

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	V
Verzeichnis der Bearbeiterinnen und Bearbeiter .....	VII
Abkürzungsverzeichnis .....	XXI

## A. Agile Work

(von Broich/Reuter/Müller)

I.	Einleitung .....	1
II.	Scrum .....	1
	1. Wesentliche Merkmale .....	1
	2. Rollen .....	2
	a) Stakeholder .....	2
	b) Product Owner .....	2
	c) Scrum Master .....	2
	d) Entwickler .....	2
	3. Ablauf .....	2
III.	Fallbeispiel I .....	2
IV.	Fallbeispiel II .....	3
V.	Crowdworking .....	3
	1. Grundsätzliches .....	3
	2. Internes/externes Crowdworking .....	4
VI.	Fallbeispiel – Crowdworking .....	5
VII.	Mitbestimmung bei der Einführung agiler Arbeit .....	5
	1. Informations- und Beratungsrechte .....	5
	a) § 90 BetrVG .....	5
	b) § 106 BetrVG .....	6
	2. Beteiligungsrechte gemäß §§ 111 ff. BetrVG .....	6
	a) Betriebsänderung .....	6
	b) Fazit .....	11
	c) Interessenausgleich .....	11
	d) Sozialplan .....	12
VIII.	Mitbestimmung bei der Ausgestaltung von Scrum/interner Crowdwork .....	13
	1. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....	13
	2. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG .....	13
	3. § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG .....	14

IX

4. § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG	15
a) Anwendungsbereich	15
b) Reichweite und Grenze des Mitbestimmungsrechts	16
5. Weitere Mitbestimmungstatbestände	18
IX. Delegation von Mitbestimmung an Gruppen	18
1. Grundlagen	18
2. Voraussetzungen	19
a) Arbeitsgruppe	19
b) Rahmenvereinbarung	19
3. Umfang und Grenzen der Aufgabendelegation	20
4. Regelungskompetenz	21
5. Praktische Umsetzung	21
X. Ergebnis/Ausblick	22
XI. Anhang: Beispiel BV Agiles Arbeiten	22

## B. Mobile Work – Chancen und Regelungsnotwendigkeiten

### Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber

(Wiegreffe)

I. Einleitung	27
II. Begriffsbestimmungen	27
III. Aktueller Stand	29
1. Gesetzesvorhaben	29
2. Derzeitige Rechtslage	30
a) Weisungsrecht des Arbeitgebers	30
b) Einrichtungspflicht des Arbeitgebers und Aufwendungsersatzanspruch der Mitarbeitenden	33
c) Einzuhaltende Arbeitsschutz- und Sicherheitsaspekte	35
IV. Einschlägige Mitbestimmungstatbestände bei der Einführung von mobiler Arbeit	36
1. Bisherige Gesetzeslage	37
a) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	37
b) Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	39
c) Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	40
2. Einführung von § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG	41
a) Anwendungsbereich	41
b) Reichweite und Inhalt	42
3. (Fehlende) Neuerungen durch die Einführung des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG	45

V.	Änderungen in der operativen Arbeit des Betriebsrats bei mobiler Arbeit .....	46
VI.	Schlussbemerkung .....	47

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** (Towara/Bauer)

I.	Einleitung .....	48
II.	Der Begriff „mobile Arbeit“ .....	49
1.	Der Begriff „mobile Arbeit“ vor Inkrafttreten des BRMG ...	49
2.	Der Begriff „mobile Arbeit“ nach Inkrafttreten des BRMG ..	50
a)	Gesetzesbegründung zum BRMG .....	50
b)	Literatur .....	50
3.	Stellungnahme .....	51
III.	Vor- und Nachteile mobiler Arbeit .....	51
1.	Vor- und Nachteile aus Arbeitnehmersicht .....	51
2.	Vor- und Nachteile aus Arbeitgebersicht .....	52
IV.	Mitbestimmung bei mobiler Arbeit vor Inkrafttreten des BRMG .....	52
1.	Rechtsprechung .....	52
a)	Die Einführung mobiler Arbeit („Ob“) .....	53
b)	Die Ausgestaltung mobiler Arbeit („Wie“) .....	53
2.	Literatur .....	54
a)	Die Einführung mobiler Arbeit („Ob“) .....	54
b)	Die Ausgestaltung mobiler Arbeit („Wie“) .....	54
V.	Mitbestimmung bei mobiler Arbeit nach Inkrafttreten des BRMG .....	56
1.	§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG .....	56
2.	Verhältnis zu anderen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 BetrVG .....	57
a)	Literatur .....	57
b)	Stellungnahme .....	57
3.	Reichweite der Mitbestimmung nach 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG .....	57
a)	Mobile Arbeit und erfasste Personenkreise sowie einzelne Arbeitnehmer .....	58
b)	Mobile Arbeit und Zeitumfang .....	59
c)	Mobile Arbeit und Ort .....	60
d)	Mobile Arbeit und Aufwendungsersatz .....	61

VI.	Veränderungen der Arbeit des Betriebsrats/Herausforderungen und Lösungen für die Praxis . . . . .	63
VII.	Fazit . . . . .	64

## **C. (Globale) Matrixorganisation**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber** (Bodenstedt)

I.	Einleitung . . . . .	65
II.	Begriffsbestimmungen/Rechtliche Grundlagen . . . . .	66
	1. Begriff der Matrixorganisation . . . . .	66
	2. Rechtliche Grundlagen . . . . .	67
III.	Mitbestimmungsrechtliche Fragestellungen in der Matrixorganisation . . . . .	68
	1. Einführung der Matrixorganisation als Betriebsänderung? . . .	69
	2. Mitbestimmung in der Matrixorganisation . . . . .	70
	3. Mitbestimmung bei der Einstellung von betriebsfremden Matrixmanagern . . . . .	70
	4. Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen auf betriebsfremde Matrixmanager . . . . .	72

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** (Leifeld/Klenk)

I.	Einleitung . . . . .	73
II.	Begriffsbestimmungen und Lagedarstellung . . . . .	73
	1. Begriffsbestimmungen . . . . .	73
	a) Matrixorganisation . . . . .	73
	b) Betriebsbegriff in der Matrix . . . . .	74
	2. Lagedarstellung . . . . .	75
	a) Personelle Einzelmaßnahmen . . . . .	76
	b) Soziale Angelegenheiten . . . . .	78
	c) Wirtschaftliche Angelegenheiten . . . . .	79
III.	Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen auf die Matrix-Führungskräfte . . . . .	81
	1. Anwendbarkeit . . . . .	81
	2. Ausländische Matrix-Führungskräfte und Betriebsvereinbarungen . . . . .	84
IV.	Ausübung der Mitbestimmung in der Matrix-Organisation . . . . .	86

V.	Herausforderungen und Lösungen . . . . .	87
1.	Mehrfachzuordnung und Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen . . . . .	87
2.	Globalität/Matrix-Führungskräfte aus dem Ausland . . . . .	88
3.	Zuständigkeiten . . . . .	89

## **D. Technologisierung**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber** (Ludwig)

<b>IT-Mitbestimmung neu denken – Wege aus der Innovationsfalle . . . . .</b>	<b>91</b>
I. Einleitung . . . . .	91
II. Entfall des Mitbestimmungsrechts . . . . .	92
1. Vorrang von Gesetz und Tarifvertrag (§ 87 Abs. 1 Es. BetrVG). . . . .	92
2. Keine Überwachungsabsicht durch die Arbeitgeberin . . . . .	93
3. Keine Verhaltens- oder Leistungsdaten . . . . .	93
4. Kein Entscheidungsspielraum für die Arbeitgeberin . . . . .	94
III. Grenzen des Mitbestimmungsrechts . . . . .	94
1. Abgrenzung zum Datenschutzrecht . . . . .	94
2. Technische Veränderungen nicht durchsetzbar . . . . .	95
IV. Neujustierung der Mitbestimmung . . . . .	96
V. Fazit . . . . .	97

### **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** (Lange)

I. Einleitung . . . . .	98
II. Rechtliches . . . . .	98
1. Allgemeines . . . . .	98
2. Besonderheiten . . . . .	99
III. Handlungsempfehlungen . . . . .	100
1. Zuständigkeit . . . . .	101
2. Geltungsbereich . . . . .	101
3. Begriffsbestimmungen . . . . .	102
4. Systembeschreibung/Module . . . . .	102
5. Zugriffs- und Berechtigungskonzept . . . . .	103
6. Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle . . . . .	104

7. Kontrollmöglichkeiten des Betriebsrats. ....	106
8. Datenschutzrechtliche Fragestellungen. ....	106
9. Compliance-Untersuchungen. ....	107
10. Einigungsstelle. ....	108

## **E. Arbeitsentgelt von Betriebsratsmitgliedern**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber**

*(Wahlig)*

I. Einleitung. ....	111
II. Grundzüge der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern. ....	112
1. Betriebsrattätigkeit als Ehrenamt. ....	112
2. Schutz vor wirtschaftlichen und beruflichen Nachteilen. ....	112
3. Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. ....	113
III. Schwerpunktkonstellationen in der Praxis. ....	113
1. Bestimmung der Untergrenze zulässiger Betriebsrats- vergütung. ....	114
a) Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG. ....	114
b) Mindestniveau des § 37 Abs. 4 BetrVG. ....	114
2. Bestimmung der Obergrenze zulässiger Betriebsrats- vergütung. ....	115
3. Problemstellung durch die BGH-Entscheidung. ....	115
IV. Auswirkungen des BGH-Urteils in der Praxis. ....	117
1. Reichweite der Legalitätspflicht und Business Judgement Rule. ....	117
a) Reduzierung der Vergütung. ....	118
b) Rückzahlungsforderung der (vermeintlichen) Überzahlung. ....	119
c) Strafbarkeit bei Unterlassen der Rückforderung? ....	122
d) Zusammenfassung. ....	124
2. Wer kann einen Prozess anstreben und wie soll sich der Arbeitgeber vor Gericht verhalten? ....	124
V. Reaktion der Arbeitsgerichte und des Gesetzgebers auf das BGH-Urteil. ....	126
1. Entscheidungen post BGH. ....	126
a) ArbG Braunschweig, 5.7.2023 – 3 Ca 132/23; 3 Ca 138/23. ....	126
b) LAG Baden-Württemberg, 26.5.2023 – 12 TaBV 1/23. ....	127
c) LAG Rheinland-Pfalz, 12.1.2023 – 2 Sa 116/22. ....	128
d) ArbG Emden, 5.7.2023 – 2 Ca 280/22 E. ....	128

2. BAG-Rechtsprechung .....	129
3. Ausblick .....	130
a) Aussage und Wirkung des BGH-Urteils .....	130
b) Tätigwerden des Gesetzgebers .....	132
VI. Praxistipp .....	135

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** (Krebühl)

I. Einleitung .....	136
II. Grundlage: Arbeitsbefreiung und Entgeltschutz nach dem Entgelttaustauschprinzip .....	137
III. Vergleichsgruppenbildung .....	138
IV. Berechnung des Arbeitsentgelts bei freigestellten Betriebsrats- mitgliedern .....	141
V. Beförderungen von freigestellten Betriebsratsmitgliedern. ....	143
VI. Berechnung des Arbeitsentgelts bei nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern .....	144
VII. Regelung durch Betriebsvereinbarung .....	146
VIII. Fazit .....	146

## **F. Anpassung der Betriebsstrukturen an die neue Arbeitswelt**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber** (Göpfert/Weinzierl/Lohmann)

I. Betriebsräte in Start-ups .....	147
II. Entscheidung des BAG. ....	148
III. Statusfeststellung in der Start-up-Szene .....	150
IV. Die Auswirkungen der BAG-Entscheidung auf die Start-up-Szene .....	152
V. § 3 BetrVG: Betriebsstruktur .....	153
VI. Fazit: Zwischen Legitimation und Effektivität. ....	154

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** (Hannemann)

I.	Einleitung .....	155
II.	Ausgangspunkt: Gesetzliche Betriebsratsstruktur und Betriebsbegriff .....	155
	1. Das Grundmodell der Betriebsverfassung .....	155
	2. Der Betriebsbegriff des BetrVG. ....	157
III.	Herausforderungen im Zusammenhang mit abweichenden Arbeitgeberstrukturen in Bezug auf die Betriebsratsstruktur. ....	159
IV.	Lösung durch „§ 3 BetrVG“-Vereinbarung (TV/BV)? .....	161
	1. Überblick über die Norm und Grundsätze. ....	161
	2. Einzelheiten zu ausgewählten Tatbeständen .....	164
	a) § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a BetrVG – unternehmenseinheitlicher Betriebsrat .....	164
	b) § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b BetrVG – zusammengefasste Betriebe .....	166
	c) § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG – Spartenbetriebsrat .....	167
	d) § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG – andere Betriebsratsstrukturen .	169
	3. Rechtsfolgen, § 3 Abs. 4 und 5 BetrVG. ....	171
	4. Regelungswege .....	173
	a) Tarifvertrag .....	173
	b) Betriebsvereinbarung .....	174
	c) „Warnhinweise“ für Regelungen in TV und BV .....	175
	5. Nutzen von Vereinbarungen nach § 3 BetrVG für Betriebe, Unternehmen und Konzerne in Matrix-Strukturen oder in anderen Arbeitsformen wie agiler Arbeit bzw. Mobile Working? .....	176
	a) § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a BetrVG – „Unternehmensbetriebsrat“ .....	176
	b) § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b BetrVG. ....	178
	c) § 3 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG .....	178
	d) § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG .....	180
V.	Ergebnis .....	181

## **G. Arbeitszeit**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber** (Krieger)

I.	Arbeitszeitbegriff .....	183
II.	Bisherige Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung .....	184



III.	„Stechuhr-Urteil“ des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18 . . . . .	184
IV.	Beschluss des BAG vom 13.9.2022 – 1 ABR 22/21 . . . . .	185
	1. Sachverhalt . . . . .	185
	2. Entscheidungsgründe. . . . .	186
	3. Auswirkungen für Arbeitgeber . . . . .	186
	a) Anforderungen an das Zeiterfassungssystem. . . . .	186
	b) Wer ist zur Zeiterfassung verpflichtet?. . . . .	187
	c) Wessen Arbeitszeit ist zu erfassen? . . . . .	187
	d) Rechtsfolgen bei Unterlassen. . . . .	188
	4. Auswirkungen auf die Mitbestimmung des Betriebsrats. . . . .	189
	a) § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. . . . .	189
	b) § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. . . . .	191
	c) § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. . . . .	193
V.	Referentenentwurf des BMAS vom 27.3.2023 – lege ferenda . . . . .	194
VI.	Geltende Rechtslage: Herausforderungen und Lösungsansätze. . . . .	196
	1. Datenschutz . . . . .	196
	2. Ständige Erreichbarkeit. . . . .	198
	3. Arbeitszeitrechtliche Einordnung von Reisezeiten . . . . .	199
	4. Vertrauensarbeitszeit . . . . .	200
VII.	Fazit . . . . .	201

## Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat (Helm)

<b>Drei Adjektive für die Mitbestimmung – Das Initiativrecht des BR auf Arbeitszeiterfassung . . . . .</b>	<b>202</b>
I. „Verloren und doch gewonnen“ . . . . .	202
II. Warum „verloren“? – Keine Entscheidung über ein Initiativ- recht bei technischen Einrichtungen . . . . .	202
III. Warum „gewonnen“? – Entscheidung zur Mittelbereitstellungs- pflicht . . . . .	203
IV. Initiativrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. . . . .	204
V. Was gilt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit nicht erfassen möchte? . . . . .	206
VI. Drei Adjektive . . . . .	207
1. Erstes Adjektiv: objektiv . . . . .	207
2. Zweites Adjektiv: verlässlich. . . . .	208
3. Drittes Adjektiv: zugänglich . . . . .	209

VII.	Betriebsratswissen .....	210
VIII.	Und die Datenerhebung? .....	210
IX.	Rechtsdurchsetzung .....	211
X.	LAG München vom 22.5.2023 .....	211
XI.	Bedeutung für die einzelnen Beschäftigten – Überstunden- prozess .....	213
XII.	Fazit .....	214

## **H. Digitalisierung der Betriebsratsarbeit**

### **Abschnitt 1 – Perspektive Arbeitgeber (Braas)**

I.	Einleitung .....	215
II.	Interne Kommunikation des Betriebsrats .....	215
III.	Sitzung und Beschlussfassung des Betriebsrats .....	215
	1. Anwendungsbereich .....	216
	2. Voraussetzungen .....	217
	a) Vorrang der Präsenzsitzung .....	217
	b) Regelung in der Geschäftsordnung .....	217
	c) Widerspruchsrecht .....	217
	d) Sicherstellung der Nichtöffentlichkeit .....	218
	3. Anwesenheitsliste .....	219
	4. Folgen von Verfahrensfehlern .....	219
	5. Kosten .....	221
	a) Kosten der präsenten Sitzungsteilnahme .....	221
	b) Bereitstellung der Sachmittel .....	222
IV.	Betriebsratsinterne Wahlen .....	224
V.	(Betriebs-)Versammlung .....	225
VI.	Einigungsstelle .....	226
VII.	Kommunikation mit dem Arbeitgeber/Mitbestimmungsprozesse .....	226
	1. Mitbestimmung .....	226
	a) Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten .....	226
	b) Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten .....	227
	2. Abschluss Betriebsvereinbarung, Interessenausgleich und Sozialplan .....	228
	3. Praxisbeispiel: Gestaltung der Beteiligung des Betriebsrats bei Digitalisierungsprojekten .....	229

## **Abschnitt 2 – Perspektive Betriebsrat** (Hartmann)

I.	Einleitung . . . . .	231
II.	Die virtuelle Betriebsratssitzung nach § 30 Abs. 2 BetrVG . . . . .	231
	1. Anwendungsbereich . . . . .	232
	2. Grundsatz der Präsenzsitzung . . . . .	232
	3. Voraussetzungen für die Durchführung von virtuellen Betriebsratssitzungen . . . . .	233
	a) Regelungen in der Geschäftsordnung . . . . .	233
	b) Kein Widerspruch . . . . .	235
	c) Grundsatz der Nichtöffentlichkeit . . . . .	236
	4. Weitere allgemeine Regelungen und betriebsratsinterne Wahlen . . . . .	236
	5. Technische Ausstattung und Kosten der virtuellen Sitzungen . . . . .	238
III.	§ 79a BetrVG – Datenschutz . . . . .	239
IV.	Beteiligungsrechte bei Künstlicher Intelligenz . . . . .	241
V.	Kommunikation mit den Mitarbeitenden . . . . .	242
	1. Die virtuellen Betriebsversammlungen . . . . .	243
	2. Die virtuellen Sprechstunden . . . . .	243
	3. Betriebliches Intranet, digitaler Newsletter und Social Media . . . . .	244
VI.	„Agile“ Betriebsratsarbeit . . . . .	246
VII.	Kommunikation des Arbeitgebers . . . . .	247
	1. Digitale Betriebsvereinbarung . . . . .	247
	2. Digitale Unterrichtung durch den Arbeitgeber . . . . .	248
	Literaturverzeichnis . . . . .	251
	Sachregister . . . . .	261