

Kanzlei Stähle – Newsletter



3. Corona-Welle

Letzte Chance zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und Home-Office

Viele Arbeitnehmer leiden zwar unter den Einschränkungen erzwungenen Home-Offices. Umgekehrt verschafft mobiles Arbeiten Freiheiten, die viele auch nach der Pandemie gerne beibehalten wollen. Betriebsräten, Personalvertretungen und Mitarbeitervertretungen, denen es bis dato noch nicht gelungen ist, eine Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten abzuschließen, haben in der 3. Welle der Corona-bedingten Einschränkungen und aktuell bestehenden Home-Office-Regelungen vermutlich eine letzte, starke Chance, den Mitarbeitern mobiles Arbeiten auch über die Pandemie hinaus zu erhalten.

Wird Home-Office komplett abgeschafft und sind alle Mitarbeiter wieder dauerhaft am Betriebssitz, besteht kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, um die Sache auch zukünftig z. B. so zu regeln, dass zumindest z. B. ein Tag in der Woche von zu Hause aus gearbeitet werden kann.

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork
Rechtsanwalt

Belziger Straße 74
10823 Berlin
Tel.: (030) 853 50 65
Fax: (030) 853 44 33
E-Mail:
info@kanzlei-staehle.de
www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Solange aber noch im Home-Office gearbeitet wird, gibt es zahlreiche Ansätze für Betriebsräte, die Mitbestimmungsrechte zu erzwingen, um so in der Summe die Sache in eine Betriebsvereinbarung zu gießen. Diese muss dann so ausgestaltet sein, dass auch in der Zeit nach der Pandemie die Möglichkeit als solche, sicher in geringerem Umfang, erhalten bleibt.

Druck kann der Betriebsrat gegenwärtig ausüben, da das Schicken in das Home-Office als personelle Einzelmaßnahme nach § 95 Abs. 3 BetrVG, also als Versetzung beurteilt werden muss und daher der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 99 BetrVG unterliegt. Auch das dauerhafte Zurückrufen an den betrieblichen Arbeitsplatz ist eine Versetzung und unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Besonderheiten der Arbeitszeitregelung im Home-Office, etwa besondere Kernarbeitszeiten, Reaktionszeiten, Regelungen zu Präsenztagen und Festlegungen im Hinblick auf gemeinsame Teamrunden, zu gleich aber auch die großzügige Handhabung all der anderen Arbeitszeiten, sind Regelungen, die der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2. und 3. BetrVG auch in eine Betriebsvereinbarung fassen kann. Nicht selten gehen mit der Tätigkeit im Home-Office auch gewisse Überwachungsmaßnahmen einher, die z. B. die Erfassung der Arbeitszeit oder andere Log-Ins gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG unterwerfen. Auch dies kann wie die Nutzung dienstlicher Laptops und dienstlicher Smartphones, in einer Betriebsvereinbarung geregelt und damit auch vom Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2. BetrVG über eine Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) erzwungen werden. Wird darüber hinaus etwa eine besondere Aufwandsentschädigung für die Mitarbeiter festgesetzt, z. B. in Abhängigkeit der Nutzung des privaten Internetanschlusses, des häuslichen Arbeitsplatzes also die Abgeltung von Heizungs- und Telefonkosten, so kann auch dieses in seiner näheren Ausgestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG). Wie mit dem Verlust und der Beschädigung von Geräten, die der Arbeitgeber fürs mobile Arbeiten zur Verfügung stellt, im Detail umgegangen wird, kann gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG ebenfalls einer Regelung als Betriebsvereinbarung zugeführt werden.

Das heißt abgeleitet aus einer Vielzahl von rechtlichen Anknüpfungspunkten kann eine umfassende Regelung zum mobilen Arbeiten auch erzwungen werden. Da der Arbeitgeber gegenwärtig möglicherweise nicht auf das mobile Arbeiten verzichten will, ist die Situation günstig. Betriebsräte, die heute schon erkennen können, dass die Mitarbeiter auch

nach der Pandemie am mobilen Arbeiten festhalten wollen, sollten die Gunst der Stunde nutzen, um Ihren Arbeitgeber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu mobilen Arbeiten zu veranlassen. Eine Vorlage, die Sie an Ihre betrieblichen Erfordernisse anpassen können, finden Sie auf unserer Homepage (unter der Rubrik Links/Downloads“ <https://www.kanzlei-staehle.de/page/links.htm>).

Sollten Sie Beratungen bei der Ausformulierung mit einer Betriebsvereinbarung oder Unterstützung in einer Einigungsstelle benötigen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Klaus Stähle

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht