

Positionspapier des DGB für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice

23. November 2020

Die Digitalisierung eröffnet den Beschäftigten neue Möglichkeiten für mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortsouveränität. Um diese in der betrieblichen Praxis besser realisieren zu können, fordern der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften einen gesetzlichen Gestaltungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten – inklusive Homeoffice. Viele Beschäftigte wollen zumindest zeitweise unabhängig vom festen Arbeitsplatz arbeiten und sich die Arbeitszeit selbstbestimmter einteilen können. Dies erspart zum Beispiel belastende Pendelzeiten und kann die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben vereinfachen. Jedoch besteht auch in Beschäftigungsverhältnissen, in denen mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice grundsätzlich möglich ist, noch immer eine ausgeprägte Anwesenheitskultur, die mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice erschwert. Häufig haben Beschäftigte keinen oder nur geringen Einfluss auf die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit. Dies beeinträchtigt die Arbeitszeitsouveränität. Darüber hinaus erschwert die mangelnde Ausstattung mit digitalen Endgeräten selbstbestimmtes mobiles Arbeiten.

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben zu einer deutlichen Ausweitung von Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsplätze geführt. Bis zu 35 % der Beschäftigten leisteten im April 2020 ihre Arbeit überwiegend oder teilweise von Zuhause aus. Diese Erfahrungen haben die Potenziale des mobilen Arbeitens, aber auch die damit verbundenen Herausforderungen und Risiken besonders deutlich gemacht. So ist mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice bei weit mehr Tätigkeiten möglich, als noch vor einigen Monaten vielfach von Arbeitgebern oder Dienstherren behauptet. Ungeregelt führt es aber oft zu unbezahlten Überstunden und kann die Gesundheit der Beschäftigten sowie deren Privatleben beeinträchtigen. Gleichzeitig haben insbesondere die Erfahrungen unter den Corona bedingten Einschränkungen einmal mehr deutlich gemacht, dass sich das mobile Arbeiten im Homeoffice mit der zeitgleichen Betreuung von Kindern nicht vereinbaren lässt. Gleichzeitig gibt es Anzeichen, dass Unternehmen gezielt mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ausweiten wollen, um Büroflächen zu reduzieren und Kosten einzusparen.

Wenn mobiles Arbeiten aber als Sparinstrument zu Lasten der Beschäftigten eingesetzt wird, verkehrt sich der eigentliche Charakter des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice als Möglichkeit für mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortssouveränität von Beschäftigten in sein Gegenteil. Die Erfahrungen und Entwicklungen aus der Corona-Krise müssen bei einem gesetzlichen Regelungsrahmen Berücksichtigung finden. Gleichzeitig müssen aber auch berufliche Tätigkeiten, die grundsätzlich auch mobiles Arbeiten von Hause erfordern wie beispielsweise von Lehrkräften, beachtet werden.

Mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice verspricht nicht nur größere, individuelle Freiheiten bei der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, sondern wirft auch eine Reihe von Gestaltungsfragen hinsichtlich der Belastungssituation auf. So muss die mobile Arbeit inklusive Homeoffice zwingend mit einem Ordnungsrahmen verbunden werden und den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten, um Fehlbelastungen und Überlastungen, unbezahlte Mehrarbeit und permanente Erreichbarkeit zu vermeiden. Nur so kann aus der neuen Flexibilität durch digitale Möglichkeiten auch tatsächlich mehr persönliche Arbeitszeit- und Arbeitsortssouveränität werden. Die Tarifvertragsparteien haben in jüngsten Tarifverträgen innovative Regelungen für mobiles Arbeiten gefunden. Diese tariflichen Ansätze bieten eine gute Orientierung für einen gesetzlichen Rahmen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen deshalb einen **gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten** – inklusive Homeoffice – vor, der im Rahmen der Mitbestimmung und durch Tarifverträge zu flankieren und zu konkretisieren ist. Der hier vorgeschlagene Ordnungsrahmen bezieht sich auf selbstbestimmte mobile Arbeit und schließt zeitweise Arbeit in Privaträumen mit ein (Homeoffice). Er bezieht sich somit nicht auf betrieblich oder dienstlich vorgegebene Arbeitsformen oder Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb der Betriebsstätten oder Dienststellen zu erbringen sind (Kundendienst, Montage, Transport etc.) oder die mobile Arbeit im Rahmen von Dienstreisen.

