

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte



Mobile Arbeit und Homeoffice

Neue und alte Mitbestimmungsrechte | Seite 3

Betriebsratsgründung trotz Corona!

Rechtsprechung zur Bildung des Wahlvorstands | Seite 23

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz nutzen

Gerade in Zeiten der Pandemie | Seite 27

Regelungen zum Kurzarbeitergeld

Corona-Update | Seite 33



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der vor 20 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Mobile Arbeit und Homeoffice

Neue und alte Mitbestimmungsrechte

Vor der Corona-Pandemie war die Tätigkeit in mobilen Arbeitsmodellen oder von zuhause aus eher ein Randphänomen, wenngleich es im Vordringen begriffen war. Bis zum Frühjahr 2020 waren nur ca. 10 % der Beschäftigten – zumindest an einzelnen Wochentagen – in solchen Modellen tätig. Inzwischen arbeiten ca. 31% der Beschäftigten zumindest überwiegend zuhause (Zahlen nach Mierich/Zucco, siehe unten). Die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte hat Vor- und Nachteile auf beiden Seiten des Arbeitsverhältnisses. Die meisten Betriebsräte haben mit dem Thema zu tun – und können einiges erreichen.



→ Hintergrund

Als die Pandemie Deutschland erreicht hatte, wurden zum Schutz vor Infektionen, aber auch vor Quarantänefolgen viele Tätigkeiten aus den Betriebsstätten verlagert – ganz überwiegend in die Wohnungen der Beschäftigten. Unter der bald üblich gewordenen klangvollen Bezeichnung **„Homeoffice“** versammelten sich Arbeitszimmer, Wohnzimmer, Schlafzimmer, Küchen und andere mehr oder weniger geeignete

Arbeitsplätze im Privatbereich. Rechtlich ist das „Homeoffice“ ein Unterfall der sog. mobilen Arbeit, denn ebenso wie im Café oder in der Bahn fehlt ein vom Arbeitgeber eingerichteter fester Arbeitsplatz.



Nachdem die erste Virus-Welle vorbei war und Lockerungen der Kontaktbeschränkungen eintraten, fiel auf, dass der Anteil der Beschäftigten, die mobil arbeiteten, schnell wieder sank: Die Arbeitgeber holten die Beschäftigten zurück in die Betriebe, und viele Beschäftigte wollten auch nicht mehr ohne Kontakt zu Kollegen tätig sein. In der dritten Welle dann, nach Auftreten der Virus-Mutationen im Frühjahr 2021 und nach der Verschärfung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften, nahm das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte wieder zu. Nach Umfragen unter den Unternehmen ist davon auszugehen, dass wegen der überwiegend guten Erfahrungen in vielen Betrieben die Modelle mobiler Arbeit **dauerhaft bleiben werden**.

Auch schon vor der Corona-Pandemie hatte digitalisierungsbedingt ein gewisser **Trend** zur mobilen Arbeit eingesetzt. Die Verbreitung sehr leistungsfähiger Kommunikationstechnik, die große Arbeitsverdichtung und gleichzeitig der Wunsch von Fachkräften nach Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen, die eine bessere Vereinbarkeit familiärer und arbeitsvertraglicher Pflichten ermöglichen, hatte schon vor der Corona-Pandemie dazu geführt, dass mehr Beschäftigte in allen Branchen ihre Arbeitsleistung jedenfalls teilweise außerhalb der Betriebsstätte – unter Nutzung von mobilen Geräten wie Laptop, Tablet-Computer oder Smartphone – erbringen.

Dieses Phänomen ist für die Unternehmen schon vor der Pandemie interessanter geworden, weil es bedeutsamer geworden ist, für Kunden mehr Erreichbarkeit und Service zu erbringen und Online- und Offline-Aktivitäten angepasst an die Arbeitszeiten der Kunden und weitere Geschäftspartner zu verknüpfen. Dagegen stand und steht allerdings vielfach eine traditionelle und sich hartnäckig haltende **Präsenzkultur** in den Unternehmen, die arbeitgeberseitige Angst vor Verlust der Kontrolle über die Arbeit und Kompetenzprobleme auf Seiten der Vorgesetzten bei der ergebnisorientierten und zugleich auf Kooperation angelegten Führung, ohne die ein solches Arbeitsmodell nicht funktionieren kann.



Begünstigt wird die Verbreitung von mobiler Arbeit durch **neue IT-Anwendungen**, die ein umfassendes multilokales Arbeiten ermöglichen, das deutlich über das bloße Abrufen von E-Mails hinausreicht. Dazu gehört neben Cloud-Computing-Systemen das gemeinsame Arbeiten an Dateien oder Projekten. Nicht selten werden solche Kollaborations-Systeme durch Telefonie- und Chat-Systeme, wie etwa MS Teams oder Zoom, ergänzt. Büroarbeit ist „mobilisierbar“ insbesondere deswegen, weil Bürobeschäftigte ohnehin ca. 28 % ihrer Arbeitszeit mit dem Schreiben von E-Mails verbringen. Die Verbreitung von mobiler Arbeit korreliert sehr stark mit der Betriebsgröße. Je größer der Betrieb, desto eher besteht die Möglichkeit zur mobilen Arbeit, insbesondere im Homeoffice.

Aus Sicht der **Arbeitgeber** kann mobile Arbeit verschiedene **Vorteile** mit sich bringen. Im Vordergrund steht sehr oft die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu flexibilisieren und mit weniger Personal eine Arbeitsmenge bewältigen zu können. Das ist ein Punkt, den Betriebsräte nicht aus den Augen verlieren sollten. Weiter kann man sich im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer als moderner Arbeitgeber präsentieren und auch Bewerber ansprechen, die nicht betriebsnah wohnen. Als vorteilhaft wird auch die Möglichkeit eingeschätzt, durch mobile Arbeitsformen Bürokapazitäten einzusparen, zum Beispiel durch „Desk-Sharing“. Die Einführung dieser Modelle scheitert aber oft daran, dass die Beschäftigten nicht freiwillig in einem bestimmten Umfang verbindlich und dauerhaft ins Homeoffice gehen wollen, was Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber mit reduzierter Fläche planen kann. Schließlich kann durch die vermehrte Arbeit von zuhause die Umweltbilanz des Unternehmens verbessert werden, da weniger Arbeitswege und Geschäftsreisen anfallen; das bringt zum Beispiel Imagevorteile mit sich.

Auch aus Sicht der **Beschäftigten** kann mobile Arbeit **Vorteile** mit sich bringen: Endlich nicht mehr täglich in den Betrieb zu müssen, lässt für viele die Arbeit in einem ganz neuen, milderen Licht erscheinen. Als Folge der Pandemie sind viele Beschäftigte ins Nachdenken über das alltägliche unproduktive Hin- und Herfahren gekommen, das einen nicht zu vernachlässigenden Teil der Anstrengung eines Arbeitstages ausmacht, zumal die in Kauf genommenen Pendeldistanzen in den letzten Jahren zugenommen hatten. Infolge der Homeoffice-Tätigkeit können die Beschäftigten ihre Zeit, etwa im Hinblick auf familiäre Verpflichtungen, flexibler einteilen und Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren. Für Beschäftigte, die normalerweise viel auf Reisen sind, ist es eine Arbeitserleichterung, wenn die weggefallene

Reisezeit zur Erledigung anderer beruflicher Aufgaben oder privat genutzt werden kann. Es ist zu beobachten, dass die Arbeitszufriedenheit und die Konzentration bei der Arbeit in häuslicher Umgebung ansteigen können.

Allerdings ist mobile Arbeit durchaus auch mit nicht geringen Gefahren für die Beschäftigten verbunden. Dazu gehört zunächst die Gefahr der **Entgrenzung der Arbeitszeit**, die langfristig zu erheblichen gesundheitlichen Schäden führen kann. Die Arbeitgeber erwarten nicht selten eine **jederzeitige Erreichbarkeit** und verknüpfen die mobile Arbeit mit „Vertrauensarbeitszeitmodellen“, die mit Blick auf den Überlastungsschutz der Beschäftigten und vergütungspolitisch – unbezahlte Mehrarbeit – höchst problematisch sind. Ferner wird berichtet, dass die **Arbeitsintensität** bei Homeoffice-Tätigkeit deutlich ansteigt, was oft damit zusammenhängt, dass eine ergebnis- und zielorientierte Führung zu einer spürbaren Leistungsverdichtung beiträgt. Diese beschriebenen Effekte sind arbeitgeberseitig durchaus intendiert. Ebenfalls negativ ins Gewicht fallen die geringen Kontaktmöglichkeiten zu den Kollegen (**soziale Isolation**), aber auch zu den Interessenvertretungen wie insbesondere zum Betriebsrat.



Auch in mobiler Arbeit einschließlich Homeoffice Tätige gehören zum **Betrieb** des Arbeitgebers. Der Begriff des Betriebs im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes ist funktional zu verstehen und räumlich nicht auf die Betriebsstätte beschränkt. Die „mobilen“ Beschäftigten gehören dazu, auch wenn sie nicht, wie die sog. Telearbeitnehmer, explizit im Gesetz erwähnt sind (§ 5 Absatz 1 Satz 1 BetrVG). Eine Eingliederung in den Betrieb liegt schon dann vor, wenn die Beschäftigten über eine

kommunikationstechnische Anbindung an den Betrieb verfügen (und insoweit in die betrieblichen Prozesse eingegliedert sind) und im Rahmen der Erfüllung des technischen Betriebszwecks eingesetzt werden.

Interessenpolitischer Ausgangspunkt der Betriebsräte

Die Erfahrungen der Betriebsräte mit der mobilen Arbeit in der Corona-Pandemie sind ambivalent. Die Unternehmen haben überwiegend in überraschend kurzer Zeit unter dem Druck der Ereignisse Vorbehalte und Befürchtungen über Bord geworfen und haben dort, wo es arbeitstechnisch möglich war, sehr vielen Beschäftigten eine Arbeit in einem mobilen Arbeitsmodell angeboten. Dort, wo es Widerstände gab, haben der Verordnungs- und später der Gesetzgeber aus Infektionsschutzgründen Druck auf die Unternehmen ausgeübt und eine Rechtsverpflichtung statuiert, nach der allen Beschäftigten eine Tätigkeit im Homeoffice angeboten werden muss, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dagegenstehen (ab Januar 2021 in § 2 Absatz 4 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, ab Ende April 2021 in § 28b Absatz 7 des Infektionsschutzgesetzes). Die Beschäftigten wollten in der Regel ihren Arbeitgebern helfen und Kurzarbeit und Infektionsrisiken vermeiden, und viele Beschäftigte mussten Kinder, die nicht in Kindergärten oder Schulen gehen konnten, versorgen. Unter dem Druck der Ereignisse haben so sehr viele Beschäftigte – viele schon seit dem Frühjahr 2020 – Homeoffice-Erfahrungen gesammelt.

Das war einerseits eine positive Entwicklung, und laut Umfragen sind die meisten Beschäftigten mit der Tätigkeit **im Homeoffice zufrieden** gewesen und sind es noch, auch wenn sie sich für die Zukunft wünschen, den Kontakt zum Betrieb und zu Kollegen nicht zu verlieren. Sie bevorzugen anscheinend mehrheitlich alternierende Modelle, die eine Mischung aus Arbeitstagen im Betrieb und im Homeoffice beinhalten.

