DOI: 10.5771/0342-300X-2023-1-27

Arbeitsschutz und Mitbestimmung für die digitale Arbeitswelt

Regelungsmöglichkeiten und Regelungsbedarfe einer dezentraleren Arbeit

„Homeoffice" – „mobile Arbeit" – „remote work" – „Telearbeit": Die Begriffe, mit denen zu Hause oder unterwegs ausgeübte Arbeit bezeichnet werden, sind vielfältig, unscharf und werden uneinheitlich verwendet. Deshalb geht es in diesem Beitrag zunächst darum, Klarheit bezüglich der Begrifflichkeiten zu schaffen. Dies ist Voraussetzung, um im Zusammenhang mit mobiler Arbeit untersuchen zu können, welche mitbestimmungsrelevanten Rechte und Pflichten für den Betriebsrat im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz bestehen. Die Autoren verdeutlichen, dass die punktuell erscheinenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei mobiler Arbeit zu einem zeitgemäßen, ganzheitlichen Gesundheitsschutz zusammengefasst und genutzt werden können.

PHILIPP B. DONATH, ANDREAS ENGELMANN

1 Dezentrale Formen der Arbeit – nicht erst seit der Pandemie im Fokus des Arbeitsschutzes

Gesellschaftliche Megatrends wie Digitalisierung und Flexibilisierung beschäftigten den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die betriebliche Mitbestimmung seit langem. Wenn Arbeitsabläufe digital aufeinander eingestellt werden und das Erfordernis des Ineinandergreifens in der Betriebsstätte dadurch abgeschwächt wird, können Arbeiten tendenziell weniger orts- und zeitgebunden erbracht werden. Ermöglichungsfaktoren sind neben technischen Geräten und ihrer digitalen Anbindung eine allgemeine Verbreitung, intuitive Handhabbarkeit und zunehmende preisliche Zugänglichkeit der digitalen Infrastruktur. All dies zeichnet sich nicht nur am fernen Horizont ab, sondern passiert Tag für Tag (Karthaus 2017, S. 558). Da die Arbeit an einem gemeinsamen Arbeitsort zumindest teilweise zurückgeht, müssen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an diesen neuen Realitäten ausgerichtet werden.

Aus rechtlicher Sicht stellt sich dabei eine Reihe von Fragen: Wie kann verhindert werden, dass im Rahmen dezentraler Arbeit die erreichten Standards menschengerechter Arbeit absinken? Inwiefern kann betriebliche Mitbestimmung bei der Einrichtung, Gestaltung und Überwachung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeit und Arbeitstätigkeit ihren Einfluss geltend machen? Und wie verhält es sich mit der Verlagerung von Verantwortlichkeiten und Kosten? Die Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen vor dem Hintergrund einer veränderten Arbeitswelt neu betrachtet werden. Dabei gelten „alte" Grundsätze fort: Auch *mobile Arbeit* muss nach § 2 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie Art. 31 der EU-Grundrechtecharta menschengerecht sein. Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen auch bei neuen Formen dezentraler Arbeit auf dem Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse erfolgen (§ 4 Nr. 3 ArbSchG). Es muss sichergestellt werden, dass eine Gefährdung der physischen und psychischen Gesundheit vermieden wird (§ 4 Nr. 1 ArbSchG). Dies wird bei dezentralen Arbeitsformen eine zielgerichtete Evaluation und Prävention von psychischen Belastungen erforderlich machen. Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Maßstäbe und das Tragen der Kosten liegen nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG bei derjenigen, die die Arbeitskraft nutzt und damit eigene Zwecke verfolgen kann – beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin (Hidalgo 2019, S. 1450, 1452 mit weiteren Nachweisen).[1]

1 Im Folgenden verwenden wir einheitlich die weibliche Form, wobei davon alle Geschlechter erfasst sein sollen.

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Das bedeutet jedoch nicht, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz nur Arbeitgeberinnen etwas angingе. Nicht erst der neue Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bewirkt, dass die Ausgestaltung dezentraler Arbeit ein Thema des Betriebsrats ist. So unterliegt der Arbeits- und Gesundheitsschutz bereits nach den bekannten Regeln auch bei dezentralen Formen der Arbeit einer starken Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 6 und 7 BetrVG) und Kontrolle (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

2 Begrifflicher und rechtlicher Rahmen neuer dezentraler Arbeit – Mobile Arbeit und weitere besondere Formen der Arbeit

Hinter dem Phänomen neuer dezentraler Arbeit verbergen sich unterschiedliche Arbeitsformen, die im Allgemeinen – aber auch im juristischen Sprachgebrauch – nicht immer ausreichend differenziert werden. „Dezentral" oder „mobil" ist Arbeit nämlich bereits dann, wenn sie an wechselnden Orten verrichtet wird, z. B. im Einsatz bei Kundinnen oder auf Dienstreisen außerhalb der Betriebsstätte sowie an unterschiedlichen Standorten eines Betriebs oder Unternehmens. Solche Formen „mobiler Arbeit" existieren seit jeher und stellen weiterhin den typischen Anwendungsbereich dezentraler Arbeit dar. Entscheidendes Begriffsmerkmal ist dabei, dass die Arbeit nicht an einer festen Betriebsstätte erfolgt.

Vermehrt zum Einsatz kamen in den letzten Jahren jedoch dezentrale Formen der Arbeit, bei denen die Arbeit unter Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationssystemen von zu Hause, an öffentlichen Orten oder an dafür angemieteten Orten erbracht wird (DGB 2021, S. 10). Zwar setzen auch ältere Formen mobiler Arbeit den Einsatz an wechselnden Orten voraus und sind insofern „mobil", sie sind jedoch in aller Regel orts*gebunden*. Der Einsatz im Außendienst erfolgt bei einer konkreten Kundin, die Dienstreise führt an einen feststehenden Ort. Neue Formen dezentraler Arbeit zeichnen sich dagegen dadurch aus, dass sie örtlich und zeitlich weniger (und teilweise gar nicht mehr) gebunden sind.

Für diese neuen Formen dezentraler Arbeit fehlt es an begrifflicher Klarheit und einem eindeutigen rechtlichen Regelungsrahmen. Auf begrifflicher Ebene kommen Bezeichnungen wie *mobile Arbeit, Homeoffice, Remote Work, Heimarbeit* oder auch *Telearbeit* vor. Diese Begrifflichkeiten sollen zunächst näher bestimmt werden, um die darauffolgenden Betrachtungen zu fundieren.

Heimarbeit ist die älteste Form der genannten Varianten dezentraler Arbeit. Sie wurde erstmals im Jahre 1911 im Hausarbeitsgesetz beschrieben und später im Heimarbeitsgesetz (HAG) aus dem Jahr 1951 (zuletzt geändert am 16. 09. 2022) reguliert. Heimarbeit erfasst gemäß § 2 HAG all diejenigen Personen, die in selbst gewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbst gewählter Betriebsstätte) allein oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeisterinnen erwerbsmäßig arbeiten, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse einem anderen überlassen. Heimarbeitnehmerinnen sind grundsätzlich selbstständig tätig und keine Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Trotzdem sind auf sie bestimmte Arbeitsschutzvorschriften anwendbar. Das liegt daran, dass ein typisches Kennzeichen von Heimarbeit die wirtschaftliche Abhängigkeit von einer Auftraggeberin ist. Auch wenn die Heimarbeit in den letzten Jahrzehnten eine eher geringe Relevanz hatte, könnte ihre Bedeutung in einer zunehmend digitalen Welt durchaus wieder zunehmen (Küttner 2022, Heimarbeit, Rn. 1).

Telearbeit dagegen betrifft nicht Selbstständige, sondern Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 611a BGB, und zwar solche, deren Arbeitsplätze zu Hause von der Arbeitgeberin eingerichtet worden sind. Diese Form der Arbeit ist seit 2016 in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) ausdrücklich rechtlich verankert. Ziel der Regulierung war, dass Tätigkeiten, die im Rahmen eines von der Arbeitgeberin eingerichteten Arbeitsplatzes von zu Hause erbracht werden, nicht aus dem Verantwortungsbereich des betrieblichen Zusammenhangs und damit der Arbeitgeberin gelöst werden. *Telearbeit* kann sowohl von zu Hause als auch alternierend zwischen Betriebsstätte und Privaträumen stattfinden. In jedem Fall sind die Beschäftigten von der Arbeitgeberin mit allen erforderlichen Arbeits- und Kommunikationsmitteln auszustatten, und die Arbeitgeberin hat eine Gefährdungsbeurteilung am häuslichen Arbeitsplatz durchzuführen, wobei dies auf eine Erstbeurteilung beschränkt ist (§ 1 Abs. 4 Nr. 1 in Verbindung mit § 3 ArbStättV).

