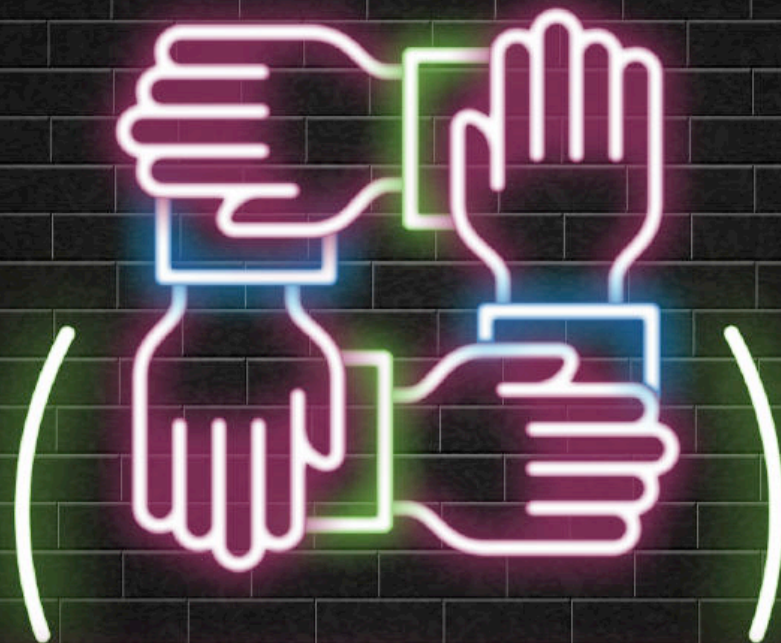


Informationen zur Mitbestimmung

bei mobiler Arbeit



MITBESTIMMUNG



Rechtliche Grundlagen

Was die Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten bei flexiblen Arbeitsorten angeht, muss zwischen mobilem Arbeiten (inkl. Homeoffice) und Telearbeit unterschieden werden.



Lesen Sie mehr über mobile Arbeit
in der Rubrik « Wissen kompakt »



Allgemeine Mitbestimmungsrechte bei mobiler Arbeit

Die allgemeinen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 BetrVG gelten auch für den häuslichen bzw. mobilen Arbeitsplatz. Betriebsräte haben beispielsweise Mitbestimmungsrechte bei der Aufstellung von Verhaltensregeln (§ 87 Abs. 1, Nr. 1 BetrVG), worunter Regelungen zur Erreichbarkeit im Homeoffice oder zum Umgang mit Firmenlaptops fallen können, und der Einführung und Anwendung von technischen Geräten, mit denen das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten überwacht werden könnten (§ 87 Abs. 1, Nr. 6 BetrVG). Die Regelungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 75 Abs. 3 Nr. 15, 17 BPersVG) gelten analog.



« Informationen zur
Mitbestimmung bei
flexibler Arbeitszeit »

Bei mobiler und häuslicher Arbeit sind sämtliche Vorschriften zur Arbeitszeitgestaltung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Mitbestimmung bei Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 5 BetrVG; Mitbestimmung bei Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), dem Bundespersonalvertretungsgesetz (Mitbestimmung bei Arbeitszeit nach § 75 Abs. 3 Nr. 1, 3 BPersVG), der EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie dem Arbeitszeit- und dem Arbeitsschutzgesetz zu beachten.

Telearbeit

Betriebsräte haben bei der Einführung von Telearbeit, d.h. der Einrichtung von festen Bildschirmarbeitsplätzen im Privatbereich der Beschäftigten, Unterrichts- und Beratungsrechte (§ 90 Abs. 1, 2 BetrVG). Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig über die Planung fester Arbeitsplätze im Privatbereich informieren. Außerdem hat er die vorgesehenen Maßnahmen, die sich daraus ergebenden Anforderungen und die Auswirkungen auf die Beschäftigten rechtzeitig mit dem Betriebsrat zu beraten. Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der

Planung und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die Arbeitsplatzgestaltung sind dabei zu berücksichtigen. Personalräte im Bereich von Bundeseinrichtungen haben nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG über die Gestaltung der Arbeitsplätze mitzubestimmen, soweit dazu keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Dies gilt auch für Telearbeitsplätze.

Arbeitsstättenverordnung

Wie Telearbeitsplätze zu gestalten sind, ist in der Arbeitsstättenverordnung geregelt. Sollen feste Arbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten eingeführt werden, muss eine Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV durchgeführt werden. Dabei hat der Arbeitgeber u.a. festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen bei der Einrichtung oder Nutzung von Telearbeitsplätzen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat der Arbeitgeber alle möglichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsgefährdungen zu beurteilen und entsprechende Auswirkungen zu berücksichtigen.