Andererseits stellten Betriebsräte einen **Wildwuchs** fest; Mitbestimmungsrechte (insbesondere zur Arbeitszeit, zur Überwachungstechnik und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz) wurden links liegengelassen. Beschäftigte klagen oft darüber, dass die technische Ausstattung und das Büromobiliar zuhause zu wünschen übrig lassen und die Arbeitgeber diese Ausstattung allenfalls teilweise bezahlen. Es wird festgestellt, dass die Energiekosten nach einem kalten, langen Winter um bis zu 40 % gestiegen sind, weil zuhause gearbeitet wurde. Auf Nachfrage verweigern die Arbeitgeber einen Energie- und Mietkostenzuschuss und betonen, dass es doch vorwiegend im Interesse der Beschäftigten lag, dass diese zu Beginn der Corona-Pandemie bis heute zuhause tätig werden konnten, zumal die Arbeit im Homeoffice doch freiwillig erfolgt. Viele Beschäftigte sind verärgert über diese Haltung; es gibt zudem Probleme mit Isolation im Homeoffice und dem gewachsenen Arbeitsdruck. Die Betriebsräte, die mit den Beschäftigten im Austausch sind, stellen fest, dass bei verwischten Grenzen zwischen Beruflichem und Privatem die psychischen Belastungen zunehmen – so angenehm die selbstorganisierte Zeiteinteilung auch ist.

Schutzbedarf besteht für die Beschäftigten also vor allem im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und insbesondere bei der Regulierung der Arbeitszeit und

der Erwartungshaltung bezüglich ständiger Erreichbarkeit. Aber auch der Zugang zur mobilen Arbeit ist ein Thema: Beschäftigte hatten vor der Corona-Pandemie oft den Eindruck, dass ohne durchsichtige Kriterien der Zugang zur mobilen Arbeit einzelnen Beschäftigten gewährt wurde und anderen nicht. Wichtig ist es deshalb, transparente Berechtigungsverfahren zu regeln, um den willkürfreien Zugang zur mobilen Arbeit und auch zu bestimmten Verteilungsmodellen zu ermöglichen. Für die Beschäftigten ist die Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten in mobiler Arbeit nur freiwillig möglich, was abgesichert sein sollte. Nachteile sollte niemand erleiden müssen, der ein entsprechendes Angebot ablehnt.

Betriebsvereinbarungen

Auf dieser Grundlage wollen viele Betriebsräte eine Betriebsvereinbarung abschließen, um die Rahmenbedingungen der mobilen Arbeit und insbesondere der Homeoffice-Tätigkeit entlang der oben genannten Schutzbedarfe zu regeln. Sie rufen in der Regel folgende Themen in ihren Betriebsvereinbarungsentwürfen auf:

1. Anspruch auf mobiles Arbeiten (Berechtigungskonzept und Verfahrensregelungen)

Die Betriebsparteien vereinbaren ein transparentes Verfahren und begründen im besten Fall für die in Frage kommenden Beschäftigten bestimmte Ansprüche auch auf die Auswahl eines bestimmten („alternierenden“) Modells der mobilen Arbeit mit verbindlicher Festlegung der jeweiligen Tage und Arbeitsorte. Es muss sicherlich der Arbeitgeberseite möglich sein, der mobilen Arbeit wichtige betriebliche Gründe entgegenzuhalten. Da hierbei aber unbedingt unsachliche, gleichheitswidrige Gründe ausgeschlossen werden müssen, sollte der Betriebsrat daran denken, dass zur Klärung von Streitfällen idealerweise betriebliche Verfahren geschaffen werden. Zum Beispiel kann eine „paritätische Kommission“ mit Letztentscheidungsrecht den Beschäftigten ersparen, entweder aufzugeben oder den Weg zum Arbeitsgericht gehen zu müssen. Das Prinzip der Freiwilligkeit sollte festgeschrieben werden. Obwohl niemand vom Arbeitgeber per Direktionsrecht gezwungen werden kann, mobil zu arbeiten, sollte das Prinzip der Freiwilligkeit festgeschrieben werden. Dabei sollte zugleich ausdrücklich ausgeschlossen werden, dass den Beschäftigten Nachteile entstehen, wenn sie die Teilnahme an mobiler Arbeit ablehnen (Maßregelungsverbot, § 612a BGB).

2. Beendigung der mobilen Arbeit

Es sollte darüber nachgedacht werden, Kündigungs-, Widerrufs- oder Fristregelungen zu vereinbaren. Zur Klarstellung sollte auch das Rückkehrrecht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb festgehalten werden.

3. Ausstattung des Beschäftigten auf einem mobilen Arbeitsplatz mit Arbeitsmitteln und Mobiliar; Anforderungen an den häuslichen Arbeitsplatz

Bei der Ausstattung gibt es eine Querverbindung zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz und zu dem Ergebnis einer spezifischen Gefährdungsbeurteilung, da hier

die Standards für die Ausstattung ggf. reguliert werden. Geregelt werden können der Umgang mit dem Arbeitgebereigentum, die Führung eines Sachmittelverzeichnisses und die erlaubte oder nicht erlaubte private Nutzung der im Arbeitgebereigentum stehenden Sachmittel.

4. Ggf. Nutzung privater Arbeitsmittel, Kostenersatz für Anschaffungen, Energie- und Mietkostenzuschuss

Es handelt sich beim Kostenzuschuss um eines der schwierigsten Themen: Im Grundansatz hat der Beschäftigte einen Erstattungsanspruch, da an sich der Arbeitgeber die Arbeitsmittel und die Arbeitsräume zur Verfügung zu stellen hat. Dies kann aber vertraglich anders geregelt werden. Auch müssen sich die Beschäftigten möglicherweise darauf verweisen lassen, dass sie ja kein eigenständiges Arbeitszimmer einrichten und nutzen und der Küchentisch oder das Wohnzimmer-Sofa ja noch für andere Zwecke genutzt werden. Hinzu kommt bei Miet- und Energiekosten das Problem auf Seiten der Beschäftigten, nachweisen zu können, dass und in welchem Umfang Mehrkosten gegenüber der rein privaten Nutzung entstehen.

5. Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen – Gefährdungsbeurteilung für mobile Arbeit

Der Betriebsrat sollte Arbeitsschutzfragen in der Vereinbarung zur mobilen Arbeit regeln oder in eine gesonderte Vereinbarung auslagern. Es geht im Ergebnis darum, die Ausstattung des mobilen und insbesondere Homeoffice-Arbeitsplatzes zu regeln und insbesondere Maßnahmen durchzusetzen, die physische und psychische Belastungen beseitigen bzw. mildern.

6. Zugangs- und Kontrollrechte

Immer wieder stellt sich die Frage, ob und wie die Einhaltung von Arbeitsschutz-Standards überprüft werden kann. Das gilt auch für die Prüfung, ob das häusliche Arbeitsumfeld geeignet ist und bestimmte technische und ergonomische Standards eingehalten werden, die die Betriebsparteien festlegen. Die Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Grundgesetz) setzt den Betriebsparteien Grenzen. Ob man sich mit Checklisten-Fragebögen und der Übersendung von Fotos behelfen kann, muss der Betriebsrat prüfen.

7. Qualifizierungsanspruch

Die Beschäftigten sollten einen Anspruch auf Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme haben mit dem Inhalt „Selbstorganisation und Zeitmanagement“.

8. Arbeitszeiterfassung

Auch das Thema Zeiterfassung hängt eng mit dem Arbeitsschutz zusammen. Es ist europarechtlich eine objektive, verlässliche und zugängliche Zeiterfassung vom Arbeitgeber bereitzustellen – so hat es der EuGH im Mai 2019 in der „CCOO“-Entscheidung gefordert. Ob der Betriebsrat verlangt, dass über eine spezielle App oder über

eine Erfassung der EDV-Nutzungszeiten oder durch schlichten manuellen Eintrag in eine Tabelle die Aufzeichnung erfolgen soll, muss er politisch entscheiden.

9. Lage und Verteilung der Arbeitszeit – Grenzen setzen für Flexibilisierungswünsche und »Vertrauensarbeitszeitmodelle«

In der Regel erwartet der Arbeitgeber ausgesprochen oder unausgesprochen, dass mit der mobilen Arbeit einhergeht, dass ein hochflexibles „Vertrauensarbeitszeitmodell“ akzeptiert wird. Gerade dann, wenn der Arbeitgeber primär die Verfügbarkeit für Kunden erhöhen möchte oder die Kontaktzeiten für Kunden auf bestimmte Zeiten ausdehnen will, sind diese Begehrlichkeiten und oft wildwüchsigen Zeitmodelle nicht selten. Es sollte sichergestellt sein, dass die üblichen betrieblichen Arbeitszeitmodelle auch bei mobiler Arbeit gelten, oder der Flexibilisierung der Arbeitszeiten müssen zumindest Grenzen gesetzt werden, die die Gesundheitsschutzaspekte beachten und sicherstellen, dass das Arbeitszeitgesetz streng eingehalten wird, insbesondere in Bezug auf die Erholungspausen und die Einhaltung der Ruhezeit.

10. »Recht auf Nichterreichbarkeit«

Oft wird erwartet, dass Beschäftigte, die mobil arbeiten, ständig erreichbar sind. Es handelt sich bei der Erwartung der ständigen oder ausgedehnten Erreichbarkeit um eine Art verkappte „Rufbereitschaft“, auch wenn hier rechtlich einiges ungeklärt ist. Dieser Erwartungshaltung sollte durch ein ausdrücklich verankertes „Recht auf Nichterreichbarkeit“ begegnet werden. Hierbei gilt es aber, „Eigentore“ zu vermeiden: Da die Nichterreichbarkeit in der Freizeit der Normalfall ist, wäre es kein Fortschritt, wenn in einer Betriebsvereinbarung nur begrenzte Zeitspannen der Nichterreichbarkeit definiert würden.

11. Überwachungstechnik und besondere IT-Anwendungen, insbesondere Videokonferenzsysteme

Es sollte daran gedacht werden, dass der Arbeitgeber, um nicht die Kontrolle zu verlieren, eigens gesonderte Software nutzen (wollen) könnte, um Beschäftigte, die mobil arbeiten, effektiver überwachen zu können. Das Gleiche gilt auch für gesondert angeschaffte Endgeräte. Auch sollte daran gedacht werden, dass nicht jeder Beschäftigte bei der Nutzung von Videokonferenzsystemen die Kamera nutzen möchte und eine Pflicht hierzu als Eingriff in seine Persönlichkeitsrechte begreifen würde. Eindeutige Nutzungsregeln können zum Beispiel auch verbieten, Videokonferenzen aufzuzeichnen.

12. Haftungsrisiken

Die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung gelten auch bei der mobilen Arbeit. Typischerweise bestehen sowohl bei „echter“ mobiler Arbeit als auch im häuslichen Umfeld bestimmte Risiken einer Schädigung durch Dritte, die in einem Nähe-Verhältnis zum Beschäftigten stehen und bei denen der Beschäftigte naturgemäß keinen Regress nehmen wird. Es geht um Familienmitglieder, Besucher oder Reinigungs-

kräfte. Der Betriebsrat sollte also daran denken, die Haftung auf Fälle des Vorsatzes und der groben Fahrlässigkeit zu begrenzen und die nahe stehenden Dritten in diese Haftungserleichterung mit einzubeziehen.

13. Unfallversicherungsschutz

Da im Homeoffice eine betriebsbezogene Tätigkeit ausgeübt wird, ist diese stets auch nach den Regelungen des SGB VII unfallversichert. Bislang waren allerdings Wege in die Küche oder zur Toilette in der Privatwohnung unfallversicherungsrechtlich nicht abgedeckt. Deshalb gehörte in Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit möglichst die Regelung einer privaten Zusatz-Unfallversicherung („Gruppenversicherung“).

Gerade ist aber eine Gesetzesänderung beschlossen worden: § 8 des SGB VII wurde um folgende Regelung in Absatz 1 ergänzt: „Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“ Damit werden die empfindlichen Lücken im Verhältnis zum Versicherungsschutz bei der Tätigkeit im Betrieb geschlossen, und der Handlungsbedarf für die Betriebsräte entfällt. Hinzu kommt noch eine weitere für die Beschäftigten günstige Ergänzung des § 8 Absatz 2 SGB VII, mit der der Versicherungsschutz auf die mit einer Kinderbetreuung zusammenhängenden Wege erstreckt wird.