Zum **gesetzlichen Ordnungsrahmen** für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten gehören:

1. Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Einführung eines Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice für Beschäftigte, das durch Tarifverträge und Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen (mittels Betriebs- oder Dienstvereinbarung) auszugestalten ist. Dieses Recht ist nicht auf Arbeiten mit mobilen Endgeräten beschränkt.

Zur Durchsetzung des Rechts auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ist ein gesetzlicher Rechtsanspruch der Beschäftigten einzuführen, dessen Einzelheiten und Durchsetzung der Ausgestaltung durch die Tarifvertrags- und Betriebsparteien offen steht. Die Anwendung von tarifvertraglichen Regelungen soll nur bei unmittelbarer Geltung des Tarifvertrags möglich sein. Abweichende Regelungen dürfen nur zu einer Verbesserung des Rechtsrahmens zugunsten der Beschäftigten zulässig sein. Bei dem Antrag auf Flexibilisierung des Arbeitsortes sind die gewünschte Lage der Arbeitszeit sowie deren Rhythmus, also Häufigkeit und ggfs. wechselnde Zeiträume für mobiles Arbeiten, zu berücksichtigen. Die Arbeitgeber und Dienstherren können den Antrag ablehnen, wenn die gewünschte Ausgestaltung aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Als Regelungsorte eignen sich die Gewerbeordnung bzw. die Beamten-gesetze.

2. Sicherung der Freiwilligkeit der Beschäftigten

Die Grundlage des gesetzlichen Rahmens für mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice ist die Gewährleistung, dass die Beschäftigten die Entscheidung über mobiles Arbeiten frei vom Zwang treffen und mit einer Ankündigungsfrist widerrufen können. Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches, der Inanspruchnahme, der Ablehnung oder der Beendigung des selbstbestimmten mobilen Arbeitens kein Nachteil entstehen. Der Grundsatz der Freiwilligkeit muss der Maßstab sein. Aufgrund des alternierenden bzw. temporären Charakters ist der betriebliche Arbeitsplatz weiterhin vorzuhalten, denn der Anspruch auf mobile Arbeit inklusive Homeoffice bedeutet ausdrücklich kein Entweder-oder.

Eine – wenn auch schleichende – Umwandlung selbstbestimmter, zeitweiliger mobiler Arbeit inklusive Homeoffice zu einer längerfristigen, unfreiwilligen Arbeit im Privatbereich der Beschäftigten ist auszuschließen. Arbeitgeber sind nicht berechtigt, im Rahmen des Weisungsrechts die Arbeit von Zuhause anzuordnen. Der Wohnraum der Beschäftigte ist vor den Eingriffen der Arbeitgeber grundrechtlich (Art. 13 GG) geschützt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, auch nicht im Rahmen der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflichten, ihren Wohnraum für Betriebszwecke zur Verfügung zu stellen. Betriebliche Arbeitsschutzkonzepte müssen gewährleisten, dass notwendige Arbeit im Betrieb und in der Verwaltung auch in Pandemiezeiten ohne gesundheitliche Gefährdungen der Beschäftigten aufrechterhalten werden kann. Auf der anderen Seite sind Regelungen auszubauen, die sicherstellen, dass im Falle erneuter Schließungen von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen Beschäftigte nicht mit der Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen allein gelassen werden. Stattdessen müssen sie ausreichend abgesichert werden.

3. Arbeitszeiterfassung

Die geleistete Arbeitszeit ist – auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice – zu erfassen, zu dokumentieren und vollumfänglich zu vergüten. Die Verpflichtung des Arbeitgebers oder Dienstherrn zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten folgt – auch über den Bereich des mobilen Arbeitens hinaus – unmittelbar aus dem Unionsrecht (Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C-55/18)). Bei der Ausgestaltung des gesetzlichen Ordnungsrahmens für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten dürfen keine Ausnahmen von dieser grundsätzlichen Verpflichtung geschaffen werden. Die Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist auszuschließen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten darüber hinaus die Möglichkeit erhalten, über die erfolgte Arbeitszeitdokumentation informiert zu werden. Ebenso muss die Herausgabe einer Kopie der Arbeitszeitdokumentation vorgesehen sein.

4. Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen

Die gesetzlichen Vorgaben zu täglichen Höchstarbeitszeiten sowie zu Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz/den Arbeitszeitverordnungen sowie die vereinbarten Arbeitszeiten nach Tarif- und Arbeitsvertrag gelten auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice uneingeschränkt und sind von den Arbeitgebern und Dienstherren zu beachten. Zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen ist Arbeitszeiterfassung notwendig und unionsrechtlich geboten (bestätigt durch EuGH C-55/18).

5. Keine Experimente mit dem Arbeitszeitgesetz

Auf Grundlage der geltenden gesetzlichen Regelungen sind jetzt schon innovative und zukunftsweisende Tarifverträge vereinbart worden, die auch mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice regeln und Ausgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten stärken. Eine Lockerung insbesondere des Arbeitszeitgesetzes lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausdrücklich ab.

6. Stärkung der Nicht-Erreichbarkeit

Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben stellt beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice eine besondere Herausforderung dar. Die Beschäftigten sind auch bei mobilen Arbeiten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit nicht verpflichtet, erreichbar zu sein (Recht auf Nicht-Erreichbarkeit). Dennoch steigen durch die digitalen Zugriffsmöglichkeiten die Erwartungen der Arbeitgeber und Dienstherren an die Beschäftigten, auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verfügbar zu sein, um kurzfristig Arbeitsaufgaben zu erledigen. Solchen erweiterten Verfügbarkeitsersparungen seitens der Arbeitgeber und Dienstherren ist entgegenzuwirken. Werden die Grenzen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigten auf diese Weise durch die Arbeitgeber missachtet, sind Sanktionsmöglichkeiten zu stärken.

7. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice muss die Arbeit so gestaltet werden, dass sie den ergonomischen Anforderungen nach dem Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse entspricht. Dies gilt u. a. für die Arbeitsmittel wie mobile Endgeräte, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsaufgaben und die Arbeitszeit. Das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz gelten auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice uneingeschränkt und enthält Vorgaben, die gesundes Arbeiten auch beim ortsflexiblen Arbeiten ermöglichen: Auch beim selbstbestimmten mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice sind Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Das muss nach allgemeinen Grundsätzen passieren (§ 4 ArbSchG). Unter Beachtung der besonderen Umstände des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice lassen sich im Rahmen der nach § 5 ArbSchG verpflichtend durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes ermitteln und Beschäftigte im Rahmen der Unterweisung nach § 12 Abs. 1 ArbSchG zu ihrer Einhaltung verpflichten. Die Unterweisungspflicht des Arbeitgebers muss sich auf die einzuhaltende Arbeitszeiten, Arbeitspausen, deren Dokumentation sowie die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumgebung und die Nutzung der Arbeitsmittel erstrecken. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die spezifischen Belastungsdimensionen der jeweiligen Arbeitsform zu berücksichtigen. Hierzu gehören insbesondere die potenziellen psychischen und körperlichen Belastungen, die aus den ggf. erschwerten Bedingungen außerbetrieblicher Arbeit und der ggf. eingeschränkten sozialen Kontakte resultieren können. Dazu müssen die Beschäftigten unmittelbar sowie die Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und den personalvertretungsrechtlichen Regelungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG eingebunden werden. Beim mobilen Arbeiten inklusive Homeoffice sind Arbeitgeber und Dienstherren zur Erfüllung ihrer arbeitsschutzgesetzlichen Pflichten in besonders hohem Maße auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen. Auch dazu enthält das Arbeitsschutzgesetz bereits entsprechende Regelungen (s. § 15 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, § 16 Abs. 2 S. 1 ArbSchG), so dass Beschäftigte verpflichtet werden können, sowohl die für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Informationen

zu liefern als auch die erforderlichen Arbeitsschutzvorgaben entsprechend der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers und Dienstherrn einzuhalten. Zu berücksichtigen sind die Besonderheiten des mobilen Arbeitens inklusive Homeoffice im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Durch entsprechende Schutzmaßnahmen ist eine menschengerechte Arbeitsgestaltung zu gewährleisten. Dafür muss auch geprüft werden, inwieweit mobile Arbeit inklusive Homeoffice in den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung aufgenommen werden kann. Beschäftigte müssen auch bei der Arbeit von Zuhause aus vollständig vom Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung profitieren. Sie dürfen nicht schlechter gestellt werden als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit in den Räumen der Arbeitgeber ausüben. Die geltende Rechtslage im Unfallversicherungsrecht, dies zeigt auch die Rechtsprechung der Sozialgerichtsbarkeit, muss durch den Gesetzgeber angepasst werden.

8. Arbeitsausstattung verbessern, Kostenübernahme klären und klare Haftungsregeln schaffen

Auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice muss gewährleistet werden, dass die Beschäftigten ausreichend vom Arbeitgeber/Dienstherrn mit adäquaten dienstlichen, technischen Arbeits- und Endgeräten ausgestattet werden. Der Arbeitgeber/Dienstherr muss die Kosten in Bezug auf für mobiles Arbeiten benötigte Arbeitsmittel (z.B. externer Bildschirm, Tastatur) übernehmen und wird zur zweckgebundenen Beteiligung an den Kosten für ergonomische Arbeitsplatzgestaltung bei regelmäßig vereinbartem mobilen Arbeiten verpflichtet. Insoweit und solange der Arbeitgeber/ Dienstherr nicht zur Übernahme aller entstehenden Kosten für das Arbeiten zu Hause verpflichtet ist, müssen die Lohnsteuerpflichtigen alle anfallenden Werbungskosten unbürokratisch - z.B. durch ausreichend bemessene Pauschalen - geltend machen können. Es muss geregelt werden, dass die Haftungsprivilegien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Sach- und Personenschäden während der gesamten mobilen Arbeit und im Homeoffice vollumfänglich gelten. Beschäftigte dürfen beim Ausfall von digitalen Arbeitsgeräten oder Internet- oder Telefonverbindungen beim mobilen Arbeiten im Vergleich zu den Beschäftigten im Betrieb keine Nachteile erleiden. Dazu muss klar geregelt werden, dass die gesamte Ausstattung in die Risikosphäre/Verantwortung des Arbeitgebers fällt.

9. Flankierende Mitbestimmungsrechte

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in den von mobiler Arbeit inklusive Homeoffice besonders betroffenen Bereichen müssen verbessert werden. Dafür ist vor allem ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit einzuführen. Da bei der Arbeit an selbstbestimmten Orten und mit flexiblen Arbeitszeiten die besondere Gefahr der Entgrenzung und Überlastung besteht, sind die Arbeitsaufgaben durch die Arbeitgeber oder Dienstherren stets so zu bemessen, dass diese in der vereinbarten Arbeitszeit zu leisten sind. Diesbezüglich sowie bei einer Arbeitssteuerung über Zielvorgaben sind die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte hinsichtlich der systematischen Überprüfung der inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen zu erweitern. Zur Festlegung objektivierbarer Vorgaben sind (a) ein individueller Anspruch auf eine Aufgabenbeschreibung und (b) ein korrespondierendes erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats notwendig.

Um der zunehmenden Arbeitsverdichtung infolge digitaler Arbeit entgegenzuwirken, müssen auch die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung sowie hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten, gestärkt werden. Um die Beschäftigten bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen zu schützen, bedarf es einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten durch die gesetzliche Verankerung eines umfassenden Mitbestimmungsrechts in allen Fragen der Arbeitsorganisation, das sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung bezieht (§§ 90, 91, 92 BetrVG). Darüber hinaus ist das Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG so zu vereinfachen, so dass es immer schon dann greift, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen nachteilige Folgen für die Beschäftigten haben. Darüber hinaus sollten die Arbeitgeber und Dienstherren die Selbstorganisation der Beschäftigten für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten durch Unterweisung- und Qualifizierungsangebote innerhalb der Arbeitszeit unterstützen. Neben der Unterweisung sind auch Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber oder Dienstherren für den Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln, die Arbeitsorganisation mobil und im Homeoffice und kollaborative Arbeitsformen erforderlich. Dazu sind die Mitbestimmungsrechte durch ein generelles Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung/Fortbildung zu stärken. Um den besonderen Anforderungen des mobilen Arbeitens umfassend gerecht zu werden und insbesondere auch zu

