

Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit / Homeoffice – alles neu oder nur geschickte Brand Strategy zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz?

Ausgabe 34, November 2021

**Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist mit Wirkung zum 18.06.2021 in Kraft getreten. Neben diversen weiteren Änderungen sieht das neue Gesetz in § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, vor. Das Thema rückt immer mehr in den Vordergrund, nachdem das neue Gesetz seit paar Monaten in Kraft getreten ist, doch was hat sich geändert?**

Nach der Gesetzesbegründung liegt mobile Arbeit grundsätzlich vor, wenn Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb der Betriebsstätte erbringen. Darüber hinaus ist aber auch erforderlich, dass Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch oder aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber außerhalb des Betriebs tätig werden. Mobile Tätigkeiten, die nicht mittels Informations- oder Kommunikationstechnik erbracht werden können, wie beispielsweise Fahrer- oder Botentätigkeiten, unterfallen nicht dem Mitbestimmungsrecht. Umgekehrt umfasst das Mitbestimmungsrecht sowohl regelmäßige als auch anlassbezogene mobile Arbeit.

**Wie die Gesetzesbegründung klarstellt, werden Arbeitgeber auch nach der Einführung von § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG weiter allein über die Frage entscheiden, „Ob“ mobile Arbeit eingeführt wird, erst bei der Frage nach dem „Wie“ sind Betriebsräte einzubeziehen.**

Zudem ist das Mitbestimmungsrecht nur eröffnet, wenn ein kollektiver Tatbestand vorliegt, d. h. Betriebsräte können nicht eingreifen, sofern nur ein einziger Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten möchte, dies aber vom Arbeitgeber verweigert wird.

Zur mitbestimmungsfähigen inhaltlichen Ausgestaltung der mobilen Arbeit gehören z. B. der zeitliche Umfang der mobilen Arbeit, Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Regelungen über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann. Es können auch Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte getroffen werden. Doch auch wenn Betriebsräte über diese Punkte ein Mitbestimmungsrecht besitzen, können sie - wie erwähnt - die Einführung von mobiler Arbeit nicht zwingen.

Und das ist jetzt besser?

Unklar sind die Grenzen des Anwendungsbereichs des neuen Mitbestimmungstatbestands. Zum einen bieten die bisherigen Mitbestimmungstatbestände des § 87 BetrVG den Betriebsräten bereits weitreichende Möglichkeiten, Einfluss auf die Ausgestaltung der mobilen Arbeit zu nehmen. So sind § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG u. a. einschlägig, wenn es um die Einräumung von Kontrollmöglichkeiten oder die Frage der privaten Nutzung von Mobiltelefonen oder Computern geht.

Die Gestaltung der vertraglichen Arbeitszeit ist von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG umfasst.

Bei gestaltenden Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beim mobilen Arbeiten ist § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG relevant.

Zum anderen ist bisher nicht ersichtlich, wo das neue Mitbestimmungsrecht endet.

Allerdings ist die Neuregelung nicht völlig bedeutungslos. Sie schließt die in diesem Bereich trotz allem noch bestehende Regelungslücken. **Wichtig:** Letzten Endes kommt es aber auf die Grenzziehung zwischen dem mitbestimmungsfreien „Ob“ und dem mitbestimmungspflichtigen „Wie“ an, denn je großzügiger man das Mitbestimmungsrecht ausgestaltet, desto eher gewinnen Betriebsräte über § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG auch Einfluss auf die grundlegende Entscheidung darüber, ob und inwieweit im Betrieb mobil gearbeitet werden soll.

**Ganz unabhängig von dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 BetrVG muss immer aber auch der § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG im Fokus bleiben. Danach hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer auch eingehalten werden. Schreibt also der Gesetzgeber (z. B. in der Arbeitsschutzverordnung) die Pflicht zur Einführung von mobilem Arbeiten / Homeoffice vor, dann hat der Betriebsrat ab diesem Moment auch einen Einfluss auf das „Ob“ und kann die Einführung durchsetzen.**

Wichtig ist auch immer, zwischen mobilem Arbeiten und Homeoffice zu unterscheiden, da sich hieran unterschiedliche Rechtsfolgen knüpfen.

Gerne stehen wir Ihnen beratend zur Seite. Darüber hinaus bieten wir dazu auch Inhouse-Schulungen an. Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, können Sie sich gerne bei uns melden. Fordern Sie kostenlos und unverbindlich Ihr Angebot für eine Inhouse-Schulung an. Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an: [welcome@draxinger-law.de](mailto:welcome@draxinger-law.de)

**Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog](#) unter [www.draxinger-law.de](http://www.draxinger-law.de)**