14. Tätigkeit im Betrieb – Teilnahme an Betriebsversammlungen, Betriebsfeierlichkeiten, Präsenz-Pflichtterminen etc.

Es sollte daran gedacht werden, Regelungen zu finden für die Pflicht-Präsenztermine im Betrieb. Es entstehen Fahrtkosten, und es sollte geklärt werden, ob die Fahrzeit zum Betrieb als zu vergütende Arbeitszeit gewertet werden soll oder nicht. Es ist eine Regelung dergestalt möglich, dass für Mitarbeiter in alternierenden Modellen diese Zeiten als nicht zu vergütende Wegezeiten und die Kosten als private Kosten gewertet werden, während für Beschäftigte in einem „Voll-Modell“ diese Kosten und Zeiten als Reisekosten und Reisezeiten gewertet werden.

15. Betriebsstörungen

Wenn Beschäftigte im Betrieb die Arbeit einstellen müssen, weil zum Beispiel der Strom ausfällt, geht dies zu Lasten des Arbeitgebers: er muss die Beschäftigten dennoch bezahlen, da er das sog. Betriebsrisiko trägt. Im Homeoffice (weniger bei sonstiger mobiler Arbeit) können solche Störungen auch auftreten (Stromausfall, Baulärm, Rohrbruch ...). Hierfür kann der Betriebsrat vereinbaren, dass auch zuhause die Lehre vom Betriebsrisiko gilt und der Arbeitgeber das Risiko trägt. Ggf. wird vereinbart, dass bei einer länger andauernden oder schon vorher bekannten Störung die Beschäftigten einen Arbeitsplatz im Betrieb aufsuchen müssen.

16. Datensicherheit und Datenschutz

Es liegt zwar auch (vorrangig) im Interesse des Arbeitgebers, das Thema „Datenschutz“ und „Datensicherheit“ zu regeln (vergleiche Artikel 32 Datenschutz-Grund-

verordnung), aber auch für Beschäftigte schaffen Klarstellungen zu diesem Thema Rechtssicherheit. Wichtige Hinweise gibt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

Zur Vertiefung und für Formulierungsbeispiele ist die sehr instruktive Übersicht über mögliche Inhalte einer Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit von Stefan Müller zu empfehlen (siehe unten).

Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei mobiler Arbeit

Im Folgenden soll ein Überblick darüber gegeben werden, welche Mitbestimmungs- und sonstigen Beteiligungsrechte der Betriebsrat hat, wenn mobile Arbeit eingeführt und gestaltet wird.

1. Planungsphase: Unterrichtung, Beratung

Im Rahmen der betrieblichen Planung von mobiler Arbeit steht dem Betriebsrat zunächst der allgemeine Unterrichtsanspruch nach § 80 Absatz 2 BetrVG zu, da der Betriebsrat nach § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG verpflichtet ist, die Einhaltung der arbeitnehmerschützenden Vorschriften zu überwachen und den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nach § 75 Absatz 2 BetrVG sicherzustellen. Auf der Grundlage von § 80 Absatz 2 BetrVG kann der Betriebsrat daher vom Arbeitgeber Informationen zum Beispiel zu folgenden Fragen verlangen:

- Zahl der Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitszeitmodellen?
- Welche Beschäftigten verfügen über Arbeitsmittel, die mobile Arbeit ermöglichen?
- Welche Beschäftigten arbeiten bereits in mobiler Arbeit?
- Gibt es hierfür Gefährdungsbeurteilungen?
- Welche datenschutzrechtlichen Anforderungen bestehen insoweit?
- In welchem Umfang werden Überstunden gemacht?

Sofern der Arbeitgeber die Einführung von mobiler Arbeit plant, hat er nach § 90 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG den Betriebsrat zu unterrichten und mit ihm nach § 90 Absatz 2 BetrVG über die anstehenden Veränderungen zu beraten. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber die Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats mit dem ernsthaften Willen zur Einigung mit diesem diskutieren und darf diesen Prozess nicht einseitig abbrechen. In diesem Rahmen kann etwa geklärt werden, welche Tätigkeiten auf welchen Arbeitsplätzen in welchem Umfang in mobilen Arbeitsformen erbracht werden sollen. Ebenfalls relevant sind in diesem Stadium Fragen zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze, der zu verwendenden Hard- und Software, zur Qualifizierung von Führungskräften und betroffenen Arbeitnehmern, zu geplanten Arbeitszeitregelungen und zu Fragen des Datenschutzes und der Datensicherheit. Diese Unterrichtung und Beratung ist vor allem dann von Bedeutung, wenn nicht ohnehin starke Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG, § 97 Absatz 2, § 98 BetrVG und §§ 111 f. BetrVG eingreifen, die im Folgenden erläutert werden. Daneben besteht nach § 92 Absatz 1 BetrVG ein Unterrichts- und Beratungsrecht im Bereich der

Personalplanung. In diesem Zusammenhang ist der Betriebsrat berechtigt, eigene Vorschläge einzubringen zum Umfang der mobilen Arbeit.

2. Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Zentrum der starken Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats steht die Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, der wiederum von seinen rechtlichen Voraussetzungen her und auch in der konkreten Umsetzung herausforderungsvoll ist. Die Mitbestimmung setzt eine Rahmenvorschrift voraus, die

- zumindest mittelbar dem Arbeitsschutz dient,
- eine Handlungspflicht des Arbeitgebers auslöst und
- diesem einen Handlungs- bzw. Regelungsspielraum belässt.

Als Rahmenvorschriften in diesem Sinn kommen hier im Wesentlichen die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und die in Rechtsverordnungen (Arbeitsstättenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung) geregelten arbeitgeberseitigen Handlungspflichten in Betracht.

Da in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) wichtige Vorschriften zur Büro- und Bildschirmarbeit enthalten sind und in dieser Verordnung insbesondere die Vorgaben für die „Tearbeit“ geregelt sind, die auf den ersten Blick eine große Nähe zu mobiler Arbeit und Homeoffice aufweist, müssen zunächst ein paar **begriffliche Grundlagen** geklärt werden:

„**Tearbeit**“ ist nach der Arbeitsstättenverordnung die ortsfeste Bildschirmarbeit in den Wohnräumen der Beschäftigten, die diese im Rahmen ihrer vertraglich geschuldeten Arbeit leisten.

Der Wortlaut der wichtigen Vorschrift in § 2 Absatz 7 der ArbStättV lautet: „Tearbeitsplätze 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. Ein Tearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Tearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Tearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

In § 1 Absatz 3 erklärt die Verordnung sich (mit ein paar Abweichungen in Bezug auf stationäre Arbeitsplätze) in Bezug auf die §§ 3 und 6 und den Anhang 6 für „Tearbeitsplätze“ für anwendbar, wenn die Einrichtung eines Tearbeitsplatzes und die Rahmenbedingungen verbindlich mit dem Beschäftigten vereinbart sind und wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten einen häuslichen Bildschirmarbeitsplatz in seinen Privaträumen auch tatsächlich eingerichtet hat und die Kosten dafür (auch die laufenden) übernimmt. Da es solche umfassenden Vereinbarungen mit den Beschäftigten in der Praxis kaum gibt, existieren entsprechend nur wenige „echte“



TELEARBEIT



→ „**Mobile Arbeit**“ ist der Oberbegriff für die Ausübung der Tätigkeit von einem Arbeitsort, der außerhalb der „klassischen“ Betriebsstätte liegt. Die **Homeoffice-Tätigkeit** ist eine Form der mobilen Arbeit. Es handelt sich um die Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte, wobei der Beschäftigte an bestimmten Tagen („alternierend“) oder vollständig die Arbeit von zu Hause aus erledigt. Meist nutzt der Beschäftigte ein Notebook und Smartphone. Da aber der Arbeitgeber in der Wohnung des Beschäftigten auf seine Kosten nicht einen kompletten Bildschirmarbeitsplatz einrichtet und hierzu auch keine vertragliche Vereinbarung mit den genannten Inhalten trifft und es sich somit nicht um einen echten „Telearbeitsplatz“ handelt, wird die ArbStättV nicht angewendet.

Welche Regelungen gelten für die mobile Arbeit einschließlich der Tätigkeit im Homeoffice, wenn es sich nach der Definition der ArbStättV nicht um „echte Telearbeit“ handelt?

Wichtigster Ausgangspunkt in Bezug auf die Betrachtung des Arbeitszusammenhangs Mensch–Technik–Arbeitsumgebung nebst der Analyse der psychischen Belastungen ist die „klassische“ **Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG**. Die Fachwelt ist sich einig, dass diese Gefährdungsbeurteilung auch bei mobiler Arbeit durchgeführt werden muss und eine Art „Auffangregelung“ darstellt.

Es kann außerdem als gesichert gelten, dass mit Blick auf die EU-Bildschirmrichtlinie und die Notwendigkeit der Beachtung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse (§ 4 Nr. 3 ArbSchG) zumindest bestimmte Materien aus der ArbStättV dennoch zur Anwendung gelangen.

Die **Anhänge 6.1 und 6.4 der ArbStättV** und bestimmte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) niedergelegt hat – siehe unten –, kommen deshalb bei der mobilen Arbeit einschließlich Homeoffice zur Anwendung. Diese Erkenntnisse sind in Anlehnung an bestimmte Standards für eine Arbeit, die Außendienstbeschäftigte bei auswärtigen Übernachtungen in Ho-

Telearbeitsplätze in der Praxis. Es handelt sich bei diesen Arbeitsplatzgestaltungen nach Einschätzung vieler Beobachter sogar um ein Auslaufmodell, was sich in der Corona-Pandemie deutlich gezeigt hat.

Die Regelungen des § 2 Absatz 7 und § 1 Absatz 3 sind erst 2016 in die ArbStättV aufgenommen worden. Die Arbeitgeberverbände hatten sich vehement gegen eine Aufnahme der mobilen Arbeit in die Verordnung ausgesprochen, was zur Folge hat, dass eine gewisse Unklarheit besteht in Bezug auf die Frage, welche arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften auf diese Tätigkeitsform zur Anwendung gelangen. Es wird vielfach von Seiten interessierter Kreise die Auffassung vertreten, dass unterhalb der Vereinbarung eines „Telearbeitsplatzes“ zumindest die ArbStättV und ihre Anhänge für Modelle mobiler Arbeit grundsätzlich nicht zur Anwendung gelangten. Diese Sichtweise ist mit höherrangigem Recht nicht zu vereinbaren, nämlich dem Arbeitsschutzgesetz in europarechtskonformer Auslegung mit Blick auf die Bildschirm-Richtlinie 90/270/EWG.

tels erbringen, entwickelt worden. An diesen Grundlagen kann sich jeder Betriebsrat bei Entwicklung der Grundlagen einer Gefährdungsbeurteilung für mobile Arbeit orientieren.

Ob und welche weiteren Standards und gesicherten Erkenntnisse für die stationär-betriebliche Büro- und Bildschirmarbeit für die Gefährdungsbeurteilung zur mobilen Arbeit herangezogen werden können, ist nicht abschließend geklärt. Hier gibt es in der Tat eine gewisse „Grauzone“, die von Arbeitgeberseite argumentativ genutzt wird, um zu behaupten, dass – wenn überhaupt – nur gerätebezogene Aspekte aus dem Anhang 6 der ArbStättV zur Anwendung gelangen könnten und die Rahmenbedingungen und vor allem auch ergonomische Mobiliarstandards nicht über dieses Mitbestimmungsrecht erzwingbar seien. Es handelt sich namentlich um Erkenntnisse, die in folgenden **DGUV-Veröffentlichungen** niedergelegt sind:

- DGUV-Regel 115-401 (Branche Bürobetriebe),
- DGUV-Information 211-040 (Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie an Arbeitsplätzen)
- DGUV-Information 215-410 (Bildschirm- und Büroarbeitsplätze).



