

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Betriebsbegriff
3. Einführung von Telearbeit/Homeoffice
 - 3.1 Allgemeiner Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG
 - 3.2 Mitbestimmung bei der Arbeitszeit
 - 3.3 Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 90 BetrVG bei der Arbeitsplatzgestaltung
 - 3.4 Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 92 BetrVG bei der Personalplanung
 - 3.5 Initiativrecht nach § 93 BetrVG bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen
 - 3.6 Mitbestimmungsrechte nach § 95 BetrVG bei Auswahlrichtlinien
 - 3.7 Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 111 BetrVG bei Betriebsänderungen
4. Durchführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit
5. Beendigung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit

Information

1. Allgemeines

Telearbeiter bzw. Beschäftigte im Homeoffice mit (individualrechtlichem) Arbeitnehmerstatus unterfallen nach § 5 BetrVG dem Betriebsverfassungsgesetz, wenn nicht eine der Ausnahmen des § 5 Abs. 2, 3 BetrVG vorliegt. Gleiches gilt für Heimarbeiter, die in der Hauptsache für einen Betrieb arbeiten. Freie Mitarbeiter und freie Unternehmer fallen nicht unter den Geltungsbereich des BetrVG, und zwar auch dann nicht, wenn sie arbeitnehmerähnlich sind (wegen der Besonderheiten vertraglicher Gestaltungen siehe: Telearbeit - Vertragsrecht). Deutsches Betriebsverfassungsrecht ist auf einen im Ausland tätigen Telearbeiter anwendbar, wenn sich seine Tätigkeit als "Ausstrahlung" des Inlandsbetriebs darstellt (BAG, 07.12.1989 - 2 AZR 228/89).

Telearbeiter bzw. Beschäftigte im Homeoffice im Arbeitnehmerstatus haben nach dem Betriebsverfassungsgesetz die gleichen Rechte wie sonstige Arbeitnehmer. Telearbeitnehmer sind für den Betriebsrat wahlberechtigt (§ 7 BetrVG) und wählbar (§ 8 BetrVG). Die Zeit der Teilnahme an Betriebs- und Abteilungsversammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Telearbeitern mit Arbeitnehmerstatus gem. § 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG wie Arbeitszeit zu vergüten. Fahrkosten, die den Telearbeitern mit Arbeitnehmerstatus durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten (§ 44 Abs. 1 Satz 3, 2. Halbsatz BetrVG). Soweit im Einzelfall erforderlich sind sie berechtigt, während der Arbeitszeit und ohne Minderung des Arbeitsentgelts Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen oder auf sonstige Weise, z.B. durch Kommunikation mithilfe von Telefon oder E-Mail, diesen in Anspruch zu nehmen (§ 39 Abs. 3 BetrVG). Soweit die hier behandelten Themenbereiche in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind, sind deren Regelungen zu beachten.

2. Betriebsbegriff

Für die Zugehörigkeit zur Betriebsverfassung ist nach der Rechtsprechung des BAG nicht die räumliche, sondern die organisatorische Einbindung des externen Arbeitsplatzes in den Betrieb entscheidend. Fälle der Telearbeit in arbeitgebereigenen Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros sind daher wie herkömmliche Filialen oder Betriebsniederlassungen als betriebliche Arbeitsplätze anzusehen. Bei den anderen Formen der Telearbeit erfolgt die betriebsverfassungsrechtliche Einordnung unter Zugrundelegung des allgemeinen Betriebsbegriffes.

Ein Betrieb ist danach eine organisatorische Einheit zur Erreichung arbeitstechnischer Zwecke, innerhalb derer ein Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern, mithilfe von sachlichen oder immateriellen Mitteln,

bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung von Eigenbedarf erschöpft (BAG, 22.01.2009 - 6 AZR 922/07). Es kommt in erster Linie auf die Einheit der Organisation an, weniger auf die Einheitlichkeit der arbeitstechnischen Zweckbestimmung. Eine Beschränkung auf das bloße Betriebsgelände ist nicht möglich.

