

Professor Dr. iur. Richard Giesen

Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)
an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)

18.11.2020

Stellungnahme für den Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags

zu den Themen

„Home-Office steuerlich berücksichtigen“

(Antrag der Abgeordneten des SSW Drs. 19/2327)

und

„Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“

(Alternativantrag der SPD Drs. 19/2358)

I. „Home-Office steuerlich berücksichtigen“

(Antrag der Abgeordneten des SSW Drs. 19/2327)

Der SSW fordert steuerliche Vergünstigungen, mittels derer der Aufwand für „Arbeitsplätze in Wohnungen“ berücksichtigt wird. Zuletzt hat auch der Bundesrat gebeten, „zu prüfen, ob die Frage der Abziehbarkeit von Aufwendungen für einen Arbeitsplatz in der eigenen oder gemieteten Wohnung oder im eigenen oder gemieteten Haus angesichts neuer Arbeitsformen künftig sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach neu geregelt werden sollte.“¹

¹ BR-Drucks. 503/20 vom 2.10.2020, S. 29 f.

1. Rechtslage

Die derzeitige Rechtslage zur steuerlichen Absetzbarkeit von Aufwendungen für häusliche Arbeitsplätze jeglicher Art wurde zutreffend vom Finanzministerium Schleswig-Holstein in seinem Schreiben an den Ausschuss wiedergegeben:²

Danach sind gemäß § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b, § 9 Abs. 5 S. 1 EStG nur Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer absetzbar. Wenn dieses nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung darstellt und dennoch für die betriebliche und berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, sind die diesbezüglichen Aufwendungen bis zu 1.250 Euro jährlich als Betriebsausgaben oder Werbungskosten absetzbar.³

2. Notwendigkeit einer Pauschalen

Der zitierte Antrag des SSW fordert (über die genannten Regeln der § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b, § 9 Abs. 5 S. 1 EStG hinaus) zusätzliche steuerliche Vergünstigungen. Der Text hebt zwar zu Recht hervor, dass mit dem Home-Office Ausgaben für „Strom, Wasser, Wohnungsnebenkosten, Telekommunikation, Geräte ...“ verbunden sind.⁴ Aber wer die Nerven und Ressourcen von Steuerzahlern und Finanzverwaltung schonen will, wird nicht eine ins Einzelne gehende Absetzbarkeit der betreffenden Ausgaben fordern. Die genannten Positionen sind unübersichtlich, und die jeweils gebotene Abgrenzung von privater und beruflicher Sphäre ist faktisch ausgeschlossen. Ernsthaft lässt sich daher nur über eine Pauschale diskutieren.

Eine Pauschale kommt in der Tat in Betracht, denn die genannten Kosten fallen durchaus an. Wer zuhause arbeitet oder arbeiten möchte, hat meist Mehraufwand für die dafür erforderlichen Geräte sowie für den dafür erforderlichen Raum und seine Unterhaltung. Das spricht für die steuerliche Berücksichtigung.

² Staatssekretär *Udo Philipp*, Finanzministerium Schleswig-Holstein, Schreiben an den Finanzausschuss und an den Sozialausschuss vom 9.9.2020, Umdruck 19/4523, S. 1 - 3.

³ S. näher *Claas Fuhrmann, Jörg Kraeusel, Joachim Schiffers*, eKommentar, Stand 2020, § 4 EStG, Rn. 220 ff., 223 ff.

3. Motive und Kriterien für eine Pauschale

Eine gesetzliche Regelung hat aber folgende Punkte zu berücksichtigen:

a. *„Home-Office“ als Definitions- und Abgrenzungsproblem*

Arbeiten im „Home-Office“, mobiles Arbeiten und gelegentliches Arbeiten an sonstigen Orten, die nicht von vornherein als Arbeitsplatz vorgesehen waren, lassen sich nur schwer voneinander abgrenzen. Will man in einer gesetzlichen Regelung dem „häuslichen Arbeitszimmer“ noch das abgespeckte „Home-Office“ beiseitestellen, eröffnet sich nicht nur ein erhebliches Definitionsproblem, sondern möglicherweise auch ein weitgreifender Streit um die tatsächlichen Grundlagen im Einzelfall. Mit anderen Worten erschließt sich ein neues Schlachtfeld im endlos wachsenden Konflikt des Bürgers mit der Finanzverwaltung. Davor kann ich nur warnen.

b. *Mitnahme- und Fehlanreize: die Steuerbegünstigung als Konfliktquelle in den Arbeitsbeziehungen*