Diese wichtigen Dokumente bilden den Stand der gesicherten Erkenntnisse zu stationärer Bildschirm- und Büroarbeit ab.

Die arbeitswissenschaftliche Fachwelt ist sich einig, dass hier noch viele Studien und Forschungsvorhaben umgesetzt werden müssen, damit auf Basis gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse die Standards für die Inhalte der Gefährdungsbeurteilungen klarere Konturen erhalten können. Ggf. müssen ambitionierte Betriebsräte arbeitswissenschaftlichen Sachverstand hinzuziehen (§ 80 Absatz 3 BetrVG), um an dieser Stelle einen verhandlungsfähigen und offensiven Betriebsvereinbarungsvorschlag erarbeiten zu können.

Es spricht letztlich viel dafür, dass bestimmte Punkte zum Büroarbeitsstuhl und weiteren Büromöbeln, zur Bürotechnik, zur Arbeitsumgebung, zur Beleuchtung, zum Lärm, zum Raumklima und vor allem auch zur Software-Ergonomie zumindest in großen Teilen vor allem auf die Tätigkeit zuhause übertragbar sind. Nicht abschließend geklärt ist, welche Aspekte auf die eigentliche mobile Arbeit (mit freier Wahl des Arbeitsortes) übertragbar sind. Die Rechtslage und die Frage der arbeitswissenschaftlich gesicherten Standards stellt sich gerade in Bezug auf die echte mobile Arbeit, die nicht im häuslichen Umfeld des Beschäftigten getätigt werden muss, (noch) als ein Bereich dar, über den gesicherte rechtliche Aussagen (noch) nicht getroffen werden können. Hier kann und sollte der regelungs- und gestaltungswillige Betriebsrat die weitere Entwicklung beobachten und ggf. auf Grundlage seines Initiativrechts nachsteuern in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Dort, wo die Rahmenbedingungen für eine ergonomisch akzeptable mobile Arbeit nicht so ohne weiteres regelbar erscheinen (auf Reisen, beim Kunden, auf Konferenzen, im Wartebereich von Flughäfen und Bahnhöfen, im Park, im Restaurant oder Café), bleibt als mögliche Kompensation noch die **Regulierung der Dauer und Häufigkeit solcher mobilen Arbeit** und das **Aufstellen bestimmter Re-**

gelingen zum „Ob“ der mobilen Arbeit an diesen Orten. Da dies – wie das Abschalten von E-Mail-Funktionen und Servern zur Regulierung von ausufernden unkontrollierten Arbeitszeiten – als Freiheitseingriff und Bevormundung empfunden wird, müssen solche Regelungen genau bedacht und gestaltungspolitisch möglichst im Austausch mit der Belegschaft bewertet werden.

Hinzu kommt weiterhin, dass es ganz **besondere psychische Belastungen** gibt, die mit der mobilen Arbeit bzw. der Arbeit im Homeoffice verbunden sind bzw. sein können:

- Arbeitsmenge und Arbeitsintensität (Leistungsverdichtung),
- soziale Isolation und fehlender Kontakt zu Kollegen,
- fehlender kooperativer und kein ergebnisbezogener Führungsstil der Vorgesetzten,
- fehlende Kompetenzen der betroffenen Beschäftigten zum Zeitmanagement und zur Selbstorganisation,
- Entgrenzung der Arbeitszeit: Erwartung ständiger Erreichbarkeit im Sinn einer „verkappten Rufbereitschaft“,
- extrem flexibilisierte Arbeitszeiten (oft verbunden mit der Abwesenheit von Erholungspausen nach § 4 ArbZG und mit einem Vertrauensarbeitszeitmodell, das eine Erfassung der realen Arbeitszeiten nicht vorsieht oder einer Praxis Vorschub leistet, die geprägt ist von der Nicht-Erfassung der real geleisteten Arbeitszeit).

Es gilt, diese Aspekte der psychischen Belastungen in eine allgemeine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung (insbesondere mit dem Schwerpunkt „psychische Belastungen“) methodisch günstig (Beschäftigtenbefragung, Einzel- und Gruppeninterviews, Workshops etc.) zu integrieren und wirksame Maßnahmen unter möglichst breiter Beteiligung der Beschäftigten zu entwickeln und konsequent umzusetzen.

Von zentraler Bedeutung bei mobiler Arbeit sind auch Regelungen zur **Unterweisung der Beschäftigten** nach § 12 ArbSchG. Da die Beschäftigten in mobilen Arbeitsmodellen den Arbeitsort in der Regel und in einem bestimmten Umfang selbst wählen können und zudem Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten eingeschränkt sind, kommt der Mitwirkung der Beschäftigten, ihrer ausführlichen Unterrichtung über Gefährdungen und Maßnahmen und der Weckung der Motivation, sich selbst zu schützen, eine grundlegende Bedeutung zu. Das gilt auch bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und erst recht bei der Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Beachtung bestimmter geregelter Standards.

In Bezug auf die Verwendung von Bildschirmgeräten greifen weiterhin unabhängig vom Ort der Verwendung und auch losgelöst davon, ob diese Betriebsmittel im Eigentum des Arbeitgebers oder der Beschäftigten stehen, die Regelungen der **Betriebssicherheitsverordnung** (BetrSichV). Es ist nach § 3 BetrSichV eine spezielle Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dazu gehört auch, die gerätebezogenen Schutzmaßnahmen festzulegen. Auch hierbei bietet speziell der Anhang 6.4 der ArbStättV eine Orientierung. Auch die Regelungen der **TRBS 1151**, die sich auf die Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch–Technik beziehen, enthalten wertvolle

Anhaltspunkte für die Definition von Soll-Standards und gerätebezogenen Grenzwerten. Weiterhin enthält auch die **DGUV-Information 211-040-2015a** endgerätebezogene gesicherte arbeitswissenschaftliche Standards.

Wichtig ist auch, dass der Betriebsrat ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem über das Mitbestimmungsrecht in § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG durchsetzen kann, wobei das System nicht zwingend elektronisch sein muss.

3. Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit

Oft möchte die Arbeitgeberseite die Arbeitszeitlege (Beginn und Ende sowie die Lage der Pausen) bei mobiler Arbeit abweichend von der Arbeitszeitlege im Betrieb regeln. Das Management äußert besondere Flexibilisierungswünsche und möchte Modelle der Vertrauensarbeitszeit einführen oder zumindest vom Betriebsrat geduldet wissen. Alle diese Aspekte sind mitbestimmungspflichtig. Auch die Frage der Erreichbarkeit der Beschäftigten spielt hier eine Rolle, weil es sich um eine Form der „Rufbereitschaft“ handelt, die dem Mitbestimmungstatbestand unterliegt. Regelbar ist deshalb auch ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“.

4. Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG bei der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Auch die Mitbestimmung bei vorübergehenden Änderungen des Arbeitszeitumfangs ist relevant: Oft wird die Arbeitszeit bei mobiler Arbeit über die reguläre Arbeitszeit hinaus verlängert.

5. Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG bezüglich technischer Überwachungseinrichtungen

Von besonderer Bedeutung ist die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Insbesondere betrifft sie hier die Einführung von spezieller Hard- oder Software für die mobile Arbeit. Hierzu zählen zum Beispiel auch die genutzten Videokonferenz-Systeme und insbesondere IT-Anwendungen, die bestimmte Arbeitsprozesse unterstützen sollen, die mit der Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätte verbunden sind. Da der Arbeitgeber die Beschäftigten bei mobiler Arbeit schwerer unmittelbar kontrollieren kann, könnte es in diesem Zusammenhang zu erheblichen arbeitgeberseitigen Begehrlichkeiten kommen, denen zu begegnen ist. IT-Anwendungen zur Arbeitszeiterfassung unterliegen ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6. Nach mittlerweile überwiegender Auffassung in der Instanzrechtsprechung und der Kommentarliteratur steht dem Betriebsrat – entgegen einer älteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts – auch ein Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zu. Ein solches ergibt sich im Übrigen auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 (siehe oben).

6. Mitwirkung nach § 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG bei Versetzungen

Jede Umsetzung von einem stationären Arbeitsplatz in die mobile Arbeit, insbeson-

dere ins Homeoffice, für mehr als einen Monat ist eine mitbestimmungspflichtige Versetzung. So hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf beispielsweise die einseitige Beendigung einer alternierenden Telearbeit als Versetzung eingeordnet.

Der Betriebsrat könnte ggf. im Einzelfall seine Zustimmung aus den Gründen des § 99 Absatz 2 BetrVG verweigern. Es kommt zum Beispiel ein Verstoß gegen die gerätebezogenen Arbeitsschutzvorschriften aus dem Arbeitsschutzrecht in Betracht (§ 99 Absatz 2 Nr. 1). Auch dürfen den Beschäftigten durch mobile Arbeit keine unverhältnismäßigen Nachteile entstehen (§ 99 Absatz 2 Nr. 4).

EXKURS

Vereinzelte werden Formen mobiler Arbeit und von Tätigkeiten im Homeoffice genutzt, um betriebliche Arbeitsstätten durch „Desk-Sharing“ einzusparen. Insbesondere in Fällen des sog. „rationierten Desk-Sharing“ (weniger Arbeitsplätze als Beschäftigte) kann dies nach aktuellen Studien zu negativen psychischen Auswirkungen für die Beschäftigten führen, was wiederum ein Gestaltungsthema nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG sein könnte. Bei Einführung von „Desk-Sharing“-Modellen im Zusammenhang mit mobiler Arbeit können dem Betriebsrat auch Be-

teiligungsrechte nach § 87 Absatz 1, § 111 Satz 3 Nr. 4 und § 90 BetrVG zustehen. Aus Sicht des Betriebsrats bietet es sich an, die Forderung aufzustellen, dass alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Beschäftigten ihren festen Büroarbeitsplatz behalten. Es sollte aber nicht übersehen werden, dass nur dort diese „Desk-Sharing“-Modelle eingeführt werden können, wo die Beschäftigten freiwillig bereit sind, außerhalb der Betriebsstätte zu arbeiten. Dort, wo das nicht der Fall ist, sind die Handlungsspielräume der Arbeitgeberseite naturgemäß begrenzt.

7. Neues Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG (Betriebsräte-modernisierungsgesetz)

Der Bundestag hat mit dem sog. Betriebsrätemodernisierungsgesetz kürzlich ein neues Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 BetrVG aufgenommen: Die neue Nr. 14 erstreckt die Mitbestimmung auf die „**Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird**“.

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs soll mit der Einführung dieses neuen Mitbestimmungstatbestands kein Initiativrecht bezüglich der Einführung der mobilen Arbeit verbunden sein („Ob“), sondern nur bezüglich des „Wie“. Dies klingt im Wortlaut an, wenn dort nur von der „Ausgestaltung“ die Rede ist, nicht etwa von der „Einführung“.

