

Inhaltsübersicht

1. Kapitel

Einleitung und Problemstellung	27
A. Untersuchungsgegenstand: Das geplante Recht auf Home-Office	27
B. Begriffsbestimmungen	38
C. Einflussbereiche der Digitalisierung – Entwicklung zu einer Arbeitswelt 4.0	52

2. Kapitel

Rechtliche Hürden und Handlungsspielräume der Digitalisierung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht mit Blick auf Home-Office	57
A. Regelungsrahmen des Arbeitsrechts	58
B. Regelungsrahmen des Sozialversicherungsrechts	172
C. Ergebnis zum 2. Kapitel	189

3. Kapitel

Anspruch und Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung aus dem Home-Office <i>de lege lata</i>	192
A. Ausgangslage: Kein genereller gesetzlicher Anspruch	192
B. Weisungsbefugnis des Arbeitgebers für die Einführung von Home-Office	193
C. Anspruch des Arbeitnehmers auf Home-Office durch Einschränkung des Weisungsrechts	200
D. Neubewertung der Situation in Zeiten einer pandemischen Krankheitswelle?	223
E. Ergebnis zum 3. Kapitel	230

Viertes Kapitel

Exkurs – Rechtsvergleich zu bestehenden Ansprüchen auf Home-Office im internationalen Vergleich	232
A. Vermeintlicher Blueprint des niederländischen Vorreitermodells des Rechts auf Home-Office	232
B. Rechtslage im Vereinigten Königreich	234

C. Rechtslage in den USA	237
D. Ergebnis zum 4. Kapitel	238

5. Kapitel

Konzeption und Bewertung des Rechtsanspruchs auf Home-Office <i>de lege ferenda</i>	240
A. Vorüberlegung: Vor- und Nachteile von Home-Office	241
B. Unions- und verfassungsrechtlicher Rahmen eines Rechtsanspruchs auf Home-Office	247
C. Genese der rechtspolitischen Forderung nach einem Recht auf Home-Office in der Literatur – § 8a TzBfG-E	320
D. Erforderliche Tatbestandsvoraussetzungen eines Rechtsanspruches auf Home-Office – Vorschlag des § 8a TzBfG-E	335
E. Bekannte Probleme der Teilzeitanprüche des §§ 8, 9a TzBfG im neuen Gewand? ..	378
F. Alternativ: Tarifvertragliche Regelungen	392
G. Alternativ: Regelungen auf betrieblicher Ebene	394
H. Ergebnis zum 5. Kapitel	399
I. Anhang: Musterbetriebsvereinbarung Home-Office	406

6. Kapitel

Ergebnisse in Form von Schlussthesen	414
A. Thesen zu dem 1. Kapitel: Einleitung und Problemstellung	414
B. Thesen zu dem 2. Kapitel: Rechtliche Hürden und Handlungsspielräume der Digita- lisierung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht am Beispiel Home-Office	414
C. Thesen zu dem 3. Kapitel: Anspruch und Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Ar- beitsleistung aus dem Home-Office <i>de lege lata</i>	417
D. Thesen zu dem 4. Kapitel: Exkurs – Rechtsvergleichender Exkurs zu bestehenden Rechtsansprüchen auf Home-Office im internationalen Vergleich	418
E. Thesen zu dem 5. Kapitel: Erforderliche Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbe- dingungen <i>de lege ferenda</i> – Der geplante Rechtsanspruch auf Home-Office	418
Literaturverzeichnis	422
Statistikverzeichnis	462
Sachverzeichnis	465

Inhaltsverzeichnis

1. Kapitel

Einleitung und Problemstellung	27
A. Untersuchungsgegenstand: Das geplante Recht auf Home-Office	27
I. Dynamisierung der politischen Debatte	28
II. Zahlen und Fakten in Bezug auf Home-Office	31
III. Bisherige Untersuchungen und aktueller Forschungsbedarf	35
IV. Gang und Eingrenzung der Untersuchung	37
B. Begriffsbestimmungen	38
I. Home-Office als Erscheinungsform der Telearbeit	38
1. Ursprung der Telearbeit	39
2. Industrie 4.0 – Arbeit 4.0 – Home-Office	42
3. Alternierende Telearbeit als primäre Home-Office-Organisationsform	43
4. Ergebnis	44
II. Abgrenzung von Home-Office zu anderen digitalen Arbeitsformen	45
1. Mobile-Office	45
2. Heimarbeit i. S. d. Heimarbeitsgesetzes	47
3. Plattformökonomie	50
4. Ergebnis	52
C. Einflussbereiche der Digitalisierung – Entwicklung zu einer Arbeitswelt 4.0	52
I. Veränderung der technischen Rahmenbedingungen	53
II. Einfluss auf die örtliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen	54