verhindern, dass damit berufliche oder sonstige Nachteile verbunden sind, bedarf es der Einführung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts in § 87 BetrVG bezüglich des Arbeitsortes und zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und beruflichem Aufstieg sowie zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Mobile Endgeräte müssen ebenso arbeits-, gesundheits- und datenschutzrechtlichen Aspekten entsprechen wie alle anderen Arbeitsmittel. Ergonomie, gute Bedienbarkeit, ausreichende Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten und mobiles Arbeiten sowie Datenschutz müssen gewährleistet sein. Das erfordert zunächst eine Klarstellung, dass das Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in vollem Umfang auch für mobiles Arbeit und Homeoffice gilt. Mobiles Arbeiten und Verfügbarkeit elektronischer Daten dürfen insbesondere nicht zur Zunahme von Verhaltens- und Leistungskontrollen führen. Für eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen bedarf es deshalb – frühzeitig einsetzender – erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel.

Deshalb ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen zu einem generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung jeglicher personenbezogener Beschäftigtendaten weiterzuentwickeln. Entsprechende Anpassungen für Personalräte sind auch im Bundespersonalvertretungsrecht und den Personalvertretungsgesetzen der Länder vorzunehmen. Bei Nichtbeachtung des Datenschutzes müssen Schadensersatz- und Sanktionsregelungen sichergestellt werden; gesetzliche Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote sind in diesem Kontext nötig.

10. Kontaktmöglichkeiten und Interessenvertretung

Der persönliche Kontakt zwischen den Beschäftigten und der Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten) sowie zum gesamten betrieblichen und dienstlichen Umfeld ist auch bei mobiler Arbeit inklusive Homeoffice zu gewährleisten. Dafür sind digitale Möglichkeiten/Kommunikationsmittel (durch die Arbeitgeber/Dienstherren ausreichend zur Verfügung zu stellen. Betriebs- und Personalräte gehören zu den Personengruppen, die auch unter eingeschränkten Bedingungen das herkömmliche

Zugangsrecht zum Betrieb / zur Verwaltung haben, um nicht nur digital, sondern auch physisch ansprechbar zu sein. Die Betriebs- und Personalräte brauchen zur Erfüllung ihrer Aufgaben und für den kontinuierlichen Austausch mit der Belegschaft zwingend auch den Zugang zu betrieblichen Kommunikationsmitteln. In der Praxis kommt es aber immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten über die „Erforderlichkeit“ der Kostentragung nach § 40 Abs. 2 BetrVG durch den Arbeitgeber in Bezug auf digitale betriebliche Kommunikationsmittel. Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass Betriebs- und Personalräte das Recht auf eine Vertretung im Intranet des Betriebs und auf Information der Beschäftigten via E-Mail oder firmenintern genutzten Messenger-Diensten zusteht. Das Gleiche gilt für die zeitgemäße Ausstattung mit dienstlichen Computern, Laptops und anderen dienstlichen digitalen Endgeräten.

11. Digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften

In der digitalen Arbeitswelt brauchen Gewerkschaften zeitgemäße digitale Kommunikationswege in die Betriebe und Verwaltungen. Dafür müssen die Zugangsrechte effektiv ausgestaltet und an die fortschreitende Digitalisierung angepasst werden. Um die Beschäftigten in der heute oft fragmentierten oder digital organisierten Arbeitswelt (besser) erreichen können, ist zusätzlich zu den herkömmlichen Zutrittsrechten ein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften gesetzlich zu verankern. Dazu sollen Gewerkschaften die Möglichkeit erhalten, in autonomer inhaltlicher Verantwortung gewerkschaftliche Informationen im Intranet zu hinterlegen und präsent zu sein (eigener Intranet-Auftritt). Dies ist insbesondere wichtig für mobil arbeitende Beschäftigte, die aufgrund der räumlichen Entfernung vom Betrieb oder der Dienststelle nur eingeschränkte Möglichkeiten haben, gewerkschaftliche Informationen zu erhalten.