Es ist noch nicht absehbar, ob die Rechtsprechung den neuen Tatbestand so verstehen wird, dass auch Fragen

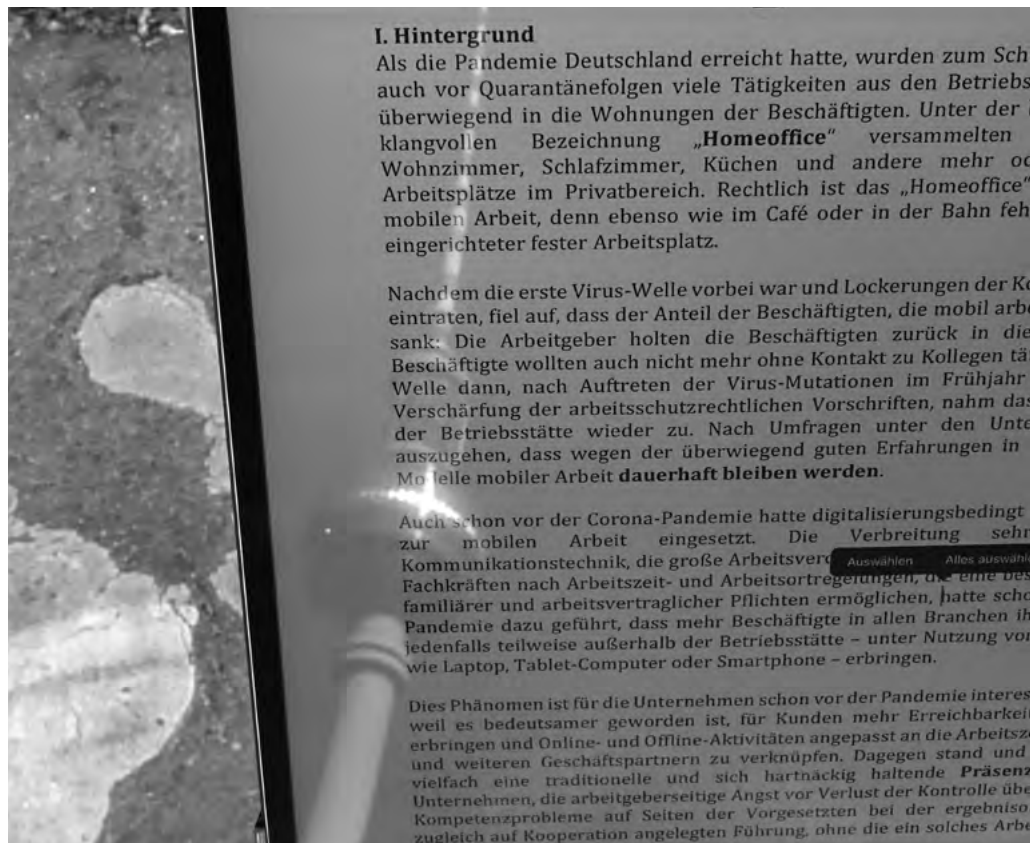
- der Arbeitsplatzausstattung,
 - der Kostentragung (Miete, Strom, Wasser, Internetanschluss) und
 - Fragen der Haftung
- mitbestimmt sind. Nach der Begründung des Gesetzentwurfs sollen aber jedenfalls Regelungsfragen über
- den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit,
 - über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Arbeitszeitlage) in Bezug auf mobile Arbeit,
 - über den konkreten Arbeitsort,
 - konkrete Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers,
 - über die Erreichbarkeit der Beschäftigten in mobiler Arbeit,
 - über den Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und
 - über einzuhaltende Sicherheitsaspekte

vom neuen Mitbestimmungsrecht umfasst sein. Wie sich der Tatbestand in seinen Einzelheiten konturieren wird – in betrieblicher Praxis, Schrifttum und Rechtsprechung –, darf gespannt erwartet bzw. mitgestaltet werden. Zu bemerken ist, dass sich der Tatbestand mit ohnehin gegebenen Mitbestimmungsrechten überschneidet (zum Beispiel Arbeitszeitlage), aber auch eine Erweiterung darstellt, die auf diesem praktisch wichtigen Handlungsfeld die Diskussionsbasis für die Betriebsräte stärkt. Das gilt zum Beispiel bei der Festlegung des Arbeitsorts, die in der praktischen Erfahrung auch schon zu Streit geführt hat.

Fahrplan für die Praxis

Der Betriebsrat hat in der Regel das politische Interesse, die mobile Arbeit zu regulieren – um den gerechten Zugang hierzu zu sichern, aber auch für angemessene Arbeitsbedingungen bei der mobilen Arbeit. Für die Ausgestaltung von mobiler Arbeit sollte eine **Betriebsvereinbarung** angestrebt werden, die möglichst viele der angesprochenen Regelungsaspekte abdeckt. Durch die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung können allgemeingültige Regelungen für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen getroffen werden.

Der neue, allgemein gehaltene Mitbestimmungstatbestand in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ist, ergänzt durch die aufgezeigten weiteren Mitbestimmungsrechte, eine gute Basis für erfolgreiche Verhandlungen. Nicht erspart bleibt den Betriebsräten die Befassung mit den anspruchsvollen Regelungsfeldern Arbeits- und Gesundheitsschutz und Informationstechnik. Das Homeoffice ist insofern ein Querschnittsthema, als sich am außerbetrieblichen Arbeitsplatz prinzipiell alle Fragen noch einmal stellen, die man auch innerbetrieblich regeln muss(te), und dies teilweise sogar mit gesteigerter Relevanz.



Am vorteilhaftesten schneiden sicher diejenigen Betriebsräte ab, die vor den Verhandlungen gemeinsam mit der Belegschaft zum Ausdruck gebracht haben, dass nur unter der Voraussetzung, dass bestimmte Aspekte in einer bestimmten Weise geregelt werden, die Beschäftigten bereit sein werden, in die mobile Arbeit zu wechseln. Da der Arbeitgeber nach der noch überwiegend anzutreffenden Vertragssituation niemanden per Direktionsrecht zwingen kann, außerhalb der Betriebsstätte tätig zu werden, kommt es dann auf die Interessenlage beim Management an: Hat dieses – zum Beispiel, weil ein „Desk-Sharing“-Konzept eingeführt werden und Büroraumkosten eingespart werden sollen –, ein großes Interesse an mobiler Arbeit in bestimmten Beschäftigtengruppen, ergibt sich oft eine günstige Verhandlungsposition.



Unter taktischen Aspekten wird der Betriebsrat daher **1** zunächst neben einer möglichst genauen betriebsbezogenen **Analyse der Rechtslage** die **Stimmung in der Belegschaft und bei den Betroffenen ermitteln** müssen. Um ein Stimmungsbild über den Regelungsbedarf in der Belegschaft zu gewinnen, bietet sich eine Beschäftigtenbefragung an, die praktisch als Onlinebefragung oder in Form eines Workshops durchgeführt werden kann. Betriebsräte befinden sich aufgrund der oben skizzierten Vor- und Nachteile von mobiler Arbeit oft auf einer Gratwanderung zwischen der politischen Verantwortung auf der einen Seite und der Rücksichtnahme auf die Flexibilitäts- und Souveränitätswünsche der Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Kompromissfähig sind in der Regel Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit in Form von **Pilot-Vereinbarungen mit begrenzter Laufzeit** und einer Regelung, die eine gemeinsame Überprüfung der Erfahrungen in der Praxis und ggf. eine davon abhängige Anpassung vorsieht.

In einem **2** zweiten Schritt wird der Betriebsrat die **Belegschaft sensibilisieren** müssen für die Regelungsfragen, die dem Betriebsrat wichtig erscheinen: Gerechtigkeit beim Zugang zu diesen Arbeitsformen, Schutz der Beschäftigten vor Willkür bei der Beendigung und bei der Ablehnung von Angeboten, monetäre Aspekte wie Zuschüsse zu Miet- und Energiekosten, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Gestaltungsfragen bei den Arbeitsbedingungen wie Überlastungsschutz, Entgrenzungsschutz und die Sicherung der Standards beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.

3 Sodann benötigt der Betriebsrat einen **Entwurf für eine Betriebsvereinbarung** oder Eckpunkte und Gestaltungsvorschläge und nimmt damit Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite auf.

Je nach den rechtlichen Gegebenheiten und vor allem der – nach außen artikulierten und wahrnehmbaren – Stimmungslage in der Belegschaft, der Ausrichtung und den Interessen des Managements, der gewachsenen Verhandlungskultur und möglichen Kompensationsthemen wird sich nach allen Erfahrungen schnell herausstellen, ob auf diesem Weg die Betriebsparteien zu einem **Verhandlungsergebnis** kommen werden. Für eine Einigungsstelle bieten die bestehenden Mitbestimmungstatbestände, verstärkt durch den neuen § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG, bereits viel Stoff. Oft können Betriebsräte erfolgreich noch weitere Regelungswünsche einbringen.

Fazit

Mobile Arbeit hat, besonders in Form der Homeoffice-Tätigkeit, stark zugenommen und wird ein Bestandteil unserer Arbeitswelt bleiben. Eine für die Beschäftigten günstige Regulierung der mobilen Arbeit ist anspruchsvoll, aber möglich. Vorausgesetzt ist, dass der Betriebsrat dem Thema ausreichend personelle und zeitliche Ressourcen widmet, die rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet und eine kluge Strategie entwickelt, die unter anderem eine sorgsame Rückkopplung mit der Belegschaft beinhaltet.

Siehe:

- Statistisches zur Arbeit im Homeoffice: Mierich/Zucco, Homeoffice in Zeiten von Corona, AiB 5/2021, Seite 26
- Ansprüche an die Arbeitszeiterfassung: EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Aktenzeichen C-55/18 – »CC00«, NZA 2019, Seite 683
- Hinweise zu Datenschutz und Datensicherheit: www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2020/corona/bsi-empfehlungen-Homeoffice.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Empfehlungen für Betriebsvereinbarungen: Stefan Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis – Rechtshandbuch für die Arbeit 4.0, 2. Auflage 2020 (ISBN 978-3-8487-7632-0), insbesondere Seite 199 und Seite 235 ff.
- Anzuwendende arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei mobiler Arbeit/Homeoffice: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3925>
- DGVV-Regeln und Informationen: www.dguv.de
- TRBS 1151: www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRBS/TRBS-1151.html
- Beendigung einer alternierenden Telearbeit als Versetzung nach § 95 Absatz 3, § 99 BetrVG: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10.09.2014, Aktenzeichen 12 Sa 505/14, AiB 4/2015, Seite 61
- Weiterführende Literatur:
 - Wolfgang Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 7. Auflage 2020
 - Björn Gaul, Arbeitsvertragliche Regelungsfragen bei der Verlagerung von Arbeit ins Homeoffice, Aktuelles Arbeitsrecht 2/2020, Seite 410
 - Wolfhard Kohte, Arbeitsschutz in der digitalen Arbeitswelt, NZA 2015, Seite 1417
 - Martina Hidalgo, Arbeitsschutz im Home Office – ein Lösungsvorschlag, NZA 2019, Seite 1449
 - Sandra Mierich, Orts- und zeitflexibles Arbeiten – Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, August 2020, Study Nr. 446 der Hans-Böckler-Stiftung
 - Verdi, Mobile Arbeit – Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung, 1. Auflage, März 2019



