kein Zweifel bestehen bleiben.

Anordnung durch den Arbeitgeber

Homeoffice ist eine Ausformung der Telearbeit, bei der der Arbeitnehmer die gesamte Arbeit als Heimarbeit in der eigenen Wohnung verrichtet. Im Sprachgebrauch ist hiermit aber auch die sogenannte alternierende Telearbeit gemeint, bei der abwechselnd zu Hause und im Unternehmen gearbeitet wird.

Im Rahmen seines Weisungsrechts bestimmt der Arbeitgeber den Ort der Arbeit unter Berücksichtigung der Interessen des Mitarbeiters. Die Einrichtung von Homeoffice muss dabei entweder im Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung geregelt sein. Aus rechtlich-taktischer Sicht ist Arbeitgebern daher zu empfehlen, dem Arbeitnehmer das Homeoffice zunächst anzubieten und nach Ablehnung betriebsbedingt eine entsprechende Änderungskündigung zu prüfen und ggfs. auszusprechen. Besondere Zeiten erfordern allerdings besondere Maßnahmen. Daher darf der Arbeitgeber während einer Ausnahmesituation wie der Corona-Pandemie vorübergehend und anlassbezogen Homeoffice anordnen, wenn und solange dies zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer notwendig ist. Die Anforderungen an eine solche ausnahmsweise zulässige Anordnung sind hoch. Der Arbeitgeber muss sorgfältig prüfen, ob er im



konkreten Fall nur durch die Anweisung von Homeoffice den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten kann. Darüber hinaus sollte er von vornherein den Zeitraum der Telearbeit limitieren und für die Zeit danach auf eine Einigung mit dem Arbeitnehmer oder – falls ein solcher existiert – mit dem Betriebsrat hinwirken, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen Arbeitnehmer künftig ins Homeoffice gehen dürfen oder gar müssen.

Anspruch des Arbeitnehmers

Einen Anspruch auf Arbeit von zu Hause hat der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht. Hiervon gibt es jedoch zwei Ausnahmen. Zum einen kann der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse an einer Tätigkeit im Homeoffice haben, wenn ein adäquater Schutz am betrieblichen Arbeitsplatz nicht möglich ist. Dies kann sich daraus ergeben, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht treffen kann oder aus dem Umstand, dass der jeweilige Arbeitnehmer im speziellen keinen ausreichenden Schutz erfährt, weil er etwa zur Risikogruppe gehört und wegen der Art seiner Tätigkeit einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt ist.

Zum anderen kann der Arbeitnehmer auf Homeoffice bestehen, wenn „vergleichbaren“ Arbeitnehmern im Betrieb die Arbeit von zu Hause gestattet ist, ohne dass sich diese Ungleichbehandlung rechtfertigen lässt. Der Arbeitgeber darf beispielsweise nicht die Hälfte seiner Arbeitnehmer von zuhause und die andere Hälfte im Büro arbeiten lassen, ohne einen sachlichen Grund für die Auswahl der jeweiligen Gruppe zu haben. Ein sachlicher Grund könnte für den Arbeitgeber vorliegen, wenn er denjenigen Arbeitnehmern Homeoffice ermöglicht,

die zur Risikogruppe von Corona gehören und deshalb als besonders schutzbedürftig einzustufen sind. Eine andere Option für den Arbeitgeber, um eine Ungleichbehandlung zu verhindern, ist die Aufteilung in Gruppen, die abwechselnd von zuhause aus und im Büro arbeiten.

Arbeitssicherheit

Auch im Homeoffice ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Gewährung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit verpflichtet. Dies ist insofern problematisch, als der Arbeitgeber hierfür Zugriff auf den häuslichen Arbeitsplatz benötigt, ihn besichtigen, gestalten und die Tätigkeit kontrollieren muss. Ein Zutrittsrecht müsste im Hinblick auf die Unverletzlichkeit der Wohnung, die sich aus dem Grundgesetz ergibt, vereinbart werden. Praktikabler ist aber, wenn der Arbeitnehmer seinerseits die benötigten Informationen liefert. Auf die Richtigkeit dieser Informationen darf der Arbeitgeber vertrauen, sofern sie nicht offensichtlich unrichtig oder widersprüchlich sind.

