

Johannes M. Deutsch

Forschung und Lehre am Küchentisch?

Homeoffice und mobiles Arbeiten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Obwohl Homeoffice und mobiles Arbeiten bereits seit einigen Jahren feste Begriffe in der Arbeitswelt sind, erlebt die Thematik neuerdings eine regelrechte Renaissance. Angefangen mit dem Referentenentwurf des BMAS von Oktober 2020¹ und dem Versuch einen allgemeinen Rechtsanspruch zu normieren, bis hin zur jüngsten Corona-ArbSchV, die den Arbeitgeber* verpflichtet, seinen Beschäftigten anzubieten auch von zu Hause aus zu arbeiten. Die Lager der Befürworter und Kritiker indes scheinen gespaltener denn je zu sein.² In den vergangenen Monaten dürfte zumindest statistisch gesehen ein Drittel aller Beschäftigten eigene Erfahrungen mit und im Homeoffice gemacht haben.³ Als gelegentlich im Homeoffice Beschäftigter ist der Autor auch Teil dieser Statistik. Mannigfaltig wurde in den vergangenen Monaten in der Literatur über Homeoffice und mobiles Arbeiten geschrieben. Wie die Verbreitung hinreichend verdeutlicht, lohnt sich ein Blick, was Homeoffice oder mobile Arbeit ist, welche Erscheinungsformen etabliert sind und in welchen Fällen ein Anspruch oder sogar eine Pflicht zum Homeoffice besteht. Um die Besonderheiten von Forschung und Lehre zu berücksichtigen soll der nachfolgende Aufsatz daher die Einführung von Homeoffice oder mobiler Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den Blick nehmen.

I. Mobile Arbeitsformen

Telearbeit ist die einzige Form häuslicher Arbeit die in § 2 Abs. 7 ArbStättV legal definiert ist. Telearbeit ist dem-

gemäß ein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten, über eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und Dauer. Dabei liegt ein Telearbeitsplatz nach Satz 2 nur dann vor, wenn er arbeitsvertraglich oder durch Vereinbarung festgelegt wurde und die Ausstattung mit Mobiliar, Arbeitsmitteln und Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber bereitgestellt und installiert wird. Daher liegt ein Telearbeitsplatz schon nicht mehr vor, wenn der Arbeitstisch dem Arbeitnehmer gehört.⁴

In der Praxis haben sich daher vielfältige Abweichungen von der Telearbeit etabliert.

Arbeitet der Beschäftigte an mindestens zwei Arbeitsstätten im Wechsel, davon eine in seinem privaten häuslichen Umfeld, liegt *alternierende Telearbeit* vor.⁵ *Informelle Telearbeit* liegt darüber hinaus vor, wenn der Beschäftigte flexibel zwischen den Arbeitsstätten wählen kann.⁶ Liegt die Arbeitsstätte weder im Betrieb noch im häuslichen Umfeld, wird von *mobiler Arbeit* gesprochen.⁷ De lege ferenda sollte nach dem Referentenentwurf des BMAS⁸ mobile Arbeit gemäß § 111 Abs. 1 S. 2 GewO vorliegen, wenn Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung regelmäßig unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte entweder von einem Ort oder von Orten ihrer Wahl oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder Orten erbringen.⁹

Allen Formen von Homeoffice und mobiler Arbeit liegt jedenfalls eine Tätigkeit außerhalb der Betriebsstät-

1 BMAS, Mobile Arbeit stärken. Gesetzesinitiative für eine gesetzliche Regelung mobiler Arbeit <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/mobile-arbeit.html>, zuletzt abgerufen am 2.12.2020.

* Zur besseren Leserlichkeit wird hier und im folgenden nur eine generische Form verwendet. Die gesamte Vielfalt in der Arbeitswelt soll sich nichtsdestotrotz stets angesprochen fühlen.

2 So z.B. *Creutzburg*, „Wenn Homeoffice Bedrohung wird“, FAZ vom 25.11.2020, S. 18.

3 Für Stadtregionen in Baden-Württemberg, Ministerium für Verkehr Baden-Württemberg, Studie zu Corona zeigt: Kurzarbeit und Homeoffice verändern Mobilität, <https://vm.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/studie-zu-corona-zeigt-kurzarbeit-und-homeoffice-veraendern-mobilitaet/>, 23.8.2020, zuletzt abgerufen am 28.2.2021.

4 Vgl. *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 6. Aufl., 2018, § 15 Rn. 3 f.

5 Vgl. *Hahn*, öAT 2018, 202, 203.

6 *Ebd.*, öAT 2018, 202, 203.

7 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 6. Aufl., 2018, § 15 Rn. 4.

8 Der Entwurf des BMAS von Oktober 2020 ist dem Autor freundlicherweise zur Verfügung gestellt worden.

9 Hinsichtlich eines neueren Referentenentwurfs im Dezember 2020 änderte sich wohl, dass die Arbeitsleistung *regelmäßig* anderen Ortes erbracht werden soll; vgl. *Deutzmann, Teigelkötter*, Mobile Arbeit – Referentenentwurf des BMAS für ein Gesetz zur mobilen Arbeit, 1.12.2020, <https://www.mwe.com/de/insights/mobile-arbeit-referentenentwurf-des-bmas-fuer-ein-gesetz-zur-mobilen-arbeit/>, zuletzt abgerufen am 8.12.2020.

te durch (internetgestützte) Informationstechnologie und entsprechende Endgeräte zugrunde. Homeoffice und mobile Arbeit sind weiterhin, nach dem hier zugrundeliegenden Verständnis, Sammelbegriffe in Abgrenzung zur reinen Präsenzarbeit im Betrieb.