Andere neuere Formen dezentraler Arbeit, die Arbeitnehmerinnen betreffen, deren Arbeitsplätze außerhalb der Betriebsstätte nicht von der Arbeitgeberin eingerichtet wurden, sind bisher nicht gesetzlich definiert. Zwar sollte im Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums für ein „Mobile Arbeit-Gesetz" aus dem Jahr 2021 eine gesetzliche Definition für *mobile Arbeit* geschaffen werden. Sie sollte dort in einer Legaldefinition in § 111 Gewerbeordnung (GewO) als Arbeit definiert sein, die „mit Hilfe von mobilen Endgeräten, zum Beispiel Laptops, Tablets oder Smartphones ortsunabhängig" geleistet wird (BMAS 2021, S. 1). Das Gesetz kam jedoch nicht zustande und die vorgesehene Legaldefinition wurde auch im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes (BGBl. I 2021, S. 1762) nicht gesetzlich verankert. Der Begriff der *mobilen Arbeit* wird jedoch in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG regelungstechnisch vorausgesetzt. Klargestellt wird dort, dass die „Gestaltung" (und nicht bereits die Einführung) *mobiler Arbeit* der Mitbestimmung unterliegt. Ausweis-

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

lich der Gesetzesbegründung (Bundestags-Drucksache 19/28 899, S. 23) bezieht sich der Begriff der *mobilen Arbeit* im BetrVG nicht auf Tätigkeiten, die „aufgrund ihrer Eigenart ortsgebunden" erfolgen müssen (Bayreuther 2021a, S. 839). Das Kriterium der „Ortsunabhängigkeit" (auch im Wortlaut von § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG) hätte diese Form der Arbeit nachvollziehbar von älteren Formen dezentraler Arbeit abgegrenzt.

Nicht rechtlich bindende Definitionen *mobiler Arbeit* finden sich etwa in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Gemeinsames Ministerialblatt 2020, S. 484–495) sowie in Definitionen des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Unfallversicherungen. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem ArbSchG. Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen (wie z. B. der ArbStättV) erfüllt sind. Gemäß der Arbeitsschutzregel Nr. 2.2 Abs. 1 ist *mobiles Arbeiten* „eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs. 1 ArbStättV oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden." Entsprechend sieht die Definition aus, die vom Spitzenverband der Gesetzlichen Unfallversicherungen (Information 215-410) herausgegeben wurde: Umfasst seien Tätigkeiten, die weder an den Betriebsort noch an einen stationären Telearbeitsplatz gebunden seien. Im Übrigen wurde *mobile Arbeit* in einigen Tarifverträgen sowie Betriebsvereinbarungen in ähnlicher Form definiert.

Auch der Begriff *Homeoffice* ist nicht in Gesetzen oder Rechtsverordnungen definiert worden. Unter *Homeoffice* kann *mobile Arbeit* verstanden werden, die im Zuhause („home") der Arbeitnehmerinnen erbracht wird. Sie kann daher, wenn die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz eingerichtet hat, auch unter den Begriff der *Telearbeit* fallen. Im Übrigen gelten die Anforderungen an *mobile Arbeit* von zu Hause.

Nahezu völlig unumrissen ist der Begriff *Remote Work,* welcher Arbeit bezeichnet, die aus der Distanz („remote") erbracht wird. Es ist jedenfalls eine neue Form dezentraler Arbeit, bei der die Arbeitnehmerin neben dem Arbeitsort bisweilen auch die Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen kann. Da dabei der Arbeitsplatz nicht von der Arbeitgeberin eingerichtet wird, handelt es sich nicht um *Telearbeit* im Sinne der ArbStättV. *Remote Work* ist aber jedenfalls als eine Form *mobiler Arbeit* zu verstehen.

All diese neueren Formen der dezentralen Arbeit haben gemeinsam, dass sie eine technische Anbindung an die betrieblichen Abläufe über *Informations- und Kommunikationssysteme* sowie ein *ortsungebundenes* Arbeiten voraussetzen. Für die *mobile Arbeit* sollte im Mobile Arbeit-Gesetz ein neu eingefügter § 111 Abs. 5 Satz 1 Gewerbeordnung/Entwurfsfassung festlegen: „Die Regelungen des Arbeitsschutzes bleiben unberührt." Wenn aber die Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch neue Arbeitsweisen, flexible Arbeits(zeit)modelle und neue technische Geräte unter Druck geraten: Was bedeutet es dann, dass die „Regelungen des Arbeitsschutzes unberührt bleiben"?

3 Gemischte Erfahrungen im Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit

Die Covid-19-Pandemie hat Stärken, aber auch Schwächen der neuen Formen dezentraler Arbeit deutlich aufgezeigt. Dabei werden die unterschiedlichen Formen *mobiler Arbeit* von den Betroffenen und ihren Interessenvertretungen nicht immer übereinstimmend positiv oder negativ bewertet. Deutlich wird dies bei der Arbeit von zu Hause (im *Homeoffice* oder bei der *Telearbeit* bzw. bei *Remote Work* von zu Hause): Für die einen stellt dies eine Erleichterung dar, da sie Kindererziehung oder Freizeitgestaltung besser mit der Arbeit vereinbaren können und keine Wege zur Arbeitsstätte zurückzulegen sind. Sie gewinnen Autonomie und Souveränität bei der Wahl des Ortes, der Zeit und des Umfeldes der Arbeitstätigkeit. Für andere verschwimmen Arbeit und Privatleben, sodass wichtige Entspannungsphasen fehlen oder blockiert sind (Urban 2021, S. 103). Für sie wächst der Druck, Arbeit und Betreuungsaufgaben unter einen Hut zu bekommen, langfristige Ziele zu erreichen und Steuerungsfunktionen der Arbeitgeberin zu übernehmen. Dieselbe Doppelperspektive wiederholt sich aufseiten der Arbeitgeberinnen, wo neuere Formen dezentraler Arbeit entweder als Möglichkeit für Kostenersparnis und Effizienzgewinne begrüßt oder wegen Kontroll- und Steuerungsverlust abgelehnt werden.

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz deuten sich empirisch zumindest Gefahren an: In dezentralen Arbeitsorganisationen kommt es häufiger zu einer Ausweitung der Erreichbarkeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus, und Pausen sowie Ruhezeiten werden weniger eingehalten (DGB 2021, S. 73). Wenn Arbeit an *jedem* Ort, also auch an ergonomisch ungeeigneten Orten ausgeübt werden kann, gefährdet das den Gesundheitsschutz – insbesondere, wenn der Arbeitsplatz selbst eingerichtet wird („Laptop am Küchentisch"). In einer Befragung des DGB gaben von denjenigen, die im Homeoffice arbeiten, 48 % an, dass sie die Arbeit unter Nutzung eigener Arbeitsmittel erledigen (ebd., S. 12). Aber auch Isolierung oder gesteigerte Eigenverantwortung können zu einer gesundheitsrelevanten Belastungssteigerung führen. Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen nicht nur

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

die physische Seite und die Prävention von Unfällen, sondern auch psychische Erkrankungen durch Stress, Belastung oder Vereinsamung (Urban 2021, S. 103). Hier liegt es an der betrieblichen Mitbestimmung, die Einhaltung von Schutzrechten und eine wirksame Interessenvertretung sicherzustellen (Volkmer/Werner 2020, S. 13). Dabei fühlten sich auch betriebliche Interessenvertretungen in der überraschenden Situation des Pandemiebeginns teilweise überfordert, übergangen oder sogar übertölpelt (Behruzi et al. 2021, S. 296ff.).