Datensicherheit/Geheimnisschutz

Der Datenschutz im Homeoffice fällt wie bei der Arbeit im Betrieb unter die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutz-Grundverordnung. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern – etwa im Personalbereich – ist sicherzustellen, dass technisch-organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz auch für den Bereich des Homeoffice greifen. Die Arbeitsstättenverordnung findet hingegen nur für die erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes Anwendung. Für den Arbeitgeber, dessen Angestellte mit sensiblen Daten umgehen, ist die Frage entscheidend, wie sich Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse mit Homeoffice unter einen Hut bringen lassen. Entsprechende Sicherungsvorkehrungen sind etwa im Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vorgeschrieben. Ganz praktisch bedeutet das zum Beispiel, dass dienstliche Telefonate außer Hörweite Dritter im Haushalt lebender Personen geführt werden müssen. Dienstliche Unterlagen sollten nur mit vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers in die Privaträume verbracht und nicht im privaten Hausmüll entsorgt werden, um zu verhindern, dass unbefugte Dritte Zugriff hierauf bekommen könnten.



Einbeziehung des Betriebsrates

Dem Betriebsrat werden durch das Betriebsverfassungsgesetz keine Rechte an die Hand gegeben, eine geplante Einführung von Homeoffice an sich zu verhindern. Ihm steht jedoch ein umfassender Unterrichtsanspruch zu, damit er im Rahmen seiner Rechte auf die Entscheidung einwirken kann. Die Beratung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Darüber hinaus kann der Betriebsrat verlangen, Homeoffice-Arbeitsplätze vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes auszuschreiben. Hervorzuheben ist auch das erzwingbare Mitbestimmungsrecht zum Sozialplan im Rahmen des Beratungsrechts. Es ist Aufgabe des Betriebsrates, über die Durchführung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen. Bei der Telearbeit sind das insbesondere das Arbeitszeitgesetz sowie die Bildschirmarbeitsverordnung.

Anders als in der Einführungsphase stehen dem Betriebsrat bei der Durchführung von Homeoffice zahlreiche Mitbestimmungsrechte zu. Diese betreffen insb. die Arbeitszeit, Technische Kontrolleinrichtungen, Unfallverhütung, Lohnfragen, Fortbildung, Mitbestimmung und Beteili-

gung bei Einstellung oder Versetzung von Arbeitnehmern sowie die Anhörung des Betriebsrates vor Kündigungen. Um eine Versetzung handelt es sich, wenn die Zuweisung des Arbeitsorts „Homeoffice“ länger als einen Monat andauern soll.

Ausblick

Das Thema Homeoffice, bislang von Arbeitgeberseite häufig gemieden, erlebt in diesem Jahr einen immensen Schub. Eine Rückkehr zum status quo ante ist in vielen Unternehmen kaum denkbar, nun, da der Rubikon überschritten ist. Ob und wie diese Entwicklung in die Gesetzgebung Eingang finden wird, ist bislang offen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) hat die Absicht erklärt, bis zum Herbst ein Gesetz vorzulegen, das jedem Arbeitnehmer ein grundsätzliches Recht auf Homeoffice zuspricht. Vorbild hierfür könnten die Niederlande sein, wo seit 2015 ein gesetzlicher Anspruch für Arbeitnehmer besteht, auf Antrag Homeoffice einzurichten. Der Arbeitgeber darf einen entsprechenden Antrag dort nur ablehnen, wenn schwerwiegende Dienst- oder Betriebsinteressen dem Homeoffice entgegenstehen. Die Chancen einer tatsächlichen Durchsetzung hierzulande sind in der großen Koalition aber eher zurückhaltend einzuschätzen. ■

Wechsel in Geschäftsführung und Geschäftsstelle



Neuer Geschäftsführer der DWT

Mit Wirkung vom 1. Juni 2020 hat **Generalmajor a. D. Dipl.-Kfm. Wolfgang Döring** die Aufgaben des DWT-Geschäftsführers als Nachfolger von **Konteradmiral a. D. Dipl.-Kfm. Karl-Wilhelm Ohlms** übernommen.

Karl-Wilhelm Ohlms ist auf eigenen Wunsch aus der Geschäftsführung ausgeschieden. Ihm gebührt der Dank der DWT für seine engagierte Arbeit im Sinne der Ziele der DWT. Alle guten Wünsche für die Zukunft begleiten ihn. Wolfgang Döring freut sich darauf, erneut an herausgehobener Stelle für die wichtigen Aufgaben der DWT Verantwortung übernehmen zu können. Ihm ein herzliches Willkommen.