Mitnahme- und Fehlanreize sollten nicht unterschätzt werden. Insbesondere Vorschriften, welche zur Voraussetzung haben, dass der Arbeitgeber den Einsatz beispielsweise im Home-Office angeordnet hat, werden eine leicht vorhersehbare Konsequenz haben: Arbeitnehmer, die den steuerlichen Nutzen ziehen möchten, werden ihre Arbeitgeber unter Druck setzen, sie ins Home-Office zu schicken. Das muss zu Konflikten und Unausgewogenheiten führen.

c. *Risiko der faktischen Schlechterstellung von Arbeitern gegenüber Angestellten*

Arbeiten im „Home-Office“, mobiles Arbeiten und gelegentliches Arbeiten an sonstigen Orten, die nicht von vornherein als Arbeitsplatz vorgesehen waren,

⁴ LT-Drs. 19/2327, S. 1.

verbreiten sich in der Pandemie, haben aber noch nicht alle Arbeitsplätze erreicht. So wird generell angenommen, dass die betreffenden Phänomene in der Produktion nicht existieren – schließlich könne der Fließbandarbeiter das Fließband nicht mit nach Hause nehmen. Alle anderen Beschäftigten werden dem Finanzamt in irgendeiner Weise zu verstehen geben können, dass der Arbeitgeber sie ein paar Male im Jahr gebeten habe, Arbeitsaufträge am heimischen Laptop-Arbeitsplatz zu erledigen. Das hat einen potentiell unerwünschten Effekt, denn es läuft möglicherweise auf eine neue Unterscheidung von Angestellten (White-Collar-Workers) und Arbeitern (Blue-Collar-Workers) hinaus: Erstere werden die Pauschale geltend machen können, letztere nicht. Bedenkt man, dass viele steuerwirksame Ausgaben eben auch privaten Nutzen bringen, sollte die damit verbundene faktische Schiefelage nicht übersehen werden.

d. Arbeitnehmerseitiger Zusatzaufwand in der digitalisierten Arbeitswelt als allgemeines Phänomen

Arbeiten im „Home-Office“, mobiles Arbeiten und gelegentliches Arbeiten an sonstigen Orten, die nicht von vornherein als Arbeitsplatz vorgesehen waren, sind vor allem Phänomene des digitalisierten Arbeitslebens. Die soeben gemachte Behauptung, dass der Fließbandarbeiter das Fließband nicht mit nach Hause nehmen könne, ist deshalb zwar richtig, aber zugleich langfristig irreführend. Schon heute stimmen auch gewerbliche Arbeitnehmer in der Produktion ihre Dienstpläne per WhatsApp aufeinander ab, erhalten Maschinen- und Werkzeugeinweisungen auf dem Laptop und werden auch über die Distanz zur Überwachung automatisierter Prozesse eingesetzt.

4. Vorschlag: Erhöhung des Arbeitnehmerpauschbetrags nach § 9a S. 1 Nr. 1 lit. a EStG

Insgesamt gilt also: Eine steuerrechtliche Regelung zur Berücksichtigung der Kosten des „Home-Office“ (jenseits der Kosten für das „häusliche Arbeitszimmer“) würde ganz erhebliche Definitions- und Abgrenzungsprobleme nach sich ziehen, und damit auch entsprechende bürokratische Mehraufwendungen und Konflikte. Außerdem würde sie große Fehlanreize und Fehlallokationen bewir-

ken. Man sollte sich darüber klarwerden, dass die mit der Digitalisierung verbundene Belastung des technischen und häuslichen Aufwandes der Beschäftigten langfristig ein allgemeines Phänomen ist. Deshalb sollte es auch als solches anerkannt und steuerrechtlich erfasst werden.

Dementsprechend empfiehlt es sich, die betreffenden Kosten als generelle Zusatzlasten aufzufassen. Das spricht dafür, eine Berücksichtigung im Bereich der Werbekosten beim Arbeitnehmerpauschbetrag nach § 9a S. 1 Nr. 1 lit. a EStG vorzunehmen. Dieser sollte erhöht werden. Das Ausmaß der Erhöhung kann sich an den bisher in der Diskussion genannten Beträgen orientieren.