4 Auswirkungen mobiler Arbeit auf das Direktionsrecht und die Anwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung

Grundsätzlich liegt die Bestimmung des Arbeitsorts in der Hand der Arbeitgeberin. Dies ist Bestandteil des Direktionsrechts (§ 106 Satz 1 Gewerbeordnung) und wird in der Rechtsprechung weit ausgelegt (Bayreuther 2021b, S. 1593). Während arbeits- oder tarifvertraglich üblicherweise festgelegt wird, welche Einsatzorte *generell* in Frage kommen, liegt die Bestimmung des *konkreten* Ortes bei der Arbeitgeberin. Das Direktionsrecht umfasst die vom höherrangigen Recht gestattete Versetzung in andere Betriebsstätten der Arbeitgeberin, gilt jedoch nicht für die *mobile Arbeit* im neueren Sinne (Pieper 2022, S. 471). Die Arbeitgeberin kann eine Arbeitnehmerin daher grundsätzlich nicht ohne deren Zustimmung anweisen, bei sich zu Hause oder im benachbarten Café zu arbeiten (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 14. 11. 2018 – 17 Sa 562/18). Der Einsatz in *mobiler Arbeit* bzw. *Remote Work* muss daher – wie die *Telearbeit* gem. § 2 Abs. 7 ArbStättV – prinzipiell arbeitsvertraglich oder auf andere Weise zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin *vereinbart* werden (Bayreuther 2021b, S. 1594).

Mit der Bestimmung des Arbeitsortes ging bei älteren Formen dezentraler Arbeit die Pflicht einher, die Arbeitnehmerinnen mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Arbeitsmitteln auszustatten – und das unter Beachtung des Arbeitsschutzes. Was für ältere Formen dezentraler Arbeit selbstverständlich klingt – den arbeitsschutzkonformen Dienstschreibtisch bezahlt die Arbeitgeberin –, ist für neue Formen dezentraler Arbeit nicht eindeutig geregelt. Eine Bestimmung findet sich lediglich in § 2 Abs. 7 ArbStättV und dort wiederum nur für *Telearbeit,* also an einem festen, von der Arbeitgeberin eingerichteten Arbeitsplatz. *Mobile Arbeit* bzw. *Remote Work* soll aber gerade an unterschiedlichen Orten stattfinden können, auch um den Arbeitnehmerinnen eine höhere Souveränität zu ermöglichen (Bundestags-Drucksache 19/28 899, S. 2). Damit stellt sich die Frage, ob – und wenn ja, wie – die Arbeitsstättenverordnung auf *mobile Arbeit* Anwendung finden kann. Dahinter steckt die Frage nach dem Verhältnis zwischen *mobiler Arbeit* und *Telearbeit.*

Bereits für *Telearbeit* ist die Anwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung gem. § 1 Abs. 4 ArbStättV auf die §§ 3 und 6 begrenzt (Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung). Schließt die Ortsungebundenheit *mobiler Arbeit* bzw. *Remote Work* nun die Anwendung der Regeln zur *Telearbeit* aus oder wirkt die regulierte *Telearbeit* ganz im Gegenteil als Modell für die Gestaltung mobiler Arbeit? Wenn eine Arbeitgeberin nicht weiß, von wo ihre Arbeitnehmerinnen arbeiten, wie soll sie dann auf die Ausstattung dieses Ortes Einfluss nehmen?

In der rechtswissenschaftlichen Literatur wird teilweise „selbstverständlich" davon ausgegangen, dass die arbeitsschutzrechtlichen Regeln inklusive der Arbeitsstättenverordnung für jede Form von *mobiler Arbeit* gelten (Schwede 2020, S. 160). Von anderen wird hingegen die Anwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung rundheraus abgelehnt (Pieper 2022, S. 471; Meinel 2018, S. 417). Bezüglich finanzieller Aufwendungen wird teilweise argumentiert, dass jede Kostenerstattung (etwa über § 670 BGB) durch die Arbeitgeberin ausgeschlossen sei (Steiner/Schunder 2022, S. 14), da die *mobile Arbeit* „freiwillig" erfolgt, weil sie nur aufgrund von Arbeitsvertrag oder freiwilliger Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) mit Zustimmung der Arbeitnehmerinnen eingeführt werden kann.

Zwischen diesen Polen scheint ein Mittelweg angezeigt. Einerseits ist die freiwillige Entscheidung der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen, andererseits ist auf den verpflichtenden Charakter des Gesundheitsschutzes zu achten. Für die Arbeitnehmerinnen geht es um einen Schutz ihrer Privatsphäre und die Unverletzlichkeit des Wohnraums (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz [GG], Art. 13 GG). Auf der anderen Seite steht die Pflicht der Arbeitgeberin aus § 3 ArbSchG, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG) bei der Arbeit beeinflussen, und die Kosten für die erforderlichen Maßnahmen zu übernehmen. Im Dreh- und Angelpunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes steht dabei die Gefährdungsbeurteilung konkreter Arbeitsplätze unter Berücksichtigung psychischer Belastungen (§ 3 ArbStättV) (Meinel 2018, S. 37). Um diese Aspekte zum Ausgleich zu bringen, erscheint das folgende, gestufte Vorgehen sinnvoll:

Wenn die Arbeitnehmerin ihren mobilen Arbeitsplatz, insbesondere den Homeoffice-Arbeitsplatz, unter Beachtung aller Vorgaben der ArbStättV eingerichtet und geprüft haben möchte, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, die notwendige Ausstattung vorzuhalten und eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Hierzu liefert die ArbStättV die konkreten Vorgaben, denn es handelt sich dann um die in der ArbStättV normierte *Telearbeit.* Wenn die Arbeitnehmerin hingegen im *Homeoffice* oder sonst

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

mobil arbeiten möchte und die Beurteilung ihres Heimarbeitsplatzes oder sonstigen Arbeitsplatzes ablehnt, ist dieser Fall nicht direkt durch die ArbStättV geregelt, jedoch sind auch hier normative Vorgaben zu beachten, die auf eine eingeschränkte Anwendung der ArbStättV hinauslaufen.

Die Arbeitnehmerin kann aus grundrechtlicher Perspektive nicht dazu verpflichtet werden, jemanden in ihre Wohnung oder einen anderen von ihr bestimmten Ort zu lassen, aber ihr kommt eine Mitwirkungspflicht als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag aus § 241 Abs. 2 BGB zu, die Informationen zu liefern, mit denen die Arbeitgeberin ihrer Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung und zur gesundheitsgerechten Einrichtung nach § 3 ArbSchG nachkommen kann. Aus der Unverletzlichkeit der Wohnung folgt z. B., dass die Arbeitnehmerin keine Fotos ihrer Wohnung zur Verfügung stellen muss. Es genügt, den Heimarbeitsplatz oder sonstigen Arbeitsplatz konkret zu beschreiben, wozu folgende Informationen gehören können: Höhe und Polsterung des beim *Homeoffice* oder bei der *mobilen Arbeit / Remote Work* genutzten Stuhls, Tischhöhe, Quadratmeterzahl des Raumes, Beleuchtung des Raumes, Lautstärkepegel, technische Ausstattung (Qualität des Bildschirms, Trennung von Tastatur und Maus etc.). Die gesetzlichen Unfallversicherungen, die mit der Aufgabe der Unfallprävention und des betrieblichen Gesundheitsschutzes beauftragt sind (§ 1 Sozialgesetzbuch VII), stellen für die Bewertung von Gesundheitsgefahren bei der *mobilen Arbeit* Fragebögen bereit (DGUV 2021). Zudem muss die Arbeitgeberin über die empfohlenen Maßnahmen bei der konkreten dezentralen Arbeit informieren (sog. Unterrichtungspflicht) (vgl. Suwelack 2020, S. 562).

Die besondere Situation der *mobilen Arbeit* sowie im *Homeoffice*, wenn es nicht unter *Telearbeit* fällt, führt also nicht dazu, dass die Arbeitsstättenverordnung oder der Gesundheitsschutz unbeachtet bleiben können; sie werden lediglich auf jenes Maß der Pflichten für die Arbeitgeberin reduziert, das bei dem jeweiligen Grad der Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen möglich ist. Dies kann von einer bloßen Unterrichtungspflicht bis hin zur vollständigen Einrichtung des dezentralisierten Arbeitsplatzes reichen – je nachdem, welche Informationen die Arbeitnehmerin bereit ist, zur Verfügung zu stellen.

Dies entspricht wohl auch der rechtspolitischen Entwicklung: Obwohl das Mobile Arbeit-Gesetz bisher nicht beschlossen wurde, sah die Begründung des Gesetzentwurfs für den neuen § 111 Abs. 5 GewO vor, dass die Arbeitgeberin *„die bei mobiler Arbeit auftretenden Gefährdungen zu beurteilen, Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und dies zu dokumentieren“* (BMAS 2021, S. 15) hat. Daher erscheint die von uns vorgeschlagene Auslegung der geltenden Rechtslage vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt ein auch rechtspolitisch gangbarer Weg zur Klärung der Frage, was es bedeutet, dass auch in einer neuen Arbeitswelt – wie oben zitiert – „die Regelungen des Arbeitsschutzes unberührt bleiben“.

