

Oberthür/Chandna-Hoppe

Mobile Work



# Mobile Work

Rechtsfragen zu Homeoffice  
und mobiler Arbeit

Handbuch

Herausgegeben von

**Dr. Nathalie Oberthür**

Rechtsanwältin Köln

und

**Dr. Katja Chandna-Hoppe**

Akademische Rätin a. Z. Universität Bonn

2024



Zitiervorschlag:  
Oberthür/Chandna-Hoppe Mobile Work-HdB/Bearbeiter Rn. 1

**beck.de**

ISBN 978 3 406 79650 0

© 2024 Verlag C.H.Beck oHG  
Wilhelmstraße 9, 80801 München  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH  
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpar  
Umschlag: Druckerei C.H.Beck Nördlingen



[chbeck.de/nachhaltig](https://chbeck.de/nachhaltig)

Gedruckt wird auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier  
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.  
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes  
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

## Vorwort

Die Arbeitswelt unterliegt stetiger Veränderung. Eine zentrale Veränderung beruht auf der Zunahme ortsflexibler Beschäftigung – Mobile Work. An die Stelle des betrieblichen Arbeitsorts als festem arbeitsrechtlichen – aber auch sozialen – Anknüpfungspunkt treten unterschiedliche Arbeitsorte im privaten oder öffentlichen Bereich. Zugleich ist Mobile Arbeit nicht auf das Inland begrenzt, sondern wird, wie schon die Wortneuschöpfung *Workation* zeigt, zunehmend auch außerhalb des deutschen Rechtsraums erbracht.

Die freie Wahl des Arbeitsortes verspricht höhere Selbstbestimmung und Flexibilität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Personalwirtschaftliche Studien zeigen, dass Mobile Arbeit ein zentrales Instrument für die Gewinnung von Fachkräften ist. Zugleich wirft die ortsflexible Arbeit vielfältige individual- und kollektivarbeitsrechtliche Fragen auf. Die rechtliche Gestaltung ist damit entscheidend für die Realisierung des Zukunftsversprechens von Mobiler Arbeit.

Die Konzeption des Arbeitsverhältnisses mit der Erbringung weisungsabhängiger und fremdbestimmter Arbeit durch die Arbeitnehmer ist eng mit einem arbeitgeberseitig festgelegten Arbeitsort verbunden. Eine vollständig orts- und zeitflexible Tätigkeit kann damit statusrelevant werden. Auch ist für den Umgang mit Mobiler Arbeit entscheidend, inwieweit Arbeitnehmer einen Anspruch auf Mobile Arbeit haben und unter welchen Umständen eine spätere Einschränkung zulässig sein kann.

Die mit der örtlichen Verlagerung der Arbeitsleistung einhergehende Überschneidung des privaten und beruflichen Bereichs stellt besondere Anforderungen an die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Unternehmen. Sie führt auch zu Abgrenzungsproblemen bei Arbeits- und Wegeunfällen, auf die der Gesetzgeber im Unfallversicherungsrecht 2021 mit einer Novellierung von § 8 SGB VII reagiert hat. Weitere Fragen ergeben sich im Arbeitsschutz- und Arbeitszeitrecht, wenn die Einflussnahme der Unternehmen auf das räumliche und sachliche Substrat und den Umfang der Arbeitstätigkeit begrenzt ist.

Doch nicht allein auf die individualarbeitsrechtliche Ebene hat Mobile Arbeit wesentlichen Einfluss. Mobile Arbeit führt auch dazu, dass sich Arbeitnehmer nicht mehr mit vergleichbarer Häufigkeit und Intensität an dem jeweiligen betrieblichen Arbeitsort begegnen. Dies birgt Herausforderungen für die Betriebsverfassung, nicht nur für die rechtssichere Gestaltung der Betriebsratsarbeit in digitalisierten betrieblichen Strukturen, sondern auch im Hinblick auf die mobile und digitale Gestaltung der Arbeit der Arbeitnehmervertretungen.

Dieses Werk soll die arbeitsrechtlichen Aspekte Mobiler Arbeit in einem Handbuch wissenschaftlich und zugleich praxisnah unter Einbeziehung personalwirtschaftlicher, steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Aspekte darstellen. In dem Bemühen um eine grundlegende und zugleich aktuelle Aufarbeitung der Problemstellungen Mobiler Arbeit berücksichtigt das vorliegende Werk Rechtsprechung und Gesetzgebung bis Oktober 2023.