II. Anspruch des Beschäftigten

1. Gesetzliche Regelungen

a. Grundsatz

Mangels gesetzlicher Grundlage besteht kein *allgemeiner* Anspruch des Beschäftigten auf Homeoffice oder mobile Arbeit. Anders nach dem Referentenentwurf des BMAS vom Oktober 2020, der gemäß § 111 Abs. 2 S. 1 GewO einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf mobile Arbeit von bis zu 24 Tagen im Jahr vorsah. Ein neuerer Referentenentwurf sieht dagegen nur noch einen Erörterungs- und Begründungsanspruch vor.¹⁰

b. Anspruch nach der Corona-ArbSchV

Im Rahmen der Bewältigungsstrategie der SARS-CoV-2-Pandemie wurde seit den verschärften Maßnahmen ab November 2020 auch immer die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice empfohlen.¹¹ Das BMAS hat am 21.01.2021 aufgrund von § 18 Abs. 3 ArbSchG, § 5 Abs. 1 IfSG eine bis zum 15.3.2021 befristete Corona-ArbSchV erlassen. Neuerdings wurde die Verordnung um Maßnahmen ergänzt und bis zum 30.4.2021 verlängert.¹² Bußgeldbewehrte Verstöße gegen die Verordnung werden wohl empfindlich geahndet.¹³

Nach § 2 Abs. 4 HS 1 Corona-ArbSchV ist der Arbeitgeber verpflichtet seinen Beschäftigten *anzubieten*, in deren Wohnung zu arbeiten, wenn diese Büroarbeiten oder vergleichbare Tätigkeiten ausüben. Davon ausgenommen sind „*entgegenstehende betriebsbedingte Gründe*“, § 2 Abs. 4 HS 2 Corona-ArbSchV. Weder der Verordnungstext noch dessen Begründung definiert welche Tätigkeiten der Verordnungsgeber damit bedacht hat. Das BMAS stellt auf seiner Homepage im Rahmen eines FAQ klar, dass Büroarbeit und vergleich-

bare Tätigkeiten „*in der Regel [...] unter Verwendung von Informationstechnologien von zu Hause aus erledigt werden können*“¹⁴. Hinsichtlich entgegenstehender betriebsbedingter Gründe stellt das BMAS zudem weiterhin fest, welche Tätigkeiten regelmäßig nicht im Homeoffice durchgeführt werden können. Insbesondere dann nicht, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Beispielhaft werden die Entgegennahme, Bearbeitung und Verteilung von Post genannt. Daneben seien organisatorische oder technische Hindernisse, wie fehlende technische Ausstattung allenfalls ein vorübergehender und kein dauerhafter betriebsbedingter Grund.

Die Anwendbarkeit des § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann daher nicht allgemein beantwortet werden. Vielmehr sind die jeweiligen Umstände abzuwägen. Sollte es zur Aufrechterhaltung des Forschungsbetriebs erforderlich sein, dass das Forschungsteam physisch zusammenkommt, lässt sich über einen betriebsbedingten Hinderungsgrund nachdenken. Auch teure oder einmalige Arbeitsmittel können einem Homeoffice-Angebot entgegenstehen. Dies gilt erst-recht, wenn durch die Überlassung des Arbeitsmittels an ein Teammitglied andere Teammitglieder ihrer Forschungstätigkeit nicht nachgehen können und daher der Betrieb gestört wird. Auch nennt das BMAS den Daten- und Betriebsgeheimnisschutz als entgegenstehenden Grund. Dies kann insbesondere in Bereichen von Grundlagenforschungen oder Forschungsgebieten mit erhöhter Vertraulichkeit einer Beschäftigung im Homeoffice entgegenstehen.

Als grundsätzlicher Maßstab für entgegenstehende Interessen wird hier vorgeschlagen, sich an normierten Maßstäben für Forschung und Lehre zu orientieren. Der Bundesgesetzgeber hat die Besonderheiten von Forschung und Lehre bei Abweichungen von der Arbeitszeit im Blick gehabt, § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG. Damit soll den Belangen der Forschung unter Abwägung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten Rechnung getragen werden.¹⁵ Zwar müssen dabei die besonderen Belange

10 Vgl. *Deutzmann, Teigelkötter*, Mobile Arbeit – Referentenentwurf des BMAS für ein Gesetz zur mobilen Arbeit, 1.12.2020, <https://www.mwe.com/de/insights/mobile-arbeit-referentenentwurf-des-bmas-fuer-ein-gesetz-zur-mobilen-arbeit/>, zuletzt abgerufen am 8.12.2020

11 Zu den Corona-Beschlüssen vom 20.1.2021, <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/corona-reaktionen-beschluesse-bund-laender-100.html>, zuletzt abgerufen am 28.2.2021.

12 BMAS, Corona-Arbeitsschutzverordnung, 10.3.2021, <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>, zuletzt abgerufen am 14.3.2021.

13 *Creutzburg, Löhr*, Corona und Homeoffice. So teuer kann Bürozwang werden, 19.1.2021, FAZ.net, <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/neue-corona-regeln-so-teuer-kann-der-homeoffice-zwang-werden-17154410.html>, zuletzt abgerufen am 14.3.2021.

14 BMAS, Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung, <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>, 25.1.2021, zuletzt abgerufen am 28.2.2021.

15 § 14 Abs. 2 a.F.: BT-Drs. 12/5888, S. 9, 31; § 14 Abs. 2 n.F.: BT-Drs. 12/6990, S. 17, 44.

von Forschung und Lehre überwiegen, jedoch sind die Anforderungen hieran gering.¹⁶ Besondere Belange liegen zum Beispiel vor, wenn eine längerdauernde Versuchsreihe durchgeführt wird, ein Experiment nur unter bestimmten Bedingungen zu einer Zeit durchgeführt werden kann oder ein erhöhter Arbeitsaufwand entsteht, der nur von bestimmten qualifizierten Beschäftigten bewältigt werden kann.¹⁷ Zusammenfassend überwiegen dienstliche Belange dann, wenn aufgrund der individuellen Fähigkeiten des Beschäftigten und den äußerlichen Umständen der Forschungs- oder Lehrtätigkeit eine Beschäftigung im häuslichen Umfeld außer Betracht bleiben muss.

c. Anspruch nach den Gleichstellungsgesetzen

Öffentliche Arbeitgeber betreffend wird in der Literatur häufig auch von Ansprüchen auf Homeoffice oder mobiler Arbeit nach den Gleichstellungsgesetzen gesprochen. Die Gemengelage unterschiedlicher Regelungen oder Nichtregelungen in den einzelnen Bundesländern verbietet jedoch eine einheitliche Betrachtung.

