La Kanzlei

Update: Home-Office in Deutschland und Frankreich

Arbeitsrecht

Emilie Wider

Jan Westhues

Stand 03.01.2022

1. Muss der Arbeitgeber die Arbeit im Home-Office anbieten?
2. Muss der Arbeitnehmer dieses Angebot annehmen?
3. Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes und an die Arbeitszeitgestaltung auch im Home-Office?
4. Wer muss die Ausstattung für das Home-Office zur Verfügung stellen?
5. Wie kann die Einführung des Home-Office umgesetzt werden?
6. Kann die Arbeit im Home-Office Auswirkungen auf das anwendbare Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht oder Einkommenssteuerrecht haben?

1. Muss der Arbeitgeber die Arbeit im Home-Office anbieten?

- **Deutschland**

Am 24.11.2021 ist das neue **Infektionsschutzgesetz** in Kraft getreten und gilt zunächst bis zum 19. März 2022. Arbeitgeber müssen bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten grundsätzlich die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice anbieten. Dies gilt, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen.

- **Frankreich**

Die Einführung der Arbeit im Homeoffice wird dem Arbeitgeber derzeit stark empfohlen, soweit der Arbeitsplatz eine distanzierte Arbeit ermöglicht. Ab dem 3. Januar 2022 und für eine Dauer von drei Wochen muss der Arbeitgeber zwingend mindestens drei Tage pro Woche für Telearbeit vorsehen.

2. **Muss der Arbeitnehmer dieses Angebot annehmen?**

- **Deutschland**

Arbeitnehmer müssen das Angebot annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Dies können zum Beispiel mangelnde räumliche oder technische Gegebenheiten in der Wohnung sein.

- **Frankreich**

Die Arbeit im Homeoffice kann nur unter besonderen Umständen (als Bekämpfungsmaßnahme einer Pandemie beispielsweise) aufgezwungen werden. Die Zustimmung des Mitarbeiters ist sonst erforderlich.

3. **Gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzes und an die Arbeitszeitgestaltung auch im Home-Office?**

- **Deutschland**

Insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz finden auch bei Arbeit im Homeoffice Anwendung; **Regelungen zu den Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten** sind zu beachten. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten, so dass den Arbeitgeber die Verantwortung dafür trifft, dass die Aufzeichnungspflicht ordnungsgemäß erfüllt wird. In welcher Weise er dies sicherstellt, schreibt das Gesetz nicht vor. Der Arbeitgeber kann deshalb die Aufzeichnungspflicht auch auf die Arbeitnehmer delegieren.

- **Frankreich**

Die Kontrolle der Arbeitszeit gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Bedingungen dieser Kontrolle schriftlich (in der Informationsnotiz, Charta oder Betriebs-vereinbarung) festzulegen. Hierfür kann ein elektronisches Zeiterfassungs- oder Stempelsystem (z. B. über eine App) eingeführt werden. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für die Anzahl der geleisteten Stunden, aber auch für die Einhaltung der Pausenzeiten, der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie der maximalen Arbeitszeiten. Bei Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften macht er sich ggf. strafbar.

4. **Wer muss die Ausstattung für das Home-Office zur Verfügung stellen?**

- **Deutschland**

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Home-Office verantwortlich. Es kann jedoch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel verwendet. In diesem Fall ist zu regeln, ob und unter welchen Bedingungen Arbeitsmittel durch den Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz im Homeoffice in seine Gefährdungsbeurteilung einbeziehen und die notwendige Ausstattung festlegen.

Zudem ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, **die mit der zur Verfügungstellung der Wohnung des Arbeitnehmers als Arbeitsplatz verbundenen Aufwendungen zu erstatten** (zum Beispiel anteilige Mietzahlung). Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollte eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden (es ist auch zulässig, zu vereinbaren, dass keine Kostenerstattung durch den Arbeitgeber erfolgt).

- **Frankreich**

In allen Fällen sind folgende **Leistungen** zu erbringen:

- Der Arbeitgeber hat **die nötigen Arbeitsmittel** (z. B.: Laptop, Bildschirme, Telefon, Handy, usw.) zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Unterweisungen zum korrekten Umgang mit den Geräten zu geben. Werden Zugänge über VPN („Virtual Private Network“) eingerichtet, um auf die Firmen-EDV zugreifen zu können, müssen Sicherheitshinweise erfolgen.

- Der Arbeitgeber hat **die gesamten Ausgaben für die Tätigkeit im Homeoffice zu bewerten und zurückzuerstatten**. Es geht insbesondere um die Kosten, die für die „Anpassung“ des Wohnsitzes, die Kommunikation, die Stromrechnungen und die Ausweitung des Versicherungsschutzes im Zusammenhang mit der Nutzung von Wohnraum entstehen. Die Rückerstattung kann nach Vorlage der Quittungen oder unter Anwendung einer Pauschale erfolgen. Laut der französischen Sozialbehörde URSSAF wird ein Pauschalbetrag in Höhe von 10 € pro Monat für mindestens einen Tag im Homeoffice pro Woche ohne Vorlage anerkannt (dieser Betrag erhöht sich um 10 € für jeden zusätzlichen Wochentag im Homeoffice und kann somit bis zu 50 € betragen).

- Arbeitet der Mitarbeiter außerhalb der Krise nicht von Zuhause aus und erhält er Essensmarken (sog. tickets-restaurant), sind diese weiterhin einzuräumen.

- Zusätzlich zur Rückerstattung der Spesen ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, **den Mitarbeiter für die Nutzung seiner privaten Wohnung für berufliche Zwecke zu entschädigen** (sog. indemnité d’occupation), da diese als unbegründete Einmischung in die Privatsphäre des Mitarbeiters gewertet wird und aus diesem Grund das ausdrückliche Einverständnis des Mitarbeiters und eine finanzielle Entschädigung erfordert werden. Da die Mitarbeiter in der aktuellen Epidemie-Krise dazu verpflichtet sind die Homeoffice-Tätigkeit zu akzeptieren und diese Maßnahme nicht vom Arbeitgeber gewünscht ist, sondern für ihn auch zur Pflicht geworden

ist, ist davon auszugehen, dass ein Gericht den Anspruch auf eine solche Entschädigung im aktuellen Kontext verweigern sollte, weil die Voraussetzungen hierfür nicht erfüllt sind. Diese Frage wurde jedoch bis heute offen gelassen.

5. **Wie kann die Einführung des Home-Office umgesetzt werden?**

- **Deutschland**

Es sollte in jedem Fall **die Zustimmung des Arbeitnehmers eingeholt werden** (eine einseitige Zuweisung ist nach aktueller Rechtsprechung unzulässig). Insbesondere, da Aspekte wie Haftung, Aufwendungsersatz, Zugangsrecht des Arbeitgebers sowie Arbeitsschutzrecht geregelt werden sollten, empfiehlt es sich, eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer zu schließen.

Ist ein **Betriebsrat** vorhanden, so ist dieser zu beteiligen.

- **Frankreich**

Arbeit im Homeoffice kann während der Krisenzeit ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Arbeitnehmers eingeführt werden. Nichtdestotrotz ist die Übermittlung einer Informationsnotiz über die Hintergründe, die Bedingungen und die Dauer der Arbeit im Home-Office auch in dieser Krisenzeit unabdingbar, sollte das Unternehmen (noch) nicht über eine Homeoffice-Charta oder über eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema verfügen.

Bei Bestehen eines Comité social et économique (CSE) soll dieser vor Einführung der Arbeit im Homeoffice grundsätzlich informiert und angehört werden.

6. **Kann die Arbeit im Home-Office Auswirkungen auf das anwendbare Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht oder Einkommenssteuerrecht haben?**

- **Anwendbares Arbeitsrecht**

Ja.

Artikel 8 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008: Arbeitsverträge unterliegen grundsätzlich dem von den Parteien gewählten Recht.

Jedoch darf die Rechtswahl der Parteien darf nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen des Rechts des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus dem Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, entzogen wird.

Sollte der Arbeitnehmer aufgrund der (dauerhaften) Beschäftigung im Home-Office seine Arbeit

gewöhnlich im Ausland verrichten, so kann dies dazu führen, dass (zusätzlich) das zwingende ausländische Recht zu beachten ist.

- **Anwendbares Sozialversicherungsrecht**

Ja, aber erst nach 24 Monaten, wenn der Rahmen einer Entsendung gewählt wird.

Artikel 11 der Verordnung EG Nr. 883/2004: Eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedstaats, in dem sie diese Beschäftigung oder Tätigkeit ausübt (= Arbeitsort).

Wenn der Arbeitnehmer in mehreren Staaten beschäftigt ist (Mehrfachbeschäftigung), ist er im Staat seines Wohnsitzes versichert, wenn er dort den wesentlichen Teil seiner Tätigkeit im Staate seines Wohnsitzes ausübt (25 % oder mehr).

Eine Person kann aber für bis zu 24 Monate (u. U. verlängerbar auf 6 Jahre) ins EWR-Ausland (oder die Schweiz) entsandt werden, ohne dass sich die Sozialversicherungspflicht ändert.

Corona-Pandemie bedingte Besonderheit für Grenzgänger: Arbeitnehmer gelten auch dann weiterhin im Beschäftigungsstaat als sozialversicherungspflichtig, falls sie ihre Tätigkeit aufgrund der Corona-Pandemie nunmehr ganz oder teilweise im Home-Office erbringen.

- **Einkommenssteuerrecht**

Ja, denn grundsätzlich ist der Arbeitnehmer in dem Staat zu besteuern, in dem er seinen Wohnsitz hat (Grundsatz der Besteuerung des Welteinkommens im Ansässigkeitsstaat).

Für Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz in einem EU-Mitgliedsstaat haben und ihre Tätigkeit in einem anderen Mitgliedsstaat ausüben, gelten jedoch besondere Regeln. Ab dem Moment, in dem die Situation einer Person die Kriterien für eine Zuordnung zu zwei oder mehreren Staaten erfüllt, sind die Doppelbesteuerungsabkommen der entsprechenden Länder heranzuziehen. Grundsätzlich gilt demnach, dass der gewöhnliche Aufenthalt außerhalb der Bundesrepublik liegt, wenn sich der Arbeitnehmer im Jahr (in den meisten DBA Kalenderjahr) mehr als 183 Tage im Ausland aufhält.

2022-01-03

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
10 –12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com