Wir danken an dieser Stelle allen Vertreterinnen und Vertretern des Verlages C.H. BECK für die Unterstützung und die professionelle Begleitung des Werks, allen Autorinnen und Autoren für ihre wertvollen Beiträge sowie den Mitarbeiterinnen und

## Vorwort

---

Mitarbeitern des Lehrstuhls von Professor Dr. Waltermann, Universität Bonn, die zum Gelingen dieses Werks beigetragen haben. Es ist uns bewusst, dass die tatsächlichen und rechtlichen Fragen rund um die Mobile Arbeit umfassend und auch weiterhin in der Entwicklung befindlich sind. Anmerkungen und Ergänzungen zu dem vorliegenden Werk sehen wir deshalb mit Freude entgegen.

Köln und Bonn, im November 2023

*Nathalie Oberthür  
Katja Chandna-Hoppe*

## Verzeichnis der Bearbeiterinnen und Bearbeiter

*Dr. Andrea Bonanni*  
Rechtsanwältin Köln

*Dr. Katja Chandna-Hoppe*  
Akademische Rätin a. Z. Universität Bonn

*Dr. Carmen Freyler*  
Akademische Rätin a. Z. Universität Augsburg

*Juniorprofessor Dr. Stephan Gräf*  
Universität Konstanz

*Dr. rer. oec. Josephine Charlotte Hofmann*  
Fraunhofer IAO Stuttgart

*Dr. Nina Kuntschik*  
Rechtsanwältin und Steuerberaterin Düsseldorf

*Jürgen Markowski*  
Rechtsanwalt Offenburg

*Dr. Nathalie Oberthür*  
Rechtsanwältin Köln

*Dr. Daniela Rindone*  
Rechtsanwältin Köln

*Professor Dr. Jens M. Schubert*  
Leuphana Universität Lüneburg

*Dr. Ralf Steffan*  
Rechtsanwalt Köln

*Dr. Jürgen vom Stein*  
Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

*Volker Stück*  
Rechtsanwalt Bonn

*Dr. Bernd Wiebauer*  
Richter am Arbeitsgericht Rosenheim





# Inhaltsverzeichnis

|  |     |
|--|-----|
| Vorwort .....  | V   |
| Verzeichnis der Bearbeiterinnen und Bearbeiter ..... | VII |
| Abkürzungsverzeichnis .....                          | XXI |
| Literaturverzeichnis .....                           | XXV |

## A. Einführung

|   |    |
|---|----|
| I. Mobile Work und Home-Office .....  | 2  |
| 1. Rückblick .....  | 2  |
| 2. Einblick .....   | 3  |
| a) Begriffsbestimmung .....   | 3  |
| aa) Verwendung der Begriffe in den Normtexten .....   | 3  |
| bb) Abgeleitete Begriffsdefinition .....  | 4  |
| b) Abgrenzungen .....   | 6  |
| aa) Heimarbeit .....  | 6  |
| bb) Wechselnder Einsatzort .....  | 6  |
| cc) Desksharing .....   | 7  |
| dd) Coworking .....   | 7  |
| c) Gesetzgeberische Aktivitäten .....   | 7  |
| d) Verbreitung in der Praxis .....  | 8  |
| aa) Bundesrepublik Deutschland .....  | 8  |
| bb) Ländervergleich .....   | 9  |
| 3. Ausblick .....   | 10 |
| a) Koalitionsvertrag .....  | 10 |
| b) Position der Verbände .....  | 11 |
| c) Bewertung .....  | 11 |
| II. Praktische Herausforderungen: Mobile Work in der Personalarbeit .....   | 12 |
| 1. Mobile Work/Hybrides Arbeiten als natürlicher Bestandteil unserer<br>Arbeitswelt .....                                   | 12 |
| 2. Mobile Work als Teil des Gesamtpaketes und der Arbeitgeberattraktivität .....  | 13 |
| a) Hybrides und damit mobiles Arbeiten ist gekommen, um zu bleiben ...  | 13 |
| b) Der Fachkräftemangel hält an .....   | 13 |
| c) Recruiting und Onboarding sind deutlich anspruchsvoller geworden ...   | 14 |
| aa) „Full-remote“ Stellen für immerhin knapp 15 Prozent der<br>Befragten bereits gelebte Praxis .....                       | 14 |
| bb) Arbeitgeberattraktivität und Produktivität sind die zentralen Treiber<br>hybrider und damit mobiler Arbeitsformen ..... | 15 |
| 3. Spezifische personalwirtschaftliche Themen rund um Mobile Arbeit .....   | 16 |
| a) Bindung und Informalität .....   | 16 |
| b) Gesundheit .....   | 17 |
| c) Innovationsfähigkeit und Wissensaustausch .....  | 17 |

