

## CB-BEITRAG

Rainer Burkardt, RA, und Laura-Felicia Bokranz, RAin

# Remote Work und ihre Herausforderungen an die Compliance – Teil 1

## Rechtsgrundlagen und Rahmenbedingungen in Deutschland und China

Was genau wird unter dem Begriff „Remote Work“ in China und Deutschland verstanden und welche Rechtsgrundlagen sowie gesetzlichen Rahmenbedingungen bestehen für die Arbeitsvertragsparteien in den jeweiligen Ländern? Diese und weitere Fragen werden im folgenden Teil 1 beantwortet. In Teil 2 (erscheint in CB 5/2024) nehmen die Autoren die besonderen Herausforderungen der Remote Work an Datenschutz und Datensicherheit in den Fokus. Außerdem geben sie einen Überblick zu konkreten Gestaltungsmöglichkeiten für die Umsetzung von Remote Work im jeweiligen Land und geben Empfehlungen, wie deutsche Unternehmen und deren Tochtergesellschaften in China die mit Remote Work verbundenen Risiken reduzieren können.

### I. Einleitung

Die Digitalisierung und die rasante Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie nicht zuletzt die Corona-Pandemie haben die Arbeitswelt in den letzten Jahren grundlegend verändert und die Einführung von Remote Work als Arbeitsmodell sowohl in Deutschland als auch in der Volksrepublik China („China“ oder „VR China“) stark vorangetrieben.

Die Verlagerung von traditionellen Büroarbeitsplätzen an Orte außerhalb des Betriebes bietet Arbeitgebern und Arbeitnehmern vielfältige Vorteile. Neben der Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeiter und Jobsuchende, die Senkung von Betriebskosten durch die Anmietung von kleineren Büroflächen und ortsunabhängige Rekrutierung durch Arbeitgeber, ermöglicht Remote Work Arbeitnehmern individuellere Zeit- und Lebensplanung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Zeit- und Kostenersparnisse. Zeitgleich bringt mobiles Arbeiten jedoch sowohl rechtliche als auch praktische Herausforderungen mit sich.

Während China und Deutschland aufgrund ihrer unterschiedlichen kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Hintergründe verschiedene Ansätze für die Regulierung von Remote Work aufweisen, stehen Unternehmen in beiden Ländern vor ähnlichen Herausforderungen, insbesondere eine Balance zwischen Flexibilität im Rahmen von Remote Work und der Minimierung von dadurch verursachten Risiken zu finden.

### II. Begriffsdefinitionen

#### 1. Deutschland

Obgleich im allgemeinen Sprachgebrauch bereits gänzlich etabliert, sind die häufig als Synonyme verwendeten Begriffe „Remote Work“

„Homeoffice“ sowie „mobiles Arbeiten“ in Deutschland nicht legal definiert. Ausschließlich der Begriff des sog. Telearbeitsplatzes ist in der Arbeitsstättenverordnung gesetzlich normiert, vgl. § 2 Abs. 7 ArbStättV:

„Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.“

Telearbeit ist in verschiedenen Erscheinungsformen möglich. Bei der alternierenden Telearbeit erbringt der Arbeitnehmer einen Teil seiner Arbeitsleistung am heimischen Telearbeitsplatz und einen Teil in der Betriebsstätte. Bei der sog. Teleheimarbeit befindet sich der Arbeitsplatz dauerhaft und ausschließlich im Privatbereich des Arbeitnehmers.

Liegt ein Telearbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung vor, stellt der heimische Arbeitsplatz eine besondere Form von Arbeitsstätte dar, auf die die Arbeitsstättenverordnung mit ihren Bildschirm- und Schutzvorschriften Anwendung findet.

Da Telearbeit i. S. v. § 2 Abs. 7 ArbStättV aufgrund ihres engen Anwendungsbereichs als eher antiquiert gilt, gestaltet sich dieses Arbeitsmodell weder für Arbeitgeber, die insbesondere nicht an die sich aus der Arbeitsstättenverordnung ergebenden Verpflichtungen gebunden sein möchten, noch für Arbeitnehmer, die deutlich mehr (örtliche) Flexibilität wünschen, als sonderlich attraktiv.

