

# Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen

im home office

Was ist?



home office



# Arbeitsunfall - § 8 SGB VII - allgemein

- **Versicherungsfälle** sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (§ 7 Abs. 1 SGB VII).
- **Arbeitsunfall** ist ein Unfall, den Versicherte bei einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit (Regel § 2 als Beschäftigte; § 3 oder 6 SGB VII) erleidet (= versicherte Tätigkeit).
- **Unfälle** sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen (§ 8 Abs. 1 S. 2 SGB VII).
- Zu den versicherten Tätigkeiten zählt auch der **Wegeunfall**, das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit (§ 8 Abs 2 Nr 1 SGB V).

# “home office“

## Arbeitsunfall in der GUV - SGB VII

- **§ 8 Abs. 1 Satz 3 SGB VII** (*idF Betriebsrätemodernisierungsgesetz v. 14.6.2021 mWv 18.6.2021*):
- Arbeitsunfälle sind....
- „Wird die versicherte Tätigkeit **„im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort“** ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der **Unternehmensstätte.**“
- *Nach BT- Drs. 19/29819, S 17:* Wege im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme, zum Toilettengang etc. sind nach der Rspr. des BSG auf der Unternehmensstätte versichert, im Homeoffice dagegen nicht.

# „home office“ in der GUV nach der Rspr

- **Arbeitsstätten** im häuslichen Bereich sind nur solche Arbeitsräume, in denen Arbeitsplätze aufgrund **arbeitsvertraglicher** (Individual-)Vereinbarungen innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind und in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit regelmäßig (ausschließlich oder alternierend) tätig werden („Home Office“).
- Aber: Erledigt der Beschäftigte „seine Arbeit (ggf eigeninitiativ außerhalb der Arbeitszeit) zu Hause, ohne dies **arbeitsvertraglich vereinbart** zu haben oder dazu aufgrund einer (Einzel-)Weisung des Arbeitgebers angehalten worden zu sein, scheidet eine "Home-Office“ Konstellation regelmäßig aus (*vgl BSG v. 27.11.2018 – B 2 U 28/17 R Rn 19 mwN*).
- Nach der Neuregelung: Anforderungen an die Arbeitsstätte?

# Arbeitsunfall - BSG std Rspr - allgemein -

vgl zB BSG v. 6.10.2020 - B 2 U 13/19 R - Rn 8 mwN

- Ein Arbeitsunfall setzt voraus, dass die Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist (innerer oder sachlicher Zusammenhang).
- Die Verrichtung zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden (Unfall-) Ereignis geführt hat (Unfallkausalität).
- Das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod der Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht hat (haftungsbegründende Kausalität).

# Arbeitsunfall im häuslichen Bereich

## BSG v. 5.7.2016 – B 2 U 5/15 R

- Versicherte hat Telearbeitsplatz im Dachgeschoss; Treppensturz auf dem Weg zur Küche (*Sturz beim Wasserholen*).
- Ein Arbeitsunfall scheidet aus, wenn im home office ein Weg im Wohngebäude zurückgelegt wird, um einer – nicht unmittelbar betrieblichen - sondern eigenwirtschaftlichen - Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen.
- Aber: Hinweis des Senats auf rechtliche Schwierigkeiten bei Zurechnung von Wegen zur versicherten Tätigkeit, die sich in Räumen oder auf Treppen ereignen, die weder eindeutig der Privatwohnung noch der Betriebsstätte zugeordnet werden können.

# Arbeitsunfall im häuslichen Bereich

## Neue Rspr-Linie BSG v. 31.8.2017 – B 2 U 9/16 R

- Friseursalon im EG, mit Waschraum für geschäftliche Wäsche in Privat-Wohnung im OG, Sturz in Wohnung auf Weg in den Waschraum (*Friseurmeisterin*).
- Der Sturz einer Selbstständigen in der Privatwohnung ist in der GUV versichert, wenn sie eine Verrichtung mit einer **Handlungstendenz** ausführt, die **objektivierbar** dem **Geschäftsbetrieb** dient.
- Die versicherte Person muss eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben (**subjektiv**) wollen, die durch **objektive** Umstände mit Vollbeweis bestätigt werden muss.
- Daher nicht mehr vorrangig: Die quantitative Häufigkeit der betrieblichen oder privaten Nutzung des konkreten Unfallorts.



# Arbeitsunfall im häuslichen Bereich

BSG v. 27.11.2018 - a)B 2 U 8/17 R R und b)B 2 U 28/17 R

- Fortführung der Rspr „**objektivierte Handlungstendenz**“: Treppenstürze
- a) Versicherungsmakler wohnt im 5.OG, arbeitet im 1. OG., Samstag um 1.30 Uhr nachts spielt er Software im Keller auf Server. Sturz auf Treppe im Wohnhaus (*Software-Update*).
- Erg.: Zurückverweisung zur weiteren Sachverhaltsaufklärung; welche konkrete Verrichtung wurde mit welchem Zweck im Moment des Unfalls ausgeübt?
- b) Key Account Managerin hat im Keller des Wohnhauses ein Büro. Stürzt auf Kellertreppe mit notebook, Arbeitsmaterial etc.
- Erg.: Anerkennung, da dienstl. Telefonat im Keller auf Weisung am Ort und zur Zeit ausgeführt werden sollte.