|  |    |
|--|----|
| d) Eine weitere Herausforderung: Die Gerechtigkeitsdebatte .....   | 19 |
| e) Führungskonzepte und Herausforderung für Führungsarbeit bei mobiler Arbeit .....  | 20 |
| aa) Einbindung, Informalität, die Gruppe „zusammenhalten“ – die emotionalen Themen haben sich als die schwierigsten herausgestellt ..... | 21 |
| bb) Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte, die mit mobil arbeitenden Kollegen und Kolleginnen umgehen sollen? .....                 | 22 |
| cc) Die Krise und ihre Bewältigung hat auch in Bezug auf das Führungsverständnis starke Spuren hinterlassen .....                        | 23 |
| dd) Führung im Wandel – verstärkt durch die Coronapandemie und die massive Ausbreitung mobiler Arbeit .....                              | 23 |
| 4. Fazit aus personalwirtschaftlicher Perspektive .....  | 24 |
| III. Arbeitnehmerbegriff .....   | 25 |
| 1. Maßgebliches Abgrenzungsmerkmal: persönliche Abhängigkeit .....   | 26 |
| 2. Bedeutung des unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs .....  | 28 |
| 3. Herausforderung des Arbeitnehmerbegriffs durch mobile Arbeit .....  | 30 |
| 4. Besondere Arbeitsformen (Plattformarbeit/Crowdworker) .....   | 32 |
| a) Anreizsystem vs. Weisungsunterworfenheit .....  | 33 |
| b) Unionsrechtliche Regelung der Plattformarbeit .....   | 34 |
| 5. Mobil arbeitende Selbständige .....   | 35 |
| a) Arbeitnehmerähnliche Selbständige .....   | 35 |
| b) Sonderform: Heimarbeiter .....  | 36 |
| c) Rechtsfolgen: begrenztes Schutzniveau .....   | 37 |

## **B. Rechtsgrundlagen und individualarbeitsrechtliche Kernfragen mobiler Arbeit**

|  |    |
|--|----|
| I. Rechtsgrundlagen Mobiler Arbeit .....   | 39 |
| 1. Einseitige Anordnung Mobiler Arbeit durch den Arbeitgeber .....                     | 41 |
| a) Arbeitsvertragliche Vereinbarung Mobiler Arbeit .....                               | 41 |
| aa) Vereinbarungen in AGB .....  | 41 |
| bb) Grenzen der Versetzung bei Individualabreden .....                                 | 42 |
| b) Keine arbeitsvertragliche Regelung Mobiler Arbeit .....                             | 42 |
| aa) Grenzen des Weisungsrechts .....   | 42 |
| bb) Erweiterung des Weisungsrechts in Notsituationen .....                             | 43 |
| cc) Zulässigkeit direktionsrechtserweiternder Versetzungsklauseln .....                | 44 |
| c) Leistungshindernisse, Nebenpflichten des Arbeitnehmers und Annahmeverzugslohn ..... | 45 |
| aa) Leistungssichernde Nebenpflichten des Arbeitnehmers .....                          | 45 |
| bb) Vergütungsrechtliche Konsequenzen: Annahmeverzugslohn .....                        | 46 |
| 2. Gesetzliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf Mobile Arbeit .....                     | 47 |
| a) Allgemeiner gesetzlicher Anspruch .....   | 47 |
| aa) Unionsrechtliche Rahmenbedingungen .....   | 48 |
| bb) Kein allgemeiner gesetzlicher Anspruch nach geltender Rechtslage .....             | 50 |
| cc) Kein Anspruch auf Mobile Arbeit aus § 618 BGB .....                                | 50 |