Bewusst wird „Homeoffice“ oder auch „mobiles Arbeiten/Remote Work“ daher durch Negativabweichung von der Telearbeit definiert. Demnach zeichnet sich mobiles Arbeiten nach herrschender Meinung abweichend von der Telearbeit dadurch aus, dass keine Ortsgebundenheit vorausgesetzt wird.

Mobiles Arbeiten kann daher als „ortsungebundenes Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte an einem Ort, den der Arbeitnehmer frei gewählt oder mit dem Arbeitgeber vereinbart hat“, definiert

werden.<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung an typischerweise wechselnden Orten erbringen, bspw. in der Bahn, im Café oder in Hotelzimmern, aber auch am heimischen Küchentisch. Er ist dabei weder an das Büro noch an einen häuslichen, durch den Arbeitgeber eingerichteten, Arbeitsplatz gebunden.<sup>2</sup>

Wenngleich die überwiegende Anzahl von Arbeitnehmern, die mobil arbeiten, ihre Arbeitsleistung regelmäßig aus ihrer Privatwohnung, folglich aus dem „Homeoffice“, erbringen, verbleibt aufgrund des weit gefassten Anwendungsbereichs mobilen Arbeitens für die Anwendung der Arbeitsstättenverordnung kein Raum.

Mobile Arbeit liegt hingegen nicht vor, wenn die geschuldete Arbeitsleistung aufgrund der Eigenart der Tätigkeit ausschließlich an einem von den Arbeitsvertragsparteien nicht oder nur bedingt beeinflussbaren Arbeitsort erbracht werden kann, bspw. bei einer Tätigkeit, die die Wartung von Anlagen vorsieht.<sup>3</sup>

Das „Homeoffice“ unterscheidet sich streng genommen wiederum vom „Mobile Office“ nur dadurch, dass sich der Arbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten befindet – und nicht auch an anderen oder wechselnden Orten.<sup>4</sup> Auch im Homeoffice gibt es jedoch anders als am Telearbeitsplatz keinen vom Arbeitgeber eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz.<sup>5</sup>

Sofern im Nachfolgenden von Remote Work die Rede ist, so werden jeweils beide Formen, mobiles Arbeiten sowie Homeoffice, erfasst.

## 2. China

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Beitrags gibt es in der VR China weder eine gesetzliche Definition des Begriffs „Remote Work“, noch eine gesetzliche Definition von „Telearbeit“, „Homeoffice“ oder „mobilem Arbeiten“.

Zwar definieren die Leitlinien für die Standardpraxis der Netzwerksicherheit – Schutz der Sicherheit bei der Remote Work<sup>6</sup> vom März 2020 „Remote Work“ als „arbeitsbezogene Tätigkeiten, die außerhalb der Büroräumlichkeiten mit Unterstützung von Informationssystemen durchgeführt werden“. Die Leitlinien sind jedoch nicht rechtlich verbindlich.

Weiterhin beschreiben einige Rechtswissenschaftler in China „Remote Work“ als „Arbeit außerhalb des traditionellen Büros mit Hilfe von Telefon, Internet, elektronischer Post und anderen Kommunikationsgeräten oder -instrumenten“.<sup>7</sup> Darüber hinaus fehlen jedoch begriffliche Definitionen.

## III. Rechtsgrundlage und Anspruch auf Remote Work

### 1. Deutschland

Arbeitnehmer haben in Deutschland keinen gesetzlichen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten. Die Bestimmung des Arbeitsortes obliegt dem Arbeitgeber, § 106 GewO. Zeitgleich darf ein Arbeitgeber auch nicht einseitig per Direktionsrecht die Erbringung der Arbeitsleistung aus dem Homeoffice anordnen.<sup>8</sup> Dies wäre mit Art. 13 GG und der darin normierten Unverletzlichkeit der Wohnung unvereinbar.<sup>9</sup> Es gilt daher aktuell der Grundsatz, dass weder ein gesetzlicher Anspruch, noch eine Pflicht zu Remote Work auf Basis arbeitgeberseitiger Anordnung besteht.