II. „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“

(Alternativantrag der SPD Drs. 19/2358)

zu „1. Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit einführen“

Der Vorschlag der SPD flankiert den mittlerweile politisch gescheiterten Entwurf des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil (SPD) für ein „Mobile Arbeit Gesetz – MAG“.⁵

Der Entwurf sah vor, dass in einem hoch komplex formulierten § 111 GewO-E ein Anspruch des Arbeitnehmers auf „mobile Arbeit“ normiert und mittels stark formalisierten Verfahrens durchgesetzt werden sollte. § 111 GewO-E privilegierte ohne Grund die IT-Arbeit und das Home-Office. Deshalb musste bereits

die Definition der „mobilen Arbeit“ Gleichbehandlungsfragen aufwerfen: Warum sollten eigentlich nur diejenigen Arbeitnehmer einen Anspruch haben, die „Informationstechnologie“ nutzen? Aber die Fragen mussten noch weitergehen. Insbesondere war nicht erklärt worden, dass ein Anspruch auf „mobiles Arbeiten“ geschaffen wurde, obwohl heute viele Beschäftigte aus guten Gründen darauf dringen, gerade nicht nach Hause abgeschoben zu werden: Warum sah der Entwurf also nicht auch ein Recht des Arbeitnehmers auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes an der Betriebsstätte vor? Diese Fragen, die sich in der Pandemie und in der Digitalisierung gleichermaßen stellen, blieben unbeantwortet.⁶

Ein weiteres Problem des Gesetzesentwurfs lag im Verfahren. Der Arbeitnehmer sollte gemäß § 111 GewO-E einen Anspruch auf mobiles Arbeiten an „24 Tagen im Jahr haben, ausgehend von einer jahresdurchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche“ (warum eigentlich nicht mehr?). Das Recht war in Textform gemäß § 126b BGB geltend zu machen. Nach dieser Geltendmachung war ein Erörterungsverfahren mit dem Arbeitgeber durchzuführen, das mit dessen innerhalb zweier Monate in Textform (§ 126b BGB) abzugebender Ablehnung endete und anschließend in einen Arbeitsgerichtsprozess mündete. In diesem Prozess konnte der Arbeitgeber „betriebliche Gründe“ vorbringen, die gegen das Mobile-Arbeit-Anliegen des Arbeitnehmers sprachen. Zusätzliche Komplikationen ergaben sich daraus, dass nicht nur die Dauer der „mobilen Arbeit“, sondern auch die konkreten Zeiträume festgelegt werden mussten. Das konnte zu komplexen differenzierenden Ergebnissen hinsichtlich der „betrieblichen Gründe“ führen. All diese gesetzlichen

⁵ Der Entwurf wurde nicht publiziert, weshalb hier die Presseberichterstattung zitiert werden soll. Weitgehende Sachinformation enthält der Beitrag *Michael Winkelmüller, Ira Gallasch*, Der Streit um das Recht auf Homeoffice, LTO Online 12.10.2020, <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/gesetzentwurf-bmas-mobiles-arbeiten-streit-recht-homeoffice-groko-regierung/> (letzter Abruf 18.11.2020); o. Verf., Bundesarbeitsminister plant Gesetz für Mindestanspruch auf Homeoffice, Zeit Online 3.10.2020, https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-10/bundesarbeitsminister-corona-homeoffice-mindestanspruch?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.de%2F (letzter Abruf 18.11.2020). Vgl. zur politischen Entwicklung insbesondere *Corinna Budras, Johannes Pennekamp*, Recht auf Homeoffice abgeräumt, FAZ 16.11.2020, S. 15; o. Verf., Hubertus Heil rückt vom Recht auf Homeoffice ab, Zeit Online 14.11.2020, <https://www.zeit.de/arbeit/2020-11/recht-auf-homeoffice-hubertus-heil-union> (letzter Abruf 18.11.2020).

⁶ S. zu den ganz eigenen Auswirkungen und Ausprägungen der Arbeit im Home-Office gl. *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in der digitalen Welt, 2018, S. 82 ff., 97 ff.

Tatbestandsmerkmale waren offen formuliert, hätten also noch einer weiteren Spezifizierung durch die Rechtsprechung bedurft. In der Praxis erforderten sie außerdem aufwendigen Sach- und Rechtsvortrag bei Gericht, da insbesondere die „betrieblichen Gründe“ nur am konkreten Einzelfall zu entscheiden waren.