# Betriebsweg im häuslichen Bereich

## BSG v. 8.12.2021 – B 2 U 4/21 R –

- Fortführung der Rspr zur „**objektivierten Handlungstendenz**“- hier Betriebsweg
- Verkaufsleiter im Außendienst stürzt morgens um 7.00 Uhr auf dem Weg beim Hinabsteigen von der 4. Etage (private Schlafräume) in das häusliche Büro (3. Etage), wo er seine Arbeit sofort ohne Frühstück oder Kaffee aufnehmen wollte.
- Beim Sturz auf der Treppe handelt es sich um keinen versicherten Wegeunfall, sondern um einen **versicherten Betriebsweg**.
- Befinden sich Wohnung und Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar.
- Der Weg war unternehmensdienlich.

# Wegeunfall und home office

BSG v. 30.1.2020 – B 2 U 19/18

- Versicherte arbeitet im Teleworking von zu Hause, bringt am Unfalltag Tochter erst zum Kindergarten, um dann zu Hause zu arbeiten. Sturz auf dem Rückweg vom Kindergarten.
- BSG: Der (Rück-)Weg von der Kita zum häuslichen Arbeitsplatz stand nicht in Ausübung ihrer versicherten Tätigkeit und dieser Weg diene auch nicht dem Beschäftigungsunternehmen.
- kein Wegeunfall § 8 Abs. 2 SGB VII.

# Neuregelung Wegeunfall und Kinderbetreuung bei „home office“

- § 8 Abs. 2 Satz Nr. 2a VII (idF Betriebsrätemodernisierungsgesetz v. 14.6.2021 mWv 18.6.2021):
- Versicherte Tätigkeiten sind auch:
- „ das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird“.

# Arbeitsunfall im häuslichen Bereich

## BSG v. 21.03.2024 – B 2 U 14/21 R

- Selbständiger Busunternehmer nutzt Wohnzimmer seines Hauses als home office für Büroarbeiten, holte Kinder von Schule ab, ging an Schreibtisch im Wohnzimmer, stellte fest, dass Heizkörper im Haus kalt sind, ging in den Heizungskeller, weil er betriebliche Tätigkeit mit höher Zimmertemperatur fortsetzen wollte, beim Hochdrehen des Temperaturschalters kam es zu einer Verpuffung im Heizkessel wg. defekter Heizungsanlage, Folge schwere Augenverletzung.
- Vorinstanzen: Ein Arbeitsunfall liegt mangels Kausalität nicht vor, wenn sich im rein persönlichen Wohnbereich des Versicherten ein Unfall ereignet, dessen wesentliche Ursache eine spezifische Gefahr der eigenen Häuslichkeit ist (LSG München, L 3 U 373/18, Rn.46).

# Arbeitsunfall im häuslichen Bereich

## BSG v. 21.03.2024 – B 2 U 14/21 R

- BSG nach Terminbericht:
- Der Kläger hat einen Arbeitsunfall erlitten.
- Das unfallbringende Drehen am Temperaturregler seiner Heizung stand in einem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Klägers im home office. Nach den Feststellungen der Vorinstanz wollte der Kläger nicht nur die Privaträume seiner Kinder, sondern auch seinen häuslichen Arbeitsplatz mit höheren Temperaturen versorgen. Die Benutzung des Temperaturreglers war insoweit objektiv unternehmensdienlich und der Heizungsdefekt nicht mehr ein unversichertes Risiko aus dem privaten Lebensbereich.



# FAZIT „home office“ in der GUV

- Gesetzliche Änderung § 8 Abs 1 S. 3 SGB VII, Gleichstellung: Arbeitsunfälle im home office und Betriebsstätte bei Wegen zur Nahrungsaufnahme bzw Toilette.
- § 8 Abs 2 Nr. 2a) SGB VII: Wege zur Kita hin und zurück beim „home office“.
- Neubewertung von Unfällen im Zusammenhang mit dem „home office“ ?
- Wege aus dem home office heraus zur Besorgung oder Einnahme von Nahrungsmitteln außer Haus und zurück? (*LSG Bayern v. 5.1.2024, L 3 U 168/23, zuvor schon ähnlich LSG Niedersachsen-Bremen v. 16.3. 2023 – L 14 U 29/22 –, jeweils Revision zugelassen*).



# Grundlagen Sozialversicherungsschutz

**Sozialversicherungspflicht**

# Das sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

§ 7 Abs. 1, Sätze 1 und 2 SGB IV

- **Beschäftigung** ist die **nichtselbstständige Arbeit**, insbesondere in einem **Arbeitsverhältnis** (§ 7 Abs. 1 S. 1 SGB IV).
- Regelmäßig deckungsgleich mit Arbeitsverhältnis § 611a Abs. 1 BGB (aber nicht immer, Ausnahmen).
- Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit **nach Weisungen** und eine **Eingliederung** in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IV).