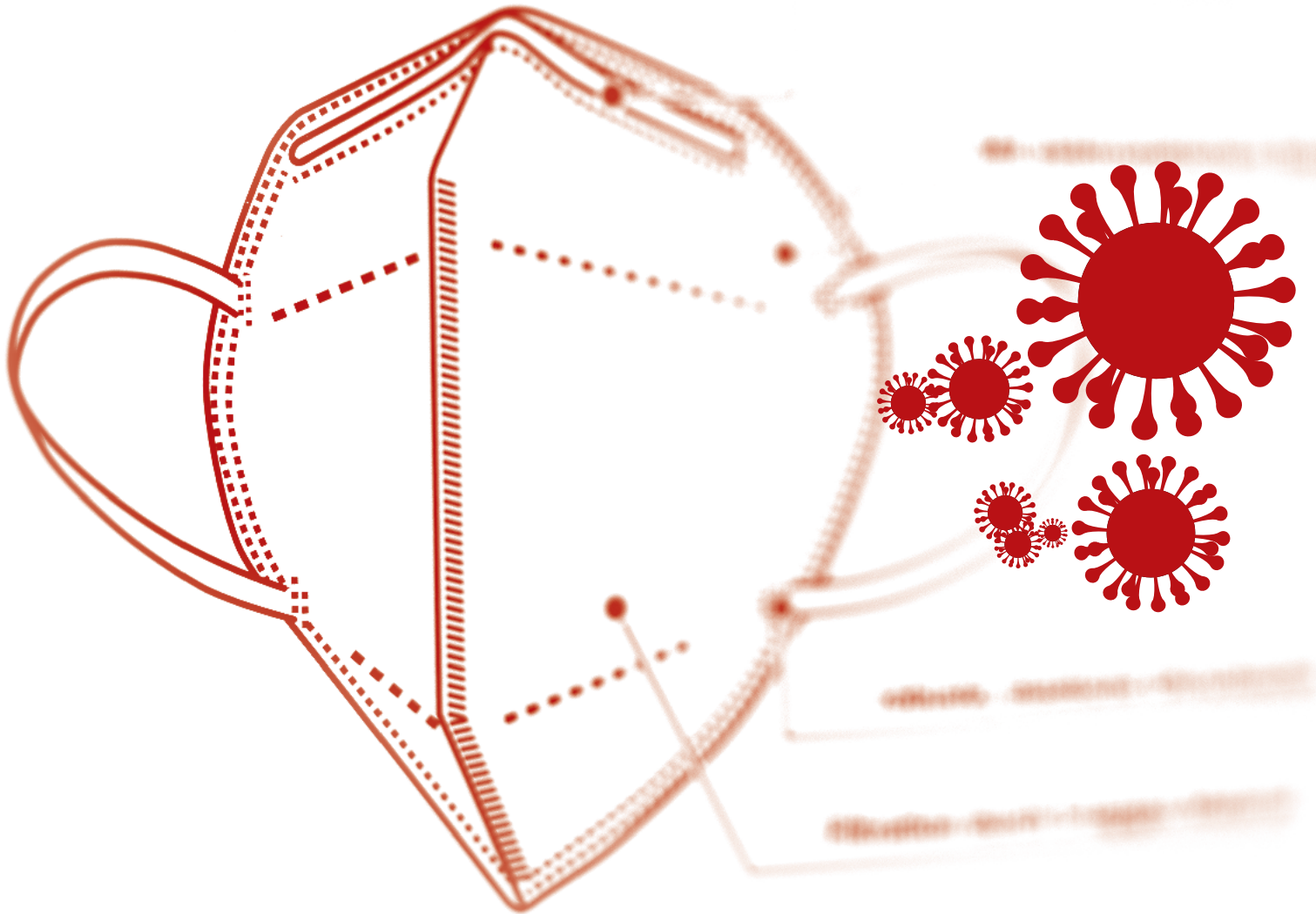
Rechtsanwalt Nils Kummert

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin,
kummert@dka-kanzlei.de

Betriebsratsgründung trotz Corona!

Rechtsprechung zur Bildung des Wahlvorstands

Wer einen Betriebsrat gründen will, hat in der Pandemie in den meisten Betrieben das Problem, dass keine Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durchgeführt werden kann. Zu viele Menschen müssten sich dafür in einem Raum befinden, die Infektionsgefahr wäre zu groß.



→ Dabei ist es jetzt besonders wichtig, Betriebsräte zu gründen.

In Betrieben, die unter der Krise leiden, drohen Kurzarbeit oder Stellenabbau. Und auch ohne finanzielle Schwierigkeiten ändern sich fast überall die herkömmlichen Abläufe. Mehr Menschen arbeiten von zu Hause, und vor Ort im Betrieb sind Hygienemaßnahmen umzusetzen. Starke Betriebsräte sind also sehr wichtig, und eine Pandemie darf ihrer Wahl nicht im Wege stehen.



Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen möchten, müssen sich die Frage stellen, wie sie auch ohne eine Versammlung im Betrieb einen Wahlvorstand wählen können. Einige Arbeitsgerichte haben sich mit Betriebsratswahlen während der Corona-Pandemie befasst:

Das **Arbeitsgericht Mainz** hat am 10.12.2020 festgestellt, dass Wahlvorstände unmittelbar von den Arbeitsgerichten eingesetzt werden können, wenn die Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes wegen der Corona-Regelungen nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Das Gericht betonte in dem Beschlussverfahren, dass die Initiatorinnen und Initiatoren einer Betriebsratswahl die Belegschaft natürlich grundsätzlich immer ordnungsgemäß zu einer Betriebsversammlung einladen müssen, auf der diese den Wahlvorstand selbst wählen kann. Die Beschäftigten sollen schließlich die Möglichkeit haben, demokratisch zu entscheiden, wer Wahlvorstand wird, und auch selbst Personen vorschlagen oder kandidieren können. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestellt den Wahlvorstand vor allem dann das Gericht, wenn trotz Einladung keine Betriebsversammlung stattfindet oder kein Wahlvorstand gewählt wird (§ 17 Absatz 3).

Das Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes ist es aber auch, dass möglichst in jedem Betrieb ein Betriebsrat gewählt wird. Auf eine Einladung zur Wahlversammlung zu verzichten, soll daher erlaubt sein, wenn dieser Versammlung Hindernisse entgegenstehen, die nicht beseitigt werden können oder deren Beseitigung nicht zumutbar ist. Mit solchen Hindernissen sahen sich die Initiatoren der Betriebsratswahl in Corona-Zeiten in diesem Verfahren konfrontiert: Zum maßgeblichen Zeitpunkt des letzten Anhörungstermins ließ die in Rheinland-Pfalz gültige 12. Corona-Bekämpfungsverordnung keine Versammlungen in geschlossenen Räumen für die ca. 180 Personen der Belegschaft zu. Eine Durchführung im Freien betrachtete das Arbeitsgericht Mainz nicht als Alternative, weil Betriebsversammlungen nicht öffentlich sein sollen.

Solange eine nicht öffentliche Veranstaltung nicht möglich sei, treffe das auch auf die Einladung zu. Es sei unmöglich oder doch unzumutbar gewesen, eine Einladung auszusprechen, wenn gar keine Versammlung stattfinden könne. Abwarten bis zum Ende der Pandemie sollten die Initiatoren aber auch nicht. Das Arbeitsgericht Mainz setzte daher den Wahlvorstand ein.

Erst wenn der Beschluss rechtskräftig wird, kann aber der gerichtlich bestellte Wahlvorstand die Wahl durchführen. Am Arbeitsgericht Mainz dauerte das Beschlussverfahren in der ersten Instanz etwas mehr als 10 Monate. Arbeitgeber können gegen die Bestellung eines Wahlvorstands Beschwerde beim Landesarbeitsgericht einreichen und könnten sich letztlich über drei Instanzen gegen die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstandes wehren. So können ein bis zwei Jahre vergehen, obwohl die Gründung des Betriebsrates drängt.

Falls sich die Corona-Situation entspannt und Versammlungen im Betrieb wieder erlaubt und zumutbar werden, können Beschäftigte allerdings auch dann noch eine



GEBRAUCHSANWEISUNG



Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durchführen und den Wahlvorstand selbst wählen, wenn ein Arbeitsgericht einen Wahlvorstand bereits bestellt hat. Bis zur Rechtskraft bleibt eine Wahl durch die Belegschaft möglich.

So lange Betriebsversammlungen in den Räumen des Betriebs nicht möglich sind, stellt die Wahl des Wahlvorstandes eine Herausforderung dar.

Das **Arbeitsgericht Weiden** befasste sich in einem Eilverfahren mit einem Wahlvorstand, der auf einem Parkplatz gewählt wurde. Zwischen der Einladung zur Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes und dem geplanten Tag der Versammlung begann ein von der Bayerischen Regierung beschlossener Teil-Lockdown. Der Arbeitgeber stellte die Räumlichkeiten (einen Gasthof) nicht mehr zur Verfügung, und ein kleiner Teil der Belegschaft wählte den Wahlvorstand daher auf dem Parkplatz vor dem Gasthof. Ob diese Wahl anfechtbar war, musste das Gericht im Eilverfahren nicht entscheiden. Für nichtig befand es die Wahl im Freien jedenfalls nicht – die Wahl konnte weitergehen.

Die Nichtöffentlichkeit wird üblicherweise aber als wichtig bewertet. Aktuell können Betriebsversammlungen wegen der Corona-Pandemie gemäß § 129 Absatz 3 BetrVG auch mittels audiovisueller Einrichtungen – zum Beispiel per Videokonferenz – durchgeführt werden, aber nur, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Diese gesetzliche Regelung gilt aktuell nur noch bis zum 30.06.2021. Die inzwischen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz getroffene Anschlussregelung in § 30 BetrVG gilt nicht für Betriebsversammlungen. Es ist noch nicht höchstrichterlich geklärt, ob auch ein Wahlvorstand online gewählt werden darf.

Das **Arbeitsgericht Freiburg** – Kammern Offenburg – befasste sich mit dieser Frage in einem Eilverfahren, mit dem ein Arbeitgeber eine solche Online-Versammlung per einstweilige Verfügung verhindern wollte. Mit Beschluss vom 25.05.2020 entschied das Gericht, dass die Wahl des Wahlvorstandes über eine Videokonferenz nicht von vornherein zur Nichtigkeit des Wahlvorstandes und der Wahl führen werde. Durch Einhaltung gewisser technischer Vorrichtungen müsse sichergestellt werden, dass die Versammlung nicht öffentlich sei.

Ob eine Betriebsratswahl wegen der Bestellung des Wahlvorstandes bei einer Online-Betriebsversammlung anfechtbar ist, musste das Arbeitsgericht in dem Eilverfahren nicht entscheiden. Einen Abbruch der Wahl hätte das Gericht nur dann angeordnet, wenn die Wahl offensichtlich nichtig gewesen wäre.



Fazit

Wenn es noch keinen Betriebsrat gibt, sondern ein Betriebsrat erst gegründet werden soll, ist eine Versammlung nötig, um den Wahlvorstand zu bestimmen. In der Pandemie gibt es Hindernisse, die aber nicht unüberwindlich sind. Eine eindeutige gesetzliche Lösung fehlt noch, und die erstinstanzliche Rechtsprechung zur Wahl während Corona ist nicht einheitlich. Initiatorinnen und Initiatoren einer Betriebsratswahl sollten sich – wie am besten auch außerhalb der Corona-Pandemie – von der Gewerkschaft, Anwälten oder Anwältinnen beraten lassen, um den besten Weg zur Gründung des Betriebsrates zu finden und zu vermeiden, dass sich eine aufwendige Wahl als anfechtbar oder sogar nichtig herausstellt.

»Nichtig« oder »anfechtbar«?

Betriebsratswahlen, bei denen Fehler passiert sind, können im Nachhinein vor Gericht angefochten werden (§ 19 Betriebsverfassungsgesetz). Der Betriebsrat bleibt dabei zunächst im Amt. Das Gericht stellt ggf. fest, dass die Wahl ungültig ist. Es muss dann neu gewählt werden. Bei besonders groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Wahlregeln kann eine Wahl aber auch nichtig sein. Das bedeutet, dass der gewählte Betriebsrat nie existiert hat und all sein Handeln rechtsunwirksam ist. Solche Wahlen, die zu einem nichtigen Betriebsrat führen würden, können auch durch einstweilige Verfügung abgebrochen werden.

Siehe:

- Arbeitsgericht Mainz, Beschluss vom 10.12.2020, Aktenzeichen 9 BV 25/20, Juris; Beschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 TaBV 20/21
- Arbeitsgericht Weiden, Beschluss vom 18.12.2020, Aktenzeichen 3 BVGa 2/20, Juris
- Arbeitsgericht Freiburg, Beschluss vom 25.05.2020, Aktenzeichen 5 BVGa 2/20; die Entscheidung kann bei der Autorin abgefordert werden
- Informationen zu Gesetzesänderungsvorschlägen mit Dokumenten und Video aus der Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales:
www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw20-pa-arbeit-soziales-betriebsraete-840460
- Woraus sich die Befristung des § 129 BetrVG ergibt: Artikel 4 des Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz - BeschSiG);
www.bund-verlag.de/aktuelles~Telefon-und-Videokonferenzen-bis-Ende-Juni-2021-moeglich-~.html



Rechtsanwältin Julia Windhorst

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Wiesbaden,
windhorst@wiesbaden-arbeitsrecht.com

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz nutzen

Gerade in Zeiten der Pandemie

Nie war es in der Gesellschaft und in den Unternehmen so wichtig, Gesundheitsschutzmaßnahmen zu ergreifen, wie jetzt in der Pandemie. Allerdings wurde in dieser Zeit in den Betrieben auch deutlich, dass geeignete und effektive Arbeitsschutzorganisationen und qualitativ gute Gefährdungsbeurteilungen oft fehlten, ganz zu schweigen davon, dass die betrieblichen Hygienekonzepte und Corona-Schutzmaßnahmen ohne Beachtung der Mitbestimmung festgelegt wurden. In diesem Beitrag geht es darum, welche Grundlagen die Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz hat und wie sie durchgesetzt werden kann.



→ Mitbestimmung bei den Corona-Schutzmaßnahmen

Betriebsräte bestimmen bei den erforderlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen mit, auch im Rahmen der Pandemie, wenn es um die Beseitigung oder Verminderung der Infektionsgefahr durch das Corona-Virus geht. Das Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz und den Corona-Verordnungen der Bundesländer. Es erstreckt sich auch auf die Wirksamkeitskontrolle. Auch bezüglich der Arbeitsschutzunterweisungen gibt es ein Mitbestimmungsrecht; es leitet sich aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 12 ArbSchG ab.

In der Regel muss, bevor Maßnahmen geregelt werden, eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) durchgeführt werden. Maßnahmen sind aber auch ohne Gefährdungsbeurteilung zu treffen, soweit die Gefährdung bereits feststeht. In der aktuellen Pandemie gibt es keinen Zweifel darüber, dass eine Gefahr besteht, sich mit dem Virus SARS-CoV-2 anzustecken. Damit steht eine Gefahr für die Gesundheit im Betrieb durch den Kontakt zwischen den Arbeitnehmern – untereinander oder beispielsweise mit Kunden – fest. Dies ergibt sich zum Beispiel aus den Bekanntmachungen und Verordnungen der Bundes- und Länderregierungen und den Stellungnahmen des Robert-Koch-Instituts. Die Gefahr bzw. die Gefährdung bei Kontakt mit einer infizierten Person muss also nicht erst durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden; vielmehr muss vereinbart werden, wie sich diese Ansteckungsgefahr an den konkreten Arbeitsplätzen mit den jeweiligen konkreten Arbeitsbedingungen verhindern oder vermindern lässt.

Die Arbeitgeberin ist also – übrigens vor Aufnahme der Tätigkeit der Arbeitnehmer – verpflichtet, Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Bei der Festlegung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung oder Minderung der Infektionsgefahr am Arbeitsplatz besteht im Rahmen der Pandemie auch ohne Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht, weil dieses Mitbestimmungsrecht bezüglich der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen bereits ausgelöst wird, wenn feststeht, dass eine Gefahr oder zumindest eine Gefährdung vorliegt. Da hier eine Ansteckungsgefahr feststeht, besteht eine Handlungspflicht des Arbeitgebers nach § 3 Absatz 1 ArbSchG. Diese Pflicht folgt außerdem aus § 8 der Biostoffverordnung.

Auch der Bundesminister für Arbeit und Soziales geht in dem SARS-CoV-2-Arbeitschutzstandard vom 22.02.2021 von einer Gesundheitsgefahr aus, wenn es dort heißt:



„Die durch das SARS-CoV-2-Virus hervorgerufene epidemische Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) ist eine Gefahr für die Gesundheit jedes Einzelnen und zugleich für die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Sie betrifft jegliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Aktivität und damit auch die gesamte Arbeitswelt.“

Des Weiteren geht der Bundesminister darin von der vorherigen Beteiligung des Betriebsrats aus, wenn es dort heißt:

„Der Arbeitgeber hat sich bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung von Maßnahmen mit den betrieblichen Interessenvertretungen abzustimmen und ist gehalten, sich von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen oder Betriebsärzten beraten zu lassen.“

Bei der Festlegung der Schutzmaßnahmen sind also die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.



Welchen Regelungsspielraum gibt es für die Betriebsparteien?

Nach dem Arbeitsschutzstandard sind auch die für bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche geltenden Verordnungen oder Allgemeinverfügungen des Bundes und der Länder zum Infektionsschutz und die dort geregelten Anforderungen des Arbeitsschutzes umzusetzen. Diese Verordnungen sind neben § 3 Absatz 1 und § 12 ArbSchG Rahmenvorschriften, die mitbestimmt auszufüllen sind.

Die bundesweite SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom Januar 2021, die danach schon mehrmals geändert wurde, ist eine verbindliche Rechtsvorschrift. In diesen Verordnungen sind viele Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen enthalten, die es betrieblich anzupassen und umzusetzen gilt und die somit im Sinne des § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG ausfüllungsbedürftig sind.

Unter anderem sind zu nennen:

- Überprüfung und Aktualisierung von zusätzlich erforderlichen Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel,
- geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren,
- eine gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren,
- Maßnahmen zur Kontaktreduzierung in Pausenbereichen,
- bei betriebsbedingten Zusammenkünften mehrerer Personen durch geeignete Schutzmaßnahmen den Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen oder sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen,
- den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen (diese Pflicht ist inzwischen von der Verordnung in das Infektionsschutzgesetz übergegangen, dort § 28b Absatz 7),
- bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen durch mehrere Personen Maßnahmen zu treffen, um die Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person einzuhalten,
- bei Nicht-Einhaltung der Mindestfläche durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen, geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen, Tragepflicht von Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken für alle anwesenden Personen, sowie sonstige im Hygienekonzept ausgewiesene Maßnahmen,
- Beschäftigte in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen,
- zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen,
- Erstellung eines Hygienekonzepts mit den erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz,
- Zurverfügungstellung von medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nase-Schutz).

Dies zeigt den Regelungsbedarf, den der Betriebsrat durch eine mit dem Arbeitgeber abzuschließende Betriebsvereinbarung abdecken kann und sollte.

Durch die Verweisungen der jeweiligen Länder-Verordnungen auf die allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften und -standards in Verbindung mit der branchenspezifischen Konkretisierung der Unfallversicherungsträger sind auch die dort enthaltenen ausfüllungsbedürftigen Regelungen durch den Betriebsrat mitzubestimmen. So kommt zum Beispiel die Regelung zur Umsetzung der Corona-Tests im Betrieb ergänzend hinzu. Beispielsweise sollen nach § 10j der Hamburger Corona-Verordnung Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an ihrem Arbeitsplatz anwesend sind, zweimal pro Woche ein Angebot über einen kostenlosen Schnelltest unterbreiten und diese Testungen organisieren. Wie dies zu organisieren ist und wie die erhobenen Daten verarbeitet werden, unterliegt somit der Mitbestimmung.

Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Sofern der Arbeitgeber den Betriebsrat bei den Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht beteiligt hat, ergeben sich Probleme aus dem bestehenden Zeitdruck: Die Pandemie bleibt bestehen und entwickelt sich sogar weiter, und die Umsetzung von Schutzmaßnahmen duldet keinen Aufschub. Die gewohnten Möglichkeiten zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte sind daher etwas eingeschränkt.

Die einstweilige Verfügung

Fraglich ist, ob der Betriebsrat den Arbeitgeber durch eine einstweilige Verfügung zwingen kann, nicht mitbestimmte Gesundheitsschutzmaßnahmen zu unterlassen oder Arbeitnehmer ohne ausreichende Schutzmaßnahmen erst gar nicht zu beschäftigen.

Untersagung der Aufnahme der Arbeit

Nach der Rechtsprechung einiger Instanzgerichte kann der Betriebsrat nicht erreichen, dass dem Arbeitgeber untersagt wird, die Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung ohne ausreichende Schutzmaßnahmen anzuweisen. Die Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG zielt auf die Regelung von Gesundheitsschutzmaßnahmen und nicht auf die Erbringung der Arbeitsleistung bzw. deren Verhinderung. Diese Argumentation übersieht, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Betrieb und die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass die Erbringung der Arbeitsleistung ohne Gefahren oder Gefährdungen für die Gesundheit der Arbeitnehmer möglich ist (siehe auch § 618 BGB). Diesen Zustand zu erreichen, ist auch Sinn und Zweck der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, weil er keine mitbestimmten Schutzmaßnahmen ergreift, so muss auch die Erbringung der Arbeitsleistung unterbleiben. Auch bei nicht mitbestimmten Überstunden besteht die Möglichkeit, die Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb der vom Betriebsrat genehmigten Arbeitszeit zu untersagen.



Untersagung von nicht mitbestimmten Schutzmaßnahmen

Ebenso können nach Auffassung der Instanzgerichte ungenügende, nicht mitbestimmte Schutzmaßnahmen nicht durch eine einstweilige Verfügung untersagt werden, da nach Auffassung der Gerichte ungenügende Maßnahmen besser sind als überhaupt keine Schutzmaßnahmen. Die nicht mitbestimmten Schutzmaßnahmen würden durch die fehlende Durchführung der Mitbestimmung nicht rechtswidrig oder unwirksam. Die Gerichte argumentieren, dass dem Betriebsrat ja nicht verwehrt sei, über die Einigungsstelle bessere Schutzmaßnahmen durchzusetzen.

Erzwingung der Durchführung der vereinbarten Schutzmaßnahmen

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ein bestimmtes Hygienekonzept oder bestimmte Schutzmaßnahmen vereinbart hat und sich dann an diese Vereinbarung nicht hält. Dann kann der Betriebsrat auch im Wege der einstweiligen Verfügung die Einhaltung dieser Schutzmaßnahmen durchsetzen. Denn mit einer Betriebsvereinbarung geht auch ein Anspruch auf deren Durchführung einher (§ 77 Absatz 1 BetrVG). Die Eilbedürftigkeit lässt sich in diesem Fall aufgrund der aktuellen Gefahrensituation gut begründen.

Die Einigungsstelle

Das Kerninstrument des Betriebsverfassungsgesetzes, um Meinungsverschiedenheiten zu lösen, ist die Einigungsstelle (§ 87 Absatz 2, § 76 BetrVG). Das erforderliche Mitbestimmungsrecht besteht in Bezug auf Corona-Schutzmaßnahmen offensichtlich. Um die Einigungsstelle anzurufen, muss der Betriebsrat zunächst bestimmte eigene Vorstellungen und Forderungen dazu haben, wie die Ansteckungsgefahr gemindert werden soll. Diese Vorstellungen sollte er möglichst schriftlich konkretisieren und dem Arbeitgeber zügig vorlegen, denn die Zeit ist im Rahmen der Pandemie

ein wichtiger Faktor. Jegliches Verzögern der betrieblichen Verhandlungen kann für die Arbeitnehmer zu einer Gefahr für ihre Gesundheit werden. Der Betriebsrat sollte für die Verhandlungstermine kurze Fristen setzen und konsequent und zügig entscheiden, ob es mit dem Arbeitgeber überhaupt zu einer Einigung kommen kann. Entsteht das subjektive Gefühl auf Seiten des Betriebsrats, dass der Arbeitgeber keine Einigung will, oder lehnt er bedeutende Vorschläge von Schutzmaßnahmen ab oder verzögert gar die Verhandlungen, sollte der Betriebsrat die Verhandlungen für gescheitert erklären und die Einigungsstelle gerichtlich einsetzen lassen. Da ein gerichtliches Einsetzungsverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung bis zu zwei Monate dauern kann, ist Eile auf Seiten des Betriebsrats geboten.