Neue Mitarbeiter in der gemeinsamen Geschäftsstelle

Mit Wirkung vom 31. Juli 2020 hat **Hauptmann a. D. Dipl.-Ing. (FH) Frank Kühnrich** auf eigenen Wunsch seine Tätigkeit bei der DWT aufgegeben. Frank Kühnrich hat seit mehr als zehn Jahren in der Mitgliederverwaltung der DWT, in der Medienauswertung und Öffentlichkeitsarbeit und als IT-Administrator gearbeitet und bei Veranstaltungen der DWT und SGW unterstützt. Durch die Mitgliederverwaltung und durch seine Tätigkeit als Web-Redakteur unserer Internetseite ist er besonders für die Sektions- und Arbeitskreisleiter zu einem wichtigen Ansprechpartner geworden. Auch ihm gebührt der Dank der



DWT für seine stete Zuverlässigkeit und Hilfsbereitschaft. Auch ihm alles Gute für die Zukunft. Als seinen Nachfolger heißen wir **Korvettenkapitän d. R. Dr. Dirk Sieg** (Foto links) bei der DWT willkommen. Er war bisher in vergleichbarer Funktion für die Marine-Offizier-Vereinigung e.V. (MOV) tätig, die mit ihrer Geschäftsstelle von Bonn nach Wilhelmshaven umzieht.

DWT Jahresplanung 2021

Datum	Veranstaltung	Durchführung	Ort
JANUAR			
19./20.01	Symposium Perspektiven der Verteidigungswirtschaft	SGW	Bonn, Hotel Maritim
FEBRUAR			
17.02.	Rechtsrisiken mittelständischer Unternehmen in der WT-Industrie	SGW	
MÄRZ			
09.03.	WiMi	DWT	Berlin, Restaurant Habel
25.03.	PA 1/21	DWT	Berlin
TBD	Brüsseler Gespräch 1/21	DWT	Brüssel KAS
TBD	Vergabe Studienpreis	DWT	Hamburg HSUBw
APRIL			
14.04. TBC	Vorstandssitzung	DWT	Bonn DWTGeschäftsstelle
MAI			
03.05. TBC	Dialog mit Militärattachés		Berlin, Schloss Diedersdorf
18.05.	DWT kompakt: Joint&Smart Procurement SGW		Bonn, Hotel Maritim
19.05. TBC	Präsidiumssitzung	DWT	Raum Köln/Bonn/Koblenz
JUNI			
TBD	Botschaftertreff Brüssel	DWT	Brüssel
TBD	IKZ Querschuss	DWT	Berlin
TBD	AKM Workshop mit BAAINBw	DWT	TBD
14.06.	DWT Tag	DWT	Bonn, Hotel Maritim
22.06.	Kooperation von Streitkräften und Wirtschaft	SGW	TBD
AUGUST TBD			
	AKM: Die Kleinen bei den Großen	DWT	TBD
SEPTEMBER			
TBD	Vergabe Zukunftspreis DWT	DWT	Hamburg, FüAkB
TBD	DWT kompakt: TBD	SGW	Bonn, Hotel Maritim
TBD	IKZ: Mannheim Symposium	DWT	Mannheim, BIZBw
TBD	IKZ an der FüAkBw	DWT	Hamburg, FüAkBw
TBD	Vergabe Studienpreis HSUBw	DWT	Hamburg, HSUBw
NOVEMBER			
09.11.	WiMi	DWT	Berlin, Restaurant Habel
24.11. TBC	V/AL BMVg Info Abend	DWT	Berlin TBD
25.11. TBC	Präsidiums/Vorstandssitzung	DWT	Berlin TBD
	PA 2/21	DWT	Berlin TBD
26.11. TBC	AKM Mitgliederversammlung	DWT	Berlin TBD
DEZEMBER			
TBD	Brüsseler Gespräch 2/21	DWT	Brüssel KAS
TBD	Vergabe Studienpreis HSBwM	DWT	München HSBw

Hinweis: Überschneidungen mit der Veranstaltungsplanung der SGW sind nicht gegeben.