Die Gesetzesformulierung war in Verfahrens- und Begründungsfragen den Fällen der Geltendmachung von Arbeitszeitänderungen nach § 8 TzBfG und § 9a TzBfG nachgezeichnet.⁷ Jedoch war das Konflikt- und Missbrauchspotential nunmehr höher: Arbeitszeitänderungen bringen dem Arbeitnehmer eine proportionale Zunahme oder Abnahme der Vergütung, ändern aber nichts am Inhalt der vereinbarten Leistungen und Gegenleistungen. Das ist bei der „mobilen Arbeit“ anders, die je nach Situation anders zugeschnittene Leistungspflichten nach sich zieht. Zudem ist die Verifizierung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber im Home-Office meist schwieriger als bei der betrieblichen Anwesenheit. Damit war auch der Konfliktstoff erweitert.⁸

Das gesamte Vorgehen war als Quelle für Endloskonflikte konzipiert, denn der Arbeitnehmer konnte sein Anliegen alle vier Monate neu einbringen. Hierbei ist zu beachten, dass im Arbeitsgerichtsverfahren jede Seite die möglichen Kosten der Rechtsvertretung nach § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG selbst zu tragen hat – unabhängig vom Obsiegen oder Unterliegen im Rechtsstreit. Das bedeutet, dass schon eine kleine Gruppe Beschäftigter durch ständige Neuansprüche die HR-Abteilung des Arbeitgebers dauerhaft mit Antragsmassen blockieren konnte – mit den entsprechenden Folgen auf deren Arbeits(un)fähigkeit. Die Personaler, die pandemiebedingt in vielen Unternehmen mit der Betreuung von Hygienekonzepten, von Krankschreibungen, von Gesundheitstests, der Kommunikation mit den Gesundheitsämtern, der Administrierung von Kurzarbeit und der damit

⁷ S. insbesondere zu den „betrieblichen Gründen“ i.S.d. § 8 Abs. 4, § 9a Abs. 2 TzBfG *Ulrich Preis* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20. Aufl. 2020, § 8 TzBfG, Rn. 34 – 60. Der Umfang dieser „Kurz-Kommentierung“ zeigt, dass sich allein dieses Tatbestandsmerkmal in der Praxis nur schwer handhaben lässt.

verbundenen Betriebsänderungen überlastet waren und sind, hätte man mit solchen Anträgen bequem in die Überlast fahren können.

Nach alledem ist es wenig überraschend, dass sich dieses bürokratieintensive Gesetzgebungsvorhaben nicht durchsetzen konnte.

Entscheidend gegen den Gesetzesentwurf sprach dennoch ein ganz anderer Gesichtspunkt: Beim „mobilen Arbeiten“ geht es um die konkrete Handhabung und Gestaltung von Kooperationsformen im Arbeitsverhältnis, die sich als solche einer gesetzlichen und gerichtlichen Überformung entziehen. Jenseits ministerialer Planwirtschaft lassen sie sich nur im Konsens der Beteiligten regeln, also klassisch: im Arbeitsvertrag. Sofern die Tarifvertragsparteien hier Input bei der Gestaltung geben möchten, können sie sich daran beteiligen – was sie bisher aus guten Gründen unterlassen. Damit ist es letztendlich gesetzgeberischer Notwendigkeit geschuldet, dass das „Home-Office“ ohne hoheitliche Intervention frei vereinbart wird. Die Probleme der mobilen oder der immobilen Arbeit sind schlicht den Arbeitsvertragsparteien und gegebenenfalls den Tarifvertragsparteien zu überlassen. Die Pandemie, aber auch die schon zuvor lange geübte Praxis, haben gezeigt, dass vor allem der Arbeitsvertrag die geeignete Basis für die Gestaltung von Präsenztätigkeit, mobilem Arbeiten und Home-Office ist.

Damit gilt insgesamt: Ein Anspruch auf „mobiles Arbeiten“ müsste notfalls gerichtlich durchgesetzt werden können. Das macht den Staat zum Letztentscheider in Angelegenheiten, die privat in besseren Händen liegen. Außerdem kann man vor den hierzu erforderlichen Regelungen nur warnen. Sie müssen zwangsläufig ein richterliches Abwägen von privaten und unternehmerischen Interessen vorsehen – wegen der Vielgestaltigkeit der Konflikte lässt sich so etwas weder rechtssicher gestalten noch rechtssicher handhaben.

