



srh

Leidenschaft
fürs Leben.

Da arbeiten, wo andere Urlaub
machen?

Oder: Rechtliche Rahmenbedingungen von
„Workation“

Oder: Arbeitsrechtliche Aspekte von „New
Work“

SRH Fernhochschule – The Mobile University

Einführung

01

Entwicklungen der letzten Jahr(zent)e als Treiber von „New Work“



- Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort wurden und werden begünstigt durch (Auswahl):
- Die europäische Integration,
- die Globalisierung,
- den informations- und kommunikationstechnologischen Fortschritt,
- den Fachkräftemangel,
- die Wünsche/Einstellungen nachfolgender Arbeitnehmergenerationen.

Kein Recht auf New Work?

- Die Rechtsentwicklung hinkt hinterher.
- Rechte auf Flexibilisierung der Arbeitszeit existieren.
- Recht zur Flexibilisierung des Arbeitsorts existiert nicht (ist auch nicht geplant).
- Regelungen sind daher rar.
- → Vereinbarungen sind möglich und – sofern New Work ermöglicht werden soll – dringend zu empfehlen!
- Mögliche Formen sind u.a. Homeoffice, alternierendes Homeoffice, mobile Arbeit, „Workation“, etc.

(Arbeits-)Rechtliche Berührungspunkte mit New Work i.S.v. mobiler Arbeit

02

Überblick

- **Individualarbeitsrechtlich**
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitszeitrecht
- Datenschutzrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerrecht
- Aufenthaltsrecht
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Individualarbeitsrecht (mobile Arbeit / Workation) – Regelungsbedarf:

- Welche Arbeitnehmer dürfen mobil arbeiten / eine Workation nutzen – welche nicht?
- Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitszeit
- Vereinbarungen hinsichtlich der Erreichbarkeit
- Vereinbarungen hinsichtlich der Haftung
- Kostenregelungen
- Widerrufsmöglichkeiten
- etc.

Fazit:

Die Erarbeitung einer standardisierte Vereinbarungsvorlage ist zu empfehlen.

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- **Arbeitsschutzrecht**
- Arbeitszeitrecht
- Datenschutzrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerrecht
- Aufenthaltsrecht
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten

- Anliegen: Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Methoden:
 - Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten

- Typische Gefährdungspotentiale von mobiler Arbeit:
 - Belastungen durch ungünstige ergonomische Arbeitshaltung und die Bedingungen der Bildschirmarbeit (Beleuchtung, Bildschirmbeschaffenheit und -größe),
 - Belastungen durch störende äußere Einflüsse (Geräusche, Temperatur),
 - Belastungen durch unzureichenden kommunikativen Austausch mit Kollegen,
 - fehlende soziale Anbindung an das betriebliche Geschehen,
 - psychischen Belastungen durch Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit und unzureichende Erholungszeiten.

Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten

- Anliegen: Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Methoden u.a.:
 - Gefährdungsbeurteilung
 - Einrichtung einer sicheren Arbeitsumgebung
 - Unterweisung
- Herausforderungen bei New Work?
 - Möglichkeit der Beeinflussung der Arbeitsumstände?
 - Möglichkeit der Durchsetzung von Anweisungen?

Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten

- Lösungsansatz aktuell? Schwerpunktsetzung bei Organisation und Unterweisung!
 - Abstraktes Erfassen der typischen Gefahrenpotentiale von mobiler Arbeit (Gefährdungsbeurteilung)
 - Hinweise auf Möglichkeiten der Gefahrenminimierung (Unterweisung)
 - Zurverfügungstellung geeigneter Arbeitsmittel (Laptop, ggf. Peripheriegeräte, Telefon, etc.)

Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten

Fazit:

Es bedarf einer allgemeinen Gefährdungsbeurteilung (durch eine SiFA gem. § 5 ArbSchG, einer entsprechenden Belehrung der Arbeitnehmer (Unterweisung gem. § 12 ArbSchG) und der Zurverfügungstellung von sicheren Arbeitsmitteln (BetrSichVO); das schuldet der Arbeitgeber ohnehin gem. § 618 BGB.

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- Arbeitsschutzrecht
- **Arbeitszeitrecht**
- Datenschutzrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerrecht
- Aufenthaltsrecht
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Arbeitszeitrecht

- Das Arbeitszeitgesetz gilt nur in der BRD
- Regelungsgehalt:
 - Maximalarbeitszeit (8 Std. werktäglich, täglich maximal 10 Std.)
 - Ruhepausen (30 Min. nach 6 Std., 45 Min. nach 9 Std.)
 - Ruhezeiten (11 Stunden zwischen Arbeitsschichten/Arbeitstagen)
 - Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen (Bereichsausnahmen)
 - Aufzeichnungspflicht?
 - Straf- und Bußgeldandrohungen bei Verstößen

Arbeitszeitrecht

- Wie ist das Arbeitszeitrecht in der EU?
- Der Rechtsrahmen ergibt sich aus der Arbeitszeitrichtlinie.

- Wie ist das Arbeitszeitrecht in Drittstaaten?
- ??? Individuelle Beratung ist erforderlich !!!

Arbeitszeitrecht

Fazit:

Es bedarf eines funktionierenden Konzepts für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften, das im Rahmen einer (schriftlichen) Anweisung/Vertragsvereinbarung sowie mittels organisatorischer und technischer Maßnahmen (Beispiel: Arbeitszeiterfassung) umzusetzen ist.