# Sozialversicherungs(pflicht)verhältnis

## Regelfall

- Personen, die **gegen Arbeitsentgelt beschäftigt** sind, unterliegen der Versicherungspflicht (und Beitragspflicht) in der:
- Arbeitslosenversicherung SGB III § 25 Abs. 1 S.1
- Krankenversicherung SGB V § 5 Abs. S. 1 Nr. 1
- Rentenversicherung SGB VI § 1 S. 1 Nr. 1
- Pflegeversicherung SGB XI § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 1
- bzw.
- sind „Beschäftigte“ in der Gesetzlichen Unfallversicherung, SGB VII § 2 Abs. 1 Nr. 1.

# Abhängige Beschäftigung

std Rspr z.B. BSG v. 27.4.2021 – B 12 KR 25/19 R –

- Nach std.Rspr. BSG setzt eine **abhängige Beschäftigung** voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte **in den Betrieb eingegliedert** ist und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung **umfassenden Weisungsrecht** des Arbeitgebers unterliegt.
- Demgegenüber ist eine **selbstständige Tätigkeit** vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

# Abhängige Beschäftigung

## std Rspr z.B. BSG v. 27.4.2021 – B 12 KR 25/19 R –

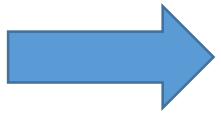
- Ob jemand beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich danach, welche **Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung** prägen und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen.
- Die Zuordnung einer Tätigkeit nach deren Gesamtbild zum rechtlichen Typus der Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit setzt voraus, dass alle nach Lage des Einzelfalls als Indizien in Betracht kommenden Umstände festgestellt, in ihrer Tragweite zutreffend erkannt und gewichtet, in die **Gesamtschau** mit diesem Gewicht eingestellt und nachvollziehbar, dh den Gesetzen der Logik entsprechend und widerspruchsfrei, gegeneinander abgewogen werden.

# Besonderheiten für mobile Arbeit ?

- LSG Niedersachsen-Bremen v. 17.3.2023 – L 2 BA 38/22 – unter Hinweis auf LSG Hamburg v. 26.1.2021 – L 3 BA 25/19:
- Der Umstand, dass die Person Tätigkeiten in Teilen im häuslichen Arbeitszimmer verrichtet hat (*steuerberatende Tätigkeiten*) und insoweit **keinem Weisungsrecht** nach dem Ort der Ausführung unterlag, ist in Anbetracht der vielfältigen heutigen Möglichkeiten im **Homeoffice** zu arbeiten, **kein taugliches Abgrenzungskriterium** mehr.
- Auch bei **abhängig ausgeübten Tätigkeiten** bestehen gerade im Homeoffice grundsätzlich weitgehende Freiheiten im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten. Größere Freiheiten sind vielfach üblich und begründen als solche **kein** ausschlaggebendes **Indiz** für eine **selbständige Tätigkeit**.
- Im Rahmen der gebotenen **Gesamtbetrachtung** überwiegen die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Umstände.

# Beschäftigungsortsprinzip und mobile Arbeit

- Die Sozialversicherungspflicht- und berechtigung knüpfen bei abhängiger und bei selbständiger Tätigkeit daran an, dass die Beschäftigung oder Tätigkeit **im Geltungsbereich** des SGB (in Deutschland, **Territorialprinzip**) ausgeübt wird (*Grundregel § 30 SGB I, § 3 Nr 1 SGB IV; Ausnahme s. Ausstrahlung § 4 SGB IV*).
- Es gilt das **Beschäftigungsortsprinzip**: Beschäftigung ist der Ort, wo die Beschäftigung tatsächlich (physisch) ausgeübt wird (*§ 9 SGB IV*).
- Mobiles Arbeiten in Deutschland: berührt Versicherungsstatus nicht.



# Taugt mobile Arbeit als Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ?



# § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (BEM)

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

- § 167 Abs. 2 SGB IX: Spezielle Gesundheitsprävention
- Pflicht des Arbeitgebers für Klärungsverfahren.
- Alle Beschäftigten (nicht nur sbM) AU länger als 6 Wo (dauernd bzw. unterbrochen pro J.), mit Zustimmung des AN, Beteiligung Interessenvertretung, Vertrauensperson.
- Ziel: „betriebliche Rehabilitation“: Überwindung AU, Erhalt Arbeitsplatzes bzw. Weiterbeschäftigung durch Maßnahmen; AN kein einklagbarer Anspruch.
- BEM vom AG aufzunehmen, aber: Offenlegung von Krankheitsdaten gegenüber AG, Belehrung DSGVO.
- Kann home-office Maßnahme des BEM sein?
- Maßnahme-Spektrum, auch „unkonventioneller Art“, auch stufenweise Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX, § 74 SGB V.