2. Kapitel

Rechtliche Hürden und Handlungsspielräume der Digitalisierung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht mit Blick auf Home-Office	57
A. Regelungsrahmen des Arbeitsrechts	58
I. Statusrechtliche Einordnung von Home-Office	59
1. Normative Definition des Arbeitnehmerbegriffs?	59

2. Anwendung des Arbeitnehmerbegriffs auf Home-Office-Lösungen	60
a) Weisungsgebundenheit	62
aa) Örtliche Weisungsbindung	63
bb) Zeitliche Weisungsbindung	64
cc) Fachliche Weisungsbindung	66
dd) Zwischenergebnis	67
b) Eingliederung in den Betrieb	69
3. Zusammenfassung	73
a) Bedeutungsgewinn der Eingliederung in den Betrieb	74
b) Irrelevanz der wirtschaftlichen Abhängigkeit	75
c) Ergebnis: Keine „Flucht aus dem Arbeitsverhältnis“	76
II. Arbeitsschutzrechtlicher Rahmen im Home-Office	79
1. Anwendbarkeit des ArbSchG im Home-Office	79
a) Teile der Literatur: Begrenzte Anwendbarkeit des ArbSchG	79
aa) Vorüberlegung: Zutrittsrecht des Arbeitgebers	80
(1) Schutzzumfang des Art. 13 GG	81
(2) Übertragung dieser Wertung auf das Zutrittsrecht des Arbeitgebers	81
bb) Zwischenergebnis	86
b) Gegenauffassung: Kein Zutrittsrecht	86
c) Stellungnahme	86
2. Konkrete Pflichten des Arbeitgebers nach dem ArbSchG	88
a) Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung, § 5 ArbSchG	89
aa) Erforderlichkeit der Inaugenscheinnahme des Home-Offices?	89
bb) Gegenauffassung: Lösung über die Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	89
cc) Stellungnahme und praktische Umsetzung	90
(1) Befragung der Arbeitnehmer als gleich geeignetes Mittel	90
(2) Möglichkeit der einheitlichen Beurteilung, § 5 Abs. 2 S. 2 ArbSchG	91
(3) Insbesondere psychische Belastungen, § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG	93
(4) Anforderungen an die Unterweisung des Arbeitnehmers, § 12 ArbSchG	94
b) Ergebnis	94
3. Anwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	95
a) Begriffsbestimmung der Telearbeit in § 2 Abs. 7 S. 1 ArbStättV	95
b) Eingeschränkter Anwendungsbereich der ArbStättV, § 1 Abs. 4 ArbStättV	98
4. Anwendbarkeit der Betriebsstättenverordnung (BetrSichV)	100
5. Anwendbarkeit Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	101
6. Ergebnis	101