Notwendig und Voraussetzung für Remote Work ist daher in der Regel eine einvernehmliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Regelmäßig bildet der Arbeitsvertrag, bzw. bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag,

die Rechtsgrundlage für Remote Work. Denkbar sind zudem (ergänzende) Unternehmensrichtlinien und Gesamtzusagen.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, kann zudem eine Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage dienen. So können bei der Einführung von Remote Work Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates betroffen sein, vgl. §§ 81 I Nr. 2, 3, 6 und 7 BetrVG.

Als Rechtsgrundlage für Remote Work sind weiter auch öffentlich-rechtliche Vorgaben denkbar, insbesondere in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie.<sup>10</sup> So waren während der Corona-Krise Arbeitgeber aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorgaben gehalten, ihren Arbeitnehmern das Arbeiten außerhalb der Büroräume zu ermöglichen. Die Rechtsverordnungen waren allerdings zeitlich befristet und sind im März 2022 endgültig ausgelaufen.

## 2. China

Ähnlich wie das deutsche Recht gewährt auch das chinesische Recht Arbeitnehmern keinen gesetzlichen Anspruch auf Remote Work und sieht auch kein Recht der Arbeitgeber vor, Remote Work einseitig anzuordnen.

Das chinesische Arbeitsrecht enthält keine spezifischen Anforderungen an den Arbeitsort des Arbeitnehmers, so dass die Wahl des Arbeitsortes der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen bleibt.

Da die Einführung von Remote Work häufig als Änderung des zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsortes angesehen wird, ist grundsätzlich eine einvernehmliche Vereinbarung zwischen den Parteien erforderlich. Dies kann z.B. durch den Arbeitsvertrag bzw. eine Zusatzvereinbarung, interne Betriebsvorschriften und Mitarbeiterhandbücher erfolgen.

Gestattet das Unternehmen seinen Mitarbeitern Remote Work auf Grundlage interner Regeln bzw. Mitarbeiterhandbüchern, sollte es sicherstellen und im Streitfall auch nachweisen können, dass diese im Rahmen eines sog. „demokratischen Verfahrens“ erstellt und den Mitarbeitern den Formvorschriften entsprechend mitgeteilt wurden.

Während der Corona-Pandemie hat die chinesische Regierung die Unternehmen aufgefordert, Heimarbeit und flexible Arbeitssysteme einzuführen. Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf Remote Work wurden jedoch nicht näher spezifiziert.

1 Picker, NZA-Beilage 2021, 4, 5; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, BGB, § 611a, Rn. 163.

2 Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, BGB, § 611a, Rn. 163.

3 BT-Drs. 19/28899, 23.

4 Holthausen, ZAP 2022, 635, 636; Richter, ArbR 2019, 142; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, BGB, § 611a, Rn. 163.

5 Röller, in: Küttner, Personalbuch, 28. Auflage 2021, Rn. 1; Dohrmann, NZA 2021, 691 m. w. N.; Picker, NZA-Beilage 2021, 4, 5.

6 《网络安全标准实践指南 – 远程办公安全防护》.

7 远程劳动的制度发展及法律适用, 田思路.

8 Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, BGB, § 611a, Rn. 167; Picker, ZfA 2019, 269; Dury/Leibold, ZD-Aktuell 2020, 04405; Schulze/Simon, in: ArbR 2021, 119, 119.

9 Vgl. LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 14.11.2018 – 17 Sa 562/18; Picker, ZfA 2019, 269; Dury/Leibold, ZD-Aktuell 2020, 04405; Schulze/Simon, ArbR 2024, 119, 119; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, BGB, § 611a, Rn. 167.

10 Siehe bspw. § 28b Abs. 4 des Infektionsschutzgesetzes in der am 24.11.2021 geltenden Fassung; danach mussten Arbeitgeber bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten grundsätzlich die Arbeit im Homeoffice anbieten und Arbeitnehmer dieses Angebot grundsätzlich annehmen.

## IV. Rechtliche Rahmenbedingungen für Remote Work

### 1. Deutschland

Die durch Remote Work regelmäßig ausgeprägtere Flexibilität hinsichtlich der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeiteinteilung ändert an der grundsätzlichen (auch fachlichen) Weisungsgebundenheit des Mitarbeiters nichts. Die Erledigung der Arbeitsaufgaben erfolgt durch die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Informations- und Kommunikationstechnologien; funktional sind die Mitarbeiter daher in den „virtuellen Betrieb“ eingegliedert.<sup>11</sup>

Auch im Übrigen gelten sämtliche individualvertraglichen Vereinbarungen sowie sonstige, auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Gesetze – mit Ausnahme der Arbeitsstättenverordnung – unverändert während der mobilen Tätigkeit fort. Neben dem Arbeitsschutzgesetz findet folglich auch das Arbeitszeitgesetz für die Tätigkeiten im Rahmen der Remote Work Anwendung.

