

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)

	IT-Mitbestimmung neu denken – Wege aus der Innovationsfalle	91
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. Betriebsratstätigkeit 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 Betriebsratsvergütung	114
a) Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG	114
b) Mindestniveau des § 37 Abs. 4 BetrVG	114
2. Bestimmung der Obergrenze zulässiger Betriebsratsvergütung	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 Entgeltausfallprinzip	137
III. Vergleichsgruppenbildung	138
IV. Berechnung des Arbeitsentgelts bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern	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)

Drei Adjektive für die Mitbestimmung – Das Initiativrecht des BR auf Arbeitszeiterfassung	202	
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 – Überstundenprozess	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