III. Arbeitszeitgesetz	102
1. Grundlagen	103
2. Übertragung dieser Grundsätze auf das Arbeiten im Home-Office	104
a) Home-Office als besondere Gefährdungslage für das geltende Arbeitszeitrecht	104
b) Das EuGH-Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18 („CCOO“)	105
aa) Die Vorgaben des EuGHs zur Arbeitszeiterfassung	105
bb) Transformation der Entscheidung in Lösungen für das Home-Office	106
cc) Zwischenergebnis	109
c) Arbeitszeitrechtliche Kategorisierung der ständigen Erreichbarkeit	110
aa) Traditionelle Kategorisierung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	113
bb) Übertragung der Kategorien auf Formen der „ständigen Erreichbarkeit“	114
cc) Stellungnahme	114
d) Freiwillige Arbeitsleistungen als Arbeitszeit	117
aa) Arbeitszeit im Sinne des ArbZG nur bei Duldung oder Weisung des Arbeitgebers	117
bb) Fremdbestimmtheit der Arbeitsleistung als maßgebliches Kriterium	118
cc) Stellungnahme	118
e) Geringfügige Unterbrechungen der Ruhezeit	122
aa) Meinungsstand in der Literatur	122
bb) Stellungnahme	123
f) Sanktionen bei Verstößen, § 22 ArbZG	125
3. Ergebnis	126
IV. Beschäftigten- und Arbeitgeberdatenschutz	129
1. Beschäftigtendatenschutz und Datensicherheit	130
a) Kontrollmaßnahmen im Home-Office nach § 26 BDSG	133
aa) Videoüberwachung am Home-Office-Arbeitsplatz	133
bb) Überwachung der IT als Kontrollmaßnahme	135
(1) Vorüberlegung: Erlaubte und untersagte Privatnutzung der IT-Geräte	135
(2) Nutzungsverhalten – Leistungs- und Verhaltenskontrollen	137
(3) E-Mails	140
(4) Sonderfall „Keylogger“	142
(5) Qualitätsmanagement am Beispiel von Call-Agents	145
(6) Sonderfall „Bring Your Own Device“ (BYOD)	146
b) Zwischenergebnis	147
c) Kontrolle der Einhaltung der Datenschutzvorschriften	148
2. Arbeitgeberdatenschutz – Geheimnisschutz durch das GeschGehG	150
a) Anwendung arbeits- und lauterkeitsrechtlicher Grundlagen	150

b) Neuerungen des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG)	152
c) Überprüfung der Zugangsberechtigung zur IT des Arbeitgebers	153
d) Haftungsrisiken des Arbeitnehmers aus der DS-GVO?	155
e) Zwischenergebnis	156
3. Ergebnis	156
V. Haftungsrisiken, Betriebsrisiko und Aufwendungsersatzansprüche	158
1. Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung	158
a) Betrieblich veranlasste Tätigkeit	159
b) Verschuldensmaßstab	160
2. Haftung von Familienmitgliedern oder sonstigen Personen	161
3. Betriebsrisiko, § 615 S. 3 BGB	162
4. Aufwendungsersatz, § 670 BGB analog	163
5. Ergebnis	164
VI. Kündigungsschutz	164
1. Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 1 Abs. 2 S. 2, 3 KSchG	165
a) Grundlagen	165
b) Das Home-Office als Weiterbeschäftigungsmöglichkeit	166
aa) BAG, Urt. v. 02.03.2006	166
bb) LAG Hessen, Urt. v. 10.06.2015	167
cc) LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.12.2018	167
dd) Stellungnahme	168
2. Home-Office-Arbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen	170
3. Ergebnis	171
VII. Ergebnis: Regelungsrahmen des Arbeitsrechts	172
B. Regelungsrahmen des Sozialversicherungsrechts	172
I. Reichweite des Unfallversicherungsschutzes, § 8 Abs. 1 SGB VII	173
1. Betriebswege im Home-Office bis zum Urteil des BSG vom 05.07.2016 – B 2 U 5/15 R	174
2. Änderung der Rechtsprechung durch BSG, Urteil vom 05.07.2016 – B 2 U 5/15 R	175
3. Stellungnahme	176
II. Wegeunfälle nach § 8 Abs. 2 Nr. 1–4 SGB VII	182
1. Anwendbarkeit des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII	182
2. Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 8 Abs. 2 Nr. 2 lit. a SGB VII	184
3. Stellungnahme und eigener Lösungsansatz	185
III. Ergebnis	188
C. Ergebnis zum 2. Kapitel	189

3. Kapitel

**Anspruch und Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung
aus dem Home-Office *de lege lata***

	192
A. Ausgangslage: Kein genereller gesetzlicher Anspruch	192
B. Weisungsbefugnis des Arbeitgebers für die Einführung von Home-Office	193
I. Gesetzlicher Umfang des Weisungsrechts hinsichtlich des Arbeitsorts	193
1. Einseitige Zuweisung von Home-Office durch den Arbeitgeber	195
2. Zwischenergebnis	197
II. Vertraglicher Umfang des Weisungsrechts – Versetzungsklauseln	198
III. Änderungskündigung als Einführungsmöglichkeit für Home-Office	199
IV. Zwischenergebnis	199
C. Anspruch des Arbeitnehmers auf Home-Office durch Einschränkung des Weisungs- rechts	200
I. Beschränkung des Weisungsrechts als Grundlage der fortdauernden oder wie- derkehrenden Ausübung von Home-Office	201
1. Verwirkung	201
2. Konkludente Vertragsänderung und betriebliche Übung	201
3. Ergebnis	203
II. Pflicht zur Neukonkretisierung der Arbeitsleistung bei Leistungshindernissen	203
1. Grundsätze der Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes	204
2. Familiäre Belange als berechtigtes Interesse	207
3. Home-Office als Maßnahme gegen Mobbing-Fälle	210
4. Kein Anspruch auf Vertragsanpassung mit Hilfe des § 106 S. 1 GewO	211
5. Prozessuale Durchsetzbarkeit der Neuausübung des Weisungsrechts	213
6. Erweiterung der vorprozessualen Ansprüche des Arbeitnehmers?	215
7. Ergebnis	216
III. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	218
IV. Pflicht zur Vertragsanpassung, § 313 Abs. 1 BGB	219
V. Rückkehrrecht des Arbeitnehmers aus dem Home-Office	220
VI. Ergebnis	221
D. Neubewertung der Situation in Zeiten einer pandemischen Krankheitswelle?	223
I. Anordnungspflicht des Arbeitgebers	223
II. Anordnungsrecht des Arbeitgebers	226
III. Ergebnis	229
E. Ergebnis zum 3. Kapitel	230

*Viertes Kapitel***Exkurs – Rechtsvergleich zu bestehenden Ansprüchen auf Home-Office
im internationalen Vergleich** 232

A. Vermeintlicher Blueprint des niederländischen Vorreitermodells des Rechts auf Home-Office	232
B. Rechtslage im Vereinigten Königreich	234
C. Rechtslage in den USA	237
D. Ergebnis zum 4. Kapitel	238

*5. Kapitel***Konzeption und Bewertung des Rechtsanspruchs auf Home-Office
*de lege ferenda*** 240

A. Vorüberlegung: Vor- und Nachteile von Home-Office	241
B. Unions- und verfassungsrechtlicher Rahmen eines Rechtsanspruchs auf Home-Office	247
I. Unionsrechtliche Determination eines Rechtsanspruchs auf Home-Office durch die Elternzeit-RL 2019?	248
II. Vereinbarkeit eines Rechts auf Home-Office mit der Berufsfreiheit des Arbeitgebers, Art. 12 Abs. 1 GG	251
1. Schutzbereich des Art. 12 Abs. 1 GG	251
a) Schutzbereich der Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	251
b) Schutzbereich der Unternehmerfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	252
c) Zwischenergebnis	253
2. Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG	253
3. Rechtfertigung	254
a) Vorüberlegung: Umfang der gesetzgeberischen Einschätzungsprärogative als Begrenzung des Kontrollmaßstabs	254
b) Legitimes Ziel und Geeignetheit	256
c) Erforderlichkeit	258
aa) Förderungsmöglichkeiten von Home-Office durch finanzielle Bezuschussung	259
bb) Förderungsmöglichkeiten von Home-Office durch eine Ausgleichsabgabe	261
cc) Verhandlungsanspruch	262
dd) Stellungnahme und Zwischenergebnis	263

d) Angemessenheit	263
aa) Gewicht des konkreten Eingriffs in die betroffenen Rechtsgüter der Arbeitgeber	264
(1) Gewicht der Beeinträchtigung der Arbeitsvertragsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	264
(a) Durchbrechung des Grundsatzes <i>pacta sunt servanda</i>	265
(b) Zusätzlicher Regelungsaufwand durch Home-Office-Vereinbarung	267
(c) Zwischenergebnis	269
(2) Gewicht der Beeinträchtigung der unternehmerischen (Organisations-)Freiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	270
(a) Notwendige Anpassung des Führungskonzepts für Home-Office?	270
(b) Verpflichtung zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes als Beeinträchtigung der unternehmerischen Organisationsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG	272
(c) Unterschiedliche Beeinträchtigung der Organisationsfreiheit von § 8 TzBfG zu § 8a TzBfG-E?	274
(d) Gewicht der unternehmerischen Entscheidung, kein Home-Office einzuführen	274
(e) Zwischenergebnis	276
(3) Wesentliche Beeinträchtigung des Weisungsrechts des Arbeitgebers, § 106 S. 1 GewO	276
(4) Gewicht der Beeinträchtigung der Wettbewerbsposition des Arbeitgebers im „ <i>war for talents</i> “	281
bb) Rechtfertigung durch die von § 8a TzBfG-E verfolgten legitimen Ziele	283
(1) Schutzauftrag des Staates im Hinblick auf Art. 6 Abs. 1, 2 GG – Vereinbarkeit von Familie und Beruf	283
(a) Verfassungsrechtliche Dimension des Schutzauftrags aus Art. 6 Abs. 1, 2 GG	283
(b) Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als spezielle Ausprägung des Art. 6 Abs. 1 GG	284
(c) Kritik an der generalisierenden Befürwortung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Home-Office	286
(d) Gefährdung der Gleichstellung von Frauen und Männern?	290
(e) Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gesamtgesellschaftliche Aufgabe	292
(f) Zwischenergebnis	292
(2) Grundrechtlicher Schutz der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?	293

(3) Rechtfertigung durch den Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit – Grundrecht des Arbeitnehmers aus Art. 12 Abs. 1 GG	294
(a) Verhandlungsposition der Arbeitnehmer in Bezug auf Home-Office – differenzierte Betrachtung der strukturellen Unterlegenheit	295
(b) Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerfG zur strukturellen Unterlegenheit	299
(c) Hilfsweise Heranziehung des Sozialstaatsprinzips nach Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG?	301
(d) Zwischenergebnis	302
(4) Klimaschutz als Staatszielbestimmung	304
cc) Abwägung	306
4. Ergebnis	308
III. Vereinbarkeit des Rechtsanspruchs auf Home-Office mit der Tarifautonomie, Art. 9 Abs. 3 GG	310
1. Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG	310
2. Beeinträchtigung des Art. 9 Abs. 3 GG	311
3. Rechtfertigung	312
a) Bestimmung der Eingriffsintensität	312
b) Abwägung mit den Rechtfertigungsgründen	315
4. Ergebnis	316
IV. Verstoß gegen das Gleichheitsgebot durch Ungleichbehandlung von ortsgebundenen und nicht-ortsgebundenen Arbeitnehmern	316
1. Ungleichbehandlung	317
2. Sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung	318
3. Ergebnis	320
V. Gesamtergebnis der verfassungsrechtlichen Prüfung des § 8a TzBfG-E	320
C. Genese der rechtspolitischen Forderung nach einem Recht auf Home-Office in der Literatur – § 8a TzBfG-E	320
I. Vorschlag des Deutschen Juristinnenbund – Das Wahlarbeitszeitgesetz	321
II. Stellungnahme des <i>DGB</i> anlässlich des 71. DJT	321
III. Vorschlag von <i>Preis/Wieg</i> – Orientierung an § 8 TzBfG	322
IV. Gutachten und Referate des 71. DJT	323
V. Kritik an einem Rechtsanspruch auf Home-Office vor, während und nach dem 71. DJT	324
VI. Positionspapier der <i>SPD</i> – Gesetzgebungsvorhaben des <i>BMAS</i>	326
VII. Antrag der Bundestagsfraktion <i>Bündnis 90/Die Grünen</i>	328
VIII. Mobile Arbeit-Gesetz (MAG) und Entwurf eines Gesetzes zur Erleichterung mobiler Arbeit (EMAG)	329

D. Erforderliche Tatbestandsvoraussetzungen eines Rechtsanspruches auf Home-Office – Vorschlag des § 8a TzBfG-E	335
I. Persönlicher Anwendungsbereich	335
II. Sachgrunderfordernis auf Seiten des Arbeitnehmers?	336
III. Wartezeit nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 TzBfG	340
IV. Erforderlichkeit eines Schwellenwerts	341
V. Ankündigungsfrist und sonstige Anforderungen an die Antragsstellung	344
VI. Vorrang der Verhandlungslösung nach Maßgabe des § 8 Abs. 3 S. 1 TzBfG	345
VII. Entgegenstehen betrieblicher Gründe	347
1. Rechtsprechung des BAG zu den „betrieblichen Gründen“ gem. § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG	348
a) Kritik an der Drei-Stufen-Prüfung des BAG	349
b) Ablehnung einer betriebsbezogenen Bestimmung der betrieblichen Gründe	350
c) Zwischenergebnis	351
2. Übertragung dieser Erkenntnisse auf die Gestaltung der betrieblichen Gründe im Rahmen des § 8a Abs. 4 TzBfG-E	351
a) Organisationsbeeinträchtigungen und Arbeitsablaufstörungen	352
aa) Fehlende Eignung der Tätigkeit für das Home-Office	352
bb) Weitere organisations-, personen- und arbeitsschutzbezogene Ableh- nungsgründe	354
b) Unverhältnismäßige Kosten	356
c) Beeinträchtigung der Sicherheit im Betrieb	357
d) „Dringende“ oder „einfache“ betriebliche Gründe?	357
e) Zwischenergebnis – Umsetzung durch Erweiterung der Regelbeispiele in § 8a TzBfG-E	359
3. Tarifvertragliche Ausgestaltung der betrieblichen Gründe?	360
a) Konkretisierungsmöglichkeit der betrieblichen Gründe durch die Tarif- vertragsparteien	360
b) Konkretisierungsmöglichkeit der betrieblichen Gründe auch durch die Betriebsparteien?	361
c) Ergebnis	362
VIII. Wahrung des Äquivalenzverhältnisses bei einseitiger Änderung des Arbeitsortes	362
IX. Zeitlicher Flexibilisierungskorridor des Arbeitsortes	365
X. Ausgleich zwischen Überforderungsschutz und Flexibilisierungsinteressen	367
1. Rückkehrrecht aus dem Home-Office	367
2. Sperrfrist nach §§ 8 Abs. 6, 9a Abs. 5 TzBfG	369
3. Probezeit für Home-Office	371
4. Parallele Geltendmachung von Zeitflexibilitäts- und Ortsflexibilitätsansprü- chen	372
XI. Konkurrenzsituation bei mehreren Anspruchstellern und begrenzten Kapazitäten	373
XII. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	373

XIII. Formulierungsvorschlag des § 8a TzBfG-E	377
E. Bekannte Probleme der Teilzeitanprüche des §§ 8, 9a TzBfG im neuen Gewand?	378
I. Klagbarer Anspruch – Rechtsstreit im lebendigen Arbeitsverhältnis	380
II. Aspekte der Beweislastverteilung für die betrieblichen Gründe im Rahmen des § 8a Abs. 3 S. 2 TzBfG-E	383
III. Rechtsunsicherheit auf Seiten des Arbeitnehmers – prozessuale Risiken	386
IV. Zwischenergebnis: Verfehlung des gesetzgeberischen Ziels	390
F. Alternativ: Tarifvertragliche Regelungen	392
G. Alternativ: Regelungen auf betrieblicher Ebene	394
H. Ergebnis zum 5. Kapitel	399
I. Anhang: Musterbetriebsvereinbarung Home-Office	406

6. Kapitel

Ergebnisse in Form von Schlussthesen	414
A. Thesen zu dem 1. Kapitel: Einleitung und Problemstellung	414
B. Thesen zu dem 2. Kapitel: Rechtliche Hürden und Handlungsspielräume der Digitalisierung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht am Beispiel Home-Office	414
C. Thesen zu dem 3. Kapitel: Anspruch und Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung aus dem Home-Office <i>de lege lata</i>	417
D. Thesen zu dem 4. Kapitel: Exkurs – Rechtsvergleichender Exkurs zu bestehenden Rechtsansprüchen auf Home-Office im internationalen Vergleich	418
E. Thesen zu dem 5. Kapitel: Erforderliche Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen <i>de lege ferenda</i> – Der geplante Rechtsanspruch auf Home-Office	418
Literaturverzeichnis	422
Statistikverzeichnis	462
Sachverzeichnis	465