#### a) Arbeitszeitgesetz

Unabhängig vom Ort der Arbeitsleistung sind Pausen- und Ruhezeiten sowie die werktägliche regelmäßige Arbeitszeit von acht Stunden einzuhalten, sofern kein Ausnahmetatbestand des § 3. S. 2, 7 ArbZG greift. Besondere Bedeutung kommt in der Praxis der Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit gem. § 5 Abs. 1 ArbZG zu. Danach hat ein Arbeitnehmer nach Beendigung der werktäglichen Arbeit eine Ruhephase von elf zusammenhängenden Stunden einzuhalten, ehe er seine Arbeit am nächsten Tag wieder aufnimmt. Digitalisierung und die Verschmelzung von Arbeit und Freizeit führen jedoch dazu, dass der Griff zum Diensthandy bzw. Laptop auch nach Dienstschluss für viele Arbeitnehmer zur Regel geworden ist. Noch schnell eine E-Mail lesen und beantworten oder ein kurzes Telefonat führen, sind für viele Menschen keine Seltenheit. Da es sich dabei um eine der dienstlichen Sphäre zuzuordnenden Tätigkeiten handelt, ist es fraglich, ob derartige Handlungen als Unterbrechung der Ruhezeit anzusehen sind, mit der Folge, dass die elf Stunden Ruhephase erneut zu laufen beginnen. Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich die Verantwortung zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz können mit erheblichen Geldbußen geahndet werden. Es bedarf daher der Prüfung, ob derartige „nebensächliche“ Tätigkeiten Arbeitszeit darstellen oder aber jedenfalls eine Unterbrechung der Ruhezeit begründen. Die wohl herrschende Auffassung in der juristischen Literatur geht davon aus, dass jedenfalls nicht nennenswerte Tätigkeiten zu keinem Neubeginn der Ruhezeit führen.<sup>12</sup> Dies entspricht dem Sinn und Zweck der Norm. Die Ruhezeit dient der Regeneration. Die Regeneration wird jedoch durch einen kurzen Blick auf das Diensthandy oder ein kurzes Gespräch nicht zwingend beeinträchtigt. Eine teleologische Reduktion des Anwendungsbereichs erscheint sachgerecht.<sup>13</sup> In der Praxis wird man daher Tätigkeiten, die etwa 10 Minuten nicht übersteigen, mit guten Argumenten als nicht nennenswert erachten können. Rechtsprechung zu dieser Thematik findet sich jedoch bislang nicht. Zeitgleich bestünde für Arbeitgeber die Möglichkeit, die Nutzung von Diensthandys und Laptops außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verbieten, ggf. sogar durch technische Schutzmechanismen zu unterbinden. Dies würde jedoch wiederum zu der von Arbeitnehmern gerade verfolgten und gewünschten Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Widerspruch stehen.

#### b) Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz findet auf Remote Work uneingeschränkt Anwendung. Die faktisch fehlenden Einwirkungsmöglichkeiten von Arbeitgebern können regelmäßig durch umfassende Weisungen ausgeglichen werden und arbeitsvertraglich so auszugestalten, dass Gefährdungen möglichst gering gehalten werden<sup>14</sup>; zudem kann die Einhaltung des Arbeitsschutzes in Anlehnung an § 15 ArbSchG verstärkt auf den Arbeitnehmer (als Verantwortlicher) übertragen werden.