Zielsetzung der Gleichstellungsgesetze ist zunächst die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu gewährleisten.¹⁸ Zur Zielerreichung werden unterschiedliche Maßnahmen vorgeschlagen. Allen gemeinsam ist mindestens das Angebot von *Rahmenbedingungen*, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das kann im Einzelnen die Gewährung von *Telearbeitsplätzen* oder jedenfalls eine Beschäftigung im häuslichen Umfeld bedeuten.

Zunächst müssten Hochschulen und Forschungseinrichtungen in die Geltungsbereiche der jeweiligen Gleichstellungsgesetze fallen. Die Gleichstellungsgesetze unterscheiden sich hier teilweise erheblich. Teilweise umfassen die Gleichstellungsgesetze alle öffentlichen Stellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts, wo-

runter auch (landes-)staatliche Hochschulen und öffentliche Forschungseinrichtungen fallen können.¹⁹ Zum Teil werden Hochschulen und Universitätsklinika auch ausdrücklich eingebunden.²⁰ Andere Länder schließen hingegen Hochschulen und Universitätsklinika grundsätzlich in den Geltungsbereich ihrer allgemeinen Gleichstellungsgesetze ein, weisen aber auch auf gegebenenfalls bestehende speziellere Regelungen in anderen Gesetzen hin. In Baden-Württemberg sind beispielsweise nach § 3 I 2 Nr. 3 ChancenG BW Hochschulen umfasst, soweit im Landeshochschulgesetz keine abweichenden Regelungen getroffen werden. Allerdings werden außeruniversitäre Forschungseinrichtungen²¹ gemäß § 3 I 2 Nr. 2 ChancenG BW ausdrücklich ausgenommen.²² Mangels eigener Regelungen zur *Telearbeit* in den entsprechenden Landeshochschulgesetzen bleibt es daher bei den allgemeinen Gleichstellungsgesetzen.²³

Auch die einzelnen Maßnahmen unterscheiden sich in Art und Umfang teilweise erheblich. Hinsichtlich der Art wird in den einzelnen Gesetzen überwiegend von *Telearbeit*, wohl i.S.v. § 2 Abs. 7 ArbStättV, gesprochen.

Einige Länder sehen häusliche und mobile Arbeitsplätze indes nicht als Maßnahme vor und beschränken sich zum Beispiel auf die Förderung von Teilzeitarbeitsplätzen.²⁴ In anderen Ländern sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten *Telearbeitsplätze* angeboten werden.²⁵ Mehrheitlich wird dann über die Gewährung von *Telearbeitsplätzen* anhand familiärer Gründe der Beschäftigten und den dienstlichen Möglichkeiten als familiengerechte Arbeitsplätze entschieden.²⁶ In Mecklenburg-Vorpommern soll Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Antrag die Möglichkeit von *Telearbeit* bis zur Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit eingeräumt werden, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, § 13 S. 1 GlG M-V. Abweichend von § 2 Abs. 7 ArbStättV begründet dies allerdings keinen Anspruch des Beschäftigten auf Bereitstellung der not-

16 Baeck, Deutsch, Winzer, ArbZG, 4. Aufl. 2020, § 14 ArbZG, Rn. 31 f.

17 Ebd., § 14 ArbZG, Rn. 32.

18 Vgl. z.B. § 1 Abs. 1 LGG NRW.

19 Vgl. Bayern: § 1 Abs. 1 BayGlG, Berlin: § 1 LGG, Brandenburg: § 2 Abs. 1 LGG, Saarland: § 2 LGG.

20 Vgl. Hessen: § 3 Abs. 1 S. 3 Nr. 3 HGIG, NRW: § 2 Abs. 1 Nr. 3 LGG, Sachsen: § 3 Abs. 3 S. 1 SächsFFG.

21 Davon umfasst sind jedenfalls die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Leibniz-Gemeinschaft und die Max-Planck-Gesellschaft, vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Organisationen und Einrichtungen in Forschung und Wissenschaft, 2018, S. 9 abrufbar unter https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/BuFi_2018_Organisationenband.pdf, zuletzt abgerufen am 28.2.2021.

22 So auch Thüringen: § 1 aE ThürGleichG, Mecklenburg-Vorpommern: § 2 Abs. 1 Nr. 6 GlG M-V. Ähnlich in Niedersachsen:

§ 2 Abs. 2 S. 1 NGG; dort findet das NGG nur Anwendung, wenn die Vorschriften nicht der Eigenart der Einrichtung entgegenstehen. In Rheinland-Pfalz, § 2 Abs. 2 LGG, wird die Geltung auf nicht wissenschaftliches Personal in den Universitätsklinika beschränkt.