Jahresplanung unter erschwerten Umständen

Die Jahresplanung für das kommende Jahr gestaltet sich schwieriger als die der vergangenen Jahre. Die Absicht vorrangig das 2. Halbjahr 2020 neu zu planen hat Arbeitskapazitäten verlangt, die eigentlich in „normalen Jahren“ für die Planung des Folgejahres benutzt worden wären.

Aber auch die Unsicherheit bezüglich der weiteren Entwicklung der Corona-Pandemie wirkt sich aus. Potenzielle Vertragspartner für unsere Veranstaltungen zögern mitunter feste Terminzusagen zu geben. Sie wollen sich Optionen offenhalten, um möglicherweise das für sie

jeweils bessere Geschäft abzuschließen. Für das 2. Halbjahr 2021 werden bei Veranstaltungen mit Bezug zum politisch-parlamentarischen Raum Auswirkungen auf die Terminplanung durch die Bundestagswahl und die sich anschließende Regierungsbildung noch zu berücksichtigen sein.

Daher kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht für jede Veranstaltung, die 2021 durchgeführt werden soll, schon jetzt ein fixer Termin/eine Örtlichkeit angegeben werden. Die Jahresplanung in ihrer jeweils aktuellen Form wird auf der Homepage veröffentlicht.

Export-Compliance und Geheimschutz im Homeoffice

Worauf ist besonders zu achten?



Andreas Haak



Dr. Barbara Thieman

Technologietransfer vom Homeoffice – Wann ist eine Ausfuhr-genehmigung erforderlich?

Mobiles Arbeiten birgt das Risiko eines unbeabsichtigten, ungenehmigten Transfers von exportkontrollierter Technologie. Unternehmen sind deshalb gut beraten, bei ihren Mitarbeitern eine Sensibilisierung für die exportkontrollrechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen und – falls erforderlich – die internen Compliance-Richtlinien zu überarbeiten. Vor der Migration ins Homeoffice gilt es zu klären, ob Mitarbeiter ihren Wohnsitz im Ausland haben.

Neben dem physischen grenzüberschreitenden Warenaustausch untersteht der (scheinbar) grenzenlose Datenaustausch der Exportkontrolle. Abhängig vom Inhalt kann eine Ausfuhr-genehmigung erforderlich sein. Für die Frage der Genehmigungspflicht ist es dabei irrelevant, ob Technologie in Papierform in andere Staaten versandt wird oder ob die Übermittlung durch elektronische Medien erfolgt. Potenziell genehmigungspflichtig ist außerdem das „Bereitstellen“ von Technologie im unternehmensinternen Intranet, wenn ein Mitarbeiter im Homeoffice – sei es z.B. in Basel bei Dual-Use-Technologie oder im Elsass bei Rüstungstechnologie – mittels

Zu Beginn des Jahres 2020 noch ein frommer Wunsch vieler Mitarbeiter, heute gelebte Praxis: Das Homeoffice. Doch das Arbeiten außerhalb der vier Bürowände birgt rechtliche Fallstricke. Trotz der Krisensituation sind auch und gerade im Homeoffice die Vorgaben der Exportkontrolle und des Geheimschutzes zu beachten.



Der Grundsatz „Kenntnis nur, wenn nötig“ ist bei allen Arbeitsschritten im Homeoffice durchgängig zu berücksichtigen.

einer VPN-Verbindung auf dem Unternehmensserver gespeichertes Know-how abrufen kann. Ob tatsächlich ein Zugriff erfolgt, ist unerheblich. Gleichsam genehmigungspflichtig kann die Cloud-Nutzung sein, sofern Mitarbeitern im Homeoffice außerhalb Deutschlands (Rüstungskontrolle) oder der EU (Dual-Use-Kontrolle), die Möglichkeit eingeräumt wird, auf Technologie zuzugreifen, die auf einem deutschen Server gespeichert ist. Die Ausführungen belegen, Exportkontrolle ist heute so relevant wie komplex. Um die Compliance-Risiken beim Technologietransfer im Griff zu halten, gelten jedoch nach wie vor die traditionellen Fragen:

- Handelt es sich um gelistete Technologie?
Eine Ausfuhr von Technologie ist insbesondere dann genehmigungspflichtig, wenn die Technologie von Anhang I der EU-Dual-Use-Verordnung oder Teil I der Ausfuhrliste erfasst wird.
- Besteht Kenntnis über eine kritische Endverwendung?
- Befindet sich der Empfänger in einem Embargoland?
- Ist der Empfänger mit Sanktionen belegt?

Eine fehlende Awareness für Fragen der Export Compliance kann fatale Folgen haben. Der Verstoß gegen Genehmigungspflichten kann Geld- und Freiheitsstrafen gegen die verantwortlich handelnden Personen sowie erhebliche Bußgelder für das Unternehmen nach sich ziehen. Überdies wird die – gerade für die Inanspruchnahme von Verfahrenserleichterungen erforderliche – exportkontrollrechtliche Zuverlässigkeit in Frage gestellt. Mit der Berichterstattung in der Presse sind daneben unweigerlich Reputationsschäden verbunden.

Hinzu kommen Compliance-Herausforderungen, die im Prinzip der Extraterritorialität des US-Rechts gründen. Die Frage nach der Anwendbarkeit der (Re-)Exportkontroll-

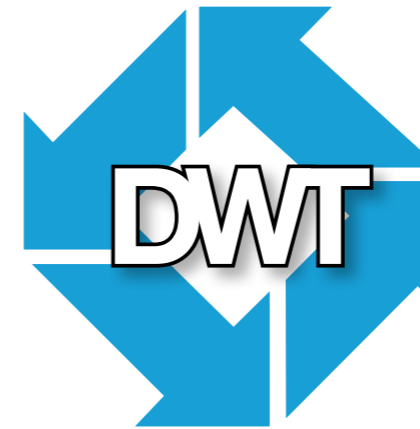
vorschriften und USSanktionen muss vor jedem Technologietransfer geklärt sein. Bei einem Verstoß drohen empfindliche Bußgelder und Geldstrafen. Möglich ist darüber hinaus ein Eintrag auf einer USBlacklist. Dies hat den faktischen Ausschluss vom US-Markt als Konsequenz.

Geheimchutz – My Home(office) is my castle lautet die Devise

Für Unternehmen in der Geheimchutzbetreuung rechtfertigt die Corona-Krise in keiner Weise eine Absenkung des Geheimchutzniveaus. Vor der Migration ins Homeoffice ist jeder Einzelfall durch den Sicherheitsbeauftragten und den IT-VS-Beauftragten zu prüfen. Die Bearbeitung von VS in der Privatwohnung ist grundsätzlich untersagt. Einzig der Umgang mit VS der niedrigsten Geheimhaltungsstufe VS-NfD ist privilegiert, als dass die Zustimmung des VS-Auftraggebers für eine Bearbeitung von VS in privaten Räumlichkeiten regelmäßig fingiert wird, vgl. Ziff. 2.1.5 VS-NfD-Merkblatt.

Für einen sicheren Fernzugriff auf das Unternehmensnetzwerk sind mehrere Produkte am Markt verfügbar, die vom BSI für VS-NfD (oder höhere Geheimhaltungsstufen) zugelassen sind. Bei der elektronischen Übermittlung sind die VS mit einem vom BSI zugelassenen Kryptosystem zu verschlüsseln.

Der Grundsatz „Kenntnis nur, wenn nötig“ ist bei allen Arbeitsschritten im Homeoffice durchgängig zu berücksichtigen. Um zu verhindern, dass Unbefugte potenziell VS einsehen können, müssen präventiv entsprechende Vorkehrungen getroffen werden. Dazu gehören aus dem Büro bekannte und vergleichsweise leicht umzusetzende organisatorische Maßnahmen, wie selbst bei kurzfristiger Abwesenheit das Notebook mittels Bildschirmsperre zu schützen. ■



Deutsche Gesellschaft für Wehrtechnik e. V.