#### c) Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung findet auf andere Formen der Remote Work außer der Telearbeit indes keine Anwendung. Entsprechend der gesetzlichen Definition bedarf es zur Anwendbarkeit des Gesetzes eines Telearbeitsplatzes. Ausschließlich für diesen Fall sind die gesetzlich normierten Schutzvorschriften durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beachten. Unter anderem ist der Arbeitgeber gehalten, vor der Installation eines Telearbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, bzw. durchführen zu lassen. Zudem enthält die Arbeitsstättenverordnung strenge Vorgaben bezüglich der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes. Gerade auch um die gesetzlichen Vorgaben und Einschränkungen zu vermeiden, wählen die Vertragsparteien häufig die flexiblere und deutlich weniger durchnormierte Form des mobilen Arbeitens. Da der Mitarbeiter bei mobiler Arbeit die Arbeitsleistung aus dem häuslichen Wohnbereich erbringen kann, wird dies zum Teil als faktische Umgehung der gesetzlichen Regularien angesehen und mit Blick auf den Arbeitnehmerschutz als höchstproblematisch erachtet.<sup>15</sup> Die Anwendung der Arbeitsstättenverordnung auf Remote Work im selben Umfang wie auf die Telearbeit im Sinne von § 2 Abs. 7 ArbStättV ist jedoch nicht geboten. Der Gesetzgeber hat mit § 2 Abs. 7 ArbStättV eine klare und eng gefasste Definition dafür aufgenommen, wann Tätigkeiten außerhalb der Betriebsstätte in den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung fallen sollen. Selbst wenn der Arbeitnehmer, der „remote“ arbeitet, sich dazu entscheidet, die Tätigkeit regelmäßig aus dem häuslichen Wohnbereich zu erbringen, könnte er seine Arbeitsleistung ortsungebunden und folglich auch woanders erbringen; der Arbeitgeber weiß häufig nicht, wo der Arbeitnehmer die Tätigkeit erbringt und will und muss es im Zweifel auch nicht wissen. Dem Mitarbeiter wird folglich anders als bei der Telearbeit gerade kein einzelner ausgestatteter Alternativarbeitsplatz durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Eine Ausweitung wäre daher auch mit dem Gesetzeszweck nicht vereinbar.

#### d) Arbeitssicherheit und Unfallversicherungsschutz

Auch aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive gelten Arbeitnehmer, die „remote“ arbeiten, weiterhin als Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 SGB V.<sup>16</sup> Sie unterfallen daher den allgemeinen

11 *Picker*, ZfA 2019, 269, 271; *Picker*, NZA-Beilage 2021, 4, 5.

12 *Baeck/Deutsch/Winzer*, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, § 5, Rn. 14; *Wichert*, in: *Boecken/Düwell/Diller/Hanau*, Gesamtes Arbeitsrecht, 2. Auflage 2022, ArbZG, § 5, Rn. 8; *Anzinger/Koberski*, ArbZG – Arbeitszeitgesetz, 5. Auflage 2020, § 5, Rn. 13; a. A. *Kock*, in: *Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching*, BeckOK Arbeitsrecht, 70. Edition, Stand: 1.12.2023, ArbZG, § 5, Rn. 7.

13 So auch *Baeck/Deutsch/Winzer*, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage 2020, § 5, Rn. 14.

14 So auch *Hoffmann*, ARP 2022, 162, 165.

15 Vgl. etwa *Kollmer*, NJW 2023, 473, 29 ff.; *Hoffmann*, ARP 2022, 162, 163.

16 *Müller*, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, § 3 Rn. 426.

sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.<sup>17</sup> Sie sind in der Regel in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versichert.<sup>18</sup>

Sozialrechtlich problematisch(er) gestaltete sich die Remote Work-Tätigkeit – insbesondere vor der Corona-Pandemie – aus unfallversicherungsrechtlicher Sicht. Handlungen, die in der Unternehmensstätte versichert waren, waren bei gleicher Handlung in der häuslichen Sphäre nicht zwingend versichert. Insofern war zwar die eigentliche Tätigkeit im Rahmen der abhängigen Beschäftigung des Arbeitnehmers von dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII umfasst. Anders gestaltete es sich jedoch bei Wegen, die zwar während der Arbeitszeit, aber aus privaten Gründen und Bedürfnissen zurückgelegt wurden, bspw. der Gang in die Küche, um sich ein Glas Wasser zu holen. Diese Wege waren bislang bei Remote Work-Tätigkeiten regelmäßig nicht versichert. Im Gegensatz dazu galt dieselbe Handlung im Betrieb seit jeher regelmäßig als versicherter Arbeitsunfall. Durch die stark ansteigende „Homeoffice-Quote“ in der Corona-Pandemie wurde von dem Gesetzgeber gefordert, diese Lücke zu schließen.<sup>19</sup>