|  |    |
|--|----|
| b) Spezialgesetze .....  | 51 |
| aa) Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes<br>(§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX) .....  | 51 |
| bb) Schutzmaßnahmen bei Gefährdungen einer Arbeitnehmerin<br>während Schwangerschaft und Stillzeit (§§ 9 Abs. 2 S. 1, 13 Abs. 1<br>Nr. 1 MuSchG) ..... | 54 |
| cc) Anspruch von Beschäftigten der Bundesgerichte sowie der<br>unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung aus § 16 Abs. 2<br>BGlG .....            | 54 |
| dd) Sonderregelungen während der Coronapandemie .....  | 55 |
| 3. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Tätigkeit im Home- oder<br>Mobile Office .....  | 56 |
| a) Kollektiv- und individualvertragliche Grundlagen .....  | 56 |
| aa) Individualarbeitsvertragliche Regelung .....   | 56 |
| bb) Tarifvertragliche Regelungen .....   | 58 |
| cc) Betriebsvereinbarungen .....   | 58 |
| b) Anspruchsgrundlagen bei fehlender individual- oder<br>kollektivvertraglicher Regelung .....   | 59 |
| aa) Konkretisierung des Weisungsrechts .....   | 59 |
| bb) Grenzen der Rückholung des Arbeitnehmers in den Betrieb .....  | 61 |
| cc) Leistungssichernde Nebenpflichten des Arbeitgebers .....   | 62 |
| II. Arbeitsrechtliche Kernfragen einer Tätigkeit im Home- oder Mobile Office   | 64 |
| 1. Die Ausstattung des Mobilien Arbeitsplatzes .....   | 64 |
| a) Grundsatz der Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber   | 65 |
| aa) Dogmatischer Ausgangspunkt .....   | 65 |
| bb) Umfang der Verpflichtung des Arbeitgebers .....  | 66 |
| cc) Ausstattung von Telearbeitsplätzen iSd § 2 Abs. 7 ArbStättV .....  | 67 |
| dd) Rechtsfolgen der Überlassung von Arbeitsmitteln und<br>Rückgabepflichten .....   | 69 |
| ee) Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers .....  | 70 |
| b) Einsatz von Arbeitsmitteln im Eigentum des Arbeitnehmers – Bring<br>your own device .....   | 73 |
| aa) Datenschutzrecht .....   | 73 |
| bb) Herausgabe der Arbeitsmittel .....   | 74 |
| cc) BYOD-Vereinbarungen .....  | 74 |
| c) Weisungen zum Umgang mit Arbeitsmitteln .....   | 75 |
| 2. Haftung und Risikotragung .....   | 76 |
| a) Betriebsrisiko .....  | 76 |
| aa) Gesetzliche Ausschlussgründe .....   | 77 |
| bb) Vertragliche Abbedingung des § 615 S. 3 BGB .....  | 78 |
| b) Haftung bei Mobiler Arbeit .....  | 78 |
| aa) Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber .....  | 78 |
| bb) Haftung von Haushaltsangehörigen und anderen Dritten .....   | 83 |
| cc) Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten .....  | 85 |

|   |    |
|---|----|
| 3. Weisungen .....  | 85 |
| 4. Beendigung der Mobilen Arbeit .....                        | 86 |
| a) Beendigung durch den Arbeitnehmer .....                    | 86 |
| b) Beendigung durch den Arbeitgeber .....                     | 87 |
| aa) Arbeitsvertragliche Vereinbarung Mobiler Arbeit .....     | 87 |
| bb) Keine arbeitsvertragliche Regelung des Arbeitsorts .....  | 88 |
| 5. Kündigungsrechtliche Bedeutung von Mobiler Arbeit .....    | 89 |
| a) Betriebsbegriff und Anwendbarkeit des KSchG .....          | 89 |
| b) Mobile Arbeit und Änderungskündigung .....                 | 90 |
| aa) Begründung mobiler Arbeit durch Änderungskündigung .....  | 90 |
| bb) Beendigung Mobiler Arbeit durch Änderungskündigung .....  | 91 |
| c) Besonderheiten bei Beendigungskündigungen .....            | 93 |
| aa) Personenbedingte Kündigung .....                          | 93 |
| bb) Verhaltensbedingte Kündigung .....                        | 95 |
| cc) Betriebsbedingte Kündigung .....                          | 96 |
| III. Rechtliche Gestaltung .....                              | 97 |
| 1. Rechtsgrundlagen .....                                     | 97 |
| 2. Regelungsbeispiel: Muster einer Betriebsvereinbarung ..... | 99 |

## **C. Mobile Work und Betriebsverfassung**

|  |     |
|--|-----|
| I. Mobile Work und die Grundbegriffe der Betriebsverfassung .....        | 108 |
| 1. Kriterien des Betriebsbegriffs der Betriebsverfassung .....           | 109 |
| 2. Mobile Work und Betriebszugehörigkeit .....                           | 112 |
| a) Einbindung in die Betriebsorganisation .....                          | 112 |
| b) Unterschiedliche/mehrfache Betriebszugehörigkeit .....                | 114 |
| c) Mobile Work ohne Betrieb? .....                                       | 116 |
| d) Mobile Work in Matrixstrukturen .....                                 | 117 |
| aa) Führung in der Matrix und in der agilen Organisation .....           | 117 |
| bb) Abgrenzung zur (verdeckten) Arbeitnehmerüberlassung .....            | 121 |
| cc) Lösung in gewillkürten Betriebs(rats-)strukturen? .....              | 123 |
| 3. Relevanz sonstiger Betriebsbegriffe .....                             | 125 |
| a) Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzrechts .....                     | 126 |
| b) Betriebsbegriff in der Massenentlassung .....                         | 128 |
| c) Der Betrieb im Betriebsübergang .....                                 | 130 |
| d) „Betriebsbegriff“ im SGB IX .....                                     | 132 |
| II. Mobile Betriebsratsarbeit .....                                      | 133 |
| 1. Erste Einordnung .....  | 133 |
| a) Allgemeiner rechtlicher Rahmen .....                                  | 134 |
| b) Neue Herausforderungen in der Betriebsratsarbeit .....                | 135 |
| c) Chancen und konzeptionelle Grenzen digitaler Betriebsratsarbeit ..... | 136 |
| d) Exkurs: Praktische Anwendung .....                                    | 137 |
| e) Begrifflichkeiten .....   | 139 |