# Individuell personenbezogene Maßnahmen im Rahmen des BEM

- Fallbeispiele nach Richter, Das Betriebliche Eingliederungsmanagement – 25 Praxisbeispiele, 2. Aufl. 2014, S. 63 ff:
  - Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen (ambulant oder stationär);
  - Trainingsmaßnahmen (z.B. Physiotherapie, Rückenschule);
  - Arbeitsversuch unter vereinbarten Bedingungen;
  - Belastungserprobung und/oder Arbeitstherapie;
  - stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell);
  - ergonomische Verbesserung, barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld;
  - technische Umrüstung des Arbeitsplatzes, Ausstattung mit Hilfsmitteln (Hebehilfen, Sprachsteuerung für PC);
  - Veränderungen der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Pausenregelungen, **Telearbeit, Homeoffice**, Wechsel von Nachtschicht in Tagschicht);
  - (vorübergehende) Arbeitsassistentz;
  - Vermittlung zusätzlicher (psychosozialer) Beratungs- und Betreuungsangebote (z.B. Sucht- und Schuldnerberatung);
  - Konfliktmanagement, Mediation (Probleme mit Kollegen, Betriebsklima, „Mobbing“)
  - berufliche Qualifizierung, Fortbildung/Umschulung (innerbetrieblich oder extern)...

# Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen im BEM

- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).
- Arbeitsplatz behinderungsgerechte Ausstattung und Umgestaltung (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).
- Grenze: § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX: kein Anspruch bei Unzumutbarkeit, unverhältnismäßige Aufwendungen für AG oder Arbeitsschutznormen oder Beamtenrecht entgegenstehen.

# Stufenweise Wiedereingliederung als medizinische Reha-Leistung, § 44 SGB IX

BSG v. 20.10.2009 - B 5 R 44/08 R - Rn. 36 ff.

- Stufenweise Wiedereingliederung (Vorbild „Hamburger Modell“) als eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation (im Rahmen des BEM).
- „Können arbeitsunfähige Leistungsberechtigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise ausüben und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollen die medizinischen und die sie ergänzenden Leistungen mit dieser Zielrichtung erbracht werden.“
- Adressaten in erster Linie: Träger der Kranken-, Renten- oder Unfallversicherung.
- Kein Arbeitsentgelt, sondern Sozialleistungen durch Reha-Träger s.o.
- Die Stufenweise Wiedereingliederung ist ein geeignetes Mittel zur Integration chronisch bzw. schwer erkrankter Beschäftigter.

# § 74 SGB V in der GKV

- § 74 SGB V Stufenweise Wiedereingliederung
- „Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der **Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten** angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.
- Der **Gemeinsame Bundesausschuss** legt in seinen Richtlinien nach § 92 bis zum 30. November 2019 das Verfahren zur regelmäßigen Feststellung über eine stufenweise Wiedereingliederung nach Satz 2 fest.“
- Die Stufenweise Wiedereingliederung ist ein geeignetes Mittel zur Integration langzeiterkrankter Beschäftigter.
- Anlass für die Einführung des § 74 SGB V war das durch die Krankenkassen bereits praktizierte „Hamburger Modell“.

# § 74 SGB V iVm AU-RiLi GBA

- **Arbeitsunfähigkeit** besteht auch während einer stufenweisen Wiederaufnahme der Arbeit fort, durch die Versicherten die dauerhafte Wiedereingliederung in das Erwerbsleben durch eine schrittweise Heranführung an die volle Arbeitsbelastung ermöglicht werden soll.
- Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit setzt die **Befragung der oder des Versicherten** durch die Vertragsärztin oder den Vertragsarzt zur aktuell ausgeübten Tätigkeit und den damit verbundenen Anforderungen und Belastungen voraus
- Voraussetzung für die stufenweise Wiedereingliederung ist die **Einverständniserklärung** der oder des Versicherten auf dem vereinbarten Vordruck. Auf diesem hat die Vertragsärztin oder der Vertragsarzt die tägliche Arbeitszeit und diejenigen Tätigkeiten anzugeben, die die oder der Versicherte während der Phase der Wiedereingliederung ausüben kann bzw. denen sie oder er nicht ausgesetzt werden darf
- Erklärt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, dass es nicht möglich ist, die Versicherte oder den Versicherten zu beschäftigen, ist die stufenweise **Wiedereingliederung nicht durchführbar**.

# Fazit: Sozialversicherung - mobile Arbeit

- Bis auf § 8 SGB VII keine ausdrücklich neuen Regelungen.
- Sozialversicherungsschutz knüpft an das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis im Geltungsbereich des SGB (Deutschland).
- Betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung: in erster Linie Integration von Langzeit- und Schwerkranken.
- Maßnahme „mobile Arbeit“, home office zur Wiedereingliederung im Einzelfall nicht ausgeschlossen, aber bedingt tauglich: wg. Zustimmung und Offenlegung sensibler Gesundheitsdaten, Integration in das betriebliche Gefüge bei mobile Arbeit?, Anforderungen an den mobilen Arbeitsplatz.