⁸ Vgl. zuletzt etwa *o. Verf.*, Unternehmen setzen langfristig auf Homeoffice, Spiegel Online 18.11.2020, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/homeoffice-nach-corona-unternehmen-wollen-aus-kostengruenden-langfristig-mehr-heimarbeit-a-7f73b4cc-646f-4801-b730-1a159288e4f7> (letzter Abruf 18.11.2020). Dort wird darüber berichtet, dass das Home-Office zum einen unternehmerisches Einsparpotential mit sich bringen kann, weil keine Arbeitsplatzinfrastruktur in der Betriebsstätte vorgehalten werden muss, dass aber viele Unternehmen auf Home-Office-Arbeitsplätzen einen erheblichen Leistungsabfall feststellen.

zu „2. Benachteiligungsverbot“

§ 612a BGB verbietet die Benachteiligung wegen der Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten. Insofern ist der Vorschlag rechtlich überflüssig. Sofern ein eigenes Verbot der Benachteiligung von Arbeitnehmern wegen der Ausübung von mobiler Arbeit oder Telearbeit gefordert wird, läuft das der Sache nach ebenfalls auf ein Maßregelungsverbot hinaus.

zu „3. Arbeitszeit“

Der EuGH fordert in seinem „CCOO“-Urteil vom 14.5.2019⁹ eine Überwachung der Arbeitszeiten, um Verstößen besser vorbeugen zu können. Für das deutsche Arbeitsrecht ist man sich darin einig, dass damit das bisherige Modell der Vertrauensarbeitszeit, welches in vielen Arbeitsverhältnissen die Arbeitszeitverteilung dem Arbeitnehmer überantwortet, nicht beeinträchtigt ist. Deswegen existieren teils Regelungsmodelle für entsprechende Gestaltungen,¹⁰ teils wird mit guten Gründen die Ansicht vertreten, dass bereits die derzeitige Rechtslage den Anforderungen des EuGH-Urteils entspricht.¹¹ Demnach ergeben sich derzeit zwei Möglichkeiten: Erstens kann der Gesetzgeber einen Regelungsrahmen schaffen, in dem die betreffenden Modelle, die auch eine selbstverantwortliche Selbstorganisation des Beschäftigten sicherstellen, gesetzlich normiert werden. Zweitens besteht mit Blick auf die ohnehin bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen auch die Möglichkeit, die weitere Entwicklung abzuwarten, um dem EuGH die Chance zu geben, seine bisher sehr allgemeinen Ausführungen zu konkretisieren. Das verhindert Missverständnisse und ein gesetzgeberisches Regulieren, welches nach der nächsten EuGH-Entscheidung möglicherweise wieder erneuten Änderungsbedarf schafft.

⁹ EuGH 14.5.2019 - Rs. C-55/18 („CCOO“), NZA 2019, 683.

¹⁰ *Frank Bayreuther* NZA 2020, 1 (der Text referiert ein im Auftrag des BMAS erstelltes Gutachten); *Volker Rieble, Stephan Vielmeier*, Gutachten zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 14.5.2019 (C-55/18) in das deutsche Arbeitszeitrecht, erstellt im Auftrag des BMWi.

¹¹ *Hans Hanau* ZFA 2020, 129.

zu „4. Arbeitsschutz“

Der Vorschlag fordert eine Überprüfung des Arbeitsschutzrechts im Hinblick auf das mobile Arbeiten. Hierzu gilt folgendes:

§ 3 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, technisch und organisatorisch für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern zu sorgen, was nicht zuletzt vorbeugend mittels Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu erfolgen hat. Die betreffenden Anforderungen werden in §§ 3, 5 BetrSichV und in §§ 3, 4 ArbStättV konkretisiert.

Da die genannten Vorschriften keine Ausnahme für den häuslichen Arbeitsplatz enthalten, gelten sie auch dort. Deshalb ist der Arbeitgeber insbesondere zu einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet. Er hat also die Gefährdungen am häuslichen Arbeitsplatz zu ermitteln und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Da er kein Recht auf Zutritt zur Privatwohnung des Arbeitnehmers hat, muss er entweder dessen Einwilligung in die Besichtigung des häuslichen Arbeitsplatzes einholen oder sich vom Arbeitnehmer die hierfür erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen lassen. Dementsprechend heißt es in der Fachliteratur: „Der Arbeitgeber wird seiner Ermittlungspflicht gerecht, wenn er beim Beschäftigten nachfragt und die vom Arbeitnehmer gelieferten Informationen in seine Gefährdungsbeurteilung einstellt. Auf die Richtigkeit dieser Informationen darf der Arbeitgeber vertrauen, sofern sie nicht offensichtlich unrichtig oder widersprüchlich sind.“¹²