|  |     |
|--|-----|
| 2. Wesentliche Vorfragen .....   | 140 |
| a) Wirksamkeit von Beschlüssen .....   | 140 |
| b) Ort der Betriebsratsleistung .....  | 142 |
| 3. Digitale Betriebsratssitzungen .....  | 144 |
| a) Voraussetzungen für eine Video- bzw. Telefonkonferenz .....   | 145 |
| aa) Festlegung der Voraussetzungen in der Geschäftsordnung des Betriebsrats .....                          | 146 |
| bb) Kein fristgemäßer Widerspruch eines Viertels der Betriebsratsmitglieder .....                          | 148 |
| cc) Keine Möglichkeit der Kenntnisnahme vom Inhalt der Sitzung durch Dritte/Nichtöffentlichkeit .....      | 150 |
| dd) Keine Aufzeichnung der Sitzung .....   | 151 |
| ee) Rolle des Betriebsratsvorsitzenden .....   | 151 |
| b) Hybride Sitzungen und Erforderlichkeit .....  | 152 |
| c) Beschlussfassung/gremieninterne Wahlen .....  | 152 |
| d) Größenfragen .....  | 154 |
| e) Geltung für andere Gremien und Ausschüsse .....   | 154 |
| f) Exkurs BPersVG/kirchliche Mitbestimmungsregelungen .....  | 155 |
| 4. Andere digitale Aufgabenerfüllung des Betriebsrats .....  | 160 |
| a) Sprechstunden .....   | 160 |
| b) Monatsgespräch .....  | 160 |
| c) Kommunikation .....   | 161 |
| aa) Im Betriebsratsgremium .....   | 161 |
| bb) Mit der Belegschaft und anderen Gremien .....  | 161 |
| 5. Kostenfragen .....  | 162 |
| a) § 40 BetrVG .....   | 162 |
| b) § 37 Abs. 2, 3 BetrVG .....   | 163 |
| c) § 80 Abs. 3 BetrVG .....  | 165 |
| 6. Regelung durch Tarifvertrag? .....  | 165 |
| 7. Weiterentwicklung .....   | 166 |
| III. Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Mobile Work .....   | 166 |
| 1. Vorüberlegung .....   | 166 |
| 2. Betriebsverfassungsrechtliche Aufgabenstellungen für den Betriebsrat im Rahmen von Mobiler Arbeit ..... | 167 |
| a) Überwachungspflicht aus § 80 Abs. 1 BetrVG .....  | 167 |
| b) Besondere Förderungspflichten des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 BetrVG .....                             | 168 |
| aa) Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen .....  | 168 |
| bb) Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer .....   | 169 |
| cc) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit .....                                     | 169 |
| dd) Förderung des betrieblichen Umweltschutzes .....   | 169 |
| 3. Informations- und Beratungsrechte aus § 90 Abs. 1 BetrVG .....  | 169 |
| a) Information und Beratung .....  | 169 |
| b) Zeitpunkt der Information und Beratung .....  | 171 |
| c) Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse .....                               | 171 |