23 Ausnahme: Rheinland-Pfalz, § 4 Abs. 3 S. 5 HS 2, 43 Abs. 4 HochSchG.

24 Bremen: § 8 Abs. 1 LGG, Sachsen: § 10, 11 SächsFFG, Sachsen-Anhalt: § 8 FrFG.

25 Baden-Württemberg: § 30 Abs. 2, 3 ChancenG, Saarland: § 17 Abs. 1, 6 LGG, § 16 Abs. 1 S. 2 BGleiG.

26 Hamburg: § 12 S. 2 HmbGleiG, Thüringen: § 10 Abs. 1 S. 3 ThürGleiG, mit dem Hinweis darauf, dass die Möglichkeiten der Telearbeit verstärkt zu nutzen ist; NRW: § 13 LGG, Niedersachsen: § 4 NGG.

wendigen Technologie, § 13 S. 2 GlG M-V. Im Einzelfall können die Voraussetzungen zur Teilnahme dienststellenintern weitergehend geregelt werden, § 13 S. 3 GlG M-V. In Rheinland-Pfalz erfolgt dagegen zum Beispiel nur der Hinweis, dass die Gewährung von Telearbeit nicht zu beruflichen Nachteilen führen darf.²⁷

Einen allgemeinen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit kann man den einzelnen Gleichstellungsgesetzen hingegen wohl nicht entnehmen. Das BVerwG entschied zur Rechtslage nach dem Bundesgleichstellungsgesetz, dessen Regelungszweck im § 16 Abs. 1 S. 2 BGleIG n.F.²⁸ zumindest mit denen der meisten entsprechenden Landesregelungen verglichen werden kann, dass kein allgemeiner Anspruch des einzelnen Beschäftigten auf Telearbeit besteht.²⁹ Das BVerwG arbeitete aus der Norm eine 2-Stufen-Systematik heraus. Auf der ersten Stufe wird der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, Angebote zu schaffen, um dem Vereinbarkeitsziel nachzukommen.³⁰ Hieraus kann der einzelne Beschäftigte keinen Anspruch ableiten. Vielmehr liegt darin eine objektivrechtliche Pflicht der Dienststelle.³¹ Maßstab ist die Schaffung arbeits erleichternder Rahmenbedingungen. Solche müssen dem Wortlaut des § 15 BGleIG nur dann nicht geschaffen werden, wenn *zwingende dienstliche Gründe* entgegenstehen. Der strenge Wortlaut erlaubt daher nur Ausnahmen, wenn nach Schwere und Wahrscheinlichkeit von Nachteilen für den Dienstbetrieb Maßnahmen unerlässlich erscheinen.³²

Auf der zweiten Stufe hat der öffentliche Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 1 S. 2 BGleIG „im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten“ *Telearbeitsplätze* auf Antrag des Beschäftigten anzubieten. Im Gegensatz zu den Rahmenbedingungen muss eine Versagung nicht von *zwingenden* dienstlichen Gründen getragen werden. Ob und in welchem Umfang *Telearbeit* eingeführt wird, liegt daher letztlich im pflichtgemäßen Ermessen der Dienststellen.³³ Zwar deutet das Antragsersfordernis des § 16 Abs. 1 S. 1 BGleIG auf ein subjektives Recht hin, die

Vorschrift soll aber nur klarstellen, dass *Telearbeitsplätze* nicht gegen den Willen des Beschäftigten, sondern nur auf sein Verlangen hin geschaffen werden können.³⁴ Wird eine Dienstvereinbarung geschlossen, die *grundsätzlich* für bestimmte Beschäftigtengruppen die Teilnahme an häuslichen oder mobilen Arbeitsplätzen ausschließt, ist dies zulässig, wenn diese Arbeitsplätze für diese Arbeitsformen ungeeignet sind.³⁵ Die Entscheidung muss nur ermessensfehlerfrei sein und plausibel begründet werden.³⁶

Entgegenstehende dienstliche Belange sind in Forschungseinrichtungen und Hochschulen jedenfalls auch das Interesse an vollständigen Forschungsteams, insbesondere wenn die einzelnen Mitglieder hochspezialisiert sind und wenn nur dadurch ein Forschungsbetrieb aufrechterhalten werden kann. Weitere Beispiele für wissenschaftsspezifische dienstliche Interessen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die einer Telearbeit ganz oder teilweise entgegenstehen, sind etwa ortsgebundene Arbeitsmittel oder ortsgebundene Lehrtätigkeiten im Rahmen von aktuellen Präsenzveranstaltungen, wie Präparierkursen oder fachpraktischen Veranstaltungen in bestimmten Fachbereichen.³⁷

Im Übrigen finden auch hier die Überlegungen zur Corona-ArbSchVO Anwendung. (s.o. II 1 b.)

d. Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer und diesen Gleichgestellten

Schwerbehinderte Arbeitnehmer und diesen Gleichgestellte haben gemäß § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX einen Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung. Das kann auch die Beschäftigung im Homeoffice einschließen, wenn es dem Arbeitnehmer infolge der Behinderung nicht möglich ist, in den Betrieb zu kommen. Dem kann ein Arbeitgeber nur entgegenhalten, dass die beanspruchten Maßnahmen unzumutbar sind, unverhältnismäßige Aufwendungen zur Folge hätten oder staatliche beziehungsweise berufsgenossenschaftliche Vorschriften diese verhindern.³⁸

27 So im Übrigen fast alle Gleichstellungsgesetze auch ausdrücklich.

28 Der Entscheidung liegt der wortgleiche § 13 BGleIG a.F. zugrunde.

29 BVerwG 31.1.2008 – 2 C 31/06, juris.

30 Ebd., Rn. 17 f., juris.

31 Ebd., Rn. 18, juris.

32 Ebd., Rn. 19, juris.

33 Begründung zum RegE, BT-Drs. 14/5679, S. 25 zu § 13 a.F. BGleIG.

34 BVerwG 31.1.2008 – 2 C 31/06, Rn. 23, mwN, juris.

35 Ebd., Rn. 26, juris; VGH Bayern 9.2.2012 – 6 B 11/417, Rn. 19 ff., BeckRS 2012, 58615, beck-online.

36 BVerwG 31.1.2008 – 2 C 31/06, Rn. 27, juris.

37 Die Regelungsidee betreffend zum Beispiel auch § 2 Abs. 1 S. 2 CoronaVO Studienbetrieb Baden-Württemberg in der Fassung vom 8.3.2021.