Der Gesetzgeber hat hierauf durch den neu eingefügten § 8 Abs. 1 S. 3, Abs. 2 Nr. 2a SGB VII reagiert und den Versicherungsschutz ausgeweitet. Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz nunmehr ausdrücklich in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit in der Unternehmensstätte. Unfälle, die danach in der Unternehmensstätte als Arbeitsunfall gelten, gelten gleichermaßen bei Remote Work als Arbeitsunfall. Soweit wird also die Gleichbehandlung beider Arbeitsorte hergestellt, wobei der Ausgangspunkt der Gleichbehandlung immer die klassische Arbeit in der Unternehmensstätte bleibt.<sup>20</sup>

## 2. China

Da in China zum Datum der Veröffentlichung dieses Artikels keine speziellen Regelungen zu Remote Work existieren, finden die allgemeinen, für die Arbeit im Betrieb geltenden Arbeitsvorschriften, entsprechend auf Remote Work Anwendung. Die allgemeinen Arbeitsvorschriften der VR China umfassen u. a. das Arbeitsgesetz, das Arbeitsvertragsgesetz, das Gesetz über die Prävention und Bekämpfung von Berufskrankheiten, das Datensicherheitsgesetz und das Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten.

Diese Vorschriften enthalten jedoch keine spezifischen Regelungen zur Remote Work und lassen, wie im Folgenden dargestellt, viele arbeitsrechtliche Fragen offen. Unternehmen sollten daher vor der Einführung von Remote Work klären, welche diesbezüglichen Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten sollen.

### a) Arbeits- und Gesundheitsschutz

In China sind Unternehmen grundsätzlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter verantwortlich. Arbeitgeber sind u. a. verpflichtet, Vorschriften für Arbeitssicherheit und Hygiene umzusetzen sowie Arbeitsschutz- und Hygienebedingungen im Unternehmen zu gewährleisten. Weiterhin müssen Arbeitgeber Regelungen zu Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzvorschriften am Arbeitsplatz formulieren, Schulungen für die Arbeitnehmer durchführen sowie die erforderlichen Arbeitsschutzartikel zur Verfügung stellen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und Gefahren am Arbeitsplatz zu verringern. Arbeitnehmer sind nach dem Arbeitsgesetz verpflichtet, die Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzvorschriften am Arbeitsplatz einzuhalten.

### b) Arbeitsort

Da das chinesische Arbeitsrecht den Arbeitsort nicht näher spezifiziert, können die Wohnung des Arbeitnehmers, aber auch andere Orte, an denen der Arbeitnehmer im Rahmen der Remote Work arbeitet (Cafés, Hotels, Flughäfen usw.), i. d. R. als Arbeitsort betrachtet und die entsprechenden Pflichten des Arbeitgebers auf den Arbeitsort außerhalb des Betriebes angemessen ausgedehnt werden. Folglich muss der Arbeitgeber bestimmten Pflichten auch bei Remote Work in angemessener Weise nachkommen. In der Praxis hat er, abhängig von der jeweiligen Pflicht, dafür allerdings kaum faktische Möglichkeiten.

Insbesondere liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, ein sicheres Arbeitsumfeld für Arbeitnehmer im Unternehmen, aber auch bei Remote Work zu schaffen. Selbst wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, seine Arbeitnehmer bei Remote Work vollständig zu überwachen, kann er durch Maßnahmen wie regelmäßige Mitarbeiterschulung und Berichterstattung über die Arbeitsumgebung sicherstellen, dass die Arbeitsumgebung so weit wie möglich den Sicherheitsstandards entspricht.

Erleidet beispielsweise ein Arbeitnehmer während seiner Remote Work einen Unfall, der auf die Ausübung seiner Arbeitspflichten zurückzuführen ist, so kann dieser als Arbeitsunfall anerkannt werden. Da bei der Feststellung von Arbeitsunfällen der Arbeitgeber die Beweislast trägt und die Beweismöglichkeiten des Arbeitgebers während der Remote Work stark eingeschränkt sind, werden oft auch die nicht durch die Ausübung seiner Arbeitspflichten verursachten häuslichen Verletzungen als Arbeitsunfälle anerkannt.