Soweit die Theorie. In der Praxis wird eine solche Gefährdungsbeurteilung des häuslichen Arbeitsplatzes aus leicht nachvollziehbaren Gründen nicht durchgeführt, und zwar weder in der Variante der Information an den Arbeitgeber noch in der Variante der Wohnungskontrolle durch den Arbeitgeber. Erstens wird sich jeder Arbeitnehmer eine solche Einmischung des Arbeitgebers in seine häusliche Selbstorganisation verbitten. Zweitens kommt es immer wieder zu Arbeitsplatzwechseln im Haus, etwa vom Schreibtisch an den Küchentisch oder

bei der Anschaffung einer neuen Couchgarnitur, was eine neue Gefährdungsbeurteilung nach sich ziehen müsste. Drittens traut sich jeder Arbeitnehmer eine Beurteilung seines Arbeitsplatzes selbst zu, jedenfalls solange es um Arbeit an Papier und am Laptop geht. Viertens ist den Beteiligten, welche die Beurteilung dennoch „durchführen“, aus den genannten Gründen klar, dass es sich dabei um eine rein folkloristische Übung handelt.

Vorschlag: Ergänzung von § 5 ArbSchG

Es empfiehlt sich, diese Realität rechtlich anzuerkennen. Da Arbeitnehmer ebenso wie Selbständige bei der Arbeit im Home-Office ihre Arbeitssicherheit in erster Linie selbst verantworten, sollte das auch im Gesetz berücksichtigt werden. Deswegen empfiehlt sich die Ergänzung eines neuen § 5 Abs. 3 ArbSchG:

„(3) Sofern der Arbeitnehmer Büroarbeit oder Telearbeit am heimischen Arbeitsplatz durchführt, trägt er die Verantwortung nach den Absätzen 1 und 2. Auf seine begründete Anforderung hin hat der Arbeitgeber ihn dabei zu unterstützen.“

zu „5. Ausstattung“

Hier gilt das oben zu 1. Gesagte. Auch die Frage der Ausstattung ist Vereinbarungssache und durch die Arbeitsvertragsparteien zu klären.

zu „6. Datenschutz“

Im Hinblick auf den Datenschutz ist kein spezifischer Regelungsbedarf beim Home-Office und bei mobiler Arbeiten ersichtlich. Die Datenschutzbestimmungen gelten im Arbeitsleben diesbezüglich unterschiedslos.

¹² Tilman Isenhardt DB 2016, 1499 (1500).

zu „7. Rechtssicherheit im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik“

Im Hinblick auf den Datenschutz gilt das soeben Gesagte. Sofern im Vorschlag unter 7. die Frage aufgeworfen wird, ob und gegebenenfalls wie der Arbeitnehmer für einen Geräteverlust verantwortlich ist, gelten die allgemeinen Regeln über die Arbeitnehmerhaftung.¹³ Warum hier abweichende Gesetzesregelungen vonnöten sein sollten, ist nicht erkennbar.

zu „8. Mitbestimmung“

Im Hinblick auf die Einführung mobiler Arbeit gilt das oben zu 1. Gesagte: Es handelt sich um eine Materie, die bei den Arbeitsvertragsparteien und gegebenenfalls bei den Tarifvertragsparteien in guten Händen ist. Der Zugriff des Betriebsrats ist nicht erforderlich.

Was die Ausgestaltung der mobilen Arbeit betrifft, gelten die allgemeinen Mitbestimmungsregeln insbesondere des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.¹⁴ Warum hier zusätzliche Gesetzesregelungen vonnöten sein sollten, ist nicht ersichtlich.

zu „9. Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“

Es besteht nach geltendem Recht die Unterweisungspflicht des Arbeitgebers nach § 12 ArbSchG. Warum hier zusätzliche Gesetzesregelungen vonnöten sein sollten, ist nicht ersichtlich.

zu „10. Steuerrecht“

Zu diesem Punkt wurde oben I. Stellung genommen.

¹³ S. nur *Ulrich Preis* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20. Aufl. 2020, § 619a BGB, Rn. 9 – 27; *Rüdiger Krause* in *Martin Henssler, Heinz Josef Willemsen, Heinz-Jürgen Kalb, Arbeitsrecht Kommentar*, 9. Aufl. 2020, § 619a BGB Rn. 11 ff.

¹⁴ S. zu dessen verfehlter Ausgestaltung durch die Rechtsprechung und den diesbezüglichen Änderungsbedarf *Richard Giesen* NZA 2020, 73 ff.