

Das neue Telearbeitsgesetz – Flexibles Arbeiten leichter gemacht?

Seit April 2021 gab es coronabedingt arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen für das Arbeiten in der eigenen Wohnung des/r Arbeitnehmers/in (Homeoffice). Entsprechende Regelungen sollen künftig auch dann gelten, wenn Arbeitnehmer/innen nicht in ihrer eigenen Wohnung, sondern an einem anderen Ort (zB Urlaubsort, Kaffeehaus) Telearbeit erbringen. Die Bundesregierung hat nunmehr einen Entwurf eines Telearbeitsgesetzes vorgelegt, dessen parlamentarische Beschlussfassung noch abzuwarten bleibt. Der Entwurf sieht vor, dass mit Wirksamkeit ab dem 1.1.2025 Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen einvernehmlich und schriftlich arbeitsrechtliche Telearbeitsvereinbarungen treffen können.

Als Telearbeitsorte können einvernehmlich vereinbart werden:

- Haupt- und Nebenwohnsitz des/r Arbeitnehmers/in
- Wohnung eines Angehörigen
- vom/n Arbeitnehmer/in angemietete Büroräumlichkeiten (= Coworking-Spaces)
- andere Orte, wie zB Kaffeehaus, Park, Freibad
- Urlaubsort (Hotel, Ferienwohnung)

Der/Die Arbeitgeber/in ist grundsätzlich zur Bereitstellung der für die Telearbeit erforderlichen digitalen Arbeitsmittel verpflichtet. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn der/die Arbeitgeber/in angemessen zu den Kosten der vom/n Arbeitnehmer/in gestellten digitalen Arbeitsmittel beiträgt.

Für Zwecke der Sozialversicherung (Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen) ist zwischen Telearbeit im engeren Sinn und Telearbeit im weiteren Sinn zu unterscheiden:

- Telearbeit im engeren Sinn erfolgt am Haupt- und Nebenwohnsitz des/r Arbeitnehmers/in. Sie kann auch in der Wohnung eines nahen Angehörigen sowie in Coworking-Spaces erfolgen, wenn diese Örtlichkeiten in der Nähe des Wohnsitzes des/r Arbeitnehmers/in oder des Arbeitgeberbetriebes liegen.
- Bei Telearbeit im engeren Sinn gilt der Unfallversicherungsschutz sowohl bei der Arbeitsleistung als auch auf dem Weg zu diesen Orten.
- Telearbeit im weiteren Sinn erfolgt an den anderen Orten (zB Kaffeehaus, Urlaubsort). Hier deckt der Versicherungsschutz nur die eigentliche Arbeitsleistung ab und nicht Ereignisse auf dem Weg zum Telearbeitsort.

Einkommensteuerlich soll der/die Arbeitgeber/in ab 1.1.2025 an Stelle des bisherigen Home-office-Pauschales ein gleichwertiges Telearbeitspauschale steuerfrei auszahlen können. Dieses beträgt wie bisher maximal € 3 pro Telearbeitstag, für höchstens 100 Tage/Jahr.

Wesentlich für die Telearbeit ist, dass die Arbeitsleistung im Rahmen der Telearbeit regelmäßig und damit wiederholt in bestimmten Zeitabständen erbracht wird. Soll die Arbeitsleistung lediglich im Anlassfall außerhalb der Örtlichkeiten des Unternehmens erfolgen, ohne dass von den Arbeitsvertragsparteien weitere regelmäßige auswärtige Einsätze beabsichtigt wären, so liegt keine Telearbeit vor.

Bei der Telearbeit gelten die gleichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen wie im Büro (insbesondere DSGVO und DSG). In der Vereinbarung können folgende datenschutzrechtliche Fragestellungen berücksichtigt werden:

- Festlegung der datenschutzrechtlichen Verantwortung für die Datenverarbeitung und die Datensicherheit bei Telearbeit, insbesondere, wenn mit digitalen Arbeitsmitteln des/r Arbeitnehmer/in gearbeitet wird;
- Auflagen zur sicheren Verwahrung von Zugangsdaten und Passwörtern zu digitalen Geräten bei Telearbeit; Vorgaben für die sichere Verwahrung des digitalen Gerätes sowie von Datenträgern und Ausdrucken;
- sichere Löschung von personenbezogenen Daten auf den digitalen Geräten des/r Arbeitnehmer/in;
- Verwendung von externen Datenträgern und deren Absicherung (zB Verschlüsselung);
- Hinweise auf die auch bei Telearbeit geltende Meldepflicht für Datenschutzverletzungen (Data Breach) sowie die Haftung für Schäden durch Datenschutzverletzungen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung der notwendigen Dokumente und stehen für Rückfragen jederzeit zur Verfügung.