

## Neues aus der Rechtsprechung

### Betriebsrat kann mobiles Arbeiten nicht verhindern

*Home-Office und mobiles Arbeiten sind und bleiben vorerst Dauerbrenner. Arbeitgeber sind nach wie vor dazu angehalten bzw. bei Büroarbeit und vergleichbaren Tätigkeiten sogar verpflichtet, ihren Arbeitnehmern die außerbetriebliche Arbeit zu ermöglichen. Die Frage, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat bei der Einführung mobilen Arbeitens beteiligen muss, beschäftigte das LAG Hessen (Beschluss vom 18. Juni 2020, Az. 5 TaBVGa 74/20).*

Die am Verfahren beteiligten Arbeitgeberinnen hatten in dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall anlässlich der gegenwärtigen Pandemielage mobiles Arbeiten eingeführt. Die Einführung mobilen Arbeitens diene dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Gegenstand des eingeführten Arbeitszeitmodells war die Möglichkeit, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mobiles Arbeiten – befristet für eine Woche (verlängerbar) – zu vereinbaren, wobei der Tätigkeitsschwerpunkt der Arbeitnehmer im Betrieb verbleiben sollte. Eine einseitige verbindliche Anordnung mobilen Arbeitens durch den Arbeitgeber erfolgte nicht. Der Betriebsrat machte einen Anspruch auf Unterlassung der Durchführung mobilen Arbeitens wegen Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte geltend.

Das LAG lehnte einen Unterlassungsanspruch ab. Insbesondere sei das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht verletzt, da die Einführung mobilen Arbeitens nicht die Ordnung im Betrieb betreffe, sondern untrennbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung selbst verknüpft sei. Jedenfalls dann, wenn – wie im vorliegenden Fall – durch das mobile Arbeiten keine neuen technischen Einrichtungen eingeführt werden, sondern auf die bereits vorhandene IT-Infrastruktur zurückgegriffen wird, bestehe auch kein Beteiligungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 oder Nr. 7 BetrVG.

Zwar beständen Beteiligungsrechte nach §§ 80 Abs. 2, 90, 92a BetrVG; die Nichtbeachtung dieser Unterrichts- und

Beratungsrechte führe jedoch nicht zu einem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats.

Das LAG führte zudem aus, dass nicht ohne Weiteres davon auszugehen sei, dass es sich bei der freiwilligen und befristeten Aufnahme mobilen Arbeitens um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung i.S.d. v. §§ 99 Abs. 1, 95 Abs. 3 BetrVG handelt. Jedenfalls im vorliegenden Fall und vor dem Hintergrund des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs im einstweiligen Rechtsschutzverfahren sei die Tätigkeit im Rahmen mobilen Arbeitens nicht zweifelsfrei eine „andere“.

Schließlich gesteht das LAG dem Arbeitgeber angesichts der Pandemielage zu, auf Gesundheitsgefahren schnell reagieren können zu müssen, ohne ggf. eine Entscheidung einer Einigungsstelle zu erzwingen. Gerade durch die Einführung mobilen Arbeitens würden gravierende Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer abgewendet. Dem ständen lediglich geringfügige Nachteile für die betreffenden Arbeitnehmer gegenüber.

Wenn die Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung mobilen Arbeitens (zeitlich) nicht geboten erscheint, so ist es, soweit möglich, ratsam, die Einführung mobilen Arbeitens lediglich anzubieten und nicht verpflichtend einzuführen. Auch eine zeitliche Begrenzung kann dazu führen, dass jedenfalls ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nicht anzunehmen ist. Hier sind die Einzelfallumstände maßgeblich. Wir beraten Sie gerne zu den Gestaltungsmöglichkeiten.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven  
+49 (0) 221 650 65-129  
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
+49 (0) 221 650 65-129  
malte.goebel@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de