Grundsätzlich muss die Ausstattung des Telearbeitsplatzes der Ausstattung im Büro entsprechen. Auf mobiles Arbeiten bzw. gelegentliche Arbeit im Homeoffice trifft dies jedoch nicht zu, hier gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht. Mobiles Arbeiten kann von einem beliebigen Ort erfolgen und ist weder an das Büro noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden. Auch wenn sich die Situation im Zuge der Corona-Pandemie geändert hat, erfolgt Homeoffice in der Regel stunden- oder tageweise; es handelt sich zumeist nicht um einen festen Telearbeitsplatz.



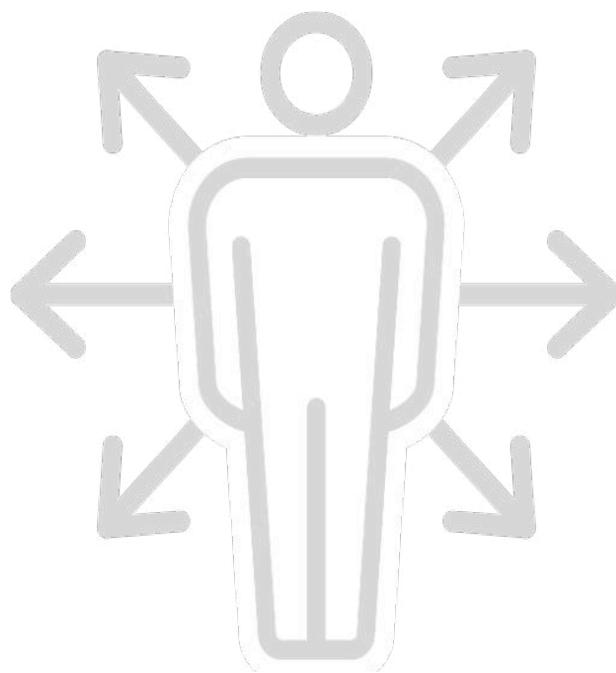
Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Im Idealfall werden Regelungen zu Telearbeit oder mobiler Arbeit (inkl. Homeoffice) in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vereinbart. Solange ein Recht auf Telearbeit oder mobiles Arbeiten nicht in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag geregelt ist, braucht es das Einverständnis sowohl des Arbeitgebers als auch des/der Beschäftigten. Homeoffice darf in solchen Fällen nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden, Beschäftigte dürfen aber auch nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers im Homeoffice arbeiten.

Auch für Telearbeit und mobiles Arbeiten (inkl. Homeoffice) gelten die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Danach dürfen technische Geräte wie Diensthandy oder Laptop nicht von Dritten benutzt werden. Der Zugang zu betriebs- bzw. verwaltungsinternen Systemen und vertraulichen Daten muss gesichert sein.

Angebote zu Beratung und Qualifizierung für Betriebs- und Personalräte

Betriebsräte können nach § 80 Abs. 3 BetrVG und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Sachverständige zu Beratungen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Besteht ein Wirtschaftsausschuss, hat der Betriebsrat ebenfalls die Möglichkeit, diesen zurate zu ziehen (§§ 106 und 107 BetrVG).



Alle Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG) sehen ähnliche Regelungen vor. Nach § 36 BPersVG kann ein Beauftragter einer im Personalrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen des Personalrats beratend teilnehmen, wenn dem ein Viertel der Mitglieder des Personalrats zustimmt. Nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG können Betriebsräte an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Auch Personalräte können nach § 46 Abs. 6 BPersVG und vergleichbaren Regelungen in den LPersVG an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen.

Zum Weiterlesen



Archiv der Hans-Böckler-Stiftung mit Gestaltungshilfen für Betriebs- und Dienstvereinbarungen, in:

<https://www.boeckler.de/II3078.htm#bvdoku32568>

BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2020):

Orts- und zeitflexibel arbeiten. Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden, in:

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Flexibel-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=12

Betriebsrat Blog (2020): Home-Office und mobiles Arbeiten in Zeiten der Corona-Krise: Mitbestimmung als Betriebsrat, in:

<https://blog.betriebsrat.de/allgemein/home-office-und-mobiles-arbeiten-wegen-corona-mitsprache-betriebsrat/>

BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018): Das Arbeitszeitgesetz.

Stand: April 2018, in:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/aI20-arbeitszeitgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Hans-Böckler-Stiftung (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, in: https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9057

ver.di (2019): Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung, in:

https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5c98f6502d9efb1be0436fd7/download/PraxisGestalten_MobileArbeit.pdf

Impressum

Die vorliegenden Ausführungen sind eine Veröffentlichung aus dem Projekt „ZEITREICH@orga – Zielkonflikte in der Arbeitsorganisation lösen – Beschäftigung sichern“. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat das Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert.

Autorenteam:

Cornelia Rieke und Stefan Stracke, wmp consult – Wilke Maack GmbH; Hartmut Seifert
© Institut für Beschäftigung und Employability IBE

Bildnachweis: istockphoto.com

I. Auflage, Januar 2021

Projektkonsortium:



Institut für Beschäftigung
und Employability IBE

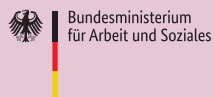


wmp consult –
Wilke Maack GmbH



Dr. Hartmut Seifert

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

