

# Der Personalrat



derpersonalrat.de

39. JAHRGANG  
ISSN 0175-9299  
D 8319

PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

1 | 2022



HOMEOFFICE

## Mitbestimmen bei mobiler Arbeit

**TV DIGITALISIERUNG** *Was regelt der neue Tarifvertrag?*

**BESCHLUSSFASSUNG** *Wann darf ein Personalratsmitglied nicht abstimmen?*

**KOALITIONSVERTRAG** *Welche Vereinbarungen gelten für den öffentlichen Dienst?*



DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2022

# Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



## Ihre Teilnahme zählt

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2022« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

## Sonderpreise

Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für hervorragende JAV-Arbeit.

Schwerbehindertenvertretungen bewerben sich über den Personalrat.

Mehr Infos und einfache Anmeldung auf

[www.dprp.de](http://www.dprp.de)

Eine Initiative der Zeitschrift

**Der Personalrat**  
PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Verliehen vom

 **BUND  
VERLAG**

In Kooperation mit

 **DGB**

 **FORUM**

 **Debeka**  
anders als andere



**Irmgard Schmalix,**  
Redakteurin der Fachzeit-  
schrift »Der Personalrat«.

## Der Personalrat

- ▶ [Der Personalrat – Aktuelle Ausgabe 12/2021](#)
- ▶ [Der Personalrat – Archiv](#)
- ▶ [Mein ePaper](#)
- ▶ [Arbeitshilfen für den Personalrat](#)
- ▶ [Personalrat aktuell](#)
- ▶ [Rechtsprechung zum Personalrat](#)

Aufrufbar über:  
[www.bund-verlag.de/bundonline/](http://www.bund-verlag.de/bundonline/)

# Was bringt das neue Jahr?

Liebe Leserinnen und Leser,

wissen können wir das heute noch nicht, hoffen dürfen wir aber zumindest, dass die Corona-Lage 2022 endlich besser wird.

Neu in 2022 bzw. erst seit Kurzem im Amt ist die Bundesregierung. Diese hat im November ihren Koalitionsvertrag veröffentlicht; eine erste Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen für den öffentlichen Dienst finden Sie in dieser Ausgabe. Demnach steht für die öffentliche Verwaltung deren Modernisierung und Digitalisierung im Fokus. Arbeitsrechtliche Änderungen sind geplant etwa in Fragen der Arbeitszeit, der mobilen Arbeit oder der Befristung. Wann das darin avisierte Mobile-Arbeit-Gesetz realisiert wird, ist noch unklar. Fakt ist aber, dass sich das Arbeiten im Homeoffice seit 2020 verbreitet und verstetigt hat. Damit Sie in Ihren Dienststellen ideale Regelungen zum Homeoffice vereinbaren, geben wir Ihnen im aktuellen Titelthema eine kommentierte Musterdienstvereinbarung an die Hand.

Neues bietet 2022 auch die Online-Datenbank Ihrer Zeitschrift »Der Personalrat«: Die Arbeitshilfen der letzten Monate stehen Ihnen gesammelt zur Verfügung. Damit können Sie bei Bedarf noch schneller auf vorhandene Muster zurückgreifen, als Anregung für die eigene Arbeit und zum Anpassen an die Erfordernisse vor Ort.

Viel Freude beim Lesen der neuen Ausgabe!

Herzlichst, Ihre Irmgard Schmalix

Die Redaktion freut sich auf Ihre Zuschriften unter [redaktion@derpersonalrat.de](mailto:redaktion@derpersonalrat.de)





8

TITELTHEMA **HOMEOFFICE**

# Mitbestimmen bei mobiler Arbeit

*Das neue Bundespersonalvertretungsgesetz ermöglicht dem Personalrat, bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle mitzubestimmen. Doch wie weit reicht die Mitbestimmung? Und auf welche Formulierungen in einer Dienstvereinbarung sollten Personalräte zugunsten der Beschäftigten hinwirken?*

**8 Mitbestimmtes Homeoffice?**  
Hält das neue Personalvertretungsgesetz in Sachen Mitbestimmung bei »Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle«, was es verspricht?

VON PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER

**12 Arbeitshilfe**  
Checkliste: Was kann eine Dienstvereinbarung enthalten?

VON PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER

**13 Dienstvereinbarung Mobile Arbeit**  
Musterformulierungen mit Hinweisen

VON PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER

**17 Wichtige Neuerungen**  
Gesetzlich Versicherte, die mobil arbeiten, haben endlich den gleichen Unfallschutz wie Beschäftigte in der Dienststelle.

VON HORST WELKOBORSKY

## 29

## TITELTHEMA

- 18 **»Aktuelle Erfordernisse berücksichtigen«**  
Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte in der Sächsischen Staatsverwaltung hat Beschäftigte zum Arbeiten während des ersten coronabedingten Lockdowns befragt.

FRAGEN VON MIRKO STEPAN

- 20 **Und der Datenschutz?**  
Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit haben in Pandemie-Zeiten zugenommen. Nicht immer unter Beachtung des Datenschutzes.

VON HAJO KÖPPEN

## 21

## JAV- UND SBV-ARBEIT

- 21 **Neue Rolle der SBV?**  
Wer Anspruch auf ein BEM hat, darf eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Das kann jetzt für jeden Beschäftigten auch die Schwerbehindertenvertretung sein.

VON DR. BABETTE TONDORF

## 22

## AKTUELLES

- 22 **Neues zur Impfpflicht**  
Eine der gegenwärtig meist diskutierten Fragen betrifft die Impfpflicht gegen Corona. Ist eine Impfpflicht mit dem Grundgesetz vereinbar und wer darf sie aussprechen?

VON DR. MAXIMILIAN BASSLSPERGER

- 25 **Impfpflicht für Beamte?**  
Das Beamtenverhältnis begründet eine besondere Pflichtenstellung, die oft weitergehen kann – und muss – als bei »normalen« Bürgern. Auch in der Corona-Pandemie?

VON DR. MAXIMILIAN BASSLSPERGER

- 27 **7 Vorhaben**  
Was steht im Koalitionsvertrag zum öffentlichen Dienst?

VON MARTINA D'ASCOLA

## PERSONALRATSARBEIT

- 29 **Kein Beschluss in eigener Sache**  
Wer befangen ist, darf an Beschlüssen nicht mitwirken. Das schreibt das BPersVG nun ausdrücklich vor.

VON MICHAEL KRÖLL

- 32 **Toleranz und Respekt**  
Die Schwerbehindertenvertretung des Medizinischen Dienstes Bayern vereinbart umfassende Regelungen zur Inklusion.

VON CHRISTOF HERRMANN

## 34

## ARBEITS- UND TARIFRECHT

- 34 **Was bringt der TV Digitalisierung?**  
Mit dem Tarifvertrag zur Digitalisierung besteht eine verlässliche Grundlage für die Beschäftigten im Bereich des Bundes, um für die Zukunft gerüstet zu sein.

VON OLIVER BANDOSZ

- 38 **Tarifeinigung mobile Arbeitsformen**  
Neben dem DigiTV Bund haben die Tarifvertragsparteien eine Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen erzielt.

VON OLIVER BANDOSZ

## 39

## RECHTSPRECHUNG

- 39 **Dienstvereinbarung ohne Personalratsbeschluss – hat das Folgen?**  
LAG Düsseldorf 15.4.2021 – 11 Sa 490/20

**Ungültigkeit der Personalratswahl bei Briefwahl**

VG Frankfurt a. M. 18.8.2021 – 23 K 1636/21.F

**Die Interessenabwägung bei der fristlosen Kündigung**

LAG Rheinland-Pfalz 3.8.2021 – 8 Sa 361/20

## RUBRIKEN

- 3 Editorial  
6 Magazin  
41 Quiz  
41 Impressum  
42 Die letzte Seite  
42 Vorschau

Ihr  
Abonnement**Fachzeitschrift**

11 gedruckte Ausgaben im Jahr.

**ePaper**

Elektronische Ausgaben der Fachzeitschrift im Originallayout.

**Newsletter**

Neue Rechtsprechung, Arbeitshilfen und Wissenswertes per E-Mail.

**3 Online-Zugänge**Zugriff auf die Online-Datenbank mit aktueller Ausgabe und Archiv seit 2006. Einfach online registrieren auf [www.derpersonalrat.de](http://www.derpersonalrat.de).**Hilfe beim Einrichten:**  
+49 (0)69/795010 – 96

## TERMINE

► **8. Fachtagung Arbeitsrecht für Personalräte**

► 31.5. – 1.6.2022, Lübeck.

Folgende wichtige Themen für die Personalratsarbeit stehen auf der Tagesordnung: Eingruppierungsrecht, Datenschutz, Urlaubsrecht und weitere Themen, die für die Arbeit der Personalräte erforderlich sind.

[www.verdi-forum.de/seminar/fachtagung-arbeitsrecht-pr-2022/termin/nord-902-22.html](http://www.verdi-forum.de/seminar/fachtagung-arbeitsrecht-pr-2022/termin/nord-902-22.html)

► **Homeoffice spezial**

► 18. – 20.7.2022, Brannenburg.

Was gehört zum Abschluss einer Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit und Telearbeit? Das und weitere Themen sind Inhalt des Seminars. Informationen:

[www.verdi-bub.de/seminar/4118](http://www.verdi-bub.de/seminar/4118)

Auch als Online-Seminar: [www.verdi-bub.de/seminar/4236](http://www.verdi-bub.de/seminar/4236)

## INTERVIEW



## Das neue TTDSG

**NEUES GESETZ** Seit 1.12.2021 gilt das Telekommunikation-Telemedien-Datenschutzgesetz (TTDSG), das auch in Bereiche der öffentlichen Verwaltung ausstrahlt. Was zu wissen ist, erklärt Rechtsanwalt Dr. Jens Eckhardt, Fachanwalt für Informationstechnologierecht.

### Inwieweit spielt das TTDSG im öffentlichen Dienst eine Rolle? Sind also z. B. Dienststellen Unternehmen im Sinne des TTDSG?

Das TTDSG hat nicht einen einheitlichen Anwendungsbereich, sondern regelt unter einer Überschrift zwei verschiedene Themen: Datenschutz in der Telekommunikation und Datenschutz bei Telemedien. Dementsprechend ist auch der Anwendungsbereich zweifach geregelt. Das macht das TTDSG natürlich nicht gerade übersichtlich, ist aber so. Die Datenschutzbestimmungen für Telekommunikation sind daran geknüpft, ob Telekommunikationsdienste erbracht werden. Sie differenzieren also nicht zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. Dasselbe gilt auch für den Bereich Telemedien im TTDSG – entscheidend ist, ob Telemedien bereitgestellt werden. Mit anderen Worten: Auch der öffentliche Dienst muss die Datenschutzbestimmungen des TTDSG beachten, soweit Telekommunikationsdienste oder Telemediendienste bereitgestellt werden.

### Was ist in Bezug auf den Datenschutz zu beachten?

Das lässt sich schwer in wenigen Sätzen zusammenfassen, denn der Datenschutz in der Telekommunikation und bei der Bereitstellung von Telekommunikation ist nicht nur punktuell geregelt, sondern umfassend. Welche Regelungen zu beachten sind und welche nicht, entscheidet sich dann ganz konkret an-

hand der Art und Weise der Bereitstellung der Telekommunikation. In jedem Fall muss man sich bewusst machen, dass der Datenschutz im Telekommunikationsbereich sehr strikt ist. Das soll heißen, dass es eigentlich für alle Konstellationen recht klare Regelungen gibt, was zu beachten und wie die Verarbeitung der Daten zu handhaben ist. Eine Besonderheit ist jedoch, dass vor allem die Regelungen zur Sicherheit der Verarbeitung im Anwendungsbereich des Telekommunikationsrechts weit über die Regelungen etwa der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) hinausgehen.

### Was sollten Personalräte wissen und im Umgang mit dem TTDSG beachten?

Personalräte sollten sich mit der Frage befassen, ob die speziellen Datenschutzbestimmungen des TTDSG Anwendung finden. Aufgrund einer etwas komplizierten Regelung hierzu in § 3 Abs. 2 TTDSG ist das nicht ganz leicht und erfordert eine vertiefte Befassung. Das ist jedoch entscheidend, um das angemessene Schutzniveau für betroffene Personen zu identifizieren und dann auch einzufordern. Berücksichtigt werden muss aber, dass das TTDSG – vereinfacht gesagt – für den Bereich Telekommunikation strengere Vorgaben enthält, aber das ansonsten geltende Datenschutzrecht nicht in jeder Hinsicht, z. B. in Bezug auf die Personalakte, verdrängt. Es ist sektorspezifischer »Spezialdatenschutz«, um besonderen Gefährdungslagen Rechnung zu tragen.