Bei Online-Telearbeitsplätzen wird diese organisatorische Eingliederung des Telearbeitnehmers auf Grund der ständigen Telekommunikationsverbindung regelmäßig zu bejahen sein. Selbst bei Offline-Telearbeitsplätzen wird häufig die Voraussetzung der organisatorischen Einbindung gegeben sein und somit betriebliche Arbeitsplätze vorliegen (vgl. dazu auch: BAG, 24.02.1976 - 1 ABR 62/75 ; BAG, 17.02.1983 - 6 ABR 64/81 ; BAG, 07.12.1988 - 7 ABR 10/88).

3. Einführung von Telearbeit/Homeoffice

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat keine Rechte an die Hand, eine geplante Einführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit an sich zu verhindern. Ihm stehen aber schon in der **Einführungsphase zahlreiche Informations-, Beratungs- und Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** zur Verfügung.

Für den Arbeitnehmer dagegen handelt es sich in der Regel um eine **Versetzung**, die der Arbeitgeber entweder im Wege seines Weisungsrechts ausprechen kann oder andernfalls im Wege einer Änderungskündigung durchsetzen muss. Mit der Einführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit verändert sich in der Regel das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers. Seine Aufgabe und Verantwortung sowie seine Einordnung in den Arbeitsablauf im Betrieb werden grundlegend geändert.

Dieselben Rechte wie bei der Einführung von Telearbeit bzw. von Arbeit im Homeoffice hat der Betriebsrat auch bei der **Durchführung** von Telearbeit (sich dazu weiter unten unter 4. Durchführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit).

3.1 Allgemeiner Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG

Dem Betriebsrat wird neben den allgemeinen Aufgaben in § 80 Abs. 1 BetrVG in § 80 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG ein allgemeiner Informationsanspruch eingeräumt, wonach er rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu unterrichten ist. Bei der Einführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit ist dabei erforderlich, dass Informationen durch den Arbeitgeber schon im Planungsstadium fließen, um dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, unter Ausschöpfung seiner Mitwirkungsrechte auf die Entscheidung einzuwirken und Alternativvorschläge einbringen zu können. Auf Verlangen sind ihm jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat hat grundsätzlich auf der Grundlage von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Zugangsrecht zu allen von Arbeitnehmern zu besetzenden oder besetzten Telearbeitsplätzen. Soweit es die Wohnung eines Telearbeiters (Homeoffice) betrifft, kann dieser jedoch den Zugang verweigern, es sei denn in seinem Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung ist ein Zugangsrecht zwingend geregelt.

Basierend auf diesem allgemeinen Informationsrecht kann sich der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Einführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit einen ersten Überblick darüber verschaffen, in

- welchem Umfang mit Telearbeit/Homeoffice-Arbeit zu rechnen ist,
- wie die konkrete Ausgestaltung erfolgen soll und
- mit welchen Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation gerechnet werden muss.

Aufgabe des Betriebsrats ist es insbesondere während und nach der Einführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit, über die Durchführung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen. Speziell bei von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit erlangen in diesem Zusammenhang die Normen zum Arbeitsschutz (Arbeitsschutzgesetz , Arbeitszeitgesetz aber auch die Bildschirmarbeitsverordnung) besondere Bedeutung (wegen der Einzelheiten zu diesem Themenkomplex vgl. eingehend: Telearbeit - Arbeitsschutz).

3.2 Mitbestimmung bei der Arbeitszeit

Wesentliche Vorschriften zur Arbeitszeit, die bei der Telearbeit und insbesondere bei der Arbeit im Homeoffice der Arbeitgeber beachten muß, sind folgende Vorschriften im Arbeitszeitgesetz zu den

- Höchstarbeitszeiten (§ 3 ArbZG),
- Ruhepausen (§ 4 ArbZG) und
- Ruhezeiten (§ 5 ArbZG).

Nach der **gesetzlichen Definition** in § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG ist **Arbeitszeit** i.S.d. Gesetzes "die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen".

D.h. es gibt danach **keine Zwischenstufen zwischen Arbeit und Freizeit**; jede außerhalb der Arbeitszeit verbrachte Zeit ist Ruhezeit. Ausgenommen hiervon sind die Sonderfälle wie Wegezeiten, Dienstreisen, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft.

Diese **gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind zwingender Natur**; d.h. dass sie den Arbeitnehmer auch gegen dessen entgegengesetzten Willen schützen und diesem keine selbstgewählte Arbeitszeitgestaltung gegen zwingende Arbeitszeitvorschriften erlauben.

So muss er auch im Homeoffice die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbZG einhalten, mit erlaubter Verlängerungsmöglichkeit gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbZG .

Bei solchen **zwingenden Vorschriften** zur Regelungen der Arbeitszeit hat der Betriebsrat **keine** - mithilfe der Einigungsstelle - **erzwingbare Mitbestimmung**; ebensowenig wenn die Tarifvertragsparteien eine abschließende Regelung zu der betreffenden Arbeitszeithematik getroffen haben (BAG, 24.04.2007 - 1 ABR 47/06).

Dagegen hat der Betriebsrat in Arbeitszeitfragen - soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht - in **folgenden Angelegenheiten** ein - mithilfe der Einigungsstelle - **erzwingbares Mitbestimmungsrecht**:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen (§ 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG),
- Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG),
- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr.3 BetrVG).

Vgl. dazu weiter im Einzelnen unter:

Telearbeit - Allgemeines Telearbeit - Mitbestimmung

3.3 Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 90 BetrVG bei der Arbeitsplatzgestaltung

Mit der Einführung von Telearbeit ist typischerweise die Einflussnahme auf den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf verbunden, auch erfolgt die Arbeit in der Regel unter Verwendung eines Computers und der elektronischen Datenverarbeitung. Hier greifen die Unterrichtsrechte des § 90 Abs. 1 BetrVG und die Beratungsrechte des § 90 Abs. 2 BetrVG für den Betriebsrat ein.

3.4 Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 92 BetrVG bei der Personalplanung

Die Einführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit geht i.d.R. mit allgemeinen personellen Angelegenheiten einher, sodass auch die Generalklausel des § 92 BetrVG Anwendung findet. Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

3.5 Initiativrecht nach § 93 BetrVG bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Generell, aber insbesondere wenn das Interesse der Arbeitnehmer an der Telearbeit bzw.der Homeoffice-Arbeit größer als das Angebot ist, kann der Betriebsrat gem. § 93 BetrVG verlangen, dass

Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden.

3.6 Mitbestimmungsrechte nach § 95 BetrVG bei Auswahlrichtlinien

In § 95 BetrVG sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich von Auswahlrichtlinien normiert. Nach § 95 Abs. 1 BetrVG bedürfen Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats. In Betrieben mit bis zu 500 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber allein entscheiden, ob er Auswahlrichtlinien aufstellen will; der Betriebsrat hat hier kein Initiativrecht. Dabei sind Auswahlrichtlinien abstrakt generelle Regeln, die bei personellen Einzelmaßnahmen zugrunde gelegt werden. Bei einem Anforderungsprofil wie einer detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung - beispielsweise eines einzelnen Telearbeitsplatzes bzw. Homeoffice-Arbeitsplatzes - können keine Auswahlrichtlinien angenommen werden.

Der Betriebsrat hat dies bezüglich nur das Initiativrecht aus § 93 BetrVG, nicht aber das Mitbestimmungsrecht aus § 95 BetrVG (vgl. dazu: BAG, 31.05.1983 - 1 ABR 6/80; BAG, 31.01.1984 - 1 ABR 63/81 und BAG, 14.01.1986 - 1 ABR 82/83).

In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat sogar gem. § 95 Abs. 2 BetrVG verlangen, dass Auswahlrichtlinien über die bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkten aufgestellt werden.

Weitere Beteiligungsrechte können sich außerdem aus § 99 Abs. 1 BetrVG ergeben: Wird einem bisher in den Büroräumen des Arbeitgebers tätigen Mitarbeiter ein Homeoffice-Arbeitsplatz zugewiesen, bedarf diese regelmäßig als Versetzung i.S.d. § 95 Abs. 3 BetrVG zu qualifizierende personelle Einzelmaßnahme der Zustimmung des Betriebsrats.

3.7 Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 111 BetrVG bei Betriebsänderungen

Wenn die Einführung von Telearbeit/Homeoffice z.B. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen bedeutet oder die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren, dann kann dies eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG bedeuten. Dem Betriebsrat stehen dann in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern Unterrichts- und Beratungsrechte zu (vgl. vertiefend: Betriebsänderung).

4. Durchführung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit

Da es sich bei den Telearbeitsverhältnissen um "normale" Arbeitsverhältnisse auch im Sinne der Betriebsverfassung handelt, stehen dem Betriebsrat auch bei Durchführung der Telearbeit alle im Betriebsverfassungsgesetz normierten Mitbestimmungs-, **Beteiligungs- und Informationsrechte** zu.

Zu den wichtigsten Mitbestimmungsrechten im Rahmen von Telearbeit zählen die

- **Mitbestimmung bei der Arbeitszeit** nach § 87 Abs. 1 Nrn. 2, 3 BetrVG,
- **Mitbestimmung bei technischen Kontrolleinrichtungen** nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG,
- **Mitbestimmung bei der Unfallverhütung** nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG,
- **Mitbestimmung bei der Lohngestaltung** nach § 87 Abs. 1 Nrn. 10 und 11 BetrVG und
- **Mitbestimmung bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit** nach § 91 BetrVG.

Zu Einzelheiten vgl. Betriebsrat - personelle Angelegenheiten und Betriebsrat - soziale Angelegenheiten.

5. Beendigung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit

Die Beendigung einer Vereinbarung von Telearbeit/Homeoffice-Arbeit und damit verbunden die Weiterarbeit an einem Arbeitsplatz im Betrieb stellt regelmäßig eine **Versetzung** gem. § 95 Abs. 3 BetrVG dar bei der der Betriebsrat in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern gem. 99 BetrVG mitzubestimmen hat in Form von Unterrichts-, Auskunfts-, Einsichts- und

Zustimmungsverweigerungsrechten.

Im Falle eines Bankmitarbeiters, der 40 % seiner Arbeitszeit an seinem häuslichen Telearbeitsplatz verbrachte, hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf, 10.09.2014 - 12 Sa 505/14) festgestellt, dass in dem beabsichtigten Entzug der alternierenden Telearbeit, d.h. der Aufgabe der außerbetrieblichen Betriebsstätte und der vollständigen Rückkehr zur betrieblichen Arbeitsstätte, die dauerhafte, d.h. länger als einen Monat währende, Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs liegt und es sich deshalb um eine Versetzung gem. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG handelt.

Ohne die alternierende Telearbeit/Homeoffice-Arbeit verändert sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Mitarbeiters aus der Sicht eines betrieblichen Betrachters. **Aufgabe und Verantwortung des Mitarbeiters und dessen Einordnung in den Arbeitsablauf der Bank werden grundlegend geändert.** Dies ergibt sich nicht aus der örtlichen Verlagerung der Tätigkeit. Entscheidend sind - so das LAG Düsseldorf - vielmehr die typischen Pflichten des Arbeitnehmers im Rahmen der Telearbeit, wie sie sich auch in der für ihn geltenden EV Telearbeit 2005 zeigen. Es wird in der Wohnung des Mitarbeiters eine Arbeitsstätte vorgehalten. Diese muss den arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen entsprechen. Der Arbeitnehmer ist als Wohnungsinhaber zudem verkehrssicherungspflichtig für die außerbetriebliche Arbeitsstätte. Er muss außerdem den Datenschutz an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte sicherstellen. Die Nutzung der vertraglich vereinbarten außerbetrieblichen Arbeitsstätte ist etwas grundlegend anderes als die Nutzung einer betrieblichen Arbeitsstätte. Der Mitarbeiter ist völlig anders in die Aufgabenerfüllung, d.h. in den Betriebsablauf eingebunden. Die funktionale Erbringung der Arbeitsleistung ist ohne außerbetriebliche Arbeitsstätte eine völlig andere.

Da die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats gem. § 95 Abs. 3 Satz 1 i.V.m. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG fehlte, war die vom Arbeitgeber ausgesprochene Beendigung der alternierenden Telearbeit schon aus diesem Grunde unwirksam.