5 Mitwirkungsmöglichkeiten und Kontrollrechte des Betriebsrats bei mobiler Arbeit

Der Betriebsrat ist auch für diejenigen Beschäftigten zuständig, die nicht in der Betriebsstätte tätig, sondern auf einem dezentralen Arbeitsplatz eingesetzt sind (Urban 2022, S. 222). Dies folgt daraus, dass der Betriebsbegriff nicht räumlich bzw. örtlich, sondern funktional bestimmt wird.

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden *(Überwachungspflicht und Überwachungsrecht).* Das gilt also auch für die Beschäftigten, die *mobiler Arbeit* nachgehen und insbesondere beim oben beschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz (LAG MV, 25. 2. 2020 – 5 TaBV 1/20, NZA-RR 2020, 257 Rn. 37), auch in einer gestuften Form.

Um seinen Pflichten nachzukommen, steht dem Betriebsrat gegenüber der Arbeitgeberin ein umfassendes *Informationsrecht* aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu. Bei komplizierten Fragen kann er sich durch Sachverständige beraten lassen, sofern dies zur ordentlichen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (§ 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Dabei kann es auch darum gehen, die physischen und psychischen Auswirkungen der *mobilen Arbeit* für die Beschäftigten einzuschätzen oder eigene Vorschläge einzubringen (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Über die *Planung von technischen Anlagen, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen* ist der Betriebsrat nach § 90 BetrVG zu *informieren,* wobei die notwendigen Unterlagen von der Arbeitgeberin unaufgefordert vorzulegen und alle wesentlichen Tatsachen, Einschätzungen und Bewertungen in nachvollziehbarer Darstellung mitzuteilen sind (BAG, Entscheidung v. 17. 03. 1987 – 1 ABR 59/85). Dieses Recht wird bei der Einführung von *mobiler Arbeit* regelmäßig greifen, weil sie grundsätzlich eine Veränderung des Arbeitsprozesses darstellt.

Hinsichtlich der *Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung* hat die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat zu *beraten* (§ 90 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist bei *mobiler Arbeit* stets betroffen. Das *Beratungsrecht* umfasst neben der vorgesehenen Anzahl dezentraler Arbeitsplätze die gesundheitliche Ausstattung der Arbeitsplätze sowie psychische Gesundheitsaspekte. Maßnahmen, die ohne vorherige Beratung erfolgen, können vom Betriebsrat im Wege der einstweiligen Verfügung gestoppt werden (HessLAG, Entscheidung v. 21. 9. 1982 – 4 TaBVGa 94/82 sowie v. 30. 08. 1984 – 4 TaBVGa 113/84, 4 TaBVGa 114/84; LAG Hamburg, Entscheidung v. 08. 06. 1983 – 6 TaBV 9/83; andere Auffassung: HessLAG, Entscheidung v. 18. 06. 2020 –

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

5 TaBVGa 74/20 – vgl. kritische Anmerkung bei Fischer 2021, Anm. 8, zustimmend Schiefer 2021, S. 41). Änderungsvorschläge des Betriebsrats, die im Rahmen des Beratungsrechts erfolgen, können gegenüber der Arbeitgeberin jedoch nicht im Wege des erzwingbaren Mitbestimmungsverfahrens durchgesetzt werden.

Sofern die Planung von *mobiler Arbeit* die *Personalplanung* betrifft, entsteht zudem ein *Unterrichtungsanspruch* des Betriebsrats aus § 92 Abs. 1 BetrVG. Dieser Anspruch ist bußgeldbewehrt. Zudem besteht in Fragen der Personalplanung ein *Informations- und Beratungsrecht* für den Betriebsrat. Lediglich personelle Einzelmaßnahmen, die keine Auswirkungen auf die allgemeine Personalplanung haben, sind von dieser Vorschrift nicht umfasst. Im Rahmen der Personalplanung und in Bezug auf Qualifizierungsmaßnahmen hat der Betriebsrat ein Vorschlagsrecht aus § 92 Abs. 2 BetrVG.

Nach § 92a Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat auch das Recht, *Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung* zu unterbreiten. Ein Vorschlag des Betriebsrats nach § 92a BetrVG verlangt von der Arbeitgeberin, die Umsetzung zu überprüfen und in einen Dialog mit dem Betriebsrat zu treten (§ 92a Abs. 2 BetrVG).

Auch bestimmte *personelle Einzelmaßnahmen* bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Das betrifft *Einstellungen direkt in die mobile Arbeit* bei mehr als 20 Arbeitnehmern im Betrieb (§ 99 Abs. 1 BetrVG), aber auch die *Versetzung in oder Zurückholung aus mobiler Arbeit.* Dies dürfte jedenfalls bei einem Ortswechsel von länger als einem Monat der Fall sein, vgl. § 95 Abs. 3 BetrVG (HessLAG, Beschluss v. 14. 1. 2020 – 4 TaBV 5/19; Baur/Arden 2022, S. 1399). Für *Telearbeit* hat das Bundesarbeitsgericht dies inzwischen klargestellt (BAG, Beschluss v. 20. 10. 2021 – 7 ABR 34/20). Für die Verweigerung der Zustimmung darf sich der Betriebsrat nur auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe berufen, worunter der Verstoß gegen einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung sowie gegen Gesetze, Verordnungen oder Unfallschutzvorschriften fällt. Auch das Aufstellen von Richtlinien bei der Versetzung in *mobile Arbeit* erfordert die Zustimmung des Betriebsrats (§ 95 Abs. 1 BetrVG). Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, kann die Arbeitgeberin die Einigungsstelle anrufen.

Wenn die Arbeitgeberin eine Arbeitnehmerin in dezentrale Arbeit versetzen möchte und die Arbeitnehmerin dem nicht zustimmt, kommt nur eine Änderungskündigung in Betracht. Dabei hat der Betriebsrat ein Anhörungsrecht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nimmt die Arbeitgeberin die Änderungskündigung ohne Anhörung vor, ist sie unwirksam (§ 103 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

6 Das scharfe Schwert: Echte Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

Gemäß der geltenden Gesetzeslage, die durch die Formulierung in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG bestätigt wurde, besteht bei der Frage der Einführung *mobiler Arbeit* grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht. Das heißt jedenfalls, dass die Einführung *mobiler Arbeit* nicht gegen den Willen der Arbeitgeberin im Wege der Einigungsstelle nach § 87 Abs. 2 BetrVG erzwungen werden kann (HessLAG, Beschluss v. 18. 6. 2020 – 5 TaBVGa 74/20, Rn. 10).

Wie unscharf aber die Grenze zwischen Einführung und Gestaltung der *mobilen Arbeit* verläuft, zeigt sich an § 91 Satz 1 BetrVG (Bayreuther 2021a, S. 840). Nach dieser Norm besteht ein *Mitbestimmungsrecht,* sofern Arbeitnehmerinnen durch eine Änderung der Arbeitsplätze, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widerspricht, in besonderer Weise belastet werden. Die Wirkung dieses Mitbestimmungsrechts bei der Einführung dezentraler Arbeit ist noch nicht hinreichend geklärt. Ob die *mobilen Arbeitsplätze* dem gesicherten Stand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse entsprechen, lässt sich erst dann erkennen, wenn die *Gestaltung* dieser Arbeitsplätze betrachtet wird. Man könnte argumentieren, dass die Änderung eines Arbeitsplatzes, bei dem die Frage der Einrichtung (noch) nicht auf dem Niveau der arbeitsschutzrechtlichen Standards geklärt ist, diesen Erkenntnissen „offensichtlich widerspricht". Obwohl es hinsichtlich der Erzwingung von *mobiler Arbeit* also grundsätzlich an einem Mitbestimmungsrecht fehlt, dürfte es hinsichtlich der Verhinderung von *mobiler Arbeit* bereits jetzt möglich sein, die Frage der Einführung *mobiler Arbeit* unmittelbar an die konkrete und mitbestimmungspflichtige Ausgestaltung der *mobilen Arbeit* zu koppeln.