38 Im Einzelnen Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2. Aufl., 2020, Rn. 64 ff. mwN.

2. Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis

a. Rücksichtnahmepflicht

In bestimmten Konstellationen kann sich ein Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit aus § 241 Abs. 2 BGB ergeben, nach dem jede Partei des Arbeitsverhältnisses dazu angehalten ist Rücksicht auf die Interessen, Rechte und Rechtsgüter der anderen Partei zu nehmen.³⁹

Für einen solchen Anspruch müssen zwei Voraussetzungen vorliegen. Zunächst muss der Arbeitnehmer, die durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1 GewO konkret bestimmte Arbeitsleistung *nur* im Homeoffice erbringen können. Es muss also ein *unüberwindbares Hindernis* für die Leistung im Betrieb vorliegen.⁴⁰ Ein solches Leistungshindernis kann bestehen, wenn Arbeitnehmer ihre Kinder aufgrund pandemiebedingter Schließung ihrer KiTa betreuen oder nach § 30 Abs. 1 S. 2 IfSG in häuslicher Quarantäne verbleiben müssen.⁴¹

Zum anderen muss der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die Beschäftigung im Homeoffice verlangen, das Hindernis mitteilen und einen Lösungsvorschlag für die Ausgestaltung des Homeoffice machen.⁴²

b. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Gruppen von Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage müssen bei Anwendung einer eigenen abstrakten Regel des Arbeitgebers gleichbehandelt werden, daher kann ein Arbeitnehmer bei willkürlicher Ungleichbehandlung auch einen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit haben. Voraussetzung ist, dass eine selbst gewählte abstrakt-generelle Regelung des Arbeitgebers vorliegt, die vergleichbare Arbeitnehmer von einem Anspruch auf Homeoffice sachlich ungerechtfertigt ausschließt.⁴³ Werden innerhalb einer Laborgemeinschaft Arbeitnehmern aufgrund familiärer Verpflichtungen in der Pandemiezeit die Arbeit vom häuslichen Arbeitsplatz gewährt, den Single-Arbeitnehmern Homeoffice zur Aufrechterhaltung des Betriebs hingegen verwehrt, liegt zur Ungleichbehandlung ein sachlicher Grund vor.

c. Betriebliche Übung

Hat der Arbeitgeber durch gleiches und wiederholtes Verhalten hinsichtlich Homeoffice oder mobiler Arbeit

gezeigt, dass er auch in Zukunft daran gebunden sein will, kann auch aufgrund betrieblicher Übung ein Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit bestehen.⁴⁴ Räumt beispielsweise eine Professorin ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern stets und über Jahre hinweg ein, ihren Tätigkeiten auch in der allgemeinen Universitätsbibliothek oder von zuhause aus nachzugehen, kann sie diese Übung nicht grundlos aufgeben, indem sie verlangt, dass nur noch im Institut gearbeitet werden darf.

III. Einführung kraft Weisungsrechts des Arbeitgebers

1. Erweitertes Weisungsrecht

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Verrichtung von Arbeitsleistungen nach einseitiger näherer Bestimmung des Arbeitgebers hinsichtlich des Ortes, der Dauer und des Inhalts, § 106 S. 1 GewO. Damit könnte man meinen, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten auch anweisen kann von zuhause aus zu arbeiten. Durch das Weisungsrecht kann der Arbeitgeber aber nicht über die grundrechtlich geschützte Wohnung des Arbeitnehmers verfügen, Art. 13 GG.⁴⁵ Homeoffice kann daher grundsätzlich nicht durch einseitige Weisung angeordnet werden.⁴⁶

Krisenfälle können allerdings zu einer Erweiterung des Weisungsrechts führen. Aus dem arbeitsvertraglichen Gebot zur Rücksichtnahme aus den §§ 241 Abs. 2, 242 Abs. 1 BGB ergibt sich die Zustimmungspflicht des Arbeitnehmers zur vorübergehenden Leistung auch vertragsfremder Tätigkeiten, um gravierende Schäden abzuwenden.⁴⁷ Solche Krisenfälle, zu denen auch eine Pandemie zu zählen ist, können daher auch dazu führen, dass das Weisungsrecht *vorübergehend* auf das häusliche Umfeld des Arbeitnehmers erweitert wird.⁴⁸ Das gilt erst recht dann, wenn nur im Homeoffice die Möglichkeit zur Leistungserbringung des Arbeitnehmers besteht.⁴⁹ Im Falle einer Pandemie begründet die Gefahr der Infektion anderer Arbeitnehmer die Pflicht von Arbeitnehmern, mit typischen Krankheitssymptomen oder solchen, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, von zuhause aus zu arbeiten.⁵⁰ Insbesondere ist

39 Oberthür, MDR 2015, 1269.

40 Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2. Aufl., 2020, Rn. 98.

41 Fischinger, Hengstberger, JA 2020, 561, 564.

42 Vgl. Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2. Aufl., 2020, Rn. 101.

43 Kamanabrou, AR, 9. Aufl., 2019, § 611a BGB Rn 184 f.

44 Im Einzelnen Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis,

2. Aufl., 2020, Rn. 113 ff.

45 Vgl. Rieble, Picker, ZfA 2013, 383, 396.

46 Krieger, Rudnik, Povedano Peramato, NZA 2020, 473, 474 f.

47 Fischinger, Hengstberger, JA 2020, 561 f.

48 Vgl. BAG 19.5.2010 – 5 AZR 162/09, Rn. 27 f., juris.

49 Vgl. Oberthür, MDR 2015, 1269 mwN.

50 Günther, Böglmüller, ArbRAktuell 2020, 186, 187.

hierbei auch an eine dienstlich veranlasste Forschungsreise oder eine Lehrtätigkeit in Risikogebieten im Ausland zu denken.

2. Weisungsrecht und Wissenschaftsfreiheit

Eine Schranke findet das Weisungsrecht an der verfassungsrechtlich garantierten Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 GG). Aktuell weisen viele Universitäten ihre Dozenten an, statt Präsenzlehre mindestens Onlinelehre anzubieten.⁵¹ Das greift insbesondere in die Wissenschaftsfreiheit in Gestalt der Lehrfreiheit ein. Aber auch die Wissenschaftsfreiheit findet ihre Grenze an anderen verfassungsrechtlich geschützten Rechtsgütern.⁵²

Relevant sind, insbesondere in Pandemiezeiten, vor allem die Gesundheit des Lehrpersonals sowie der Studierenden (Art. 2 II GG). Die widerstreitenden Rechtsgüter müssen dann im Einzelfall in Einklang gebracht werden. Kriterien für die Verhältnismäßigkeit der Beschränkung auf Online-Lehre können die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe, das tatsächliche Infektionsrisiko sowie die Möglichkeit und Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen, als auch deren Aufwand sein. Aber auch der Unterschied zwischen der Lehre in den einzelnen Fachbereichen ist zu beachten. So kann die digitale Lehre einen Geisteswissenschaftler mitunter weniger beschweren als einen Naturwissenschaftler, der auf ein Labor und adäquate technische Ausstattung zur Durchführung seiner Lehrveranstaltung angewiesen ist.

IV. Arbeitsvertragliche Regelung

Häufig wird die Einführung von Homeoffice oder mobiler Arbeit nicht lediglich auf Verlangen einer Partei erfolgen, sondern Ergebnis einer schriftlichen Vereinbarung sein. Hier kann der Arbeitnehmer einer Beschäftigung in seiner Wohnung zustimmen. Die Parteien können auch

den Umfang und die Dauer vereinbaren. Zudem können Kontrollrechte Gegenstand dieser Vereinbarung sein.⁵³

V. Kollektivrechtliche Regelungen

1. Tarifverträge

Die Einführung von Homeoffice und mobiler Arbeit kann auch durch tarifvertragliche Regelung erfolgen.⁵⁴ Der TVöD als auch der TV-L enthalten keine Regelungen hierzu.⁵⁵ Haustarifverträge einzelner Universitäten zur Regelung von Telearbeit oder Homeoffice sind dem Autor nicht bekannt.

2. Dienstvereinbarungen

Häufiger finden sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen betreffend Dienstvereinbarungen zum Homeoffice oder mobiler Arbeit. Schaut man sich bestehende Dienstvereinbarungen dazu an, so fällt prima facie auf, dass regelmäßig kein Anspruch auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten gewährt wird, sondern lediglich die Bedingungen zur Teilnahme an diesen geregelt werden.⁵⁶

Grundsätzlich hat der Personalrat gemäß § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG⁵⁷ das Recht, Maßnahmen zu beantragen, die der Dienststelle und den dort Beschäftigten dienen. Der Personalrat kann daher anfragen, ob der Arbeitgeber Regelungen zum Homeoffice oder mobiler Arbeit treffen möchte.⁵⁸

Über die Überwachungsrechte gem. § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG⁵⁹ kann der Personalrat bei bereits eingeführtem Homeoffice oder mobiler Arbeit auch die Einhaltung von Vorschriften nach den Gleichstellungsgesetzen oder den Datenschutzgesetzen überwachen.⁶⁰

Homeoffice und mobile Arbeit können im Wechsel mit Präsenzarbeit Maßnahmen zur Hebung der Ar-

51 So z.B. auch der Corona-Stufenplan der Universität Freiburg vom 10.11.2020, abrufbar unter <https://uni-freiburg.de/universitaet/wp-content/uploads/sites/3/2020/10/Uni-Freiburg-Corona-Stufenplan.pdf>, zuletzt abgerufen am 9.12.2020, im Einzelnen dazu *Morgenroth, Wieczorek, OdW* 2021, 7 ff.

52 BeckOK GG, *Kempfen*, 44. Ed. 15.8.2020, GG Art. 5, Rn. 199.

53 Im Einzelnen *Müller*, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2. Aufl., 2020, Rn. 120 ff.

54 Im Einzelnen *Löwisch, Kurz*, BB 2020, 2804 ff.

55 So bereits *Hahn*, öAT 2018, 202.

56 So z.B. § 1 Abs. 5 S. 1 Dienstvereinbarung zur Telearbeit am heimischen Arbeitsplatz der Universität Hohenheim vom 23.01.2017,

abrufbar unter https://personalrat.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/personalrat/pdf-dateien/Dienstvereinbarung_Telearbeit.pdf, zuletzt abgerufen am 14.3.2021.

57 Entsprechende Regelungen gelten in den Ländern, vgl. etwa § 70 I Nr. 1 LPVG BW; Art. 69 Abs. 1 lit. a BayPVG; § 62 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 HPVG; vertiefend *Herget*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, Synopse 04 zu § 68 Abs. 1 BPersVG.

58 *Herget*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 68 Rn. 4.

59 Vgl. z.B. § 70 I Nr. 2 LPVG BW; Art. 69 Abs. 1 lit. b BayPVG; § 62 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 HPVG.

60 Vgl. *Herget*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 68 Rn. 7.

beitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs gem. § 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG⁶¹ sein.⁶² Insbesondere, wenn die Beschäftigten zufriedener gestimmt werden und dadurch die Effizienz gesteigert werden soll.⁶³

Weiterhin kann der Personalrat gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG⁶⁴ über die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden mitbestimmen. Eine Arbeitsmethode ist die Konzeption, auf der die Gliederung des Arbeitsablaufs und das Zusammenwirken der einzelnen Arbeitsschritte beruht.⁶⁵ Jedenfalls *Telearbeit* ist dabei systematisch unter den Oberbegriff der Arbeitsmethoden zu fassen.⁶⁶ Arbeitsmethode umfasst dabei zunächst nicht die Verrichtung der Arbeit von einem bestimmten Ort, sondern die Arbeitsumstände, die sich durch die neue Arbeitsumgebung ergeben. Denkbar erscheint, die Zuweisung eines Laptops mit Zugriff auf das Rechnernetz des Arbeitgebers oder die Installation einer Telefonanlage im Homeoffice.

Auch zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung kommt § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG⁶⁷, ähnlich den Regelungszwecken der Gleichstellungsgesetze, in Betracht. Insbesondere können Homeoffice oder mobile Arbeit zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beitragen.⁶⁸

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG⁶⁹ unterliegen der Beginn, die Pausen und das Ende der Arbeitszeit der Mitbestimmung. Davon umfasst sind allerdings nur kollektive Vereinbarungen. Wird Homeoffice individuell vereinbart, kann daher die Mitbestimmung ausgeschlossen sein.⁷⁰

Der Personalrat bestimmt gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG⁷¹ über die Gestaltung der Arbeitsplätze mit. Dabei sind Arbeitsplätze nicht funktional zu verstehen, sondern räumlich, weshalb ein Arbeits-

platz auch das häusliche Umfeld des Beschäftigten umfassen kann.⁷² Die Beschäftigten sollen durch die Mitbestimmung des Personalrats vor physischen oder psychischen Gefahren geschützt werden.⁷³

Ferner bestimmt der Personalrat hinsichtlich des Datenschutzes nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG⁷⁴ über die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.⁷⁵ Notwendig ist hierzu, dass der Personalrat umfassend über die Hard- und Software sowie über die Verwendung von personenbezogenen Daten und die Möglichkeiten deren Verknüpfung informiert wird.⁷⁶

Schließlich entgrenzen Homeoffice und mobile Arbeit die Erwerbstätigkeit und Freizeit, daher sind auch Maßnahmen zur Verhütung von Dienstunfällen oder sonstigen Gesundheitsschäden nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG⁷⁷ mitbestimmungspflichtig.⁷⁸

Auf Landesebene können darüber hinaus noch weitergehende Personalratsrechte normiert sein. In Baden-Württemberg hat der Personalrat zum Beispiel auf Antrag des Betroffenen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht über die Ablehnung von Telearbeit nach § 75 Abs. 3 Nr. 4 LPVG (BW). Voraussetzung ist allerdings eine bestehende tarifvertragliche oder andere Vereinbarung zum Homeoffice oder mobiler Arbeit.⁷⁹

Der Personalrat kann zur Einführung von Homeoffice und mobiler Arbeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen Dienstvereinbarungen nur schließen, wenn die jeweiligen in Betracht kommenden Mitbestimmungstatbestände dienstvereinbarungsoffen gestaltet sind, § 73 Abs. 1 BPersVG. Die einzelnen Bundesländer weichen hiervon teilweise ab. Einige Länder, angelehnt an das BetrVG, Dienstvereinbarungen für

61 Vgl. z.B. § 75 IV Nr. 14 LPVG BW; Art. 76 Abs. II Nr. 2 BayPVG; § 74 I 2 HPVG.

62 *Baden*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 76 Rn. 100.

63 So zum Beispiel in der Präambel zur Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit der Humboldt-Universität zu Berlin vom 26.8.2016, abrufbar unter https://vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr/dienstvereinbarungen/dv-telearbeit.pdf/at_download/file, zuletzt abgerufen am 9.12.2020.

64 Vgl. z.B. § 75 IV Nr. 15 LPVG BW; Art. 76 Abs. 2 Nr. 1 BayPVG; § 81 Abs. 1 HPVG.

65 *Baden*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 76 Rn. 118.

66 BVerwG 31.1.2008 – 2 C 31/06, Rn. 20, juris.

67 Vgl. z.B. § 75 IV Nr. 19 LPVG BW; Art. 76 Abs. 1 Nr. 10 BayPVG; § 77 Abs. 3 HPVG.

68 Vgl. *Baden*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 76 Rn. 139.

69 Vgl. z.B. § 74 Abs. 2, 4 LPVG BW; Art. 75 Abs. 4 Nr. 1 BayPVG;

§ 74 Abs. 1 Nr. 10 HPVG.

70 Witt, PersR 2018, 16 ff.

71 Vgl. z.B. § 75 Abs. 4 Nr. 12 LPVG BW; Art. 76 Abs. 2 Nr. 3 BayPVG; § 74 Abs. 1 Nr. 16 HPVG.

72 *Berg*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 75 Rn. 248 f. mwN.

73 *Ebd.*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 75 Rn. 248 ff.

74 Vgl. z.B. § 75 Abs. 4 Nr. 11; Art. 75a Abs. 1 Nr. 1 Bayern; § 74 Abs. 1 Nr. 17 Hessen.

75 *Berg*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 75 Rn. 255.

76 *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 6. Aufl., 2018, § 2 Rn. 80.

77 Vgl. z.B. § 74 Abs. 2 Nr. 7, 8 LPVG BW; Art. 75 IV Nr. 8 Bayern; § 74 I Nr. 6 Hessen.

78 *Reusch*, PersR 2020, 8 ff.

79 *Binder*, LPVG, 4. Aufl., 2019, § 75 Rn. 138.

stets zulässig halten, solange nicht andere Regelungen bereits bestehen.⁸⁰ Andere Länder hingegen arbeiten, wie auf Bundesebene, mit enumerativen Mitbestimmungstatbeständen. In Baden-Württemberg kommen daher beispielsweise nur die §§ 74 Abs. 2, 4, 7, 8, 75 Abs. 4 Nr. 11, 12, 14, 15, 19 LPVG, in Bayern die Artt. 75 Abs. 4 Nr. 1, 75a Abs. 1 Nr. 1, 76 Abs. 2 Nr. 1, 2, 3 BayPVG und in Hessen die §§ 74 I Nr. 2, 6, 10, 16, 17 HPVG in Betracht.⁸¹

In materieller Hinsicht werden, gleichlautend zu den Gleichstellungsgesetzen, Dienstvereinbarungen getroffen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu fördern.⁸² Regelungsgegenstände sind häufig die Teilnahmevoraussetzungen⁸³, die Haftung⁸⁴, die Ausstattung⁸⁵ und die Einhaltung des Daten- und Betriebsgeheimnisschutzes⁸⁶. Gerade im letztgenannten Bereich wirkt häufig ein unterschwellige Sorge hinsichtlich der Einführung und Durchführung von Telearbeit.⁸⁷ Insbesondere bestehen Bedenken hinsichtlich der Handhabung von datenschutzrechtlich geschützten Informationen im häuslichen Umfeld und die zuverlässige Erreichbarkeit von Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice. Jüngere Dienstvereinbarungen haben auch die Risiken der Informationstechnologie genau im Blick. Die Sorgen zur Funktionalität und Stabilität der Erreichbarkeit ist, anders als noch bei älteren Dienstvereinbarungen, kaum noch spürbar.

VI. Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich folgendes feststellen:

1. Zurzeit besteht kein allgemeiner Anspruch auf die Einführung von Homeoffice in Hochschulen und Forschungseinrichtungen.⁸⁸
2. Die Corona-ArbSchV begründet im Zweifel keinen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit, wenn dienstliche Interessen entgegenstehen.
3. Die Gleichstellungsgesetze sehen überwiegend in *Telearbeit* eine Möglichkeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, regeln jedoch keinen konkreten Anspruch.
4. Im Einzelfall kann sich ein Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.
5. Sollte der Gesetzgeber de lege ferenda einen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit schaffen,⁸⁹ müssten jedenfalls die spezifischen Besonderheiten von Forschung und Lehre Berücksichtigung finden. Aus den Wertungen des § 14 II Nr. 2 ArbZG zeigt sich, dass der Gesetzgeber die Eigenarten von Forschung und Lehre im Blick hat.
6. Um mit den dienstlichen Interessen und einer Beschäftigung im Homeoffice oder vom mobilen Arbeitsplatz aus abzuwägen, könnten sich in der Praxis Wechselmodelle, als Kompromiss zwischen vollständigem Homeoffice und reiner Präsenzarbeit, etablieren.

Johannes M. Deutsch ist wissenschaftliche Hilfskraft in der Forschungsstelle für Hochschulalarbeitsrecht an der Universität Freiburg bei Prof. Dr. Dr. h.c. Manfred Löwisch.

80 So z.B. § 74 Abs. 1 Satz PersVG Berlin, § 62 Abs. 1 S. 2 BPersVG Bremen, § 84 Abs. 1 S. 1 HmbPersVG, § 66 Abs. 1 S. 1 PersVG M-V, § 78 Abs. 1 S. 1 NPersVG, § 70 Abs. 1 S. 1 LPVG NRW; enumerativ zulässige Mitbestimmung, §§ 73 Abs. 1, 85 Abs. 1 LPVG BW; Art. 73 Abs. 1 S. 1, 3 BayPVG, § 113 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 74 Abs. 1, 77 Abs. 2 HPVG, § 76 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 78 Abs. 1 SPersVG; § 84 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 80 Abs. 2, 81 Abs. 2 SaechsPersVG; § 72 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 74 Abs. 2, 75 Abs. 3 ThuerPersVG; vertiefend hier und im Folgenden *Altwater*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 73 Rn. 28 ff.

81 *Altwater*, BPersVG, 10. Aufl., 2019, § 73 Rn. 28 mwN.

82 So z.B. Duisburg-Essen, Präambel, Dienstvereinbarung zur Telearbeit, abrufbar unter https://www.uni-due.de/imperia/md/content/pe_oe/organisationsentwicklung/formular_und_dv_tearbeit_1-o_stand_20140228.pdf, zuletzt abgerufen am 8.12.2020.

83 Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit der Humboldt-Universität zu Berlin vom 26.8.2016, § 3 Teilnahmevoraussetzungen abrufbar unter https://vertretungen.hu-berlin.de/de/gpr/dienstvereinbarungen/dv-telearbeit.pdf/at_download/file, zuletzt abgerufen am 9.12.2020.

84 Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraum- und Telearbeit an der Universität Regensburg in der Fassung vom 27.09.2019,

§ 8 Haftung abrufbar unter <https://www.uni-regensburg.de/verwaltung/medien/dokumente/telearbeit-dienstvereinbarung.pdf>, 28.2.2021.

85 Dienstvereinbarung zur Telearbeit an der Universität Heidelberg in der Fassung vom 1.7.2017, § 7 Arbeitsmittel abrufbar unter http://www.zuv.uni-heidelberg.de/md/zuv/personal/entwicklung/telearbeit/telearbeit_dienstvereinbarung.pdf, 28.2.2021.

86 § 8 Datenschutz, Dienstvereinbarung zur Telearbeit am heimischen Arbeitsplatz, Universität Hohenheim, 23.1.2017, abrufbar unter https://personalrat.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/personalrat/pdf-dateien/Dienstvereinbarung_Telearbeit.pdf, zuletzt abgerufen am 8.12.2020;

87 So Punkt 2, 4, 9 der Dienstvereinbarung zwischen der Universität Freiburg und dem Personalrat über die Einführung von „Tele- und Heimarbeit“ an der Universität Freiburg vom 1.1.2010.

88 Vertiefend zur Rechtslage im EU-Ausland, Wissenschaftliche Dienste Deutscher Bundestag, Alternierende Telearbeit, Az.: WD 6-3000-112/16, S. 5 ff.

89 Grundlegend hierzu: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode, Berlin 2018, S. 41, Zeile 1822 ff: Förderung und Erleichterung von mobiler Arbeit.