|  |     |
|--|-----|
| 4. Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG .....  | 171 |
| a) Ausgestaltung von Mobiler Arbeit, die mittels Informations- und<br>Kommunikationstechnik erbracht wird, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ..... | 172 |
| aa) Allgemeines .....  | 172 |
| bb) Begriff „Mobile Arbeit“ im Sinne von Nr. 14 .....  | 173 |
| cc) Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie als<br>Voraussetzung .....   | 174 |
| dd) Zeitliche Aspekte .....  | 175 |
| ee) Anknüpfungspunkt der Mitbestimmung .....   | 175 |
| ff) Umfang des Mitbestimmungsrechtes .....   | 176 |
| b) Ordnung im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....  | 176 |
| c) Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG .....  | 177 |
| d) Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen, § 87<br>Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....  | 179 |
| e) Mitbestimmung bei Regelungen des Arbeitsschutzes, § 87 Abs. 1 Nr. 7<br>BetrVG .....   | 179 |
| 5. Mitbestimmung bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG .....  | 180 |
| 6. Mitbestimmung bei Qualifizierungsmaßnahmen, §§ 96, 97 BetrVG .....  | 181 |
| 7. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG in<br>Zusammenhang mit Mobiler Arbeit .....                             | 181 |
| a) Einstellung .....   | 182 |
| b) Versetzung .....  | 182 |
| c) Verfahren .....   | 182 |
| IV. Mitbestimmung des Personalrats bei Arbeitsformen außerhalb der<br>Dienststelle, § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG .....                        | 183 |
| <br><b>D. Datenschutz, IT Sicherheit und Geschäftsgeheimnisschutz</b>  |     |
| I. Herausforderungen bei Mobiler Arbeit, Datenschutz und<br>Informationstechnologie .....  | 187 |
| II. Rechtliche Grundlagen .....  | 188 |
| 1. Anforderungen des Datenschutzrechts .....   | 188 |
| 2. Anforderungen des Geschäftsgeheimnisschutzes .....  | 191 |
| 3. Vorgaben des anwaltlichen Berufsrechts .....  | 192 |
| III. Datenschutzrechtliche Verantwortung .....   | 192 |
| 1. Verantwortung des Arbeitgebers .....  | 192 |
| 2. Verantwortung des Betriebsrats .....  | 194 |
| 3. Verantwortung der Arbeitnehmer .....  | 196 |
| 4. Praktische Umsetzung .....  | 197 |
| a) Technisch-organisatorische Maßnahmen .....  | 197 |
| b) Festlegung rechtlicher Rahmenbedingungen .....  | 199 |
| c) Dokumentation und Kontrollpflichten .....   | 199 |

|   |     |
|---|-----|
| IV. Zulässigkeit und Grenzen der Überwachung von Arbeitnehmern in Mobiler Arbeit .....                          | 200 |
| V. Datenübermittlung ins Ausland .....  | 202 |
| VI. Haftung und Sanktionen .....  | 204 |
| 1. Verantwortung der Arbeitnehmer .....   | 204 |
| 2. Verantwortung des Arbeitgebers .....   | 205 |
| 3. Verantwortung des Betriebsrats .....   | 207 |
| <b>E. Arbeitszeitrecht</b>  |     |
| I. Herausforderungen durch Entgrenzung und Begrenzung der Arbeitszeit sowie ständige Erreichbarkeit .....       | 209 |
| 1. Entgrenzung der Arbeitszeit .....  | 210 |
| 2. Ständige Erreichbarkeit .....  | 210 |
| II. Definitionen der Arbeitszeit und Ruhezeit bei mobiler Arbeit im nationalen Recht sowie im Unionsrecht ..... | 211 |
| 1. Arbeitszeit und Ruhezeit .....   | 211 |
| 2. Bereitschaftszeiten .....  | 212 |
| 3. Mobile Work .....  | 213 |
| a) Arbeitszeit und Ruhezeit bei ortsunabhängiger Arbeit .....   | 213 |
| b) Kurzzeitige Arbeitsaufnahme als Arbeitszeit .....  | 213 |
| c) Ständige Erreichbarkeit als Faktum oder Rufbereitschaft .....  | 215 |
| III. Rechtsrahmen und Möglichkeiten der Rechtsentwicklung .....   | 217 |
| 1. Umfang der Arbeitszeit .....   | 217 |
| a) Tägliche Höchstarbeitszeit .....   | 217 |
| b) Wöchentliche Höchstarbeitszeit .....   | 218 |
| c) Abschaffung des Acht-Stunden-Tages .....   | 218 |
| 2. Lage der Arbeitszeit .....   | 219 |
| a) Sonn- und Feiertagsarbeit .....  | 219 |
| b) Unterbrechung der Ruhezeit .....   | 221 |
| c) Einhaltung von Ruhepausen .....  | 222 |
| d) Nachtarbeit .....  | 223 |
| 3. Zwingender Charakter und umfassende Geltung .....  | 224 |
| 4. Verantwortlichkeit für Verstöße .....  | 224 |
| a) Strafbarkeit des Arbeitgebers .....  | 224 |
| b) Vertrauensarbeitszeit .....  | 225 |
| c) Freiwillige Arbeitsleistungen .....  | 226 |
| IV. Arbeitszeiterfassung .....  | 226 |
| 1. Rechtliche Vorgaben und unionsrechtliche Implikationen .....   | 226 |
| a) Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG .....  | 226 |
| b) „Stechuhr-Urteil“ des EuGH .....   | 227 |
| c) Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben durch das BAG .....   | 228 |
| d) Gesetzesinitiative des BMAS .....  | 232 |