Dialog und Information –
gemeinnützig, neutral und unabhängig

TERMINHINWEIS

DWT-Tag mit Tagung der Sektions- und Arbeitskreisleiter

Mitgliederversammlung, Jahrestagung und Empfang 2020

JETZT AM 09. November 2020

**Maritim Hotel Bonn,
Godesberger Allee
53175 Bonn
(Zufahrt: Kurt-Georg-Kiesinger-Allee 1)**

www.dwt-sgw.de

Steuerlich Wissenswertes im Zusammenhang mit dem Homeoffice



Dr. Dominik Thomer



Dr. Jan Dworog

werten Vorteil zu versteuern. Während einer längeren Zeit im Homeoffice kann es sein, dass Arbeitnehmer ihren Dienstwagen auf dem Unternehmensparkplatz stehen lassen und keinen Schlüssel haben. In diesem Fall dürften gute Chancen bestehen, dass der Arbeitnehmer nachweisen kann, keine Privatfahrten unternommen zu haben. Eine Versteuerung eines geldwerten Vorteils für den jeweiligen Monat, in dem der Dienstwagen dauerhaft beim Unternehmen stand, könnte dann ausbleiben. Wird der Dienstwagen hingegen zu Hause beim Arbeitnehmer abgestellt und in den Monaten des Homeoffice nicht bewegt, dürfte dennoch die 1%-Methode Anwendung finden, sofern der Arbeitnehmer dem Finanzamt nicht in geeigneter Weise (z.B. ordnungsgemäßes Fahrtenbuch) nachweisen kann, dass er im gesamten Monat keine Privatfahrten unternommen hat.

Fahrten zur Arbeit und zurück

Kann das Kraftfahrzeug auch für Fahrten zur Arbeit genutzt werden, ist diese Nutzungsmöglichkeit grds. mit monatlich pauschal 0,03% des inländischen Bruttolistenpreises des Kfz für jeden Entfernungskilometer zur Arbeit dem Arbeitslohn zuzurechnen. In der Praxis lässt sich beobachten, dass bereits einige Finanzämter per Lohnsteueranrufungsauskunft anerkannt haben, dass eine Versteuerung für Monate im Homeoffice unterbleibt. Abweichend von der 0,03%-Methode, kann der Arbeitnehmer den geldwerten Vorteil mit der 0,002%-Methode ermitteln. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer taggenau (Angabe des genauen Datums) nachweisen kann, dass er an höchstens 180 Tagen im Jahr den Dienstwagen für die Fahrt zur Arbeit genutzt hat (mehrmalige Fahrten an einem Tag gelten als eine Fahrt).

Der geldwerte Vorteil berechnet sich dann durch $0,002\% \times \text{Bruttolistenpreis} \times \text{Entfernungskilometer} \times \text{Fahrten-tage}$. Wendet der Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug die 0,03%-Methode an, kann der Arbeitnehmer dennoch im Rahmen seiner Steuererklärung die 0,002%-Methode beantragen. Allerdings bleiben davon die Sozialversicherungsbeiträge ausgenommen, diese werden nicht erstattet.

Um zu hohe Sozialversicherungsbeiträge zu vermeiden, kann der Arbeitgeber seine Ermittlung des geldwerten Vorteils anpassen, allerdings nur einheitlich für das gesamte Jahr. Zur Senkung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung kann es vorteilhaft sein, die 0,002%-Methode rückwirkend ab Januar 2020 anzuwenden, sofern die Voraussetzungen vorliegen. Zu beachten ist jedoch,

dass die 0,002%-Methode für den Arbeitgeber einen erhöhten Verwaltungsaufwand darstellt, da er monatlich die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers einzuholen hat. Anschaffungen von Gegenständen für das Homeoffice Für Gegenstände, die der Arbeitnehmer ausschließlich aufgrund beruflicher Veranlassung selbst anschafft (u.U. Laptop, Drucker), gelten die bisherigen steuerlichen Grundsätze. Die Anschaffungskosten können grds. sofort vollständig oder ggf. anteilig über die Jahre verteilt (Abschreibung) als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden.

Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer betriebliche Gegenstände für das Homeoffice auch zur privaten Nutzung überlässt, kann dies als geldwerter Vorteil den Arbeitslohn des Arbeitnehmers erhöhen. Allerdings gilt die private Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten (Laptop, Tablet etc.) und Telekommunikationsgeräten (Smartphone etc.) als steuerfrei. Ebenfalls steuerfrei ist die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads (das kein Kraftfahrzeug ist) an den Arbeitnehmer. Anteilige (Miet-)Kosten für den Raum des Homeoffice

bleiben (vorerst) weiterhin nur unter engen Grenzen (u.a. 90% des betreffenden Raumes müssen beruflich genutzt werden) steuerlich abzugsfähig. Ein eingerichteter Schreibtisch im Wohnzimmer kann weiterhin steuerlich nicht anteilig berücksichtigt werden.

Es sollten jedoch vorsichtshalber entsprechende Nachweise (Rechnungen, Quittungen etc.) aufbewahrt werden, da weitere steuerliche Erleichterungen nicht auszuschließen sind.

Fazit

Die Grundsätze der steuerlichen Behandlung von privatgenutzten Dienstwagen bleiben bestehen. Dennoch lohnt es sich, in Einzelfällen genau zu schauen, ob nicht etwa von Ausnahmen wie der 0,002%-Methode Gebrauch gemacht werden kann. Für Gegenstände, die für das Homeoffice angeschafft worden sind, sollten wie üblich Nachweise aufbewahrt werden, um von vorhandenen oder ggf. noch kommenden Steuererleichterungen profitieren zu können.

Einleitung

Der Gesetzgeber hat zügig zu Beginn der Corona-Krise mit mehreren Gesetzen steuerliche Erleichterungen beschlossen, die den Betroffenen helfen sollen, die zum Teil drastischen finanziellen Verluste abzumildern. Mit Beginn des „Lockdowns“ und den einhergehenden Kontaktbeschränkungen waren zahlreiche Arbeitgeber dazu gezwungen, ihre Arbeitnehmer ins Homeoffice zu schicken. Während ein Teil der Arbeitnehmer bereits wieder ins Büro zurückgekehrt ist, befindet sich der andere Teil weiterhin im Homeoffice. Was in diesem Zusammenhang steuerlich zu beachten ist, möchten wir in diesem Artikel anhand von zwei Beispielen kurz darstellen.

Keine coronabedingte steuerliche Sonderbehandlung der Dienstwagennutzung

Arbeitnehmer haben für Privatfahrten mit ihrem Dienstwagen einschließlich der Fahrten zur Arbeit grds. den geldwerten Vorteil zu versteuern. Während der Zeit im Homeoffice fallen oftmals Dienstfahrten zu Geschäftspartnern und Fahrten zur Arbeit weg. Obwohl bislang weder der Gesetzgeber noch die Finanzverwaltung coronabedingte steuerliche Sonderregelungen zur Dienstwagennutzung erlassen hat, kann das Homeoffice positive einkommensteuerliche Auswirkungen haben.

Privatnutzung des Dienstwagens (außer Fahrten zur Arbeit)

Für die private Nutzung des Dienstwagens hat der Arbeitnehmer pauschal für jeden Kalendermonat 1% des inländischen Bruttolistenpreises des Kfz als geld-

Strategische Vorausschau

Die Welt von morgen wird gekennzeichnet sein durch diskontinuierliche und radikale Veränderungen, die immer schneller auftreten.

Organisationen/Unternehmen, die auf diese Veränderungen nicht vorbereitet sind, werden die Bedarfe der Zukunft nicht bedienen können. Mit Strategischer Vorausschau haben Sie ein Werkzeug in der Hand, das es Ihnen erlaubt, neue Geschäftsfelder und Märkte zu erobern!

Unter Strategischer Vorausschau wird die Fähigkeit eines Unternehmens verstanden, mit einer mittel- bis langfristigen Orientierung frühzeitig und systematisch diskontinuierliche Veränderungen im gesamten Unternehmensumfeld zu erkennen, zu analysieren und hinsichtlich möglicher Konsequenzen für das Unternehmen zu interpretieren mit dem Ziel, Reaktionsstrategien zu entwickeln, um Wettbewerbsvorteile zu schaffen und somit den langfristigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

The image shows the cover of a DWT compact publication titled 'Strategische Vorausschau'. The cover features the DWT logo and the text 'DWT kompakt: Ein Tag - Ein Thema' with sub-points 'Topaktuell | Komprimiert | Praxisnah'. Below the title, it lists 'Strategische Vorausschau' and describes it as 'Horizontale | Systematische Zukunftsentwicklung | Szenarioanalytischer Ansatz | Praktische Ableitungen | Zeitlinien'. The cover also includes the event location 'Maritim Hotel Bonn, Kurt-Georg-Kiesinger-Allee 1, 53175 Bonn' and a calendar grid for the year 2020, with October highlighted. A small image of a person in a suit is visible in the bottom right corner of the cover.

Nutzen Sie unser kompaktes Format „Ein Tag mit einem Thema“, um Strategische Vorausschau besser einordnen zu können – mit Beiträgen aus Forschung und Wissenschaft, Industrie und Bundeswehr.