Einen Überblick über die umfassenden Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit *mobiler Arbeit* mag die folgende Übersicht bieten:

Ordnungsverhalten (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG): Das Gegenstück des Direktionsrechts der Arbeitgeberin und ihrer Leitungsmacht mit Auswirkungen auf die Gestaltung des Alltags der Arbeitnehmerinnen ist ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei Verhaltensregeln, die die *Ordnung im Betrieb* betreffen (BAG, Beschluss v. 22. 8. 2017 – 1 ABR 52/14, Rn. 24f.). Die Ordnung im Betrieb umfasst auch das Verhalten an Arbeitsstätten, an denen *mobile Arbeit* erbracht wird, weil der Begriff „Betrieb" funktional und nicht räumlich zu verstehen ist. Das gilt jedenfalls dann, wenn eine Verhaltensregelung über eine bloß einzelfallbezogene Rechtsausübung hinausgeht und die *kollektiven Interessen* der Arbeitnehmerinnen berührt (BAG, Beschluss v. 24. 4. 2007 – 1 ABR 47/06, Rn. 19). Abzugrenzen ist das mitbestimmte Ordnungsverhalten von

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

den nicht mitbestimmten Bereichen des *Arbeitsverhaltens* und des *privaten Verhaltens.* Während das Arbeitsverhalten die Frage betrifft, welche Arbeiten auszuführen sind und in welcher Weise das geschehen soll (BAG, Beschluss v. 7. 2. 2012 – 1 ABR 63/10, Rn. 17f.), wird sich bei *mobilem Arbeiten* stets auch die Frage stellen, inwiefern nicht das betriebliche Ordnungsverhalten, sondern das Verhalten in der Privatsphäre der Arbeitnehmerin betroffen ist. In die Privatsphäre der Arbeitnehmerin kann auch im mitbestimmten Bereich nicht eingegriffen werden. Das wirft Abgrenzungsfragen auf, wenn etwa auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung (zum Schutz der Arbeitnehmerin) Kontrollen durch die Arbeitgeberin vereinbart werden sollen, die sich bei *mobiler Arbeit* aber nur in der Privatsphäre der Arbeitnehmerin durchführen lassen. Hier wird eine konkrete Abwägung der widerstreitenden Interessen zwischen Arbeitnehmerin, Betriebsrat und Arbeitgeberin erforderlich sein.

Lage der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG): Die *Dauer* der wöchentlichen Arbeitszeit unterliegt zwar nicht der Mitbestimmung, sondern ist arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich festgelegt und durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt. Die *Verteilung* der wöchentlichen Arbeitszeit ist hingegen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig (Däubler et al. 2022, § 87, Rn. 81). Mitbestimmt sind daher die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Regelungen zu Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage bei kollektivem Bezug.

Wenn die Arbeitszeit bei *mobiler Arbeit* in Form von Vertrauensarbeitszeit erfolgt und die konkreten Arbeitsstunden von den Arbeitnehmerinnen selbst festgelegt werden, ist die Einführung der Vertrauensarbeitszeit wie andere Regelungen bezüglich der *Lage* der Arbeitszeit mitbestimmungspflichtig, sobald es sich um eine kollektive Regelung handelt. Dasselbe gilt für die Festlegung von Kernarbeitszeiten.

Technische Überwachung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG): Gerade bei *mobiler Arbeit,* die unter Einsatz von Informations- oder Kommunikationsmitteln erbracht wird, ist der Einsatz technischer Hilfsmittel nicht nur eine Möglichkeit, um Arbeitszeit und Arbeitsleistung zu überwachen. Sie ist oft die Voraussetzung der *mobilen Arbeit* überhaupt. Von der Software über das Smartphone bis zum Router ermöglichen die eingesetzten Mittel eine sehr konkrete und immer elaboriertere Überwachung zunehmend auch der Arbeitsleistung und -qualität (Christl 2022). Technisch möglich ist das Erkennen des Einschaltens und Ausschaltens des mobilen Endgeräts sowie das Überwachen von Tippgeschwindigkeiten, der Zahl der aufgerufenen E-Mails und Dokumente sowie des Umfangs und zunehmend der Qualität der Tätigkeiten. Diese Kontrolle ist üblicherweise in die verwendete Hard- und Software integriert. Der Zugriff auf stets wachsende Datenmengen einer großen Anzahl von Arbeitnehmerinnen macht eine vergleichende Auswertung der Daten möglich, die zusätzliche psychische Belastung mit sich bringt.

Da der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der *Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen,* die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen zu überwachen, mitbestimmen darf, unterliegt die Einführung und Anwendung fast jeder gängigen Hard- und Software der Mitbestimmung. Hier ist auch kein kollektiver Bezug erforderlich. Vielmehr unterliegt *jede* auf Wunsch der Arbeitgeberin eingeführte technische Überwachung der Mitbestimmung, selbst wenn nur einzelne Arbeitnehmerinnen betroffen sind. Es kommt auch nicht darauf an, ob die Nutzung der Überwachungsmöglichkeiten beabsichtigt ist, sondern es genügt, dass sie *objektiv möglich* ist (so bereits BAG, Beschluss v. 9. 9. 1975 – 1 ABR 20/74; Däubler et al. 2022, § 87, Rn. 186). Die immer umfassenderen Kontrollmöglichkeiten wirken sich einerseits auf die psychische Gesundheit und eine menschengerechte Arbeit aus, andererseits wachsen mit ihnen auch die Möglichkeiten einer umfassenden Mitbestimmung – die damit an Bedeutung gewinnt.

Bezüglich der *Einführung* von Einrichtungen, die zur Überwachung der Arbeitszeit der Beschäftigten dienen, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aufsehenerregenden Entscheidung ein Mitbestimmungsrecht allerdings abgelehnt, weil bereits eine gesetzliche Pflicht zu deren Einführung durch die Arbeitgeberinnen bestehe (BAG, Beschluss v. 13. 09. 2022 – 1 ABR 22/21). Gerade aus Gründen des Gesundheitsschutzes (um z. B. die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten sowie von Pausen sicherzustellen) seien alle Arbeitgeberinnen in unionsrechtskonformer Auslegung (EuGH, Urteil v. 14. 05. 2019 – C-55/18) des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG dazu verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmerinnen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Wenn es bereits eine gesetzliche Pflicht zur Einführung durch die Arbeitgeber gibt, dann kann es diesbezüglich in der Tat keinen Spielraum mehr geben, über den sich die Betriebsparteien einigen könnten. Das heißt aber nicht, dass die betrieblichen Interessenvertreterinnen bei der Arbeitszeiterfassung nun außen vor wären: Den Betriebsräten bleibt demnach das Recht und die Pflicht, gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auf die Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben durch die Arbeitgeberinnen zu achten und vor allem haben sie bei der *konkreten Ausgestaltung* der technischen Einrichtungen zur Arbeitszeitüberwachung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen. Gerade technische Überwachung der Arbeitszeit im *Homeoffice* sowie bei sonstiger *mobiler Arbeit* kann dabei schwierige Fragen aufwerfen, bei denen auch die Grundrechte der Arbeitnehmerinnen nicht nur auf Gesundheitsschutz, sondern auch auf Privatsphäre besonders berücksichtigt werden müssen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG): Für Gesundheitsaspekte besonders relevant ist weiterhin § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der sich direkt mit Fragen des Arbeitsschutzes befasst (Eicke 2021, S. 316; Gäbert

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

2021, S. 9ff.). Auch hier hat der Betriebsrat ein wesentliches Mitbestimmungsrecht. Es setzt nach der Rechtsprechung des BAG ein, „wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelung verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen" (BAG, Beschluss v. 15.1.2002 – 1 ABR 13/01).

Die Arbeitsstättenverordnung konkretisiert die allgemeinen Grundsätze einer menschengerechten Arbeit aus § 4 ArbSchG und macht sie für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsstätten und Arbeitsmitteln im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen verbindlich. Wie zuvor dargelegt, entsteht in Abhängigkeit davon, welche Einblicke eine Arbeitnehmerin in ihren mobilen Arbeitsplatz zu geben bereit ist, eine gestufte Pflicht der Arbeitgeberin zur Gefährdungsbeurteilung – die von allgemeinen Hinweisen zu Gesundheitsaspekten *mobiler Arbeit* bis hin zur kompletten Einrichtung des Arbeitsplatzes *(Telearbeit)* führen kann (zu einer solchen gestuften Verteilung der Pflichten der Arbeitgeberin siehe auch Hidalgo 2019, S. 1455ff.). Die Arbeitgeberin muss nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten bei einer Neueinrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV in Verbindung mit § 5 ArbSchG vornehmen. Da die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einen Spielraum der Arbeitgeberin beinhaltet, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, jedenfalls sofern es sich um kollektive Maßnahmen handelt, also dann, wenn die Gefährdungsbeurteilung eine Mehrzahl vergleichbarer Arbeitsplätze betrifft.