|   |     |
|---|-----|
| 2. Arbeitszeiterfassung bei Mobile Work .....   | 232 |
| a) Anforderungen an das System: Objektiv, zugänglich, verlässlich .....                 | 232 |
| b) Technische Umsetzung zwischen Mitarbeiterüberwachung und<br>Selbstaufzeichnung ..... | 235 |
| <b>F. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit</b>   |     |
| I. Der gesetzliche Arbeitsschutz im Überblick .....                                     | 239 |
| 1. Staatliches Arbeitsschutzrecht .....   | 239 |
| a) Arbeitgeberverantwortung .....   | 239 |
| b) Gefährdungsbeurteilung .....   | 240 |
| c) Weitere Arbeitgeberpflichten nach dem ArbSchG .....                                  | 241 |
| d) Untergesetzliche Konkretisierung des Arbeitsschutzes nach ArbSchG ....               | 241 |
| e) Spezialgesetze zum Arbeitsschutz .....   | 242 |
| f) Arbeitsschutzpflichten der Beschäftigten .....                                       | 243 |
| g) Durchsetzung der Arbeitsschutzpflichten .....  | 243 |
| 2. Regelwerke der Unfallversicherung .....  | 243 |
| 3. Privatrechtlicher Arbeitsschutz .....  | 244 |
| 4. Mitbestimmung im Arbeitsschutz .....   | 244 |
| II. Die Geltung des Arbeitsschutzrechts für mobile Arbeit .....                         | 246 |
| 1. Umfassende Geltung .....   | 246 |
| 2. Herausforderungen .....  | 246 |
| a) Arbeitgeberverantwortung .....   | 246 |
| b) Außerbetriebliche Tätigkeit .....  | 247 |
| c) Mobile Work .....  | 247 |
| III. Praktische Umsetzung und rechtliche Pflichten .....                                | 248 |
| 1. Home-Office .....  | 248 |
| a) Streitpunkt Zutrittsrecht .....  | 248 |
| aa) Rechtsgrundlage .....   | 248 |
| bb) Verfassungsrechtlicher Maßstab: Unverletzlichkeit der Wohnung .....                 | 249 |
| cc) Vereinbarung des Zutrittsrechts .....   | 250 |
| b) Durchführung der Gefährdungsbeurteilung .....  | 251 |
| aa) Arbeitgeberpflicht .....  | 251 |
| bb) Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen .....                                   | 252 |
| cc) Festlegung und Durchführung der Schutzmaßnahmen .....                               | 254 |
| dd) Wirksamkeitsüberprüfung .....   | 260 |
| 2. Mobile Arbeit außerhalb des Home-Office .....  | 261 |
| IV. Rechtsfolgen .....  | 262 |
| 1. Vertragsrechtliche Folgen .....  | 262 |
| 2. Haftung des Arbeitgebers .....   | 263 |
| 3. Öffentlich-rechtliche Durchsetzung .....   | 263 |
| 4. Sanktionen .....   | 264 |



**G. Unfallversicherung bei Mobile Work**

|  |     |
|--|-----|
| I. Interessenlage .....  | 265 |
| II. Zugehörigkeit zum versicherten Personenkreis .....                       | 266 |
| III. Reichweite des Versicherungsschutzes bei Mobile Work .....              | 267 |
| 1. Die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls nach § 8 SGB VII .....           | 267 |
| a) Überblick .....   | 267 |
| b) Innerer Zusammenhang und „gespaltene Handlungstendenz“ .....              | 268 |
| c) Unfallkausalität .....  | 269 |
| 2. Die Novellierung des § 8 SGB VII .....                                    | 269 |
| a) Inhalt und Reichweite der Neuregelungen .....                             | 270 |
| b) Der Begriff des mobilen Arbeitens im Rahmen des § 8 SGB VII nF ....       | 271 |
| c) Behandlung von Alt-Fällen .....   | 273 |
| d) Exkurs: Neuregelungen im Beamtenversorgungsrecht .....                    | 274 |
| 3. Einzelne Konstellationen .....  | 274 |
| a) Arbeitsunfälle im Rahmen der eigentlichen versicherten Tätigkeit .....    | 275 |
| b) Betriebswege (insbesondere innerhalb des Home-Office) .....               | 275 |
| aa) Keine Geltung des „Außentürprinzips“ .....                               | 275 |
| bb) Maßgeblichkeit der „objektivierten Handlungstendenz“ .....               | 276 |
| cc) Wege zu und von der Nahrungs-/Getränkeaufnahme oder Toilette .....       | 277 |
| dd) Sonstige Pausenwege .....  | 280 |
| c) Wege zur erstmaligen Aufnahme oder nach Beendigung der Tätigkeit .....    | 280 |
| d) Wege zum und vom Ort der Kinderbetreuung .....                            | 282 |
| aa) Alt-Fälle: Schutz nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 lit. a SGB VII analog? .....     | 282 |
| bb) Neu-Fälle: § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII nF .....                            | 284 |
| 4. Beweisfragen .....  | 285 |
| IV. Haftungsprivileg des Arbeitgebers .....                                  | 287 |
| V. Besonderheiten bei Unfällen im Ausland .....                              | 288 |
| 1. Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts .....               | 288 |
| a) Mobile Tätigkeit in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz ..... | 289 |
| aa) Beschäftigungslandprinzip .....  | 289 |
| bb) Entsendung .....   | 290 |
| cc) Gewöhnliche Mehrfach­tätigkeit .....                                     | 290 |
| dd) Ausnahmevereinbarung .....   | 291 |
| ee) A1-Bescheinigung .....   | 292 |
| b) Mobile Tätigkeit in einem Drittstaat .....                                | 292 |
| aa) Drittstaat mit Sozialversicherungsabkommen .....                         | 293 |
| bb) Drittstaat ohne Sozialversicherungsabkommen .....                        | 293 |
| 2. Besonderheiten bei der Reichweite des Versicherungsschutzes .....         | 295 |
| 3. Besondere Auslandsversicherung und privater Versicherungsschutz .....     | 295 |