# Europäisch gedacht

**Soziale Sicherung und mobile Arbeit**  
**„work from anywhere“**



# Mobile Arbeit ist keine Erfindung der Pandemie!

- **Grenzüberschreitende Tätigkeit - 3 Zeitfenster**
- I. Regelungen vor der Pandemie: Bis zu 25% Arbeiten von Zuhause im Ausland ist bei Grenzgängern unschädlich (Regel in 2 Mitgliedstaaten).
- II. In der Pandemie: Alles bleibt wie es ist, selbst bei 100 % home office und grenzüberschreitender Tätigkeit im Ausland: keine Veränderung.
- III. Was gilt nach der Pandemie, seit 1.7.2023?  
Beispiel: 2 Tage = 40 % Arbeiten von Zuhause, 60 % in der Betriebsstätte in Deutschland? und Workation?



## Wo ist das Problem? Grenzüberschreitende Tätigkeit

- Bei **mobiler Arbeit** bzw. **home-office** kann es zu einem unerwünschten Wechsel des anwendbaren (exklusiven) einen Sozialversicherungssystems kommen: vom Beschäftigungsstaat zum **Wohnsitzstaat**.
- Beschlüsse der EU-**Verwaltungskommission** für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, Art. 72 VO EG Nr. 883/2004 (*gestützt auf „höhere Gewalt“ Rspr. EuGH v. 13.7.1995, C-391/93, Perrotta*), mit Hilfe derer vermehrte home office Tätigkeiten im EU-Ausland **in der Pandemie** nichts am Sozialversicherungsstatuts von Arbeitnehmern ändern sollte.

## Europäisches Recht der sozialen Sicherung bei grenzüberschreitender Tätigkeit

- Sind Arbeitnehmer/innen oder Selbständige in der EU/EWR/Schweiz **grenzüberschreitend** tätig, gelten für den Bereich der sozialen Sicherheit:
  - - Vorgaben der **Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** (VO (EG) Nr. 883/2004 und
  - - und ihre **Durchführungsverordnung** VO (EG) Nr. 987/2009).
- Art. 11 bis 16 VO (EG) Nr. 883/2004 enthalten **Kollisionsnormen**. Sie bestimmen, welche eine Rechtsordnung der Sozialen Sicherung für einen grenzüberschreitenden Sachverhalt Anwendung findet.
- Ziel: Auf einen grenzüberschreitenden Sachverhalt sollen ausschließlich die **Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats** für alle Bereiche der sozialen Sicherheit Anwendung finden.
- Zweck: Dadurch sollen unnötige **Sicherungslücken** oder Doppelsicherungen zwischen den unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen der einzelnen Mitgliedstaaten vermieden werden.

## Beschäftigungsortsprinzip „lex loci laboris“

- Art. 11 Abs 3a VO (EG) Nr. 883/2004 verankert den Grundsatz „**lex loci laboris**“ im Recht der sozialen Sicherheit.
- Der Grundsatz besagt: Das anzuwendende (eine) Soziale Sicherungsrecht für eine Person richtet sich danach, in welchem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird,
- d.h. an welchem Ort die Person die mit dieser Tätigkeit verbundenen Handlungen konkret ausführt (EuGH v. 27.9.2012 – C-137/11, Partena).
- Bsp. wird das Notebook beruflich im Ausland eingesetzt, dann ist damit der Ort der konkreten physische Verrichtung gemeint.

Blickpunkt 18.4.2024 - Europa - Mobile Arbeit - Soziale Sicherung

## Sozialrechtliche Entsendung Art 12 VO EG 883/2004 als Ausnahme vom Beschäftigungsortsprinzip

- Eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung liegt vor, wenn die voraussichtliche Dauer dieser Beschäftigung 24 Monate nicht überschreitet (s. auch § 4 SGB IV „Ausstrahlung“).
- Für eine selbständige Erwerbstätigkeit gilt dieselbe zeitliche Grenze.
- Rechtsfolge: In dem Fall der zeitlich begrenzten Tätigkeit bleibt das Recht des gewöhnlichen Beschäftigungsstaats weiterhin anwendbar.
- Bsp. Der für 1,5 Jahre nach Portugal entsandte VW-Arbeiter, der danach nach Deutschland zurückkehrt: Es gilt deutsches Sozialversicherungsrecht.



# Gewöhnliche Mehrfach- Beschäftigung Art 13 VO EG Nr. 883/2004 als Ausnahme vom Beschäftigungsprinzip

- Für eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, gilt als Grundregel das Recht des **Wohnmitgliedstaates**, wenn sie dort einen **wesentlichen Teil** ihrer Tätigkeit ausübt (*Art. 13 Abs. 1 Buchst. a VO EG 883/2004*). Bsp. home office
- Übt die Person im Wohnmitgliedstaat **keinen wesentlichen Teil** ihrer Tätigkeit aus, ist geregelt, dass das Recht des Mitgliedstaats Anwendung findet, wo das **Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz** hat (*Art. 13 Abs. 1 Buchst b mit Untervar. i bis iv VO EG 883/2004 in verschiedene Konstellationen*).
- Abse. 2 und 3 enthalten vergleichbare Regelungen für selbständige Erwerbstätige.