In vielen Fällen wird es so sein, dass sich die recht offenen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als *„Fehlen einer zwingenden Vorgabe"* darstellen und daher entsprechend der Rechtsprechung des BAG eine *„betriebliche Regelung verlang[en]"*. Deshalb dürften aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei der Gestaltung von *mobiler Arbeit* regelmäßig Betriebsvereinbarungen nicht nur möglich, sondern sogar notwendig sein.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Mitbestimmungsrechte des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ausdrücklich auch auf § 3a ArbStättV (Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten) und die §§ 4, 5, 6 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) (Arbeitsmittel) bezogen (BAG, Beschluss v. 28.3.2017 – 1 ABR 25/15). Für die *mobile Arbeit* kann nichts anderes gelten. Die Arbeitsmittel, welche die Arbeitgeberin für die *mobile Arbeit* zur Verfügung stellt, bedürfen nach § 3 Abs. 2 BetrSichV einer Gefährdungsbeurteilung, die daher ebenfalls mitbestimmt ist. Das bezieht sich auch auf Arbeitsmittel, die außerhalb der Betriebsstätte eingesetzt werden. Die Arbeitsmittel sind ausweislich des § 3 Abs. 3 Satz 2 BetrSichV auf ihre ergonomische Gestaltung zu untersuchen.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kann auch die Frage der *Bemessung des Personalbedarfs* betreffen, sofern hieraus gesundheitsrelevante Konsequenzen für die Beschäftigten erwachsen (ArbG Kiel, Beschluss v. 26.7.2017 – 7 BV 67 c/16, zu Mindestpersonalbedarf in Pflegestationen).

Schließlich unterliegt auch die *Unterweisung* der Mitarbeitenden, die *mobil* arbeiten, bezüglich etwaiger Gesundheitsgefahren der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, etwa über § 12 ArbSchG, bei *Telearbeit* nach § 2 Abs. 7 Satz 1 ArbStättV in Verbindung mit § 6 ArbStättV.

Ausgestaltung von mobiler Arbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG): Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde im Jahr 2021 eine neue Nummer 14 in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgenommen, in der Mitbestimmungsrechte explizit für die *Ausgestaltung mobiler Arbeit* vorgesehen sind. Diese Vorschrift ist einschlägig, wenn die Arbeitsleistung mittels Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte und, wie sich aus der Gesetzesbegründung ergibt, *nicht ortsgebunden* erbracht wird.

Wesentliche Aspekte des *mobilen Arbeitens* waren aber – wie dargelegt – bereits vorher mitbestimmt (Bayreuther 2021a, S. 840). Die Begründung des Gesetzes nennt als mitbestimmungsrelevante Sachverhalte insbesondere den zeitlichen Umfang *mobiler Arbeit,* den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit und den Ort, von dem aus mobil gearbeitet werden kann und darf. Ebenso werden mögliche Regelungen zur konkreten Anwesenheitspflicht in der Betriebsstätte, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln sowie Sicherheitsaspekte genannt. Die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG dürfte daher insbesondere eine *Auffangklausel* für alle diejenigen Aspekte der Ausgestaltung von *mobiler Arbeit* sein, die nicht in anderen Normen des Betriebsverfassungsgesetzes bisher schon mitbestimmungspflichtig sind, jedenfalls bezüglich kollektiver Aspekte (Werner 2021, BetrVG § 87, Rn. 205a–206a).

Betriebsänderung (§ 111 BetrVG): Die Einführung oder Abschaffung von *mobiler Arbeit* kann gegebenenfalls sogar eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 1 BetrVG darstellen. Das hängt davon ab, ob der ganze Betrieb oder zumindest wesentliche Betriebsteile betroffen sind und in der geplanten Maßnahme eine Änderung des Betriebs gesehen werden kann. Der Katalog in § 111 Satz 3 BetrVG ist beispielhaft (BAG, Urteil v. 9.11.2010 – 1 AZR 708/09, Rn. 13). Eine schwerwiegende Änderung dürfte jedenfalls dann in Betracht kommen, wenn die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG erreicht sind (Müller 2022, § 5, Rn. 571). Daraus kann die Pflicht zur *Verhandlung über einen Interessenausgleich* sowie die *Pflicht zum Abschluss eines Sozialplans* erwachsen. Voraussetzung ist, wie in allen Fällen des § 111 Satz 1 BetrVG, dass im Unternehmen mehr als 20 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind.

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

7 Durchsetzung der Mitbestimmung: Betriebsvereinbarung, Einigungsstelle, einstweiliger Rechtsschutz

Besteht bei einer Regelungsfrage ein Mitbestimmungsrecht, kann der Betriebsrat mit der Arbeitgeberin eine verbindliche Betriebsvereinbarung über die betroffene Thematik schließen. Er kann in der Regel selbst initiativ werden und bei fehlender Verhandlungsbereitschaft die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle wirkt dann wie eine Betriebsvereinbarung und verpflichtet die Arbeitgeberin, die getroffenen Regelungen durchzuführen (§ 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).

Für alle Mitbestimmungsrechte gilt, dass zu ihnen (teilweise mehrere) *Betriebsvereinbarungen* (BV) getroffen werden können, die einigungsstellenfähig sind. Das gilt für sämtliche Ordnungsregeln in *mobiler Arbeit,* sofern sie nicht das unmittelbare Arbeits- oder das Privatverhalten der Beschäftigten betreffen. Bei jeder Einführung von *mobiler Arbeit* sollte eine *BV zur Arbeitszeit* vereinbart werden. Darin sollten klare Regeln getroffen werden, zu welchen Zeiten gearbeitet wird und wie die Arbeit außerhalb der vereinbarten Zeit effektiv verhindert werden kann: Einschränkungen der Erreichbarkeit und eine Sicherstellung von Erholungszeiten sind hier wichtige Mittel. Über die Konfiguration von Software können beispielsweise Pausenzeiten festgelegt werden. In Hinblick auf die Verwendung von Hard- und Software sollte eine *BV zur Datenerhebung und Datennutzung* getroffen werden. Aber nicht nur die Erhebung und Nutzung von Daten sollte geregelt werden, sondern auch die Frage, welche Konsequenzen aus den erhobenen Daten gezogen werden dürfen. Hierdurch sollten insbesondere Leistungskontrollen eingeschränkt und Sanktionen gegen Beschäftigte beschränkt werden. So lässt sich die gesteigerte psychische Beeinträchtigung einer potenziell vollständig überwachten *mobilen Arbeit* kompensieren.

Im Zentrum des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird regelmäßig die Einführung einer *BV zur Gefährdungsbeurteilung* stehen. Wegen des gesetzlichen Spielraums bei der Beurteilung dürfte dies stets möglich sein, wenn eine Mehrzahl von mobilen Arbeitsplätzen entsteht. Eine solche BV kann sich an den Empfehlungen der Gesetzlichen Unfallversicherung orientieren, und es kann auf verfügbare Vorlagen zurückgegriffen werden. Neben einer menschengerechten und ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes sollte sie eine zielgerichtete Evaluation und Prävention von psychischen Belastungen enthalten.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zwar punktuell normiert, aber im Bereich der *mobilen Arbeit* sehr vielseitig. Sie sollten deshalb nicht nur als Möglichkeiten für Teilregulierungen begriffen werden, sondern als umfassende Gestaltungsmöglichkeiten der *mobilen Arbeit.* Daher sollte eine ganzheitliche und gesundheitsschützende Gestaltung der *mobilen Arbeit* vereinbart und hierfür konkrete Maßnahmen sowie die Übernahme von Kosten und Verantwortlichkeiten festgelegt werden.

Bei der Ausgestaltung haben die Betriebsparteien den Vorrang gesetzlicher Regelungen sowie – im Geltungsbereich eines Tarifvertrags – den Tarifvorrang zu beachten. Das bedeutet, dass sie nicht zulasten der Beschäftigten vom erreichten Stand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes abweichen dürfen. Das wird insbesondere bei der Regulierung und Überwachung der Arbeitszeit und der Ausstattung ergonomischer Arbeitsplätze im Fokus stehen. Regelungen, die zugunsten der Beschäftigten den Schutzstandard erweitern, sind in aller Regel zulässig und können von den Betriebsparteien angestrebt werden.