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitszeitrecht
- **Datenschutzrecht**
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerrecht
- Aufenthaltsrecht
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Datenschutzrecht

- Der Arbeitgeber bleibt weiterhin für die DV verantwortlich!
- Sie ist allerdings seinem Einflussbereich entzogen.
- Besonderes Augenmerk auf die TOMs (Zugangs- und Zugriffskontrolle)!
- Nach Möglichkeit kein BYOD!
- Bei Einhaltung der TOM-Standards ist DV in der EU unproblematisch.
- Bei „Workation“ in Drittländern ist Einzelallprüfung erforderlich.
- Datenschutzrechtliche Mobile-Office-Richtlinie implementieren.

Datenschutzrecht

Fazit: „Workation“ ist aus datenschutzrechtlicher Sicht innerhalb der EU gut darstellbar.

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitszeitrecht
- Datenschutzrecht
- **Sozialversicherungsrecht**
- Steuerrecht
- Aufenthaltsrecht
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Sozialversicherungsrecht (hier: Unfallversicherung)

- Seit 2021 existiert eine rechtliche Gleichstellung von mobiler Arbeit mit Arbeit in einer „klassischen“ Arbeitsstätte (vgl. § 8 Abs. 2 SGB VII „versicherte Tätigkeit“ + versicherte „Umwege“).
- Problematisch ist die häufige „Vermischung“ privater und beruflicher Tätigkeiten (Hinabsteigen der Kellertreppe, Restaurantbesuch).
- Kernfrage: Ist die konkrete Verhaltensweise, die zum Unfallgeschehen geführt hat, eher dem beruflichen oder dem privaten Bereich zuzuordnen? Je nach dem greift die gesetzliche Unfallversicherung oder nicht.

Sozialversicherungsrecht (hier: Unfallversicherung)

Fazit:

Wenn dienstliche und private Handlungen sich vermischen, wie es bei mobiler Arbeit typisch ist, entstehen Risiken und Schutzlücken, die aufgrund der noch „jungen“ Rechtslage und fehlender gesicherter Rechtsprechung aktuell noch nicht sicher kalkulierbar sind. Eine mögliche Lösung: Zusätzlich eine private Unfallversicherung abschließen!

Sozialversicherung und Workation

- Gefahren der „Nichtversicherung“ (Bußgelder, Strafverfahren, Haftungsansprüche) oder der Doppelversicherung (unnötige finanzielle Belastung)
- Bei Beschäftigung in der EU gilt immer nur ein Sozialversicherungsrecht (siehe GrundVO)
- Grundprinzip: Versicherung im Beschäftigungsland
- Ausnahme, z.B. bei Workation nutzbar: Entsendung
- Entsendungsvoraussetzungen beachten (inkl. A1-Bescheinigung)
- Bei Beschäftigung außerhalb der EU
 - Mit Sozialversicherungsabkommen: Dieses beachten
 - Ohne Sozialversicherungsabkommen: Ggf. Ausstrahlung des deutschen Rechts (möglicherweise ist Doppelversicherung unvermeidbar)

Sozialversicherung und Workation

Fazit: Sozialversicherungsrechtlich sind die möglichen „Probleme“ bei Workation-Situationen innerhalb der EU überschaubar und in den Griff zu bekommen. Eine zusätzliche private Absicherung kann sinnvoll sein.

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitszeitrecht
- Datenschutzrecht
- Sozialversicherungsrecht
- **Steuerrecht**
- Aufenthaltsrecht
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Steuerrecht

Kurzimpuls:

Sofern ein DBA (häufig nach OECD-Muster) gilt, sind dessen Regelungen zu beachten. Beispiel: „Workation auf Mallorca“ - Im DBA zwischen der BRD und dem Königreich Spanien gilt gem. Art. 14 DBA, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich im Tätigkeitsland (Spanien) zu besteuern ist, es sei denn, der Arbeitgeber ist nur in der BRD ansässig, der Arbeitnehmer hat maximal 183 Tage im Zielstaat verbracht und es existiert dort keine Betriebsstätte des Arbeitgebers. Hier ist eine versierte steuerrechtliche Beratung sinnvoll, insbesondere da auch die Betriebsstättenproblematik zu beachten ist!

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitszeitrecht
- Datenschutzrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerrecht
- **Aufenthaltsrecht**
- Mitbestimmung des Betriebsrats

Überblick

- Individualarbeitsrechtlich
- Arbeitsschutzrecht
- Arbeitszeitrecht
- Datenschutzrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerrecht
- Aufenthaltsrecht
- **Mitbestimmung des Betriebsrats**

Fazit

- New Work ist – auch in Form der „Workation“ –machbar, bedarf aber sorgfältiger Vorbereitung.
- Im Unternehmen sollte ein Konzept existieren, in welchem Rahmen New Work/Workations angeboten werden soll/en.
- Der Verwaltungsaufwand ist (auch zeitlich) einzukalkulieren (z.B. Vertragserstellung, Übergabe von Anweisungen und Belehrungen, Beantragung von AI-Bescheinigungen, etc.).
- In der Regel wird es aus Unternehmenssicht sinnvoll sein, neue Formen der Arbeit zunächst im unmittelbaren geographischen Umfeld zu testen, um sie anschließend EU-weit anbieten zu können.
- Ein weltweiter Einsatz ist aufgrund des nicht unerheblichen (Beratungs-)Aufwands sicherlich aktuell noch eine Frage des Einzelfalls. Der Aufwand wird nicht selten für zeitlich überschaubare „Workations“ zu hoch sein.

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**