### c) Arbeitszeit

Während der Remote Work ist weiterhin die Einhaltung der Höchst-arbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit durch den Arbeitgeber sicherzustellen.

Nach dem Standard-Arbeitszeitsystem darf die tägliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer 8 Stunden und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Im Fall von Überstunden, Arbeit an Ruhetagen und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen ist zudem ein höherer Lohn zu zahlen. Für ein flexibles Arbeitszeitsystem, das Überstunden ermöglicht, ist darüber hinaus eine behördliche Genehmigung erforderlich.

Das Remote Work-Modell führt erfahrungsgemäß oft zu einer Vermischung von Arbeits- und Freizeit. Ohne entsprechende Regelung und Kontrolle der Arbeitszeiten führt Remote Work daher zu erhöhten Risiken des Arbeitgebers, indem zu lange Arbeitszeiten bzw. zu kurze Ruhepausen das Recht des Arbeitnehmers auf Erholung beeinträchtigen.

17 LSG Hamburg, Urt. v. 26.1.2021 – L 3 BA 25/19; Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, § 3 Rn. 426; Boemke/Ankersen, BB 2000, 1570, 1572; Vogelsang, in: Schaub, ArbR-HdB, § 164 Rn. 54.

18 LSG Hamburg, Urt. v. 26.1.2021 – L 3 BA 25/19; Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, § 3 Rn. 426; Boemke/Ankersen, BB 2000, 1570, 1572; Vogelsang, in: Schaub, ArbR-HdB, § 164 Rn. 54.

19 Mülheims, NZS 2022, 5, 6.

20 Mülheims, NZS 2022, 5, 7; durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde zudem § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII eingeführt. Danach sind auch Arbeitnehmer versichert, die auf dem Weg zwischen Homeoffice und Kindertageseinrichtung bzw. Tagesmutter verunfallen, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird (BGBl. I, S. 1762, 1765); Auch im Zusammenhang mit § 8 Abs. 2 SGB VII ist jedoch erforderlich, dass der Weg in einem sachlichen Zusammenhang mit der verrichteten Tätigkeit stehen muss, vgl. BSG, Urt. v. 17.12.2015 – B 2 U 8/14 R; Grob, in: Grobys/Panzer-Heemeier, Mobile Arbeit Rn. 42.

tigen. Dies löst insbesondere bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Bezahlung von Überstunden aus, und kann darüber hinaus bei rechtswidriger Verlängerung der Arbeitszeit zu Geldbußen von bis zu 500 CNY (ca. 65 EUR) für jeden der geschädigten Arbeitnehmer führen.

Arbeitnehmer sollten daher die Arbeitszeit arbeitsvertraglich klar definieren und deren Einhaltung durch geeignete Maßnahmen überwachen. Die Überwachung der Arbeitszeit kann jedoch unter Berücksichtigung des Datenschutzes und des Schutzes der Privatsphäre des Arbeitnehmers rechtlich problematisch sein, auch wenn es hierfür zahlreiche technische Möglichkeiten gibt.

#### d) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die während oder infolge der Remote Work auftreten können, stellen ein erhebliches Risiko dar. Aufgrund der eingeschränkten bzw. fehlenden Kontroll- und Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers auf die Sicherheit der Arbeitsumgebung stellt sich insbesondere die Frage, ob und nach welchen Kriterien ein Unfall bei der Remote Work als Arbeitsunfall qualifiziert werden kann. Die Einstufung eines Unfalls als Arbeitsunfall bestimmt u.a. die Höhe des Gehalts nach dem Arbeitsunfall des Arbeitnehmers und ob evtl. Heilbehandlungskosten von der Arbeitsunfallversicherung übernommen werden.

Nach Art. 14 der Verordnung über die Versicherung gegen Arbeitsunfälle gelten Verletzungen, die während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz aufgrund von Ausübung der Arbeitstätigkeit als Arbeitsunfall. Da grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass die Gefahren, denen der Arbeitnehmer bei seiner Arbeit zu Hause ausgesetzt ist, den Gefahren am Arbeitsplatz gleichen, werden Unfälle, die sich während der Arbeitszeit bei der Ausübung der Arbeit am Arbeitsplatz zu Hause ereignen, grundsätzlich als Arbeitsunfälle eingestuft.

Nach Art. 4 der Bestimmungen des Obersten Volksgerichts zu verschiedenen Fragen im Zusammenhang mit der Verhandlung von Verwaltungssachen über die Versicherung gegen Arbeitsunfälle<sup>21</sup> wird vermutet, dass die Verletzung durch die Ausübung der Arbeitstätigkeit verursacht wurde, wenn die Verletzung während der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz eingetreten ist, es sei denn der Arbeitgeber kann das Gegenteil beweisen, d.h. dass eine der drei Voraussetzungen (Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitstätigkeit) nicht vorliegt.

Damit ein Unfall als Arbeitsunfall eingestuft wird, ist daher der Nachweis, dass der Unfall während der „Arbeitszeit“ und am „Arbeitsplatz“ stattgefunden hat, ausreichend.

Wie bereits ausgeführt, sind die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit während der Remote Work oft fließend, was bei unzureichender Regelung durch den Arbeitgeber zu erhöhten rechtlichen Risiken für den Arbeitgeber führen kann. Dass ein Unfall während der Arbeitszeit bzw. der Überstunden passiert ist, kann der Arbeitnehmer in der Regel leicht durch Aufzeichnungen über die arbeitsbezogene Kommunikation per Telefon, WeChat, E-Mails nachweisen.

Die Bestimmung des Arbeitsplatzes erfolgt dabei auf der Grundlage einer Gesamtbetrachtung der Arbeitsaufgaben, der Art der Arbeit, der Arbeitsanforderungen usw. Alle Bereiche, die mit den Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers zusammenhängen, sowie die angemessene Ausdehnung des zumutbaren Bereichs gelten als Arbeitsplatz.<sup>22</sup> Wenn ein Arbeitnehmer zu Hause arbeitet, kann der Raum, in dem er sich regelmäßig aufhält, als Arbeitsplatz betrachtet werden. Ob ein Hotelzimmer oder ein Café als Arbeitsplatz betrachtet werden kann, ist u.a. danach zu beurteilen, ob die Anwesenheit des Arbeitnehmers an

diesem Ort für die Ausübung seiner Arbeitsaufgaben gewöhnlich ist, ob dessen Anwesenheit für die Ausführung der Arbeit erforderlich ist, und ob die Anwesenheit des Arbeitnehmers nicht gegen unternehmensinterne Regelungen verstößt.

Dabei ist zu beachten, dass auch Unfälle während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz bei der Ausübung von Tätigkeiten, die mit der Ausübung der Arbeit nicht direkt zusammenhängen, wie z. B. das Trinken von Wasser in der Küche oder das Benutzen des Waschrums, in der Regel einen Arbeitsunfall darstellen.

## V. Ausblick

In Teil 2 (erscheint in CB 5/2024) nehmen die Autoren die besonderen Herausforderungen der Remote Work an Datenschutz und Datensicherheit in den Fokus. Außerdem geben sie einen Überblick zu konkreten Gestaltungsmöglichkeiten für die Umsetzung von Remote Work im jeweiligen Land und geben Empfehlungen, wie deutsche Unternehmen und deren Tochtergesellschaften in China die mit Remote Work verbunden Risiken reduzieren können.

---

### AUTOREN



**Rainer Burkardt, RA**, ist Gründer und Geschäftsführer der chinesischen Anwaltskanzlei Burkardt & Partner in Shanghai, die im kanzleimonitor unter die Top-5 der Rechtsanwaltskanzleien in China gewählt wurde. Seit 2009 ist er Vertrauensanwalt des österreichischen Generalkonsulats in Shanghai.



**Laura-Felicia Bokranz, LL. M.** (University of Cape Town), Senior Associate bei HEUKING. Ihre Schwerpunkte sind Individual- und Kollektivarbeitsrecht, Prozessführung sowie Compliance.

---

21 《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》。

22 Art. 11 des Protokolls des Symposiums des Obersten Volksgerichts von Tianjin zu verschiedenen Fragen im Zusammenhang mit der Verhandlung von Verwaltungssachen über die Feststellung von Arbeitsunfällen.