25% Regel  
als wesentlicher Anteil  
bei gewöhnlicher  
Mehrfach-  
Beschäftigung  
Art. 14 Abs. 8 VO EG Nr.  
987/2009

- Es kommt auf eine Gesamtbetrachtung an, wo der **quantitativ erhebliche Teil** der Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit verrichtet wird.
- Art. 14 Abs. 8 Durchführungsverordnung VO EG Nr. 987/2009 bestimmt, dass ein Anteil von „**weniger als 25%**“ ein Anzeichen dafür ist, **dass kein wesentlicher Anteil** der Tätigkeit in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird, d.h. dieser Anteil bleibt für die Bestimmung des anzuwendenden Rechts unmaßgeblich.
- Daraus wird allgemein geschlossen, dass Anteile von 25% und mehr wesentlich sind (2 Tage home-office 40% sind wesentlich).

## Nach der Pandemie ist vor der Pandemie? - Europäische Leitlinie Telearbeit ab 1.7.2023 -

Keine pandemiebezogenen Sonderregelungen mehr (höhere Gewalt ist beendet), Beliebtheit, Flexibilität, Wunsch home-office als normale Arbeitsbedingung bleibt: „work from anywhere“

Reaktion der Europäischen Verwaltungskommission: **Leitlinie** für Telearbeit (AC 137/23) m.W.v. 1.7.2023 beschlossen (Beschluss Nr. H14 vom 21.6.2023, Anhang IV, ABl. EU C/2024/594 vom 11.1.2024).

Um eine gemeinsame Auslegung in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, legen die Leitlinien fest, wie der Rechtsrahmen der VO EG Nr. 883/2004 und EG Nr. 987/2009 in Bezug auf Telearbeit auszulegen ist.



# Europäische Definition - Grenzüberschreitende Telearbeit - Europäische Leitlinie Telearbeit ab 1.7.2023 -

- Grenzüberschreitende Telearbeit erfolgt im Rahmen eines **Beschäftigungsverhältnisses** aufgrund einer nach nationalem Recht geschlossenen Vereinbarung zwischen dem **Arbeitgeber** und dem **Arbeitnehmer**.
- „**Grenzüberschreitende Telearbeit**“ ist eine Tätigkeit, die von jedem Ort ausgeübt werden kann und in den Räumlichkeiten oder der Niederlassung des Arbeitgebers verrichtet werden könnte und
  - 1. die in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten als demjenigen, in dem sich die Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder die Niederlassung befinden, durchgeführt wird und
  - 2. die sich auf Informationstechnologien stützt, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, mit dem Arbeitsumfeld des Arbeitgebers oder des Unternehmens sowie Kunden in Verbindung zu bleiben, um die vom Arbeitgeber oder – im Falle von Selbstständigen – von den Kunden übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

## - Auslegung von Entsendung - Europäische Leitlinie Tearbeit ab 1.7.2023 -

- Es muss sich um punktuell, zeitlich begrenzte und nicht Teil des üblichen Arbeitsrhythmus fallende Tätigkeiten handeln, einvernehmlich mit Arbeitgeber.
- Als Beispiele in der Leitlinie genannte Fälle:
- Teilnahme an Konferenzen, Sitzungen in einem anderen Mitgliedstaat.
- Renovierung des Bürogebäudes, Mitarbeiter haben keinen Platz.
- Ungestörtes Arbeiten Zuhause zur Vorbereitung eines wichtigen Projekts.
- Betreuung kranker Kinder, Angehöriger (anstelle von Urlaub).
- Aufenthalt am Urlaubsort, Tearbeit für einen weiteren Monat vom Urlaubsort, danach Fortsetzung im Büro („workation“).

## Auslegung gewöhnliche Mehrfach­tätigkeit, „wesentlicher Teil“ - Europäische Leitlinie Telearbeit ab 1.7.2023 -

- Bei zeitlich unbefristeter, gewöhnlicher (Vollzeit) Tätigkeit in Telearbeit in verschiedenen Mitgliedstaaten greift Art 13 VO EG/883 im Hinblick auf die Bestimmung der einen Sozialversicherungsordnung.
- **Neu:** Bei einem wesentlichen Teil der Tätigkeit (**25 % oder mehr**) in Telearbeit im Wohnmitgliedstaat, soll eine Ausnahme-Vereinbarung nach Art. 16 Abs. 1 VO EG 883/2004 getroffen werden, damit die Sozialversicherung des Arbeitgebersitzes trotz Überschreitens der 25% Regel weiterhin Anwendung findet.
- Art. 14 Abs. 8 der Durchführungsverordnung VO EG Nr. 987/2009 bestimmt weiterhin, dass ein Anteil von „weniger als 25%“ ein Anzeichen dafür ist, dass kein wesentlicher Anteil der Tätigkeit in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird, der nicht eigens für die Leitlinie geändert werden kann.



# „Rahmenübereinkommen bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit - - zur Anwendung von Art 16 Abs. 1 VO EG 883/2004“

abrufbar über die internet-Seite des GKV-Spitzenverbandes bzw DVKA

- Aufgrund der Leitlinien haben einige Mitgliedstaaten (darunter Deutschland) ein multilaterales Rahmenübereinkommen zur Anwendung von Art. 16 Abs. 1 VO EG 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit m.w.V. 1.7.2023 getroffen.
- Auf Antrag kann von der geltenden Regelung des wesentlichen **Anteils von 25 %** der im Wohnmitgliedstaat verrichteten Arbeit **abgewichen** werden bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Tätigkeit im Home Office. Zustimmung wird regelmäßig erteilt.
- **Neu:** Nach der Vereinbarung gilt, dass die Rechtsvorschriften über die Soziale Sicherheit des Mitgliedstaats in dem die Arbeitgeber ansässig sind weiterhin anzuwenden sind, wenn Telearbeit mit **weniger als 50 % der Gesamtarbeitszeit** verrichtet wird (dh home-office im Ausland mit 49,9 % ist unschädlich).
- Für selbstständig Erwerbstätige gilt die Möglichkeit einer Rahmenvereinbarung nicht!
- Einzelvereinbarungen nach Art 16 Abs. 1 VO EG 883/2004 weiterhin möglich.





# Fazit:

## Mobile Arbeit - Soziale Sicherung in Europa

- Die „bis zu 25% Regel“ des unwesentlichen Anteils bei gewöhnlicher Tätigkeit im Wohnsitzstaat (home office) nach dem EU-Verordnungsrecht hat sich als zu unflexibel gezeigt.
- Die ab 1.7.2023 geltende Leitlinie Telearbeit der EU-Verwaltungskommission gibt als Lösung den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung bei Überschreiten der 25% Regel vor.
- Viele Mitgliedstaaten (darunter Deutschland) haben das “Rahmenübereinkommen bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit - zur Anwendung von Art 16 Abs. 1 VO EG 883/2004“ unterzeichnet.
- Danach soll Telearbeit von bis zu 50 % bei gewöhnlicher Arbeit in mehr als einem Mitgliedstaat unschädlich sein für den Sozialversicherungsstatus, d.h. ohne dass sich der Status ändert.
- Die Unterzeichnerstaaten haben ihre vorweggenommen Zustimmung dazu erteilt.
- Die Leitlinie Telearbeit sieht „workation“ und andere zeitlich begrenzte Tätigkeiten im home-office als Entsendung an.

# Arbeitsmarktpolitische Chancen und Risiken

bei mobiler Arbeit

# Mobile Arbeit und Arbeitsmarktpolitik

## Chancen

- Flexibilisierung von Arbeit
- Vermeiden von Pendelzeiten
- Verbindung mit privaten/  
familiären Verpflichtungen
- Vergrößerung des Kreises der  
Erwerbstätigen:  
Fachkräftegewinnung, bezahlte  
Frauenarbeit

## Risiken

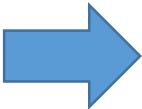
- Entgrenzungen von Arbeitszeit
- Entfremdung, Isolation
- Kein soziales Gefüge
- Doppelbelastung Pflegearbeit
- Infrastrukturelle Änderungen

# Verändert mobile Arbeit rechtliche Bewertungen

insb. im Hinblick auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im SGB VI  
und die Verfügbarkeit nach dem SGB III?



# Rente wegen Erwerbsminderung – allgemeiner Arbeitsmarkt, § 43 Abs. 2 SGB VI

- **Volle** und **teilweise Erwerbsminderung** sind in abstrakter Betrachtung als quantitative Einschränkungen des Leistungsvermögens **unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts** definiert (voll: weniger als 3 Std., teilw: bis 6 Std., mehr als = erwerbstätig).
- “Allgemeine Arbeitsmarkt“: Jede nur denkbare Tätigkeit, auf dem (deutschen) Arbeitsmarkt.
- “Üblichen Bedingungen“: tatsächliches Geschehen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bzw Betrieben, unter denen Entgelt erzielt wird.
-  **Mobile, home office** Tätigkeiten dürften zu den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes im Sinne des SGB VI zählen.

# Gesundheitliche Leistungseinschränkungen (§ 43 SGB VI)

## Frage:

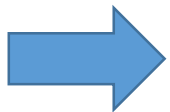
- Dürfen Versicherte mit solchen gravierenden gesundheitlichen Leistungseinschränkungen, für die der allgemeine Arbeitsmarkt praktisch verschlossen ist, weil Zweifel an der Einsetzbarkeit in jedem Betrieb bestehen, auf eine **home office Tätigkeit verwiesen** werden?

## Antwort:

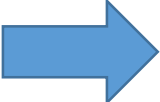
- Die in Betracht gezogene Verweisung einer Tätigkeit als Telefonist im home office wurde verworfen, weil es an der konkreten Bezeichnung einer Verweisungstätigkeit fehlte im Hinblick auf eine Tätigkeitsbeschreibung und die Anforderung an die Tätigkeiten.
- Die Verweisung auf ein „**diffuses Berufsbild**“ reichte nicht aus. Es musste ein typischer Arbeitsplatz benannt werden.
- so SG Nordhausen, 18.1.2024, S 20 R 1735/20.

# Wegefähigkeit § 43 SGB VI

- Für die Frage der Erwerbsfähigkeit iS des Rentenrechts ist es seit jeher von Bedeutung, ob eine Arbeitsstelle aufgesucht werden kann. Dafür muss überhaupt ein Minimum an Mobilität vorhanden sein.
- D. h. der Leistungsfall einer vollen Erwerbsminderungsrente kann auch auf **eingeschränkter Mobilität** beruhen.
- Das BSG hat zur Bestimmung der erforderlichen Fußwegstrecke einen generalisierenden abstrakten Maßstab angelegt: 4mal täglich eine Strecke von über 500 m zu Fuß zurückzulegen innerhalb jeweils v. 20 min.
- **home office** hat Potential die mangelnde Wegefähigkeit zu beheben.



# Arbeitsmarktrenten § 43 SGB VI

- Arbeitsmarktrenten sind (befristete) Renten wegen **voller Erwerbsminderung allein** wegen der **Verschlossenheit** des **(Teilzeit-)Arbeitsmarktes** bei teilweiser Erwerbsminderung (3-6 Std).
- Relevanz: deutscher Arbeitsmarkt (so BSG: Versicherungspflicht territorial, Vermittelbarkeit BA); Lit.: Grenznaher Bereich oder gesamtes EU-Ausland.
- Aber: Wohnsitz des Erwerbsminderungsrentners und Möglichkeit Teilzeittätigkeit (zB home-office) im EU-Ausland ?
- Leistungsexport einer medizinischen Erwerbsminderungsrente: ja; einer Arbeitsmarktrente in das Ausland? wohl nicht, str.
-  • Verstärkter Einbezug des **grenznahen bzw. kompletten EU-Auslands** in den allgemeinen (bisher deutschen) Arbeitsmarkt wg. (vermehrter) mobiler Tätigkeit im EU-Ausland ?

## Verändert mobile Arbeit die rechtlichen Bewertungen insb. im Hinblick auf die Verfügbarkeit nach dem SGB III ?

- Arbeitslosigkeit für ALG setzt ua **Verfügbarkeit** voraus.
- Verfügbar ist nach § 138 Abs 1 Nr 3 SGB III, wer den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht.
- Die Verfügbarkeit der beschäftigungslosen Person misst sich daran, ob die Beschäftigung, die sie ausüben kann und darf, eine Beschäftigung ist, die den **üblichen Bedingungen** des für die beschäftigungslose Person in Betracht kommenden Arbeitsmarktes entspricht.
- Der Arbeitsmarkt erstreckt sich **räumlich grundsätzlich auf das gesamte Bundesgebiet** (Ausnahme grenznaher EU- Auslandswohnsitz).
- Einschränkungen aus dem Kriterium der Zumutbarkeit ergeben sich.

## Verändert mobile Arbeit die rechtlichen Bewertungen insb. im Hinblick auf die Verfügbarkeit nach dem SGB III ?

- Subjektive Vermittelbarkeit hängt auch von **Erreichbarkeit** der Person ab:
- Erreichbarkeit per Mobiltelefon genügt nicht; wenn der oder die Beschäftigungslose seinen Aufenthalt nicht mitgeteilt hat und dieser außerhalb der **Wohnanschrift im Ausland** liegt (BSG 13.7.2006, B 7 a AL 16/05 R).
- Zumutbare Beschäftigungen, Einsetzbarkeit: home-office kann unzumutbare **Pendelzeiten** entfallen lassen.

# Fazit

- Mobile, home office Tätigkeiten zählen zu den **üblichen Bedingungen** des **allgemeinen Arbeitsmarktes** im Sinne des SGB VI.
- Bei Erwerbsminderungsrenten: keine **Verweisung** auf ein „diffuses Berufsbild“ (home office) bei Zweifeln an der Einsetzbarkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen gesundheitlicher Leistungseinschränkungen.
- home office hat Potential, mangelnde **Wegefähigkeit** zu relativieren. Erwerbsfähigkeit iS des Rentenrechts setzt ein Minium an Mobilität voraus, um Arbeitsstellen aufzusuchen (ähnlich auch bei subjektiver Verfügbarkeit SGB III).
- Öffnung des **grenznahen oder kompletten EU-Auslands** bei Betrachtung des allgemeinen Arbeitsmarkts bei Arbeitsmarktrenten und Verfügbarkeit von Arbeitslosen wg. mobiler Arbeit?

# Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit