

# Inhaltsübersicht

## 1. Kapitel

<b>Einleitung und Problemstellung</b>	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

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

## 3. Kapitel

<b>Anspruch und Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung aus dem Home-Office <i>de lege lata</i></b>	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

<b>Exkurs – Rechtsvergleich zu bestehenden Ansprüchen auf Home-Office im internationalen Vergleich</b>	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

<b>Konzeption und Bewertung des Rechtsanspruchs auf Home-Office <i>de lege ferenda</i></b> .....	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

<b>Ergebnisse in Form von Schlussthesen</b> .....	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
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	422
<b>Statistikverzeichnis</b> .....	462
<b>Sachverzeichnis</b> .....	465

# Inhaltsverzeichnis

## *1. Kapitel*

<b>Einleitung und Problemstellung</b>	<b>27</b>
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*

<b>Rechtliche Hürden und Handlungsspielräume der Digitalisierung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht mit Blick auf Home-Office</b>	<b>57</b>
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 DGB 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 SPD – Gesetzgebungsvorhaben des BMAS . . . . .	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

<b>Ergebnisse in Form von Schlussthesen</b> .....	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
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	422
<b>Statistikverzeichnis</b> .....	462
<b>Sachverzeichnis</b> .....	465