Fazit

Betriebsräte können bei den Corona-Schutzmaßnahmen umfangreich mitbestimmen, auch ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung. Die bestehenden rechtlichen Regeln lassen viel Spielraum dafür, von den Betriebsparteien anhand der Gegebenheiten im Betrieb konkretisiert zu werden. Wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmung allerdings nicht beachtet, sind einstweilige Verfügungen eher schwierig zu bekommen. Erfolgversprechender ist es, zügig mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und dann, wenn es nicht vorangeht, die Einigungsstelle zu nutzen.

Siehe:

- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) in jeweils aktueller Fassung:
www.gesetze-im-internet.de/corona-arbschv/
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard:
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Zur Mitbestimmung bei feststehenden Gefährdungen: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.08.2019, Aktenzeichen 1 ABR 6/18, www.bundesarbeitsgericht.de
- Kein Beschäftigungsverbot durch einstweilige Verfügung: Arbeitsgericht Hannover, Beschluss vom 15.05.2020, Aktenzeichen 12 BVGa 4/20; die Entscheidung kann beim Autor abgefordert werden
- Anspruch auf Durchführung vereinbarter Schutzmaßnahmen, Durchsetzung mit einstweiliger Verfügung: Arbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 29.07.2020, Aktenzeichen 23 BVGa 2/20; die Entscheidung kann beim Autor abgefordert werden
- Einsetzung einer Einigungsstelle zur Regelung eines Besuchskonzepts im Krankenhaus: Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 22.01.2021, Aktenzeichen 9 TaBV 58/20, www.justiz.nrw.de



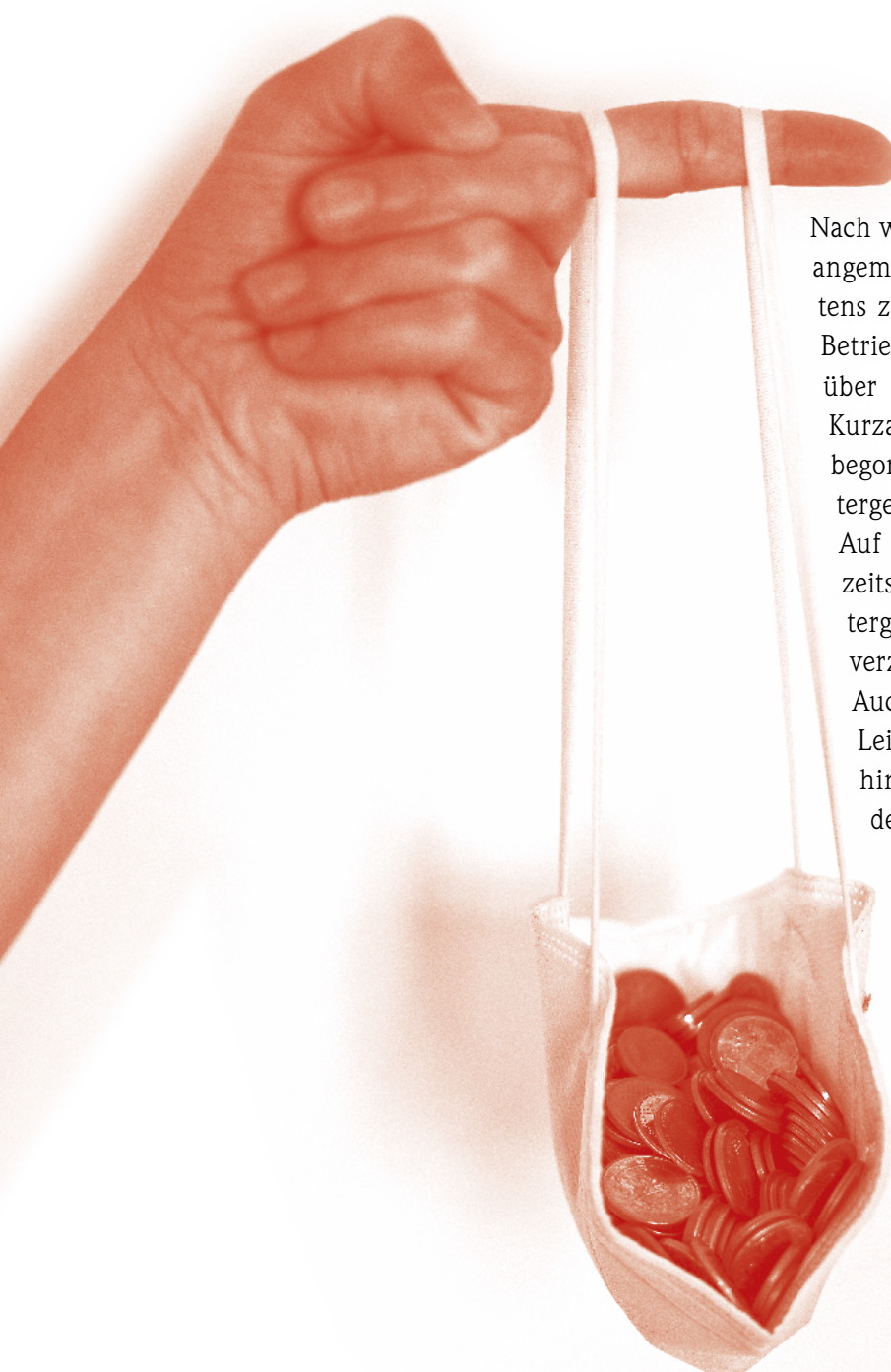
Rechtsanwalt Manfred Wulff

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg,
wulff@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

Regelungen zum Kurzarbeitergeld

Corona-Update

Weniger Arbeit, weniger Verdienst, Ausgleich durch die Arbeitsagentur – das ist das Prinzip des Kurzarbeitergelds. Kurzarbeit entlastet die Arbeitgeber/-innen von Personalkosten, wenn Arbeit ausfällt. Wegen der Corona-Pandemie wurden dazu Sonderregelungen erlassen, die die Kurzarbeit erleichtern. Diese waren überwiegend bis zum 31.12.2020 befristet. Da die Corona-Pandemie andauert, haben Bundesregierung und Gesetzgeber gehandelt und die Sonderregelungen verlängert. Damit gelten die aktuellen Regelungen weitgehend bis Ende 2021.



Verlängerung des vereinfachten Zugangs

Nach wie vor gilt, dass Kurzarbeit bereits angemeldet werden kann, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall von über zehn Prozent betroffen sind. Die Kurzarbeit muss bis zum 30.06.2021 begonnen worden sein (§ 1 Kurzarbeitergeldverordnung – KugV).

Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird weiterhin vollständig verzichtet (§ 1 KugV).

Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können weiterhin Kurzarbeitergeld erhalten, wenn der Beschäftigungsbetrieb bis zum 30.06.2021 Kurzarbeit einführt (§ 3 KugV).

Entlastungen für Arbeitgeber/-innen

Dass während der Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form vollständig erstattet werden, gilt bis zum 30.06.2021 (§ 2 Absatz 1 KugV). Vom 01.07. bis zum 31.12.2021 werden die Sozialversicherungsbeiträge zu 50 Prozent erstattet, wenn mit der Kurzarbeit bis zum 30.06.2021 begonnen wurde.

Berufliche Qualifikationsmaßnahmen

Arbeitgeber/-innen, die ihren Beschäftigten während der Kurzarbeit berufliche Weiterbildung ermöglichen, erhalten eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.07.2023. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung während der Kurzarbeit begonnen wird, Träger und Maßnahme nach dem SGB III zugelassen sind und die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert oder nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz durchgeführt wird. Zusammen mit der bis Ende 2021 befristeten pandemiebedingten Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeit können Arbeitgeber/-innen somit bis zum 31.12.2021 weiterhin eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

Darüber hinaus werden Arbeitgeber(inne)n für Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III bis zum 31.07.2023 auch die Lehrgangskosten abhängig von der Betriebsgröße pauschal in Höhe von 15 bis 100 Prozent erstattet.

Verlängerte Bezugsdauer: 24 Monate

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen haben, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31.12.2021, verlängert. Die Bezugsdauer kann durch eine vorübergehende Vollbeschäftigung unterbrochen werden. Wenn im Anschluss wieder Kurzarbeitergeld gewährt wird, wird die Bezugsdauer um diesen Zeitraum verlängert.

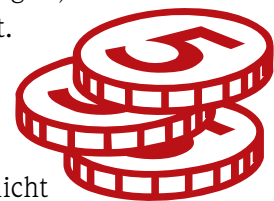
Erhöhtes Kurzarbeitergeld: 70, 77, 80, 87 Prozent

Wenn Beschäftigte in Kurzarbeit einen Entgeltausfall von mindestens 50 Prozent haben, wird das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat – gerechnet ab März 2020 – von 60 bzw. 67 Prozent (für Haushalte mit Kindern) auf 70 bzw. 77 Prozent angehoben (§ 421c Abs. 2 SGB III).

Ab dem siebten Monat Kurzarbeit steigt das Kurzarbeitergeld auf 80 Prozent (87 Prozent für Haushalte mit Kindern) des entfallenen Nettoentgelts. Diese Regelungen wurden ebenfalls bis zum 31.12.2021 für alle Beschäftigten verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 30.06.2021 entstanden ist.

Nebenverdienst

Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen, geringfügig entlohnerten Beschäftigung wird bis zum 31.12.2021 nicht angerechnet, verbleibt den Beschäftigten also als zusätzliches Einkommen neben dem Kurzarbeitergeld.



Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld waren bisher steuerpflichtig. Der Gesetzgeber hat eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber jedoch vorübergehend steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 28a EStG).

Demnach sind Zuschüsse der Arbeitgeber/-innen zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei.

Die Regelung wurde mit dem Jahressteuergesetz 2020 um ein Jahr verlängert. Sie gilt nun für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2022 enden.

Fazit

Im Wesentlichen gelten die krisenbedingten Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld erst einmal weiter. Mit den Details müssen sich die Betriebsräte befassen, wenn es darum geht, eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit zu verlängern oder neu abzuschließen. Dann werden die Fristen und Stichtage, die unübersichtlich in verschiedenen Gesetzen geregelt sind, eine Rolle in den Verhandlungen spielen. Aber auch, wenn Entlassungen im Raum stehen, ist es gut, wenn der Betriebsrat die Möglichkeiten der Kurzarbeit kennt: Kurzarbeit ist vorrangig vor betriebsbedingten Kündigungen.

Siehe:

- Kurzarbeitergeldverordnung (KugV): www.gesetze-im-internet.de/kugv/
- Hinzuverdienst durch geringfügige Beschäftigung: www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/verlaengerung-kurzarbeitergeld-1774190; www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html
- Steuerfreiheit der Aufstockung des Kurzarbeitergelds: www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_IV/19_Legislaturperiode/Gesetze_Verordnungen/2020-12-28-JStG-2020/0-Gesetz.html



Rechtsanwältin Svenja Meergans, Hannover

meergans@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

Zur Beachtung

- Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Laura Krüger, Wolfgang Daniels*

Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempff*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*, Simon Dilcher*, Carolin Warnecke, Anna Harms

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2 - 6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoc.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Olivia Günter, Annika Wheeler*, Svenja Meergans, Christine Matern,
Detlef Fricke, Norbert Schuster, Eva Büchele*, Sebastian Stoffregen*

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Dietrich Manstetten*, Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*,
Marius Schaefer*

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Christine Zedler*,
Anne-Kathrin Rothhaupt*

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best, Alexander Peters

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann, Kristina Strunk

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

info@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht – Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Severith*,
Michael Wald*, Jan Tretow

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610 | Fax: 0621 86246129

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl & Weise – Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*,
Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich-Weber* (auch Fachanwältin für Sozialrecht
und Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Julia Deiss

Berater der Kanzlei: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M.,
Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Judith Briegel*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner*, Sebastian Lohneis*,
Sabrina Eckert, Tobias Hassler, Natalie Klimsa;
Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß*, Jürgen Markowski* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

- ➔ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten
- **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 65066699
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
- Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren