

# **Betriebliche Mitbestimmung und Gestaltung hybrider Arbeit**

-

## **Zwischen Küchentisch, Online-Meetings und fremden Schreibtischen**

Thalke Iggena  
Rechtsanwältin  
silberberger.lorenz

Oldenburg, 22. März 2023

## Ablauf

- I. Formen hybrider Arbeit und Problemstellungen
- II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen
- III. Eigene Erfahrungen: Probleme und Lösungsansätze

## I. Häufige Formen hybrider Arbeit und Problemstellungen

- Home Office
- Arbeit von unterwegs (Bahn, Café, ...)
- Telearbeit
- Desk Sharing
- Co-Workingspace
- Arbeiten von anderen Betriebsstätten aus

## I. Häufige Formen hybrider Arbeit und Problemstellungen

- Zeitliche Entgrenzung
- Räumliche Entgrenzung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebszusammengehörigkeit/-Identifikation

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

Übersicht möglicher Mitbestimmungsrechte:

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/ § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG  
(Ordnungsverhalten)
- § 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG/ § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG  
(Arbeitszeit)
- § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG/ § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG (Technische Überwachung)
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG/ § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG (Arbeits-/Gesundheitsschutz)
- § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG (mobiles Arbeiten)

➤ Häufig ausgeübt durch Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnungsverhalten)

*„Mitbestimmungspflichtig ist die Frage, wie persönlich mitgebrachte Pflanzen zu behandeln, zu pflegen und zurückzuschneiden sind. Diesbezügliche Anordnungen der Arbeitgeberin betreffen nicht das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter [...]. Geregelt wird der Umgang mit im persönliche Eigentum der Mitarbeiter stehenden Sachen, welches dem Ordnungsverhalten zuzuordnen ist.*

*Dies wirft die spannenden Fragen auf, ob die Arbeitgeberin den Mitarbeitern weiterhin firmeneigenes Gießwassers zur Verfügung stellen darf, ohne gegen die vom Betriebsrat erwirkte Unterlassungsanordnung zu verstoßen.“*

(LAG Nürnberg, Beschluss vom 14.12.2016 - 4 TaBV 38/16)

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG (Arbeitszeit)

Im Rahmen des hybriden Arbeitens wird häufig eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung eröffnet. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, zum Beispiel die 11 Stunden Ruhezeit, sind jedoch auch bei hybriden Arbeitsformen zwingend einzuhalten.

#### **Beispiel:**

Während im Betrieb nur von 8-18 Uhr gearbeitet werden kann, darf mobil von 7-22 Uhr gearbeitet werden.

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Technische Überwachung)

Ausschluss oder Begrenzung der Verhaltens- und Leistungskontrolle.

**Beispiele** für Überwachungsmöglichkeiten:

- Programme zur Arbeitszeiterfassung
- Nutzung von Ortungssoftware
- Nachverfolgung von Bildschirmbewegungen
- Installation von Software, die verdächtigtes Verhalten aufspüren soll



## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Im Gegensatz zur Telearbeit ist das mobile Arbeiten Zuhause oder von unterwegs nicht explizit geregelt. Es gelten jedoch die allgemeinen Regelungen zum Arbeitsschutz.

#### Beispiele:

- Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG
- Unterweisungspflicht nach § 12 ArbSchG

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG (mobiles Arbeiten)

Mitbestimmungspflichtig ist nur das „Wie“ mobiler Arbeit, nicht jedoch das „Ob“.

Unter das „Wie“ fallen zum **Beispiel**:

- Zeitlicher Umfang der mobilen Arbeit
- Auswahl möglicher Arbeitsorte
- Anwesenheitspflichten
- Umgang mit Arbeitsmitteln

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### Auswahl möglicher Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten:

- Ausstattung mit Arbeitsmitteln
- Kostenpauschalen und Zuschüsse, z. B. für Strom, Büromöbel
- Erreichbarkeitszeiten
- Datenschutz
- Anwesenheitspflichten im Büro, z. B. für Team-Meetings
- Schulungen (z.B. zum Arbeitsschutz)
- Versagensgründe für mobiles Arbeiten
- Konfliktmechanismen

## II. Mitbestimmung und betriebliche Handlungsoptionen

### Auswahl möglicher Regelungsinhalte einer Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung Desksharing:

- Ausstattung der Arbeitsplätze
- Arbeitsmittelausstattung und Unterbringungsmöglichkeiten
- „Clean Desk“ und Umgang mit privaten Gegenständen
- Arbeitsplatzbuchung und eventueller Annahmeverzug
- Ausnahmen für fest zugeordnete Arbeitsplätze
- Offene und geschlossene Bereiche für Abteilungen
- Konfliktmechanismen

### **III. Eigene Erfahrungen: Probleme und Lösungsansätze**

Welchen Problemen begegnen Sie bei der Gestaltung und Umsetzung hybrider Arbeitsmodelle?

Welche darüber hinausgehenden Probleme stellen sich Ihnen im Zusammenhang mit hybriden Arbeitsmodellen?

### III. **Eigene Erfahrungen: Probleme und Lösungsansätze**

Welche Lösungsansätze gibt es für die gesammelten Probleme?

Gibt es Best-Practice Beispiele aus Ihrem Betrieb, um diesen zu entgegnen?

### **III. Eigene Erfahrungen: Probleme und Lösungsansätze**

Was fehlt Ihnen, um die hybride Arbeit gut gestalten zu können? Was würde die Gestaltung in den Betrieben erleichtern?

# Sind Fragen offen geblieben?

Thalke Iggena  
Rechtsanwältin  
silberberger.lorenz  
kanzlei für arbeitsrecht  
grabenstr. 17  
40213 düsseldorf

iggena@sl-arbeitsrecht.de  
www.sl-arbeitsrecht.de  
Tel. 0211 55020-190