

# Tele-Arbeit im Home-Office

Wenn Arbeitnehmer ihre Arbeiten zu Hause leisten, ergeben sich Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber. Doch die Arbeit im Home-Office birgt auch Risiken.

Von Jochen Halter

Arbeitnehmer, die im Home-Office arbeiten, können ihre Arbeitszeit teilweise selbst gestalten und zu Hause Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren. Darüber hinaus spart er ohne den täglichen Weg zur Arbeit Zeit sowie Fahrtkosten. Diese Vorteile für den Arbeitnehmer können dafür sorgen, dass die Arbeitsqualität und -produktivität erhöht wird. Der Arbeitgeber profitiert auch durch geringere Büro- und Raumkosten.

Andererseits besteht für den Arbeitnehmer die Gefahr, Beruf und Freizeit nicht mehr klar zu trennen. Auch kann die Anwesenheit anderer Personen in der Wohnung die Effektivität der Arbeit beeinträchtigen. Bei ausschließlicher Telearbeit von zu Hause aus ist zudem der Verlust von Kontakten zum Betrieb zu befürchten. Dies kann die

Karrierechancen beeinträchtigen. Dem Arbeitgeber fehlen Kontrollmöglichkeiten und auch die Kommunikation mit dem Home-Office-Arbeitnehmer wird erschwert. Zusätzlich besteht die Gefahr, dass vertrauliche Daten und Informationen an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte an Unbefugte gelangen.

**Klare Regelungen** Deshalb bedarf flexibles Arbeiten im Home-Office klarer arbeitsvertraglicher Regelungen, entweder im schriftlichen Arbeitsvertrag oder in einem Zusatzvertrag.

Da das Arbeits- und Arbeitsschutzrecht auch im Home-Office gilt, muss für den Arbeitgeber ein Zutrittsrecht zu den Räumen des Arbeitnehmers vereinbart werden, um die Einhaltung dieser Vorschriften zu kontrollieren. Sofern ein Betriebsrat besteht, sind dessen Mitbestimmungsrechte zu beachten, wobei in diesem Fall zweckmäßigerweise Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden sollten. Auch muss geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer zu Hause arbeiten darf und wann der Arbeitgeber verlangen darf, dass der Arbeitnehmer ausnahmsweise an einem solchen Home-Office-Tag

– etwa für eine wichtige Besprechung – im Betrieb anwesend sein muss. Wie die Arbeitszeit zu erfassen ist und ob der Arbeitnehmer zu Kernarbeitszeiten im Home-Office für Arbeitgeber, Kollegen und Kunden erreichbar sein muss, bedarf ebenfalls einer Festlegung.

Geregelt werden müssen auch die vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellenden Arbeitsmittel und die Frage, wer die Kosten für Wartung und Unterhaltung dieser Arbeitsmittel trägt. Auch bedarf es einer Regelung, ob der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem vertraglichen Entgelt für die Tätigkeit auch Aufwendungsersatz für die Nutzung seiner privaten Räume, die Reinigungs-, Energie- und Heizkosten sowie sonstige Unterhaltskosten beanspruchen kann.



Zur Person

Rechtsanwalt Jochen Halter ist in der Sozietät Halter & Stiegele in Heilbronn mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Bau- und Architektenrecht sowie Inkasso tätig.

## HALTER & STIEGELE RECHTSANWÄLTE

### Dr. Rudolf Halter

Gesellschafts-, Handels- & Wirtschaftsrecht | Bankrecht  
Haftungsrecht | Insolvenzrecht

### Kerstin Halter

Miet- & Pachtrecht | Maklerrecht  
Bank- & Leasingrecht  
Handels- & Vertriebsrecht

### Dr. Andreas Stiegele

Erbrecht | Ehe- & Familienrecht  
Immobilien- & Grundbuchrecht  
Gewerbliches Mietrecht

### Jochen Halter

Arbeitsrecht | Kauf- & Werkvertragsrecht | Baurecht |  
Architektenrecht | Inkasso

Wir sind vornehmlich im Wirtschafts-, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Bankrecht, Leasingrecht, Immobilien und gewerblichen Mietrecht sowie allgemeinen Zivilrecht tätig. Weitere Schwerpunkte bilden das Erbrecht und die Unternehmensnachfolge sowie das Ehe- und Familienrecht.



Ferdinand-Braun-Straße 17 | 74074 Heilbronn | Fon 07131 - 9670-0 | Fax - 9670-80

[www.halter-stiegele.de](http://www.halter-stiegele.de)