## **H. Mobile Work im Ausland/Rechtliche Aspekte bei Mobile Work im EU-Ausland**

|   |     |
|---|-----|
| I. Herausforderungen und Erscheinungsformen .....                   | 297 |
| 1. Anwendbares (Arbeits(vertrags)-)Recht/Rechtswahl .....           | 299 |
| 2. Anwendbarkeit Entsende-Richtlinie/Arbeitsbedingungen .....       | 301 |
| 3. Gerichtsstand .....  | 303 |
| 4. Melde- und Registrierpflichten .....                             | 304 |
| II. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte .....                     | 304 |
| 1. Anwendbares Recht/Internationales Sozialversicherungsrecht ..... | 304 |
| 2. Unionsrechtliche Koordinierung der sozialen Sicherung .....      | 306 |
| a) Ausgangspunkt: VO (EG) Nr. 883/2004 .....                        | 306 |
| b) Grundsatz: Tätigkeitsortprinzip .....                            | 306 |
| c) Regelmäßige Tätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten .....    | 307 |
| d) Entsendung .....   | 308 |
| aa) Handhabung DVKA .....   | 309 |
| bb) Leitlinien der Europäischen Verwaltungskommission .....         | 309 |
| e) Ausnahmevereinbarung .....                                       | 311 |
| f) Pragmatische Handhabung .....                                    | 312 |
| g) Mobile Work im Nicht-EU-Ausland .....                            | 314 |

## **I. Steuerrechtliche Aspekte von Mobile Work**

|  |     |
|--|-----|
| I. Einleitung .....  | 315 |
| II. Steuerliche Behandlung der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit im Inland .....                                       | 317 |
| 1. Grundsätze der Arbeitnehmerbesteuerung .....  | 317 |
| 2. Lohnsteuerpflichtige Zuwendungen .....  | 319 |
| 3. Werbungskosten (Arbeitszimmer, doppelte Haushaltsführung,<br>Fahrt-/Reisekosten, sonstige) .....                  | 320 |
| a) Aufwendungen für ein Arbeitszimmer .....  | 320 |
| b) Home-Office-Pauschale .....   | 322 |
| c) Doppelte Haushaltsführung .....   | 323 |
| d) Fahrt- bzw. Reisekosten; Entfernungspauschale;<br>Verpflegungsmehraufwand .....                                   | 323 |
| e) Sonstige Werbungskosten .....   | 324 |
| III. Steuerliche Behandlung der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit im Ausland<br>(mit Doppelbesteuerungsabkommen) ..... | 325 |
| 1. Überblick .....   | 325 |
| 2. 183-Tage-Regelung (Folgen für in Deutschland/im Ausland ansässige<br>Arbeitnehmer, Sonderfall Grenzgänger) .....  | 325 |
| IV. Steuerliche Behandlung der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit im Ausland<br>(ohne Doppelbesteuerungsabkommen) ..... | 327 |

|  |     |
|--|-----|
| V. Besteuerung des Arbeitgebers bei Mobile Work .....  | 328 |
| 1. Inlandssachverhalte .....   | 328 |
| a) Lohnsteuereinbehalt .....   | 328 |
| b) Gewerbesteuer .....   | 328 |
| 2. Grenzüberschreitende Sachverhalte .....   | 330 |
| a) Mobile Work im Ausland: Begründung einer Auslands-Betriebsstätte ...                      | 330 |
| b) Ausländische Unternehmen mit inländischen Arbeitnehmern –<br>Inlands-Betriebsstätte ..... | 331 |
| VI. Zusammenfassung .....  | 332 |

### **Stichwortverzeichnis**