Versucht die Arbeitgeberin vor einer Einigung mit dem Betriebsrat Tatsachen zu schaffen (z. B. indem sie ein technisches Überwachungssystem allein gestaltet, einführt und nutzen lässt), kann der Betriebsrat dies im Wege eines *einstweiligen Verfügungsverfahrens* verhindern. Da das auch bei der Frage der Gestaltung *mobiler Arbeit* gilt, bestehen im Grunde juristisch umfangreiche Möglichkeiten für die Betriebsräte. Das Problem kann hier eher darin bestehen, dass Betriebsräte in der Praxis nicht als Bedenkenträger oder Blockierer gelten wollen.

Liegt eine Betriebsänderung vor, kann über die konkrete Ausgestaltung ein Interessenausgleich vereinbart werden. Verpflichtend ist nur die Verhandlung über die geplante Maßnahme, nicht der Abschluss einer Vereinbarung (das ergibt sich implizit aus § 112 BetrVG). Findet eine Verhandlung nicht statt, kommen Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 BetrVG in Betracht, die allerdings Individualansprüche der betroffenen Arbeitnehmerinnen sind. Ob der Betriebsrat die geplante Maßnahme bis zur Verhandlung über einen Interessenausgleich im Wege der einstweiligen Verfügung verhindern kann, ist umstritten (Müller 2022, § 5, Rn. 574). Verpflichtend im Falle einer Betriebsänderung ist der Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG), mit dem die Nachteile der Betriebsänderung für die Arbeitnehmerinnen ausgeglichen werden sollen. Hier kann ausdrücklich festgelegt werden, wie die Nachteile *mobiler Arbeit* z. B. bei Ergonomie, Kantinenzugang oder psychischer Belastung kompensiert werden sollen. Dabei spielen Verhandlungsgeschick, eine informierte Rechtsberatung sowie die betriebliche Mobilisierung für das Thema eine Rolle. Kommt es nicht zu einer Einigung, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

8 Ausblick und Fazit: Starke Mitbestimmung – schwache Mitbestimmungsorgane?

Der Betriebsrat hat wesentliche (Mitbestimmungs-)Rechte und Pflichten bei der Kontrolle des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei *mobiler Arbeit*. Betriebsräte sollten unter anderem darauf achten, ob die betroffenen Arbeitsplätze für eine dezentrale Tätigkeit geeignet sind oder angepasst werden müssen. Den Beschäftigten sind von den Arbeitgeberinnen Hinweise zur gesundheitsgerechten Arbeit zu geben, welche die Einrichtung des Arbeitsplatzes mit geeigneten Möbeln und Technik sowie auch Datenschutz umfassen müssen. Zudem sind Ratschläge zur Einhaltung der Arbeitszeit zu geben, und die Arbeitgeberin ist zur Einführung eines sicheren und zuverlässigen Systems zur Arbeitszeitüberwachung anzuhalten, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten nicht zu viel arbeiten und sie ihre Pausen einhalten. Das hat der Europäische Gerichtshof in der *Rechtssache CCOO* klargestellt (EuGH, Urteil v. 14. 05. 2019 – C-55/18) und das BAG hat diese bereits jetzt bestehende Pflicht der Arbeitgeberinnen ausdrücklich am bestehenden Gesetz festgemacht (BAG, Beschluss v. 13. 09. 2022 – 1 ABR 22/21), ohne dass die Praxis bereits die notwendigen Konsequenzen aus der Entscheidung gezogen hätte. Im Rahmen der Mitbestimmung zur Ordnung im Betrieb sollte der Betriebsrat darauf achten, dass auch die Beschäftigten in *mobiler Arbeit* einen hinreichenden Austausch mit den Kolleginnen haben, um sozialer Isolation vorzubeugen (Schwede 2020, S. 160). Die genannten Themen unterliegen der Mitbestimmung und sollten entsprechend durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Betriebsräte können als Regulativ zu ausgewogenen Regeln bei *mobiler Arbeit* beitragen, sei es bei Fragen des Aufwandsersatzes, des diskriminierungsfreien Zugangs, aber auch bei klaren Regelungen zu Arbeitszeit, Pausen, Daten- und Gesundheitsschutz (Kowatsch/Dunst 2022). Auf der anderen Seite hat die Pandemiesituation gezeigt, dass Betriebsräte trotz umfassender Rechte bei schnellen Entscheidungen oder wegen der Präferenzen der Belegschaft unter Druck geraten können. So fühlten sich selbst erfahrene Betriebsrätinnen in der Anfangsphase der Pandemie überrumpelt und konnten notwendige Regelungen nicht durchsetzen (Behruzi et al. 2021, S. 296). Das hat zumindest teilweise dazu geführt, dass die notwendigen Regelungen auch später nicht nachgeholt wurden. Dadurch hat sich gegebenenfalls eine verglichen mit den gesetzlichen Regelungsmöglichkeiten deutlich zu geringe Regelungsdichte bei der *mobilen Arbeit* ergeben.

Auf ein grundsätzliches Problem können wir nur am Rande eingehen: Die Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung hängen maßgeblich von der Größe der Betriebe und der Professionalität der Betriebsratsarbeit sowie der Frage ab, ob überhaupt ein Betriebsrat vorhanden ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Quote der Betriebe, die über betriebliche Mitbestimmungsstrukturen verfügen, rückläufig ist. Nach neueren Zahlen haben nur noch 8 %–9 % aller Betriebe einen Betriebsrat und decken damit nur noch 40 % der Beschäftigten in den alten und 36 % in den neuen Bundesländern ab (Ellguth/Kohaut 2021, S. 311). Damit werden die dargestellten Mitbestimmungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz faktisch erheblich eingeschränkt. Aber auch wenn Betriebsräte vorhanden sind, sind die Schutzmechanismen eher auf größere Einheiten ausgerichtet. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist fachliches Wissen erforderlich, das nicht immer verfügbar ist. Die Mitglieder des Betriebsrats haben zwar zu all diesen Fragen einen Anspruch auf Fortbildung und Information nach § 37 Abs. 6 BetrVG sowie gegebenenfalls auf Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG, wobei die Arbeitgeberinnen die notwendigen Kosten zu tragen haben (Althoff 2020, S. 442). Durchsetzungsfähigkeit, Verhandlungsmacht und Professionalität stehen jedoch in starker Abhängigkeit von der Größe des Betriebsrats und einer Kultur konstruktiver Zusammenarbeit. Auch deswegen liegt es nahe, die betriebliche Mitbestimmung durch tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen zu flankieren.

Die Tarifparteien können Rahmenbedingungen hinsichtlich der Einführung und Gestaltung von *mobiler Arbeit* vereinbaren und so im Anwendungsbereich des Tarifvertrags entlastend auf die Betriebsräte wirken. Staatliche Regelungen in Gesetzen oder Verordnungen können zusätzlich allgemeingültige Leitplanken setzen. Einschlägige tarifvertragliche Regelungen bestehen beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie, im privaten Versicherungsgewerbe, in der Telekommunikationsbranche, bei der Bahn und verschiedenen Rundfunkanstalten (Löwisch/Kurz 2020, S. 2804). Hier werden Zugangsregeln zu *mobiler Arbeit* festgelegt und der Entscheidungsfreiheit der Arbeitgeberinnen bei der Einführung von *mobiler Arbeit* Grenzen gesetzt. Gleichzeitig gibt es Regelungen zur Beendigung der *mobilen Arbeit* (etwa wegen Umzugs) und zur Dokumentation von Arbeitszeiten (ebd., S. 2808). Teilweise finden sich auch ausdrückliche Regelungen, dass das Arbeitsschutzniveau nicht abgesenkt werden darf, die in Einzelfällen auf die Arbeitsstättenverordnung Bezug nehmen (ebd.). Probleme stellen sich aber im sensiblen Bereich des Zugangs zum häuslichen Arbeitsplatz, den auch ein Tarifvertrag nicht einseitig regeln kann – hier gilt die schwierige rechtliche Abwägung im Konfliktfeld von Privatsphäre und des gemäß Art. 13 GG besonders geschützten Wohnraums (Krieger et al. 2020, S. 474f.). Neben einer Anhebung des Schutzniveaus mit entsprechender Entlastung der betrieblichen Mitbestimmungsorgane stellt sich bei tarifdispositiven Regelungen das zusätzliche Problem, dass das Schutzniveau durch Tarifvertrag sogar abgesenkt werden kann, wie das bei der Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten teilweise der Fall ist (Löwisch/Kurz 2020, S. 2807).

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Auf der Ebene staatlicher Regulierung erscheinen neuere Regelungen in Portugal zumindest Impulse liefern zu können: Viel Beachtung fand eine Bestimmung, die es Unternehmen seit Januar 2022 sanktionsbewehrt verbietet, Beschäftigte außerhalb der Arbeitszeit überhaupt zu kontaktieren (Tagesschau Online 2021). Und das betreffende Gesetz geht sogar noch weiter und verbietet jede technische Überwachung der *mobilen Arbeit*. Bei der Vereinbarung von *mobiler Arbeit* sind in Portugal die Arbeitsstunden zwingend festzuschreiben. Ferner wird dort klargestellt, dass die Unternehmen die zusätzlichen Aufwendungen der Beschäftigten (Energieverbrauch, Internet, Instandhaltung von technischem Equipment) tragen müssen. Diese Bereiche sind gerade in Zeiten hoher Energiekosten und Inflation besonders relevant. Welche staatlichen Regelungen notwendig sind und welche Regelungsebene (Gesetz/Verordnung, Tarifvertag, Betriebsvereinbarung) für das jeweilige Problem angemessen ist, lässt sich indes nicht abstrakt, sondern nur unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsbeziehungen und Kulturen der Interessenvertretung abschließend beurteilen. Das Beispiel Portugal muss deshalb nicht zwangsläufig imitiert werden, zeigt aber, welche Möglichkeiten die Gesetzgeberin hat und welche Regelungen denkbar sind.

Die Gestaltung der Arbeitswelt nach Corona unterliegt sehr weitreichenden Mitbestimmungsrechten, bedarf aber auch in Deutschland weiterer Regelungen, um die Effekte von Digitalisierung und Flexibilisierung mit den Erfordernissen einer menschengerechten Arbeit in Einklang zu halten. Grundfragen der Verteilung von Lasten und Verantwortung sollten dabei auf tariflicher und staatlicher Ebene geregelt werden. Das würde die Betriebsparteien auch nicht entmündigen, denn die konkrete Umsetzung der Vorgaben sowie die Überwachung der Maßnahmen lägen auch dann noch immer im Betrieb. ■

LITERATUR

Althoff, L. (2020): Schulungsanspruch des Betriebsrates in Zeiten der Corona-Pandemie, in: Arbeitsrecht Aktuell 12 (17), S. 442–444

Baur, M. / Arden, J. (2022): Fehlendes Feststellungsinteresse im Zustimmungsersetzungsverfahren hinsichtlich Homeoffice (Besprechung zu BAG, Beschluss v. 22. 9. 2021 – 7 ABR 13/20), in: Der Betrieb 75 (22), S. 1399

Bayreuther, F. (2021a): Mitbestimmung bei mobiler Arbeit nach § 87 I Nr. 14 BetrVG, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 38 (12), S. 839–841

Bayreuther, F. (2021b): Dogmatik und Gestaltung der Homeoffice-Vereinbarung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 38 (22), S. 1593–1598

Behruzi, D. / Brinkmann, U. / Paulitz, T. (2021): Corona-Krise – Stresstest für die Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 296–305, https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-crona-krise-mitbestimmung-34507.htm

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2021): Referentenentwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit [Mobile Arbeit-Gesetz – MAG] vom 14. 01. 2021

Christl, W. (2022): Digitale Kontrolle am Arbeitsplatz: Wie Daten über (und gegen) Beschäftigte genutzt werden, A&W blog v. 28. 1. 2022, https://awblog.at/digitale-kontrolle-am-arbeitsplatz

Däubler, W. / Klebe, T. / Wedde, P. (2022): BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz – Kommentar für die Praxis, 18., neu bearb. u. aktualis. Aufl., Köln

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2021): DGB-Index Gute Arbeit, Jahresbericht 2021, Berlin

DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.) (2021): Check-Up Homeoffice. Praxishilfe Langversion, Berlin, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4018

Eicke, A. (2021): Die wichtigsten Neuerungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, in: Arbeitsrecht Aktuell 13 (12), S. 313–316

Ellgut, P. / Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebsrätepanel 2020, in: WSI-Mitteilungen 74 (4), S. 306–314, https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-tarifbindung-betriebliche-interessenvertretung-iab-betriebspanel-2020-34506.htm

Fischer, U. (2021): Arbeit von zu Hause („Homeoffice") und arbeitgeberseitiges Weisungsrecht in Corona-Zeiten, LArbG München v. 26. 08. 2021 – 3 SaGa 13/21, in: jurisPR-ArbR 14/2021

Gäbert, J. (2021): Reichweite der Mitbestimmungsrechte im Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Planung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen, in: Arbeit und Recht 69 (1), S. 9–14

Hidalgo, M. (2019): Arbeitsschutz im Home Office – ein Lösungsvorschlag, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 36 (21), S. 1449–1458

Karthaus, B. (2017): Mangelnde Beteiligungsfähigkeit des Algorithmus im betriebsverfassungsrechtlichen Beschlussverfahren, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 34 (9), S. 558–565

Kowatsch, T. / Dunst, C. (2022): Homeoffice – 2 Seiten einer Medaille, A&W blog v. 26. 4. 2022, https://awblog.at/homeoffice-2-seiten-einer-medaille/

Krieger, S. / Rudnik, T. / Povedano Peramato, A. (2020): Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 37 (8), S. 473–479

Küttner, W. (2022): Personalbuch 2022. Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 29. Aufl., München

Löwisch, M. / Kurz, V. (2020): Tarifverträge über mobile Arbeit, in: Betriebsberater 75 (49), S. 2804–2809

Meinel, H. (2018): Betrieblicher Gesundheitsschutz. Vorschriften, Aufgaben und Pflichten für Arbeitgeber, 7. Aufl., Landsberg a. L.

Müller, S. (2022): Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis. Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0, 3. Aufl., Baden-Baden

Pieper, R. (2022): Arbeitsschutzrecht. Kommentar für die Praxis, 7. Aufl., Frankfurt a. M.

Schiefer, B. (2021): Corona-Pandemie – Mitbestimmung bei mobiler Arbeit – Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen – Unterlassungsanspruch, in: Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, Berlin, S. 41

Schwede, J. (2020): Homeoffice wegen Covid-19 – Arbeitsschutzrechtliche Erwägungen, in: Arbeitsrecht Aktuell 12 (7), S. 160–162

Steiner, R. / Schunder, M. L. (2022): Aktuelle Kostenfragen im Zusammenhang mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 39 (1), S. 12–17

Suwelack, F. (2020): Datenschutzrechtliche Vorgaben für Homeoffice und Remote Work, in: Zeitschrift für Datenschutz 11/2020, S. 561–566

Tagesschau Online (2021): Homeoffice-Regeln in Portugal: Kontaktverbote nach Feierabend, https://www.tagesschau.de/wirtschaft/weltwirtschaft/arbeitsschutz-im-homeoffice-101.html (letzter Zugriff: 19. 10. 2022)

Urban, H.-J. (2021): Heilsversprechen Homeoffice, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 66 (2), S. 103–113

Urban, N. (2022): Der Betriebsbegriff in Zeiten von mobilem Arbeiten, in: Arbeitsrecht Aktuell 14 (9), S. 221–223

Volkmer, M. / Werner, K. (2020): Die Corona-Gesellschaft: Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft, Bielefeld

Werner, M. (2021): § 87, in: Rolfs, C. / Giesen, R. / Meßling, M. / Udsching, P. (Hrsg.): Beck'scher Onlinekommentar zum Arbeitsrecht, BetrVG, 65. Edition (online) (letzter Zugriff: 19. 10. 2022)

AUTOREN

PHILIPP B. DONATH, Prof. Dr., Professor für Rechtswissenschaft, insbes. Arbeitsrecht, an der University of Labour in Frankfurt am Main.

@ Philipp.Donath@University-of-Labour.de

ANDREAS ENGELMANN, Dr., Dozent für Arbeits- und Sozialrecht an der University of Labour in Frankfurt am Main.

@ Andreas.Engelmann@Academy-of-Labour.de

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-1-27
Generiert durch IP '3.139.108.37', am 17.07.2024, 20:18:51.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.