## Digitale Bankrotterklärung?

**ÖFFENTLICHE VERWALTUNG** Gesundheitsämter überfordert, Schulen technisch unterversorgt – das sind nur zwei der Beispiele für Defizite, die durch die Corona-Pandemie deutlich sichtbar geworden sind. In nur wenigen Wochen zerstörte Corona das deutsche Selbstbild eines leistungsfähigen, effizienten, modernen Staats, so lautet das Fazit

der beiden Autoren Henrik Tesch und Hartwig von Saß, die in ihrem Buch »Corona – Deutschlands digitales Desaster (Wie ein Land seine Zukunft verspielt)« die Pandemie aus der Perspektive der Digitalisierung nachzeichnen. In diesem Bereich erwarten nur zwei von fünf Bundesbürgern wirksame Fortschritte.



## Dein Freund, der Bürger

**SOZIALE MEDIEN** Der Kontakt zwischen Behörden und Bürger:innen erfolgt zunehmend über digitale Kanäle. Vor allem die Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes (OZG) werden diese Kommunikationsebene erweitern und deren Ausbau vorantreiben. Soziale Netzwerke gehören zu den Plattformen, auf denen digitale Kommunikation betrieben wird – und betrieben werden muss. Wie öffentliche Verwaltungen in der Nutzung von sozialen Medien besser werden können, um Kommunikation, Information und Kooperation mit der Bürgerschaft zu verbessern, hat das Fraunhofer IAO gemeinsam mit dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart im Auftrag des Bundesverbands für Wohnen und Stadtentwicklung untersucht. Die Ergebnisse der abschließenden Studie »Bürger\*innen als Freunde – Potenziale von Sozialen Medi-

en in der öffentlichen Verwaltung« richten sich gezielt an öffentliche Verwaltungen, die diese Plattformen bereits als Kommunikationsinstrument verwenden oder einführen wollen. Die Publikation dient als Leitfaden bei der Entscheidungsfindung zur Auswahl der geeigneten Medienkanäle und dem Ziel, alle nötigen Aspekte abzuwägen und digitale Souveränität in Kommunen zu fördern. Die Untersuchung zeigt, dass Verwaltungen ihre Möglichkeiten größtenteils noch nicht ausgeschöpft haben. Vorhandene direkte Partizipationsmöglichkeiten für Bürger:innen werden beispielsweise auf den untersuchten Social-Media-Kanälen nicht oder kaum genutzt. Die Studie zeigt außerdem, dass das Image von öffentlichen Verwaltungen in der Wahrnehmung der Bevölkerung durch eine gute Außerdarstellung auf Social Media grundsätzlich positiv beeinflusst werden kann.

## Es ist wieder soweit

**DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS** Ab sofort und bis zum 31.5.2022 läuft die Bewerbungsfrist für den Deutschen Personalräte-Preis 2022, eine Initiative der Fachzeitschrift »Der Personalrat«. Die Auszeichnung würdigt seit 2010 beispielhafte Arbeit und herausragende Projekte von Interessenvertretungen im öffentlichen Dienst. Neben Personalräten sind auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV) aufgerufen, ihre Projekte über

den Personalrat einzureichen! Im Alltag bekommen Personalräte, SBV und JAV oftmals wenig Wertschätzung für ihr Engagement. Ausgezeichnet werden daher 2022 wieder praktische Beispiele erfolgreicher Interessenvertretung. Seien Sie dabei, wenn es darum geht, Ihre ausgezeichnete Arbeit für bessere Beschäftigungsbedingungen zu würdigen! Mehr zum Deutschen Personalräte-Preis 2022 und den Bewerbungsmodalitäten finden Sie hier: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)



Auch 2022 steht die Gremienarbeit im Fokus des Deutschen Personalräte-Preises.

### LESETIPP

#### Kommunikation in der Krise

Wie möchten Bürgerinnen und Bürger in Krisenzeiten von Behörden und Medien ins Bild gesetzt werden? Wie werden sie durch die Botschaften von Gesundheitseinrichtungen erreicht? Wie lassen sich Informationen verständlich, wirksam und glaubwürdig übermitteln? Mit solchen Fragen beschäftigt sich das Forschungsprojekt »MIRKKOMM – Multimodalität in der Risiko- und Krisenkommunikation«, das am 1.10.2021 die Arbeit aufgenommen hat und vom Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR) koordiniert wird. Informationen zum Projekt und viele weitere Themen finden Sie hier: [www.bfr.bund.de](http://www.bfr.bund.de)



Auch Sie können diese Trophäe in Händen halten: Bewerben Sie sich jetzt!



# Mitbestimmtes Homeoffice?

**MOBILE ARBEIT** *Das neue Personalvertretungsgesetz des Bundes ermöglicht dem Personalrat die Mitbestimmung bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle. Doch hält das Gesetz, was es verspricht?*

VON PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER





In § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG heißt es unter der Überschrift »Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten«: »Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über ... 5. Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.« Dem Wortlaut nach geht dies deutlich über den durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14.6.2021 (BGBl. I S. 1762) geschaffenen § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hinaus. Dort wird die Mitbestimmung lediglich erstreckt auf die »Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird«. Diese Formulierung bleibt ersichtlich hinter § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG zurück: Während es bei diesem um »Einführung, Änderung und Aufhebung« geht, hat der Betriebsrat nur über die »Ausgestaltung« mitzubestimmen. Außerdem erfasst § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG jede außerhalb der Dienststelle erbrachte Arbeit, während § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG nur Tätigkeiten betrifft, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht werden. Unter den gegebenen Umständen erfassen allerdings beide Vorschriften das Homeoffice, das heute schwerlich ohne PC oder Laptop vorstellbar ist. Es stellt eine »Arbeitsform außerhalb der Dienststelle« bzw. einen Anwendungsfall mobiler Arbeit dar. Hat damit die Personalvertretung plötzlich einen Vorsprung im Bereich der Mitbestimmung gewonnen?

### Mitbestimmung ist nicht gleich Mitbestimmung

Der Personalrat an der Spitze des Fortschritts? Das ist effektiv zu schön, um wahr zu sein, denn die Sache hat drei Haken.

#### ► Das Stufenverfahren

Der erste ist noch verhältnismäßig harmlos. Wenn sich Dienststellenleitung und Personalrat nicht einig sind, wird nicht etwa gleich die Einigungsstelle eingeschaltet, die eine verbindliche Entscheidung trifft. Vielmehr muss zunächst das Stufenverfahren durchlaufen werden: Erst müssen Bezirkspersonalrat und Mittelebene, dann Hauptpersonalrat und Oberste Bundesbehörde verhandeln. Erst auf dieser Ebene kann man die Einigungsstelle anrufen, wo dann im Grundsatz »auf Augenhöhe« entschieden wird. Dieses Verfahren nimmt eine Menge Zeit in

### DARUM GEHT ES

1. Das BPersVG normiert erstmalig die Mitbestimmung bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.
2. Leider verspricht der Wortlaut mehr als er hält: Erzwingen kann der Personalrat die mobile Arbeit nicht. Er kann aber zu weitreichende Vorstellungen des Dienstherrn ausbremsen.
3. Bei einzelvertraglichen Regelungen bleibt der Personalrat außen vor.

## Klare Auskunft zu Arbeitszeitfragen



Fischer / Mittländer / Steiner  
**Arbeitszeitgesetz**  
 Basiskommentar zum ArbZG  
 2021. 191 Seiten, kartoniert  
 € 34,90  
 ISBN 978-3-7663-6869-0

[bund-shop.de/6869](https://bund-shop.de/6869)

**BUND  
SHOP**

service@bund-shop.de  
 Info-Telefon: 069/95 20 53-0

## DAS STEHT IM NEUEN KOALITIONSVERTRAG

Homeoffice wird als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgegrenzt. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert Information und Beratung der Beschäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch ihre Arbeitgeber. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen muss Raum bleiben. Mobile Arbeit soll EU-weit unproblematisch möglich sein.

Anspruch, was dazu führen kann, dass die zur Erörterung stehende Frage längst durch die Macht der Tatsachen entschieden ist.

### ► Die Entscheidung der Einigungsstelle

Die zweite Besonderheit findet sich im heutigen § 75 Abs. 2 und 3 BPersVG. Nach seinem Absatz 2 kann die Einigungsstelle zwar entscheiden, hat jedoch nicht immer das letzte Wort: Innerhalb von vier Wochen nach Zustellung ihres Beschlusses kann ihn die oberste Dienstbehörde ganz oder teilweise aufheben, wenn es sich um eine Angelegenheit handelt, »die im Einzelfall wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist«. Anstelle der Einigungsstelle entscheidet dann die oberste Dienstbehörde. Staatspolitische Entscheidungen sollen nicht von der Einigungsstelle getroffen werden. Im Bereich des Homeoffice ist dies aber ohne größere praktische Bedeutung: Wenn ein Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit zwei Tage in der Woche zu Hause arbeitet, ist kein wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt betroffen. Weiter kann nach § 75 Abs. 3 BPersVG die Einigungsstelle in zahlreichen Fällen der Mitbestimmung nur eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde beschließen, die dann in ihrer Entscheidung frei ist. Dies betrifft insbesondere alle personellen Angelegenheiten,<sup>1</sup> jedoch nicht den § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG. Bei Fragen im Zusammenhang mit Homeoffice/mobiler Arbeit trifft also die Einigungsstelle eine verbindliche Entscheidung.

### ► Das Initiativrecht

Kann also der Personalrat eine Initiative ergreifen und eine Regelung vorschlagen, wonach Beschäftigte mit bestimmten Aufgaben bis zu zwei Tagen in der Woche zu Hause arbeiten dürfen? Manche Gesetze muss man besonders genau lesen, wenn man ihren Inhalt vollständig erfassen will. Zu dieser Kategorie gehört auch das BPersVG. Dort findet sich nämlich – und das ist der dritte Haken – in § 77 eine Sondervorschrift über das Initiativrecht. Dieses ist zwar genauso wie in der Betriebsverfassung im Mitbestimmungsrecht enthalten, aber mit ihm kann man weniger bewirken, als wenn der Arbeitgeber eine Maßnahme treffen will: In zahlreichen Fällen, zu denen auch § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG gehört, wird lediglich das Stufenverfahren des § 71 BPersVG in Gang gesetzt, sodass bei Nichteinigung auf höherer Ebene weiterverhandelt

wird. Wie § 77 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BPersVG ausdrücklich hervorhebt, liegt die endgültige Entscheidung bei der obersten Dienstbehörde. Wenn diese nicht will, wird es also nichts mit den bis zu zwei Tagen Homeoffice. Man sollte das Wort »Mitbestimmung« in solchen Fällen daher immer in Anführungszeichen setzen oder von »sogenannter Mitbestimmung« sprechen. Bei Homeoffice-Fragen kann der Personalrat also Vorschläge machen, doch erzwingen kann er entsprechende Regelungen nicht.

## Was kann der Personalrat erreichen?

Betrachtet man diesen rechtlichen Rahmen, kann der Personalrat im Prinzip nur Maßnahmen des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn abmildern oder blockieren. Gegen den Willen der Dienststellenleitung und der höheren Instanzen lässt sich allenfalls dann etwas durchsetzen, wenn die Dienststellenleitung selbst aktiv wird und die Verhandlungen darüber zu einem Ergebnis führen, das sie, die Dienststellenleitung, nicht unbedingt haben wollte!

### HINTERGRUND

Nun ist allerdings gerade beim Homeoffice die Situation nicht so, dass das Interesse an dieser Arbeitsform nur auf Arbeitnehmerseite liegen würde. Die Dienststellenleitung kann ihrerseits daran interessiert sein, dass ein Teil der Arbeit zu Hause erledigt wird. Dies kann nämlich dazu führen, dass die Arbeitszufriedenheit steigt und dass einzelne Beschäftigte trotz familiärer Verpflichtungen nicht mehr an Kündigung denken, weil sich auf diesem Wege Beruf und Familie eher unter einen Hut bringen lassen. Dazu kommt ein weiterer Gesichtspunkt, der im »Arbeitnehmerlager« noch wenig Beachtung gefunden hat. In der gewerblichen Wirtschaft gibt es eine Reihe von Beispielen, in denen Beschäftigte veranlasst werden, möglichst auf Dauer ins Homeoffice zu gehen, weil sich auf diesem Wege Bürofläche einsparen lässt. Je nach Art der Arbeit gibt es Fälle, in denen den Beschäftigten eine Lösung aufgedrängt wird, wonach sie zu 100% zu Hause arbeiten und nur noch ganz ausnahmsweise aus wichtigem Grund ins Büro kommen können. Meist geht man nicht so weit, sondern

<sup>1</sup> Näher Baden PersR 6/2021 S. 13.

lässt dem Einzelnen das Recht, von Zeit zu Zeit im Betrieb zu erscheinen. Dort wird dann ein System des »geteilten Schreibtischs« etabliert, kurz und neudeutsch Desk Sharing genannt. Der Einzelne muss sich anmelden, bevor er ins Büro kommt, damit dort auch ein Platz für ihn frei ist. Da nicht alle auf einmal kommen werden, reichen 30 bis 50% der bisherigen Arbeitsplätze aus (manchmal auch weniger). Der Rest wird »abgemietet«, was eine ganze Menge Kosten spart.

## Die zwei Arten von Dienstvereinbarungen

Angesichts der unterschiedlichen Interessenslage kann es nicht »die« Dienstvereinbarung zum Homeoffice geben. Vielmehr muss man unterscheiden.

1. Geht es nur darum, dass Arbeitnehmer ihr Leben aus ihrer Sicht besser organisieren und sich die Wege zum Arbeitsplatz sparen wollen, so wird man keine sehr großen Erfolge erreichen können. Dann ist Hauptziel der Dienstvereinbarung, den Schutzstandard, der in der Dienststelle besteht, möglichst unverändert auch auf den häuslichen Arbeitsplatz zu übertragen.

2. Will dagegen die Arbeitgeberseite das Homeoffice als »Normalform« oder zumindest als wichtige Form der Arbeit etablieren, um weniger Geld ausgeben zu müssen, so ist die Situation eine andere: Hier sollte der Personalrat eher bremsen (wofür sein »Mitbestimmungsrecht« ausnahmsweise von erheblichem Nutzen ist) und insbesondere darauf achten, dass die Beschäftigten für den Einsatz eines Teils ihrer Wohnung und für die damit verbundenen Aufwendungen eine angemessene Gegenleistung erhalten.<sup>2</sup> Auch muss man darauf achten, dass man den »ausgedünnten« oder gar ganz fehlenden Kontakt zu den Arbeitskollegen durch bestimmte Maßnahmen ansatzweise kompensiert – wie einzelne Präsenzveranstaltungen und die private Nutzung der innerbetrieblichen Kommunikationsmittel. Das Homeoffice ist eine sehr problematische Angelegenheit, wenn man drei oder gar fünf Tage in der Woche in den eigenen vier Wänden arbeitet. Erfahrungen während der Pandemie haben die Gefahren dieser Arbeitsform

hinreichend deutlich gemacht: Selbst von den Arbeitnehmern, die keine Kinder zu versorgen hatten, betrachteten 39% die Situation des dauernden Zu-Hause-Arbeitens als »äußerst belastend« oder als »sehr belastend«.<sup>3</sup>

## Vertragliche Regelungen ohne Dienstvereinbarung?

In der Praxis taucht nicht selten der Fall auf, dass mit einzelnen Beschäftigten eine Homeoffice-Vereinbarung geschlossen wird, ohne dass der Personalrat eingeschaltet wurde. Handelt es sich um Einzelfälle, bei denen die jeweilige Situation des Beschäftigten eine wesentliche Rolle spielt, ist das Mitbestimmungsrecht nach § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG nicht berührt. Nach der amtlichen Begründung zum Regierungsentwurf des BPersVG (BT-Drs. 19/26820 S. 124) hat das Mitbestimmungsrecht »ausschließlich kollektiven Bezug«; es betrifft allgemeinverbindliche Regeln, nicht Vereinbarungen im Einzelfall.

Regeln müssen aber nicht als solche gekennzeichnet sein. Sie können auch informell praktiziert werden, indem beispielsweise der Antrag auf Gestattung der Arbeit im Homeoffice bei älteren Mitarbeitern immer genehmigt wird, bei jüngeren dagegen nicht. In diesen Fällen wird gegen das Mitbestimmungsrecht verstoßen. Soweit die Abmachung den Wünschen des Arbeitnehmers entspricht, bleibt sie dennoch gültig; die Mitbestimmung will weder in der Betriebsverfassung noch in der Personalvertretung einer Verbesserung des Status quo entgegenstehen. Geht es dagegen um ein aufoktroiertes Homeoffice, weil der Arbeitgeber/Dienstherr Flächen einsparen möchte, so wäre die Abmachung unwirksam.<sup>4</sup> Außerdem könnte der Personalrat ein Beschlussverfahren einleiten, um die Verletzung seiner Rechte feststellen zu lassen. Sinnvoller wäre, über eine Dienstvereinbarung zu verhandeln und dazu ein Votum der Personalversammlung einzuholen. Wenn viele einen solchen Wunsch äußern, muss auch eine Behördenleitung aus der Deckung kommen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass das Initiativrecht rechtlich ins Leere läuft. ◀



**Prof. Dr. Wolfgang Däubler**, Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht, Universität Bremen.

## HINWEIS

### Zum Weiterlesen:

Welche Punkte in einer Dienstvereinbarung berücksichtigt sein sollten, lesen Sie in der Checkliste auf Seite 12, eine ausformulierte und kommentierte Muster-Dienstvereinbarung finden Sie auf den Seiten 13 – 16.

## Durchblick im Datenschutz



### Däubler Gläserne Belegschaften

Das Handbuch zum Beschäftigtendatenschutz 9., aktualisierte und neu bearbeitete Auflage 2021. 765 Seiten, gebunden € 64,90 ISBN 978-3-7663-7071-6

[bund-shop.de/7071](https://bund-shop.de/7071)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

<sup>2</sup> Dazu näher Däubler, PersR 9/2020 S. 32.

<sup>3</sup> Reusch, PersR 9/2020 S. 10 mit weiteren Angaben.

<sup>4</sup> Berg in: Altwater u. a. Kommentar zum BPersVG, 10. Aufl. 2019, § 69 Rn. 64.



## HINWEIS

Die Checkliste von Prof. Dr. Wolfgang Däubler benennt Problemkomplexe, die man beachten sollte. In der anschließenden Dienstvereinbarung ab Seite 13 finden sich konkrete Formulierungsvorschläge. Dabei wird bisweilen zwischen den verschiedenen Interessenlagen differenziert mit der Folge, dass manche Regelungen nur bei »Dauer-Homeoffice«, andere nur bei »auch mal zu Hause« Anwendung finden.

## HINWEIS

Alle Dienstvereinbarungen enthalten – unabhängig vom Thema – neben den eigentlichen Regelungen folgende zwei Punkte:

- Eine Dienstvereinbarung beginnt normalerweise mit einer **Präambel**. Sie verkündet meist gute Absichten (auch Lyrik genannt), kann im Einzelfall aber auch für die Auslegung der nachfolgenden Regelungen von Bedeutung sein.
- Am Ende steht eine sogenannte **salvatorische Klausel**. Danach bleibt der Rest der Dienstvereinbarung bestehen, wenn sich eine ihrer Bestimmungen als unwirksam erweist. Auch geht es um Kündigungsfristen und um Nachwirkung.

## ARBEITSHILFE

### Checkliste: Was kann eine Dienstvereinbarung enthalten?

- **Wie kommt man zum Homeoffice?** Muss der Arbeitgeber zustimmen und sich auch mit dem Umfang einverstanden erklären oder liegt die Entscheidung allein beim Arbeitnehmer? Kann der Arbeitgeber von sich aus eine entsprechende Lösung anordnen?
- Will man nur ein **Homeoffice** oder soll es **Telearbeit** im Sinne des § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geben? Nur im zweiten Fall, für den die Hürde aber recht hoch ist, ist auch die ArbStättV anwendbar. Voraussetzung ist, dass Geräte und Mobiliar vom Arbeitgeber gestellt werden und sich beide Parteien auch über die Dauer der Arbeit zu Hause und über die Arbeitszeit einig sind.
- Wer stellt **Geräte und Mobiliar**? Manche wollen gerne am privaten Computer arbeiten, andere legen darauf keinen Wert. Muss das Mobiliar ergonomischen Anforderungen entsprechen? Braucht man einen höhenverstellbaren Stuhl und einen höhenverstellbaren Schreibtisch? Das wird insbesondere dann von Bedeutung sein, wenn man mehr als die Hälfte der Woche zu Hause arbeitet.
- Wer im Homeoffice tätig ist, behält seine bisherige **Arbeitszeit**. Er wird aber häufig das Bedürfnis haben, sie anders zu verteilen, z. B. noch ab abends 20 Uhr zu arbeiten, weil dann kleine Kinder im Bett sind. Kann diese **Flexibilität** festgeschrieben werden? Wie wird die Arbeitszeit erfasst? Wann muss der Beschäftigte **erreichbar** sein?
- Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) gilt auch für das Homeoffice. Wie steht es mit der Unterweisung nach § 12 ArbSchG? Und – wichtiger –: Kann man erreichen, dass das Homeoffice erst startet, nachdem eine **Gefährdungsbeurteilung** (§ 5 ArbSchG) erfolgt ist?
- Was geschieht, wenn zu Hause ein **Unfall** passiert? Wie ist die **Haftung von Beschäftigten und Familienangehörigen**, wenn fahrlässig ein Schaden entsteht?
- Kann der Arbeitgeber/Dienstherr die »Arbeit zu Hause« **kontrollieren**? Lässt sich das Arbeiten mit dem Computer auswerten? Wann kann man vom einzelnen Beschäftigten verlangen, dass er an einem Homeoffice-Tag gleichwohl in die Dienststelle kommt?
- Was erhält der Einzelne als **finanziellen Ausgleich** dafür, dass er einen Teil seiner Wohnung zur Verfügung stellt? Solange der Arbeitnehmer die Wahl hat, ob er zu Hause oder in der Dienststelle arbeitet, ist das kein Problem. Anders, wenn die Arbeit zu Hause verbindlich vorgesehen ist. Dann greift **§ 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** und der Arbeitgeber/Dienstherr muss Aufwendungsersatz bezahlen, den man allerdings pauschalieren kann. Manche Arbeitgeber rechnen hier die ersparten Fahrtkosten zum Arbeitsplatz gegen – ist das zulässig?
- Wie kann die **Kommunikation zwischen den Beschäftigten** aufrechterhalten werden? Die Nutzung der vorhandenen elektronischen Mittel wie Telefon und E-Mail für private Zwecke ist sicherlich ein Weg, der aber nicht genügt. Möglich ist, dass man die Personalversammlungen regelmäßig durchführt, dass sich Teams regelmäßig in Person treffen und dass der Kontakt zum Personalrat ohne Schwierigkeiten praktikierbar ist. Auch sollte das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaft zur Dienststelle sichergestellt sein (was jedoch nicht mithilfe einer Dienstvereinbarung möglich ist).
- Die Tätigkeit im Homeoffice kann befristet oder unbefristet sein. Insbesondere im zweiten Fall stellt sich das Problem der **Rückkehr zur bisherigen Normalform der Arbeit**, d. h. zur täglichen Anwesenheit in der Dienststelle. Kann der **Arbeitnehmer** ohne nähere Begründung das Arbeitsmodell wechseln? Oder muss eine Situation eintreten, die das Arbeiten zu Hause unzumutbar macht (z. B. keine geeignete Wohnung mehr)? Umgekehrt kann auch der **Arbeitgeber** den Wunsch haben, den Beschäftigten zurückzuholen, weil beispielsweise der »Output« nicht mehr stimmt oder weil die Arbeit sowieso eine sehr häufige Anwesenheit in der Dienststelle verlangt.

## ARBEITSHILFE

## Dienstvereinbarung Mobile Arbeit – Musterformulierungen mit Hinweisen

Hinweis: Gilt »gesetzlich« angeordnetes Homeoffice – wie bereits zweimal während der aktuellen Pandemie –, ist dies von Beschäftigten und Arbeitgeber/Dienstherrn zu beachten. Der Grundsatz, dass es eine freiwillige Vereinbarung geben soll, tritt dann zurück. An der Ausgestaltung des Homeoffice ändert sich aber nichts.

Musterformulierung	Hinweise
<p><b>Präambel (Vorbemerkung)</b></p> <p>Personalrat und Dienststellenleitung stimmen darin überein, dass Arbeit in der Privatwohnung in vielen Fällen den Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht. Zugleich muss sichergestellt sein, dass die Erledigung der Dienstaufgaben nicht beeinträchtigt wird. Auf der Grundlage des § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG wird deshalb die nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen.</p>	<p>Das ist eine relativ kurze Präambel, was die Lesbarkeit erleichtert. Man könnte die Beschäftigteninteressen näher aufschlüsseln und z. B. von besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von erleichterter Wiedereingliederung nach längerer Krankheit und von der erhöhten Attraktivität des Arbeitgebers/Dienstherrn sprechen. Auch ist es denkbar, dass die mobile Arbeit zunächst nur ein oder zwei Jahre erprobt werden soll; dies müsste man sinnvollerweise schon in der Präambel festhalten.</p>
<p><b>§ 1: Geltungsbereich</b></p> <p>Die Dienstvereinbarung gilt für alle der Dienststelle XY zugewiesenen Arbeitnehmer und Beamten (im Folgenden: Beschäftigte).</p>	<p>Die Beschränkung auf Arbeitnehmer und Beamte schließt sinngemäß Azubis aus. Auch Leiharbeiter werden nicht erfasst; wegen ihrer meist kurzen Einsatzdauer, der fehlenden Erfahrung mit der Arbeit in der Dienststelle und der Fixierung auf eine bestimmte Aufgabe wird im Regelfall ein Rückgriff auf das Homeoffice ausscheiden.</p>
<p><b>§ 2: Definitionen</b></p> <p>Mobile Arbeit umfasst jede außerhalb der Dienststelle XY erbrachte Arbeitsleistung. Dazu gehören insbesondere Telearbeit im Sinne des § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und Homeoffice im Sinne eines in der privaten Wohnung eingerichteten Arbeitsplatzes. Diese beiden Erscheinungsformen werden durch die nachfolgenden Bestimmungen geregelt.</p>	<p>Bei den Begriffen herrscht bisweilen ein erhebliches Durcheinander. Deshalb wird hier der Versuch einer Klärung unternommen. Inwieweit es möglich ist, auf Kosten des Arbeitgebers/Dienstherrn Telearbeitsplätze einzurichten, hängt von der jeweiligen Dienststelle und den angenommenen haushaltsmäßigen Spielräumen ab. Der Begriff »mobile Arbeit« ist an sich weiter und umfasst auch die Arbeit in Verkehrsmitteln wie Zug und Flugzeug sowie abends im Hotel. Diese für Außendienstler typischen Arbeitsformen spielen im öffentlichen Dienst eine sehr viel geringere Rolle.</p>
<p><b>§ 3: Vereinbarung</b></p> <p>(1) Dienststellenleitung und Beschäftigter vereinbaren, ob für den Beschäftigten ein Telearbeitsplatz eingerichtet oder ob ihm die Arbeit im Homeoffice gestattet wird.</p> <p>(2) Die Vereinbarung bestimmt, in welchem Umfang und für welche Dauer der Telearbeitsplatz bzw. das Homeoffice in Anspruch genommen wird. Beim Homeoffice kann der Umfang auch dem Beschäftigten überlassen werden.</p> <p>(3) Beim Abschluss der Vereinbarungen sind der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und die Diskriminierungsverbote nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.</p> <p>(4) Lehnt der Beschäftigte die Arbeit außerhalb der Dienststelle ab, darf ihm daraus kein Nachteil entstehen. Der Arbeitgeber/Dienstherr ist seinerseits nicht zu einem solchen Angebot verpflichtet, soweit nicht Abs. 3 eingreift.</p> <p>(5) Eine einseitige Versetzung auf den Telearbeitsplatz oder ins Homeoffice ist auch im Wege der Änderungskündigung nicht möglich.</p> <p>(6) Aus § 164 Abs. 4 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) kann sich ein Anspruch auf einen Telearbeitsplatz oder ein Homeoffice ergeben, sofern dadurch die Behinderung weniger stark als bei einer Tätigkeit in der Dienststelle zur Geltung kommt.</p>	<p>Es soll dem Einzelnen überlassen bleiben, ob er zu Hause arbeiten will. Gleichzeitig wird unterstellt, dass die Dienststelle nicht von vornherein bereit ist, ganze Mitarbeitergruppen teilweise zu Hause arbeiten zu lassen. Deshalb wird eine Vereinbarung vorausgesetzt und durch Abs. 5 eine einseitige Zuordnung ausgeschlossen. Dass man nicht im Wege des Direktionsrechts nach Hause versetzt werden kann, ist allgemein anerkannt, doch ist die Zulässigkeit einer Änderungskündigung noch nicht entschieden; sie wird deshalb ausdrücklich ausgeschlossen. Ist die Dienststellenleitung bereit, allen Beschäftigten, bei denen die Arbeit es zulässt, etwa vier Homeoffice-Tage im Monat zu gewähren oder bestimmte Beschäftigtengruppen auch für einen sehr viel größeren Zeitraum zu Hause arbeiten zu lassen, kann man das selbstredend in der Dienstvereinbarung festschreiben. Ob die »Begünstigten« dann davon Gebrauch machen und eine entsprechende Vereinbarung schließen, ist ihnen überlassen. § 2 Abs. 7 ArbStättV verlangt, dass auch die vorgesehene Dauer der Arbeitszeit und des Telearbeitsplatzes als solche vertraglich fixiert ist. Dies wird hier für die Fälle festgelegt, dass die Beteiligten einen Telearbeitsplatz wollen und ihr Ziel nicht durch eine unvollständige Regelung verfehlen sollen. Ein Recht auf Homeoffice dürfte nicht durchsetzbar sein, da es die Organisationshoheit des Arbeitgebers/Dienstherrn zu sehr einschränkt. Möglich wäre allerdings, ein gewisses Homeoffice-Quantum von z. B. vier Arbeitstagen pro Monat für jeden vorzusehen, dem es dann überlassen wäre, davon Gebrauch zu machen oder nicht. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist ebenso wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten (Abs. 3), sodass von vornherein ausgeschlossen ist, dass jemandem ohne sachlichen Grund ein gewünschtes Homeoffice verweigert wird. Bewusst werden auch Schwerbehinderte berücksichtigt, die mit Rücksicht auf ihre Behinderung einen Anspruch auf Verlagerung des Arbeitsplatzes in ihre häusliche Sphäre haben können (so auch LAG Niedersachsen 6.12.2010 – 12 Sa 860/10, Behindertenrecht 2013,91; ähnlich LAG Hamburg 15.4.2015 – 5 Sa 107/12 – LAGE § 81 SGB IX Nr. 15).</p>
<p><b>§ 4: Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes</b></p> <p>(1) Der Telearbeitsplatz wird vom Arbeitgeber/Dienstherrn eingerichtet, der Mobiliar und Arbeitsgeräte anliefern und aufbaut.</p> <p>(2) Beim Homeoffice wird grundsätzlich das vorhandene Mobiliar genutzt. Die Arbeitsgeräte stellt der Arbeitgeber/Dienstherr zur Verfügung, soweit der Beschäftigte nicht den Wunsch äußert, mit seinen eigenen Geräten weiterarbeiten zu wollen.</p> <p>(3) Die Ausstattung mit Mobiliar und Geräten richtet sich nach Anlage 1, die ein Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist.</p>	<p>Bei der Einrichtung wird der Unterschied zwischen Telearbeitsplatz und Homeoffice deutlich. Soweit der Arbeitgeber/Dienstherr zur Lieferung verpflichtet ist, muss er auch dafür sorgen, dass Möbel und Geräte aufgestellt und betriebsbereit gemacht werden. Dem Beschäftigten wird das Aufstellen und In-Gang-Setzen nicht zugemutet, zumal er dann ggf. auch für Schäden haften würde. Die Einrichtung im Einzelnen vorzugeben ist sinnvoll, kann jedoch nur in recht aufwendiger Weise beschrieben werden. Um die Lesbarkeit des Texts der Dienstvereinbarung zu erhalten, wird dieser Bereich in eine Anlage ausgelagert. Diese ist unten (auf S. 16) wiedergegeben.</p>
<p><b>§ 5: Dauer und Lage der Arbeitszeit</b></p> <p>(1) Auch am Telearbeitsplatz und im Homeoffice gelten die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit.</p> <p>(2) Auf Wunsch des Beschäftigten kann Vertrauensarbeitszeit praktiziert</p>	<p>Die Vorschrift beginnt mit einer juristischen Selbstverständlichkeit, wonach die bestehenden Regeln über die Arbeitszeit auch bei der Arbeit in der Privatwohnung weitergelten. Da eine Kontrolle schwer möglich ist, scheint das Einräumen von</p>

**Musterformulierung**

werden, wonach der Beschäftigte die Lage der Arbeitszeit selbst bestimmt. Möglich ist auch eine geteilte Arbeitszeit, sofern die tägliche Höchstarbeitszeit dadurch nicht überschritten wird.

(3) Der Beschäftigte kann mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende jederzeit zu einer in der Dienststelle praktizierten Arbeitszeit zurückkehren.

(4) Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Unterbrechungen werden durch den Beschäftigten in das Zeiterfassungssystem eingegeben. Er ist dafür verantwortlich, dass die ihm übertragenen Aufgaben sachgerecht und innerhalb der vorgegebenen Zeit erledigt werden.

**§ 6: Erreichbarkeit**

(1) Die Erreichbarkeit des Beschäftigten ist auf den Zeitraum Montag bis Freitag von 10 Uhr bis 15 Uhr beschränkt.

(2) Der Beschäftigte ist trotz entsprechender Aufforderung nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber/Dienstherrn seine private Telefonnummer mitzuteilen.

**§ 7: Erscheinen im Betrieb**

(1) Ist für einen konkreten Zeitraum vorgesehen, dass der Beschäftigte zu Hause arbeitet, kann er nur wegen zwingender Gründe des Arbeitsablaufs verpflichtet werden, in der Dienststelle zu erscheinen. Der Weg zur Dienststelle und zurück gilt als Arbeitszeit.

(2) Beginnt eine Dienstreise an einem Tag, an dem zu Hause gearbeitet wird, beginnt die Dienstreisezeit mit dem Verlassen der privaten Wohnung.

**§ 8: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

(1) Die Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz einschließlich der Unterweisung nach § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gelten auch am Telearbeitsplatz und im Homeoffice. Die ArbStättV findet auch dann Anwendung, wenn die Voraussetzungen ihres § 2 Abs. 7 nicht erfüllt sind. Dies gilt nicht für behördliche Zuständigkeiten.

(2) Bevor die Arbeit am Telearbeitsplatz oder im Homeoffice beginnt, muss zuvor eine Gefährdungsbeurteilung stattgefunden haben; etwaige festgestellte Mängel sind ebenfalls vor Beginn der Arbeit zu beseitigen.

(3) Der Zutritt zur Wohnung kann nicht erzwungen werden. Lehnt der Beschäftigte die Besichtigung ab, muss die Gefährdungsbeurteilung auf der Grundlage einer Befragung und einer darauf beruhenden Beschreibung erfolgen.

**§ 9: Datenschutz und Datensicherheit**

(1) Die Regelungen des Datenschutzes gelten auch für Telearbeitsplätze und im Homeoffice.

(2) Der Beschäftigte muss die Regeln der Datensicherung entsprechend den in der Dienststelle existierenden Vorgaben umsetzen. Soweit dafür technische Vorkehrungen erforderlich sind, müssen sie vom Arbeitgeber/Dienstherrn gestellt werden.

**§ 10: Unfallversicherung**

Kommt es bei der Arbeit in der Privatwohnung zu einem Unfall, bestimmt sich der Schutz durch die gesetzliche Unfallversicherung nach § 8 Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII).

**§ 11: Haftung auf Schadensersatz**

(1) Beschäftigte und die ihrem Haushalt angehörenden Personen haften nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

(2) Richten vom Arbeitgeber/Dienstherrn zur Verfügung gestellte Geräte einen Schaden an, haftet der Arbeitgeber/Dienstherr bis zur Grenze der höheren Gewalt.

**§ 12: Verhaltens- und Leistungskontrolle**

Die Arbeit mit elektronischen Medien darf nicht zu einer Kontrolle von Verhalten und Leistung der Beschäftigten benutzt werden.

**§ 13: Aufwendungsersatz**

(1) Der Arbeitgeber/Dienstherr hat dem Beschäftigten die anteilige Warmmiete für das Arbeitszimmer sowie die Aufwendungen für Strom, Reinigung, Internetanschluss und ggf. die Anschaffung von Geräten zu ersetzen.

(2) Hierfür wird eine Pauschale von 300 Euro monatlich angesetzt.

**Hinweise**

Vertrauensarbeitszeit das ehrlichere Mittel als das Übertragen der »Stechuhr« in die Privatwohnung zu sein. Die Hervorhebung der geteilten Arbeitszeit, die in der Dienststelle meist nicht praktikabel wäre, geschieht vor dem Hintergrund familiärer Pflichten, die oft nur eine Arbeit am Vormittag und am späteren Abend zulassen. Die Erfassung der Arbeitszeit geschieht durch den Beschäftigten selbst, was gelegentliche Überprüfungen nicht ausschließen darf. Beginn und Ende der Online-Verbindung für maßgebend zu erklären, stellt kein geeignetes Mittel dar, da auch ohne Online-Verbindung Arbeit anfallen kann. Die Eingabe durch den Beschäftigten selbst vermeidet Transparenzprobleme, für die nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH 14.5.2019 – C-55/18 – Comisiones Obreras) bei der Arbeitszeiterfassung sehr strenge Maßstäbe gelten.

Die Vorschrift will vermeiden, dass der Beschäftigte insbesondere durch Anrufe auch zu ungewöhnlichen Zeiten zur Arbeit aufgefordert wird. Abs. 2 will dies durch eine technische Vorkehrung vermeiden, die zudem der Rechtsprechung entspricht (LAG Thüringen 16.5.2018 – 6 Sa 442/17, ZD 2018, 540).

Auch an einem »Hausarbeitstag« kann das Problem auftreten, dass die Anwesenheit des Beschäftigten in der Dienststelle notwendig ist. Dies soll aber auf Ausnahmefälle begrenzt werden. Statt »zwingender« könnte man auch »dringende« oder »triftige« Gründe verlangen. Die Qualifizierung der Wegezeiten als »Arbeitszeit« stellt wegen der damit verbundenen Bezahlung einen weiteren Grund dar, den vorübergehenden »Rückruf« auf wirklich dringende Fälle zu beschränken. Auch für Dienstreisen muss eine Anpassung erfolgen.

Abs. 1 geht über die gesetzliche Regelung hinaus, wonach die ArbStättV nur anwendbar ist, wenn ein Telearbeitsplatz im Sinne ihres § 2 Abs. 7 vorliegt. Diese Begrenzung wird hier abbedungen, doch kann die behördliche Zuständigkeit nicht durch Dienstvereinbarung (oder sonstige privatrechtliche Verträge) erweitert werden. Da sich der häusliche Arbeitsplatz von dem in der Dienststelle gelegenen unterscheidet, ist eine Gefährdungsbeurteilung notwendig. Damit diese nicht erst in entfernter Zukunft erfolgt, wird sie bewusst vorgezogen. Auch wird verlangt, dass etwaige Beanstandungen vor Beginn der Arbeit beseitigt werden. Ein Zutrittsrecht gegen den Willen des Beschäftigten wird abgelehnt. Ob dies auch in Bezug auf (Arbeitsschutz-)Behörden »gerichtsfest« wäre, erscheint nicht sicher, doch sind diese ihrer knappen Personalausstattung wegen kaum in der Lage, sich um solche vergleichsweise kleinen Probleme wie die Beschaffenheit eines Homeoffice zu kümmern.

Dass der Schutz von Beschäftigten- und Kundendaten auch dann gilt, wenn in der Privatwohnung gearbeitet wird, ist im Grunde selbstverständlich. Schwierigkeiten können sich bei der Datensicherung ergeben, weil stärker als in der Dienststelle die Gefahr besteht, dass Familienangehörige oder Besucher unbefugte Kenntnis nehmen. Die dagegen zu treffenden Vorkehrungen können nicht allein Sache des Beschäftigten sein.

Der Gesetzgeber hat durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz § 8 SGB VII neu gefasst und so eine Gleichbehandlung von Unfällen in der Dienststelle und in der Wohnung festgelegt. Dadurch nicht erfasste Vorgänge könnten durch eine Freizeitunfallversicherung abgedeckt werden; nur unter besonders günstigen Umständen wird sich ein Arbeitgeber/Dienstherr bereithalten, die Kosten dafür zu übernehmen.

Die Beschränkung der Haftung der Beschäftigten auf grobe Fahrlässigkeit ist deshalb wichtig, weil die Rechtsprechung »grobe Fahrlässigkeit« nur bei »subjektiv schlechthin unentschuldigbarem« Verhalten annimmt. Das ist eine recht hohe Schwelle. Ganz ausnahmsweise können auch die vom Arbeitgeber/Dienstherrn zur Verfügung gestellten Geräte einen Schaden verursachen. Soweit die Unfallversicherung nicht eingreift, ist es Sache des Arbeitgebers/Dienstherrn, für einen Ausgleich zu sorgen. Dieser kann sich auch aus einer entsprechenden Anwendung des § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergeben.

Wird vorwiegend oder ausschließlich am Computer gearbeitet, könnte durch Auswertung der dabei anfallenden Daten ein recht exaktes »Profil« des einzelnen Beschäftigten erstellt werden. Dies soll verhindert werden, um den Einzelnen nicht zum Kontrollobjekt werden zu lassen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Arbeitgeber/Dienstherr in entsprechender Anwendung von § 670 BGB dem Beschäftigten die Aufwendungen ersetzen muss, die ihm durch das Zur-Verfügung-Stellen eines Arbeitszimmers für dienstliche Zwecke entstehen (BAG 14.10.2003 – 9 AZR 657/02, NZA 2004, 604).



**Musterformulierung****Hinweise****§ 14: Schutz gegen Vereinzelung**

- (1) Um den Zusammenhalt zwischen den Beschäftigten zu bewahren, können sie die Kommunikationskanäle der Dienststelle auch für private Zwecke nutzen.
- (2) Für Beschäftigte, die überwiegend oder ausschließlich in ihrer Privatwohnung arbeiten, findet einmal im Vierteljahr ein Treffen statt, bei dem diese Beschäftigten alle physisch anwesend sein sollen. Das Treffen wird vom Personalrat organisiert. Ein weiteres Treffen pro Vierteljahr wird vom Arbeitgeber/Dienstherrn durchgeführt. Die Treffen dienen dem arbeitsbezogenen und privaten Austausch.
- (3) Arbeitsgruppen (Teams) müssen die Hälfte ihrer Sitzungen in Präsenz stattfinden lassen, es sei denn, dem stünden rechtliche oder zwingende organisatorische Gründe entgegen.
- (4) Jeder Beschäftigte kann den Personalrat in seiner Sprechstunde aufsuchen. Anfallende Fahrzeiten gelten als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber/Dienstherr kann dem nicht entgegenhalten, derselbe Zweck hätte mit einer elektronischen Kommunikation erreicht werden können.
- (5) Personalversammlungen nach Personalvertretungsrecht bleiben unberührt.
- (6) Werden in der Dienststelle im Laufe eines Kalendervierteljahres mindestens zwei Beschäftigte neu eingestellt, muss spätestens zwei Wochen nach Ablauf dieses Zeitraums ein Treffen der Neueingestellten mit einem Personalratsmitglied stattfinden, das nicht durch eine Video- oder Telefonkonferenz ersetzt werden kann. Die Teilnahme an dem Treffen ist freiwillig. Das Treffen zählt zur Arbeitszeit; etwaige Reisekosten werden vom Arbeitgeber/Dienstherrn erstattet.

**§ 15: Ausschließlich zu Hause Arbeitende**

Wer ausschließlich an einem Telearbeitsplatz oder im Homeoffice arbeitet, kann seinen Wohnsitz frei wählen. Jede Änderung ist dem Arbeitgeber/Dienstherrn mitzuteilen. Eine Tätigkeit vom Ausland aus ist grundsätzlich ausgeschlossen.

**§ 16: Rückruf in die Dienststelle**

- (1) Wird die Arbeit auf dem Telearbeitsplatz oder im Homeoffice nur für einen bestimmten Zeitraum vereinbart, kehrt der Beschäftigte nach Ablauf dieses Zeitraums wieder in die Dienststelle zurück, sofern die Vereinbarung nicht verlängert wird. Während der vereinbarten Frist ist ein Rückruf nur aus wichtigem Grund möglich.
- (2) Ist keine Frist vereinbart, kann der Arbeitgeber/Dienstherr die Telearbeits- bzw. Homeoffice-Vereinbarung aus dringenden im Arbeitsablauf der Behörde liegenden Gründen oder aus Gründen in der Person oder dem Verhalten des Beschäftigten mit zweimonatiger Frist kündigen.
- (3) Nach Ablauf der Frist (Abs. 1) und nach Ausspruch der Kündigung (Abs. 2) fallen lediglich die Teile des Arbeitsvertrags weg, die mit der Arbeit in der Privatwohnung in Zusammenhang standen.

**§ 17: Vorzeitige Rückkehr des Beschäftigten**

- (1) Der Beschäftigte hat das Recht, mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende die Vereinbarung nach § 3 zu kündigen. Aus wichtigem Grund ist eine fristlose Kündigung möglich.
- (2) § 16 Abs. 3 findet entsprechende Anwendung.

Dies gilt nur dann nicht, wenn der Beschäftigte nach den vertraglichen Abmachungen die freie Wahl hat, zu Hause oder in der Dienststelle zu arbeiten (so im Fall eines Lehrers BAG 12.4.2011 – 9 AZR 14/10, NZA 2012, 97). Die Aufwendungen nach § 670 BGB können durch Kollektivvertrag pauschaliert werden (BAG 14.2.1996 – 5 AZR 978/94, NZA 1996, 883). Mit Rücksicht auf die gestiegenen Mieten und die Kosten für ein gewerblich genutztes Internet erscheinen 300 Euro monatlich angemessen, doch werden in der Praxis solche Beträge nur selten erreicht. Ersparte Fahrtkosten des Beschäftigten können nicht gegengerechnet werden, da sie zum Privatbereich gehören. Dasselbe gilt für die Ersparnisse des Arbeitgebers/Dienstherrn durch Verringerung der Bürofläche. Den Aufwendungsersatz nach § 670 BGB zu bezahlen, stellt für die Dienststelle die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht dar. Insoweit darf das Argument keine Rolle spielen, es würden keine Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

Die Vorschrift betrifft Neuland. Zwar werden die Gefahren der Vereinzelung des Öfteren beschworen, doch werden keine Schritte vorgeschlagen, wie man Abhilfe schaffen könnte. Dies wird hier versucht, ohne dass damit eine Patentlösung erreicht wäre. Die Vorschriften sind zum Teil einer Gesamtbetriebsvereinbarung in einem IT-Unternehmen entnommen, bei dem der größte Teil der Arbeit zu Hause oder beim Kunden erfolgt.

Für den Arbeitgeber/Dienstherrn ist es gleichgültig, von wo aus ihm die Arbeitsergebnisse überspielt werden. Ist die physische Anwesenheit eines Beschäftigten in der Dienststelle praktisch nie erforderlich, kann man ihm Freizügigkeit innerhalb der ganzen Bundesrepublik einräumen. Eine Tätigkeit im Ausland würde jedoch zu schwer klärbaren Problemen des Steuer- und des Sozialversicherungsrechts führen, sodass auf diese Möglichkeit verzichtet wird (zum Sozialversicherungsrecht s. Hidalgo/Ceelen NZA 2021, 19; zum Steuerrecht s. Schrade/Denninger NZA 2021, 102). Kurze Auslandsaufenthalte von zwei bis drei Wochen dürften jedoch unbedenklich sein, müssen jedoch mit der Dienststellenleitung abgesprochen werden.

Auf einem Telearbeitsplatz oder im Homeoffice zu arbeiten ist nicht jedermanns Sache. Auch kann sich herausstellen, dass die Kommunikation und die Arbeitsproduktivität leiden. Daneben kann es Fälle geben, in denen die Arbeit zu Hause faktisch keine Grenzen mehr kennt. Jedenfalls für alle diese Fälle sollte es eine Möglichkeit zur vorzeitigen Beendigung geben. § 16 regelt den Fall, dass der Arbeitgeber/Dienstherr vorzeitig aussteigen will. Ist die Abmachung befristet, kann die Beendigung vor Fristende nur aus wichtigem Grund erfolgen. Als Beispiel kann das Ausplaudern dienstlicher Daten durch Familienangehörige oder das häufige Nichteinhalten der Vorschriften über die Erreichbarkeit stehen. Ist die Vereinbarung unbefristet, kann eine Auflösung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn aus Gründen erfolgen, die denen des Kündigungsschutzgesetzes entsprechen. Die Kündigung der Vereinbarung über das Arbeiten zu Hause führt nicht zu einer Auflösung des Arbeits- oder gar des Beamtenverhältnisses, vielmehr wird der Arbeitsvertrag in den Zustand zurückversetzt, den er vor der »Hausarbeitsphase« hatte. Inzwischen eingetretene Veränderungen wie eine Tariflohnerhöhung bleiben selbstredend bestehen.

Ähnlich wie im allgemeinen Kündigungsschutzrecht braucht der Beschäftigte keinen besonderen Grund, um sich von der Telearbeits- oder Homeoffice-Vereinbarung wieder zu lösen. Er muss lediglich eine Frist wahren, die bei Vorliegen eines wichtigen Grundes entfällt. Genau wie bei der Auflösung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn wird der Arbeitsvertrag bzw. das Beamtenverhältnis dann wieder in seinen ursprünglichen Zustand versetzt. Die Regelung ist nur praktikabel, wenn im Prinzip für jeden Beschäftigten ein Büroarbeitsplatz vorgehalten wird. Ist dies nicht der Fall, kann es notwendig werden, auch das Kündigungsrecht des Beschäftigten auf »Notfälle« zu beschränken wie etwa den, dass sich die Familie vergrößert und ein ungestörtes Arbeiten zu Hause nicht mehr möglich ist.

Musterformulierung	Hinweise
<p><b>§ 18: Arbeitsplatz in der Dienststelle</b></p> <p>(1) Der Arbeitsplatz in der Dienststelle bleibt erhalten, wenn ein Beschäftigter auch an einem Telearbeitsplatz oder im Homeoffice tätig ist.</p> <p>(2) Macht die Tätigkeit am Telearbeitsplatz oder im Homeoffice über einen Zeitraum von sechs Monaten hinweg mehr als die Hälfte der individuellen Arbeitszeit aus, kann der Arbeitgeber/Dienstherr dem Beschäftigten für die Arbeit in der Dienststelle einen räumlich flexiblen Arbeitsplatz zuweisen. Bei Bedarf ist ein Desk Sharing-System einzurichten, bei dem die Inanspruchnahme eines konkreten Arbeitsplatzes eine vorherige Anmeldung voraussetzt.</p> <p>(3) Wer mehr als sechs Monate ausschließlich auf einem Telearbeitsplatz oder im Homeoffice tätig ist, hat keinen Anspruch mehr auf einen in der Dienststelle gelegenen Arbeitsplatz. In den Fällen der §§ 16 und 17 ist ein solcher zu schaffen.</p>	<p>§ 18 unternimmt den Versuch, die in der Dienststelle vorhandenen Arbeitsplätze grundsätzlich zu erhalten. Allerdings lässt sich nicht vermeiden, dass von einem bestimmten Umfang der Arbeit zu Hause an nicht mehr für jeden Beschäftigten ein voller Arbeitsplatz (im räumlichen Sinne) vorgehalten werden kann.</p>
<p><b>§ 19: Auslegung und Salvatorische Klausel</b></p> <p>(1) Dienststellenleitung und Personalrat verpflichten sich, im Falle von Streitigkeiten über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung aufzunehmen. Eine Klärung durch die Gerichte bleibt vorbehalten.</p> <p>(2) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die Parteien verpflichten sich, unverzüglich anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dem Sinn und Zweck dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen. Die gleiche Verpflichtung gilt, wenn sich eine ergänzungsbedürftige Lücke zeigt.</p>	<p>Die Vorschrift wird standardmäßig aufgenommen. Bei Streitigkeiten über die Auslegung oder Anwendung der Dienstvereinbarung muss zunächst eine Lösung im Verhandlungsweg gesucht werden. In der Betriebsverfassung wird bei Nichteinigung dann die Einigungsstelle eingeschaltet, was wegen des Stufenverfahrens in der Personalvertretung nicht praktikabel ist. Es bleibt dann nur der Weg zum Gericht, wenn beispielsweise Meinungsverschiedenheiten über die Beendigung des Homeoffice durch den Arbeitgeber/Dienstherr nicht ausräumbar sind. Dass die Unwirksamkeit einer Klausel nicht die ganze Dienstvereinbarung hinfällig macht, ist an sich selbstverständlich, wird aber üblicherweise ausdrücklich hervorgehoben. Man »rettet« insoweit den großen Rest, was den Namen »salvatorische« Klausel rechtfertigt. Auch wird eine Verhandlungsverpflichtung geschaffen, um einen rechtmäßigen Weg zu finden, um das eigentlich Gewollte zu erreichen.</p>
<p><b>§ 20: Inkrafttreten, Kündigung und Nachwirkung</b></p> <p>(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 1.2.2022 in Kraft.</p> <p>(2) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023 gekündigt werden.</p> <p>(3) Die Dienstvereinbarung wirkt nach, bis eine neue Dienstvereinbarung zum selben Gegenstand geschlossen wird.</p>	<p>Die Daten sind an den Einzelfall anzupassen. Wichtig ist die erste Kündigungsmöglichkeit. Die Fristen sowie die Nachwirkung sollen den Beschäftigten Zeit geben, sich auf die jeweilige veränderte Situation einzustellen.</p>
<p><b>Anlage 1: Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes (Hinweis: Auf die Anlage wird in § 4 Abs. 3 der Dienstvereinbarung verwiesen.)</b></p>	
<p><b>1. Mobiliar am Arbeitsplatz</b></p>	
<p>Der Arbeitgeber/Dienstherr stattet den Telearbeitsplatz wie folgt mit Mobiliar aus: ein auf die richtige Sitzhöhe verstellbarer Schreibtischstuhl; ein ergonomischer, höhenverstellbarer Schreibtisch; eine die Augen schonende Beleuchtung; auf Wunsch des Beschäftigten ein verschließbarer Schrank. Weitere Gegenstände wie Tisch und Besucherstühle sowie Regale können auf Wunsch des Beschäftigten bereitgestellt werden, wenn sie zumindest gelegentlich für die Arbeit benötigt werden.</p>	<p>Nach § 2 Abs. 7 ArbStättV muss der Arbeitgeber/Dienstherr auch das Mobiliar des Telearbeitsplatzes zur Verfügung stellen. Die wichtigsten Gegenstände werden daher aufgezählt, doch wird dem Beschäftigten einiger Spielraum gelassen, da es sich ja um seine Wohnung und seine Arbeitsumgebung handelt. Eine zumindest gelegentliche Nutzung für dienstliche Zwecke ist aber unabdingbar.</p>
<p><b>2. Mobiliar im Homeoffice</b></p>	
<p>Im Homeoffice wird das Mobiliar grundsätzlich vom Beschäftigten gestellt. Im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung können die unter Nr. 1 genannten Gegenstände vom Arbeitgeber/Dienstherr zur Verfügung gestellt werden.</p>	<p>Im Homeoffice findet § 2 Abs. 7 ArbStättV keine Anwendung. Das Mobiliar wird grundsätzlich vom Beschäftigten gestellt, doch lassen sich Ausnahmen vereinbaren.</p>
<p><b>3. Arbeitsgeräte am Telearbeitsplatz und im Homeoffice</b></p>	
<p>Der Arbeitgeber/Dienstherr stellt folgende Arbeitsmittel zur Verfügung : stationärer PC oder Laptop (nach Wunsch des Beschäftigten), Monitor, Tastatur und Maus, Drucker, kabelloses Headset, Dockingstation. Im Einzelfall können stattdessen Geräte des Beschäftigten weiterbenutzt werden, sofern die Dienststellenleitung damit einverstanden ist.</p>	<p>Die Vorschrift gilt sowohl für den Telearbeitsplatz als auch für das Homeoffice. Der Arbeitgeber/Dienstherr hat meist auch aus Gründen der Datensicherheit ein Interesse daran, vorwiegend eigene Geräte zum Einsatz zu bringen. Im Einvernehmen kann davon abgewichen werden.</p>
<p><b>4. Wartung und Ersatzbeschaffung</b></p>	
<p>Die Wartung der Geräte sowie die Ersatzbeschaffung von defektem oder veraltetem Mobiliar und von defekten oder veralteten Arbeitsgeräten erfolgt durch den Arbeitgeber/Dienstherrn. Dies gilt auch für Mobiliar und Geräte, die der Beschäftigte zur Verfügung gestellt hat.</p>	<p>Diese Regelung ist sehr wichtig und wird nicht selten vergessen. Für den Beschäftigten kann es eine erhebliche wirtschaftliche Belastung darstellen, wenn er für den Ersatz defekter Möbel oder Geräte selbst aufkommen muss.</p>
<p><b>5. Verbrauchsmaterialien</b></p>	
<p>Verbrauchsmaterialien wie Papier und Druckerpatronen sind vom Beschäftigten zu beschaffen; die Kosten werden gegen Nachweis erstattet. Dies gilt nicht, wenn es in der Dienststelle eine Materialausgabe gibt, die für den Beschäftigten leicht zugänglich ist.</p>	<p>Nicht jede Dienststelle hat ihre eigene Materialausgabe, die alle Bedürfnisse befriedigen kann. Deshalb wird das Recht des Beschäftigten vorgesehen, selbst für Ersatz zu sorgen und sich den verauslagten Betrag erstatten zu lassen.</p>
<p><b>6. Gestaltung des Arbeitsplatzes</b></p>	
<p>Der Arbeitsplatz muss insgesamt ergonomischen Anforderungen entsprechen. Dies bedeutet u. a.: eine richtige, der Körpergröße angepasste Tischhöhe sowie ausreichender Freiraum für die Beine. Die Arbeitsfläche sollte bei reiner Bildschirmarbeit mindestens 120 mal 80 cm und bei gemischten Tätigkeiten 160 mal 80 cm groß und reflexionsarm sein. Die Lichtverhältnisse sollten so gestaltet sein, dass sowohl Tageslicht als auch eine künstliche Beleuchtung möglich sind und gleichzeitig auf dem Monitor störende Blendungen, Reflexe oder Spiegelungen vermieden werden. Die Raumtemperatur sollte den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden können.</p>	<p>Hier werden nur einige Grundsätze aufgezählt. Zuständige Stellen wie die Berufsgenossenschaften oder das Amt für Arbeitsschutz können weitergehende Auskünfte geben. Auch eine Suche im Internet kann erfolgversprechend sein.</p>

**Arbeitshilfe – erstellt von Dr. Wolfgang Däubler, Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht, Universität Bremen.**

# Wichtige Neuerungen

**ARBEITSSCHUTZ** *Es gibt zwei beachtenswerte Verbesserungen beim Unfallschutz mobiler Arbeitsformen, die auch für die gesetzlich Versicherten des öffentlichen Dienstes von Belang sind.*

VON HORST WELKOBORSKY

**P**assieren Unfälle auf Wegen, die bei mobiler Arbeit (wie z. B. im Homeoffice, bei der Telearbeit o. Ä.) zurückgelegt werden, stellt sich die Frage: Greift dann die Wegeunfallversicherung? Bisher nicht in allen Fällen: Zwar ist der Weg vom Homeoffice zum dienstlich genutzten Drucker oder Server in einem anderen Raum versichert, nach alter Rechtslage jedoch nicht der Weg von den Privaträumen zum Homeoffice, um die Arbeit aufzunehmen.

## »Alte« Versicherungslücke

Es galt die Regelung, dass der Versicherungsschutz vor Arbeitsaufnahme erst mit »Durchschreiten der Außentür« des Hauses/der Wohnung beginnen konnte (BSG 4.12.2015 – B 2 U 8/18 R). Deshalb formulierte das Landessozialgericht (LSG) NRW unumstößlich, dass »ein in Homeoffice Beschäftigter niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert« sein könne (LSG NRW 9.11.2020 – L 17 U 487/19). Auch manche Wege im eigenen Haushalt (wie z. B. das Kaffeeholen in der privaten Küche) waren keine »Betriebswege«, Unfallversicherungsschutz bestand nicht (BSG 5.7.2016 – B 2 U 2/15 R).

Die Auswirkungen dieser Rechtsprechung waren teilweise absurd: Stürzte der mobil Arbeitende im Homeoffice, um dem Briefträger die Tür zu öffnen, war es ein Wegeunfall und es bestand Versicherungsschutz, wenn die Postsendung dienstliche Unterlagen des Arbeitgebers brachte. Brachte der Briefträger jedoch eine Spielzeugsendung für die Kinder des Versicherten, war es das nicht. Beim Treppensturz am Arbeitsort der Unternehmensstätte hätte das keine Rolle gespielt.

## Versicherungslücke jetzt geschlossen

Diese »Versicherungslücke« bei mobiler Arbeit für die Wege im eigenen Haushalt (z. B. zum Holen eines Getränks, zur Nahrungsaufnahme, zum Toilettengang etc.), sollte nach dem Willen des Ausschusses für Arbeit und Soziales (s. Lesetipp) auch wegen der zunehmenden Bedeutung mobiler Arbeitsformen geschlossen werden und es sollte eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz erfolgen. Das wurde durch eine Ergänzung in § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VII bewirkt, dessen neuer Satz 3 nunmehr anordnet: »Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt des Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.«

## Versicherungsschutz Kinderbetreuung

In § 8 Abs. 2 SGB VII wurde durch Einfügung von Nr. 2a eine weitere Gesetzeslücke geschlossen: Es besteht künftig Unfallversicherungsschutz bei Wegen, die in Homeoffice Tätige zurücklegen, um die Kinder fremder Obhut anzuvertrauen – sie also z. B. zum und vom Kindergarten, zur Tagesmutter etc. zu begleiten. Damit wird eine Gleichstellung der Beschäftigten im Homeoffice mit Beschäftigten, die ihre Tätigkeit auf der Unternehmensstätte des Arbeitgebers ausüben, erreicht. ◀



**Horst Welkoborsky,**  
Rechtsanwalt, Berlin/Bochum.

## DARUM GEHT ES

1. Die Verbesserung ist im Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 18.6.2021, BGBl. I S. 1762 zu finden.
2. Es besteht jetzt bei mobiler Arbeit gleicher Versicherungsschutz.
3. Beschäftigte im Homeoffice haben auch Versicherungsschutz, wenn sie ihre Kinder etwa in eine Kita bringen.

## HINWEIS

Für Beamt:innen gelten die Regelungen über Unfallfürsorge, z. B. in § 30 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG).

## LESETIPP

Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 19.5.2021, BT-Drs. 19/29819, S. 17 f.



# »Aktuelle Erfordernisse berücksichtigen«

**HOMEOFFICE** Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte in der Sächsischen Staatsverwaltung hat mit einer Beschäftigtenbefragung im vergangenen Jahr das Arbeiten während des ersten coronabedingten Lockdowns unter die Lupe genommen.

FRAGEN VON MIRKO STEPAN



**Andreas Spieker,** Vertreter der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte in der Sächsischen Staatsverwaltung.

**Herr Spieker, Sie haben sich in den vergangenen Monaten intensiv mit dem Thema Homeoffice beschäftigt. Mit welchen Ergebnissen?**

Wir subsumieren alles unter den Begriff Homeoffice – diese Spielart der Telearbeit gibt es nur ganz selten, da der alte Arbeitsplatz ja bestehen bleibt, man aber zeitweise von zu Hause arbeitet. Durch Corona ist im vergangenen Jahr die Situation entstanden, dass viele Mitarbeitende binnen weniger Tage mobil arbeiten mussten. Erfreulich ist, dass die Entwicklung zeigte, dass die Dienststellen schnell Arbeitsmittel bereitgestellt haben.

**Und die Gesamtsituation und den Gesamteindruck der Beschäftigten haben Sie abgefragt?**

Abgefragt und in Zusammenarbeit mit einem Wissenschaftler:innen-Team der Hochschule Meißen (FH) wissenschaftlich evaluiert. Mehr als 8000 Beschäftigte des Freistaates Sachsen haben an der Befragung teilgenommen, eine Quote von rund 35% der Befragten – sehr gut unter den damaligen Bedingungen.

**Was waren die wichtigsten Ergebnisse?**

Es hat sich gezeigt, dass die Heimarbeit gut funktioniert, wenn die Technik vorhanden

oder bereitgestellt ist, der Datenzugriff funktioniert und die Vorgesetzten die Mitarbeitenden unterstützen und motivieren. Klar ist: Die Situation, dass ein Großteil der Mitarbeitenden von zu Hause arbeitet, erfordert ganz andere Führungsformen als bisher gewohnt. Es waren also die Menschen gefragt, sich auf die Situation einzustellen und einzulassen.

**Welche Lehren haben Sie noch gezogen?**

Wir haben vor allem gesehen, wo noch großer Fortbildungsbedarf besteht. Zudem mussten wir anerkennen, dass natürlich nicht jede Arbeit homeofficegeeignet ist, auch nicht jede Bürotätigkeit. Da können z.B. datenschutzrechtliche Fragen relevant sein und zum Problem werden. Es hat sich gezeigt, dass wir aufgrund der Situation den Umgang mit mobiler Arbeit kriterienbezogen weiterentwickeln müssen, immer vor der Frage: Was ist möglich und was nicht?

**Welche Kriterien sind das?**

Neben dem Kriterium der arbeitsplatzbezogenen Umsetzbarkeit kommen natürlich den persönlichen Voraussetzungen jedes und jeder Einzelnen große Bedeutung zu. Wichtig ist dabei auch, die unterschiedlichen Anforderungen von Telearbeit und mobiler Arbeit zu berücksichtigen. Deshalb haben einige Hauptperso-

nalräte mit der Arbeitgeberseite Dienstvereinbarungen erarbeitet bzw. abgeschlossen, die die aktuellen Erfahrungen und Erfordernisse berücksichtigen.

### Mit welchem Fokus?

Es hat sich beispielsweise die Frage gestellt, wie wir aus der Lockdown-Situation zurückkehren. Die Mitarbeitenden haben sich im besten Sinne darauf eingestellt, von zu Hause mit bereitgestelltem Equipment arbeiten zu können. Die Gefahr war, die Kolleg:innen zu demotivieren, wenn wir sie an den gewohnten Arbeitsplatz in den Dienststellen zurückholen.

### Und hier kommen die Personalräte ins Spiel?

Ja, denn sie tragen jetzt eine enorm große Verantwortung. Sie müssen die Entwicklungen der vergangenen eineinhalb Jahre aufnehmen und

in eine moderne Arbeitswelt übertragen. Keiner darf das Gefühl haben, dass rationalisiert werden soll – es geht um Modernisierung. Es sollen keine Arbeitsplätze abgeschafft werden. Wir müssen die Leute jetzt mitnehmen und müssen jetzt gestalten – das gilt bis hinein in die Führungspositionen, denn den Beschäftigten ist die Bindung zur Dienststelle sehr wichtig. Daher ist Flexibilität gefragt, keine organisatorische Umschichtung. Unsere Dienstvereinbarung setzt auf Flexibilität. Und auf Experimentierklauseln. Wir müssen lernen, was umsetzbar ist, und möglicherweise bei sich ändernder Situation Anpassungen vornehmen. Nun geht es darum, das Erreichte allerorts in anwendbare Regelungen zu überführen, die den Beschäftigten einen guten Rahmen bieten. ◀



**Mirko Stepan**, freier Journalist mit Schwerpunkt Arbeitsrecht und Technik, Groß-Gerau.

### DIE BESCHÄFTIGTEN-BEFragung

8210 Beschäftigte haben an der Befragung teilgenommen, das entspricht einer Beteiligungsquote von 36,5% – es ist damit die deutschlandweit größte Beschäftigtenbefragung zum Arbeiten während des ersten Lockdowns. Der Endbericht über die Situation während des ersten Lockdowns wurde am 26.3.2021 von Andreas Spieker an den Sächsischen Ministerpräsidenten Michael Kretschmer überreicht. Aufgrund der Ergebnisse der Auswertung und den darüber hinaus gesammelten Erfahrungen wurde im Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft eine Dienstvereinbarung aus dem Jahr 2020 erneut angepasst. Diese ist seit dem 1.9.2021 in Kraft.

#### HINTERGRUND

##### Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung auf einen Blick

- Zwei Drittel der Teilnehmer:innen haben überwiegend von zu Hause aus gearbeitet. Über die Hälfte der Teilnehmer:innen hatte neben der Arbeit auch Betreuungsaufgaben für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.
- Die am häufigsten benannten Vorteile des Arbeitens von zu Hause aus sind der Wegfall der Wegezeiten und -kosten, die zeitliche Flexibilität, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben bzw. Privatleben sowie die bessere Konzentration auf die Arbeitsaufgaben. Die am häufigsten genannten Nachteile beziehen sich auf die unzureichende technische Ausrüstung, auf die mangelhafte Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes, die parallele Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben sowie auf die Reduktion der körperlichen Bewegung.
- Ein Großteil der Teilnehmer:innen war mit dem Arbeiten von zu Hause aus zufrieden.
- Die große Mehrheit der Teilnehmer:innen war mit der Arbeit ihrer unmittelbaren Führungskraft zufrieden. Positiv wurden die Führungskräfte von Mitarbeiter:innen vor allem für ihre Gesprächsbereitschaft und ihre Empathie, für die Prioritätensetzung und Informationsweitergabe sowie für ihre Offenheit für kreative Herangehensweisen beurteilt. Verbesserungspotenzial wurde in folgenden Bereichen gesehen: Einbeziehung in Entscheidungen, Feedback zu erledigten Arbeitsaufgaben, technisches Know-how, transparente Verteilung von Arbeitsaufgaben sowie Zusammenhalt des digitalen Teams.
- Verbesserungsbedarfe auf Ebene der Organisation sahen die Teilnehmer:innen vor allem bezüglich der Offenheit der Organisation gegenüber kreativen Herangehensweisen an die komplexen Problemlagen, bezüglich der technischen Unterstützung und der ihnen entgegengebrachten Wertschätzung.
- Fortbildungsbedarfe sahen die Teilnehmer:innen für sich vor allem im technischen und im persönlichen Kompetenzbereich.
- Eine klare Mehrheit befürwortet die Beibehaltung von Optionen des flexiblen Arbeitens. Nur 12% der Teilnehmer:innen wollen auch künftig ausschließlich am Arbeitsplatz arbeiten.

# Und der Datenschutz?

**KURZÜBERSICHT DATENSCHUTZBERICHTE** Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit haben in Pandemie-Zeiten zugenommen. Nicht immer unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen, etwa des Datenschutzes.

VON HAJO KÖPPEN

## DARUM GEHT ES

1. Mobile Arbeit hat seit der Pandemie sehr zugenommen.
2. Datenschutzaspekte blieben häufig außen vor.
3. Die Berichte der Landesdatenschutzbeauftragten zeigen Lösungen.

**L**andesdatenschutzbeauftragte haben diese Mängel zum Anlass genommen, sich in ihren Tätigkeitsberichten für das Jahr 2020 zum Thema zu äußern. So befasst sich der Bayerische Datenschutzbeauftragte in seinem 30. Bericht mit der Frage, welche Schutzmaßnahmen bei der Nutzung von Privatgeräten definiert und umgesetzt werden müssen. Eine Checkliste führt auf, welche Prüfungsschritte vorzunehmen und zu dokumentieren sind. Ausführlich setzt sich der Bericht aus Brandenburg für 2020 mit den technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Umsetzung des Datenschutzes bei der Heimarbeit auseinander. Zusätzlich hat die Aufsichtsbehörde die

wichtigsten Anforderungen sowie die daraus resultierenden technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in Heimarbeit in einer Handreichung zusammengefasst und als Hilfestellung für Unternehmen und Behörden veröffentlicht. Themenkomplexe sind die erforderlichen konzeptionellen Vorarbeiten, die Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes, Aufbewahrung und Transport, Hard- und Software-Management, Kommunikationsinfrastruktur sowie Kommunikation zwischen Beschäftigten und Unternehmen (<https://www.lda.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Heimarbeit.pdf>).

Der 3. Bericht nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) aus Hamburg führt aus, dass es für die Arbeit im Homeoffice einer »ausdrücklichen Vereinbarung« bedarf. Die Inhalte einer solchen Vereinbarung werden skizziert. Neben den Ausführungen zum Homeoffice im 39. Bericht liegt aus Schleswig-Holstein die Broschüre »Datenschutz: Plötzlich im Homeoffice – und nun?« vor, die einfache Regeln und Hinweise für den Umgang mit personenbezogenen Daten beschreibt, die alle Mitarbeitenden an ihren Homeoffice-Arbeitsplätzen umsetzen können (<https://www.datenschutzzentrum.de/uploads/it/uld-ploetzlich-homeoffice.pdf>). Der Thüringer Landesdatenschutz gibt »erste Hinweise, wie Telearbeit und mobiles Arbeiten auch in der öffentlichen Verwaltung gelingen können« und verweist auf weitere Hilfestellungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) und des Bundesdatenschutzbeauftragten (siehe Tabelle). ◀

### Übersicht: Tätigkeitsberichte 2020 zum Thema »mobile Arbeit/Homeoffice/Telearbeit«

Land	TB / Seite	Überschrift des Beitrags
Baden-Württemberg	36. / 36	Homeoffice – Datenschutzkonformer Umgang am Heimarbeitsplatz
Bayern	30. / 47	Telearbeit in Zeiten von COVID-19, Nutzung von Privatgeräten (Bring your own Device, BYOD)
Brandenburg	22. / 24	Technische und organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung des Datenschutzes bei der Heimarbeit
Bremen	3. DSGVO / 30 & 44	Alternierende Telearbeit bei der Polizei Bemen; Nutzung privater Telefonnummern im Rahmen von Heimarbeit und Telearbeit
Hamburg	29. / 49	Arbeiten im Homeoffice
Saarland	29. / 45	Homeoffice
Sachsen-Anhalt	16. / 32	Mobiles Arbeiten
Schleswig-Holstein	39. / 86	Corona-Handreichungen zu Homeoffice und Videokonferenzen
Thüringen	3. DSGVO / 112	Was darf an personenbezogenen Daten außerhalb des behördlichen Arbeitsplatzes verarbeitet werden? Telearbeit und neue Formen des Arbeitens unter Corona

### Informationsmaterial zum Thema »mobile Arbeit/Homeoffice/Telearbeit«

<b>BSI</b>	»Tipps für sicheres mobiles Arbeiten« <a href="https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Cyber-Sicherheit/Themen/empfehlung_home_office.html">https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Cyber-Sicherheit/Themen/empfehlung_home_office.html</a>
<b>BSI</b>	»INF.8: Häuslicher Arbeitsplatz« ab Seite 231 und 775 <a href="https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Grundschutz/Kompodium/IT_Grundschutz_Kompodium_Edition2021.pdf">https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Grundschutz/Kompodium/IT_Grundschutz_Kompodium_Edition2021.pdf</a>
<b>BfdI</b>	»Telearbeit und Mobiles Arbeiten« <a href="https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.html">https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer/Telearbeit.html</a>



**Hajo Köppen,**  
Rechtsanwalt, Gießen.  
ra-koeppen@posteo.de



# Neue Rolle der SBV?

**BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT** Seit Inkrafttreten des *Teilhabebestärkungsgesetzes* am 10.6.2021 haben BEM-Berechtigte das Recht, »zusätzlich« zu den anderen in § 167 Abs. 2 SGB IX genannten Beteiligten eine »Person ihres Vertrauens eigener Wahl hinzuzuziehen«.

VON DR. BABBETTE TONDORF

Die Person ihres Vertrauens, die betroffene Beschäftigte hinzuziehen dürfen, kann aus der Verwandt- oder Bekanntschaft, aus dem privaten Behandlungsumfeld (Therapeut:in, Arzt oder Ärztin) stammen oder auch ein bzw. eine Gewerkschaftsvertreter:in oder ein Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin sein.

Vor der Novellierung des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX verneinten die Gerichte einen solchen Anspruch mit dem Argument, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) basiere auf dem gegenseitigen Vertrauen zwischen den Arbeitsvertragsparteien; die Hinzuziehung externer Personen gefährde das Vertrauensverhältnis und damit die Erfolgchancen des BEM. In manchen Dienstvereinbarungen fanden sich allenfalls Zusatzvereinbarungen, die einen Anspruch auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson gewährten. Der Kreis der hinzuziehbaren Personen wurde in diesen Vereinbarungen jedoch meist stark beschränkt. Diese Argumentation ist nun obsolet, das Recht ist gesetzlich verankert. Die hinzugezogene Vertrauensperson sollte ihre Berechtigung durch eine schriftliche Vollmacht nachweisen können, damit sie sich – ohne datenschutzrechtliche Bedenken – aktiv am BEM-Prozess beteiligen kann (z. B. durch Schreiben oder das Führen von Telefongesprächen, Erhalt sensibler BEM-Daten). Die Kosten externer Vertrauenspersonen hat der BEM-Berechtigte zu tragen – dies ergibt sich aus der Formulierung »eigener Wahl«.

## Bedeutung für die SBV?

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sollte zunächst im Interesse der Etablierung eines die Betroffenen in den Mittelpunkt stellenden

BEM-Prozesses darauf achten, dass die Arbeitgeber die BEM-Berechtigten über diese neue Hinzuziehungsmöglichkeit aufklären (dieser Verfahrensfehler würde sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses allerdings zum Nachteil der Arbeitgeberseite auswirken, die für ein ordnungsgemäßes BEM zu sorgen hat). Für die SBV könnte sich aber auch ein weiteres Tätigkeitsfeld eröffnen: Bislang hatten sie nur das Recht, in BEM-Fällen von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten beteiligt zu werden (es sei denn, es gab eine über die gesetzliche Regelung hinausgehende Regelung in der Dienststelle oder gelebte Praxis, was durchaus nicht selten war). Nunmehr können auch BEM-Berechtigte ohne Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf die besondere Expertise der SBV zurückgreifen und sie als »Personen des Vertrauens eigener Wahl« hinzuziehen: Die Neuregelung des § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX (»Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen«) enthält eindeutig keine Einschränkung auf einen externen Personenkreis.

In einem solchem Fall könnte es für die SBV sinnvoll sein, sich (wie auch eine externe Vertrauensperson) eine Vollmacht aushändigen zu lassen, um das besondere Verhältnis – Tätigwerden als hinzugezogene (interne) Vertrauensperson eigener Wahl – nach allen Seiten transparent zu machen und um Bedenken auszuräumen, ob dieses Tätigwerden durch die allgemeine Verschwiegenheitspflicht des Amtes aus § 179 Abs. 7 SGB IX abgedeckt ist. ◀

## Babette Tondorf,

Dr. jur., Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Kanzlei Menschen und Rechte, Hamburg.

## DARUM GEHT ES

1. BEM-Berechtigte dürfen eine eigene Vertrauensperson hinzuziehen.
2. Damit können alle Beschäftigten die SBV hinzuziehen.
3. Die Kosten trägt der oder die BEM-Berechtigte.

## HINWEIS

Der Gesetzgeber hat (leider) nicht explizit geregelt, dass der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die SBV im Falle ihrer Hinzuziehung als (interne) Vertrauensperson eigener Wahl des (nicht schwerbehinderten oder nicht gleichgestellten) BEM-Berechtigten freizustellen und die Kosten für diese Tätigkeit zu tragen hat. Die SBV sowie Personal- und Betriebsräte sollten daher auf entsprechende Regelungen in ihren betrieblichen Vereinbarungen hinwirken.

# Neues zur Impfpflicht

**CORONA** Eine der gegenwärtig meist diskutierten Fragen betrifft die Impfpflicht gegen Corona. Vom »Ethikrat« noch im Januar 2021 abgelehnt, gibt es jetzt erste Regelungen.

VON DR. MAXIMILIAN BASSLSPERGER

## DARUM GEHT ES

1. Eine Impfung stellt einen Grundrechtseingriff dar, der nur durch ein Gesetz angeordnet werden kann. Die Länder sind nur gesetzgebungsbefugt, soweit es keine bundeseinheitliche Regelung gibt.
2. Vom Bundestag am 10.12.2021 beschlossen, hat der Bundesrat am gleichen Tag zugestimmt: Ab 15.3.2022 gilt eine einrichtungsbezogene Impfpflicht.
3. Ein Gesetz, das die Impfpflicht anordnet, muss mit dem »Grundsatz der Verhältnismäßigkeit« vereinbar sein.

**D**och wer kann eine Impfpflicht anordnen und ist eine solche überhaupt mit unserem Grundgesetz (GG) vereinbar?

### Wer hat die Gesetzgebungskompetenz

Für alle Maßnahmen gegen gemeingefährliche und übertragbare Krankheiten (Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG) besitzt der Bund die sogenannte »konkurrierende Gesetzgebungskompetenz«. Das bedeutet: Die Länder haben die Gesetzgebungsbefugnis, solange und soweit der Bund keinen Gebrauch davon gemacht hat. Gegen »gemeingefährliche und übertragbare Krank-

heiten« hat der Bund insofern von seiner Gesetzgebungskompetenz Gebrauch gemacht, als er das »Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG)« erlassen hat. Doch das IfSG enthält keine eigene Ermächtigung für eine *generelle* Impfpflicht. Allerdings wurde das IfSG durch das »Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie« geändert (siehe Seite 23) und enthält seitdem eine einrichtungsbezogene Impfpflicht, die ab 15.3.2022 gilt.

Nach dem IfSG ist das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) befugt, durch Rechts-

## HINWEIS

### Neu: Impfpflicht Bundeswehr

Seit dem 24.11.2021 ist eine Corona-Impfung für Frauen und Männer in der Bundeswehr verpflichtend. Sie müssen diesen Schutz nun als erste Berufsgruppe dulden. Das Verteidigungsministerium hat diese Impfung für die mehr als 180.000 Männer und Frauen in der Bundeswehr duldungspflichtig gemacht. Duldungspflichtige Impfungen sind in der Bundeswehr nichts Neues. Im Basisimpfschema, das für alle Soldatinnen und Soldaten verpflichtend gilt, waren bisher bereits Schutzimpfungen wie die jährliche Grippe-Schutzimpfung, Mumps-Masern-Röteln,

Tetanus oder auch Hepatitis enthalten. Die Bundeswehr verweist auf das Soldatengesetz und auf die Einsatzbereitschaft der Truppe: Der Soldat muss ärztliche Maßnahmen gegen seinen Willen nur dann dulden, wenn sie 1. der Verhütung oder Bekämpfung übertragbarer Krankheiten oder 2. der Feststellung seiner Dienst- oder Verwendungsfähigkeit dienen. Lehnt der Soldat eine zumutbare ärztliche Maßnahme ab und wird dadurch seine Dienst- oder Erwerbsfähigkeit beeinträchtigt, kann ihm die Versorgung insoweit versagt werden.

## AKTUELLE RECHTSLAGE

**Neu: Die einrichtungsbezogene Impfpflicht**

Am 10.12.2021 hat der Bundestag beschlossen, das Infektionsschutzgesetz zu ändern und eine einrichtungsbezogene Impfpflicht zuzulassen.

Einstimmig hat der Bundesrat am gleichen Tag den Änderungen am Infektionsschutzgesetz und weiteren Gesetzen zugestimmt, die der Bundestag nur wenige Stunden zuvor verabschiedet hatte.

Das »Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie« (BGBl. I vom 11.12.2021, S. 5162) hat im IfSG eine Impfpflicht für Beschäftigte von Kliniken, Pflegeheimen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Rettungs- und Pflegediensten, Geburtshäusern und weiteren, einzeln aufgezählten Einrichtungen eingeführt: Sie müssen nach § 20a IfSG (Immunitätsnachweis gegen COVID-19) ab 15. März 2022 einen Corona-Impf- bzw. Genesenennachweis vorlegen – oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können. Neue Arbeitsverhältnisse in den genannten Einrichtungen sind ab 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises möglich. Nachweise, die ab dem 16. März 2022 durch Zeitablauf ihre Gültigkeit verlieren, müssen innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit bei der Einrichtungs- oder Unternehmensleitung durch Vorlage eines gültigen Nachweises ersetzt werden.

verordnung zu bestimmen, dass bedrohte Teile der Bevölkerung an Schutzimpfungen teilzunehmen haben, wenn eine übertragbare Krankheit mit klinisch schweren Verlaufsformen auftritt und mit ihrer epidemischen Verbreitung zu rechnen ist (§ 20 Abs. 6 IfSG). Solange von dieser Ermächtigung das Ministerium trotz der weltweit bestehenden Pandemie keinen Gebrauch machte, waren die Landesregierungen gemäß § 20 Abs. 7 IfSG zum Erlass

einer entsprechenden Rechtsverordnung nach Absatz 6 ermächtigt.

Das bedeutet: Nur solange keine bundeseinheitliche Regelung bestand, konnten die einzelnen Länder eine Impfpflicht anordnen.

**Ist eine allgemeine Impfpflicht mit dem Grundgesetz vereinbar?**▶ *Eingriff in verfassungsrechtlich geschützte Rechte*

Eine Impfpflicht greift in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ein (Art. 2 Abs. 1 GG); schwerer wiegt in diesem Fall der Eingriff in den Schutz der körperlichen Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG). Dieses Grundrecht schützt die physische Gesundheit eines Menschen, die gerade auch die körperliche Integrität umfasst. Ein Eingriff in diese verfassungsrechtlich geschützte Rechtsposition des Bürgers liegt immer dann vor, wenn eine unmittelbare, zielgerichtete Beeinträchtigung des Schutzbereichs erfolgt.

Eine Impfung stellt ohne jeden Zweifel einen Eingriff in den Schutz der körperlichen Unversehrtheit dar. Aber:

▶ *Kann eine Impfpflicht verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein?*

Das Grundrecht enthält einen Gesetzesvorbehalt (Art. 2 Abs. 2 Satz 3 GG). Das heißt, dass in das Grundrecht nur aufgrund eines Gesetzes eingegriffen werden darf. Doch das IfSG wies bisher keine eigene Ermächtigungsgrundlage für einen Eingriff in das Recht auf körperliche Unversehrtheit aus. Am 12.12.2021 hat jetzt der Bund für bestimmte Bereiche de facto eine Impfpflicht vorgesehen.

**Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist zu beachten**

Verhältnismäßig ist die Impfpflicht dann, wenn mit ihr ein legitimes Ziel verfolgt wird und der Eingriff geeignet, erforderlich und angemessen ist. Gerade zu dieser Thematik bestehen bei der unbestrittenen gegenwärtigen Corona-Pandemie sehr unterschiedliche Auffassungen – sowohl in der Politik als auch in der Öffentlichkeit. Die nun folgenden Ausführungen sollen deshalb zur persönlichen Meinungsfindung beitragen.

**Die Inhalte auf einen Blick:**

- **Kommentar**  
Thüringer L PersVG
- **Kommentar TVöD**
- **Kommentar TV-L**
- **Gesetze**
- **Rechtsprechungsdatenbank**


**Das Fachmodul für Thüringen**
**Aktuell, schnell und rechtssicher. In der Dienststelle und im Homeoffice.**



**HINWEIS**

**Änderung des IfSG**

Die Neuregelung der »einrichtungsbezogenen Impfpflicht« stellen wir in der März-Ausgabe Ihrer Zeitschrift »Der Personalrat« vor.

**GESETZESBEGRÜNDUNG**

**Schutz für vulnerable Gruppen**

Dem Personal in Gesundheitsberufen und Pflegeberufen komme eine besondere Verantwortung zu, da es intensiven und engen Kontakt zu Personengruppen mit einem hohen Infektionsrisiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf habe, heißt es in der Gesetzesbegründung zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht. Ein verlässlicher Schutz vor dem Coronavirus durch eine sehr hohe Impfquote beim Personal in diesen Berufen sei wichtig.

► *Legitimes Ziel*

Eine Impfung zur individuellen Prävention dient zunächst dem eigenen Schutz der Person vor Erkrankungen und der Sicherung der Gesundheit der Bevölkerung. Sie nützt aber gerade auch dem Schutz anderer und dient folglich nicht allein der Abwehr gesundheitlicher Gefahren des Geimpften, sondern sie verhütet auch die Weitergabe von Krankheitserregern an die Mitmenschen. Das Impfen soll letztendlich dazu führen, den Covid-19-Erreger völlig zu beseitigen. Insofern muss man wohl davon ausgehen, dass mit einer generellen Impfpflicht ein legitimes Ziel verfolgt wird.

► *Eignung*

Weiterhin muss eine generelle Impfpflicht geeignet sein, das legitime Ziel zu erreichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Impfungen nach der eindeutigen Aussage des Robert-Koch-Instituts (RKI) zu den wirksamsten und wichtigsten präventiven medizinischen Maßnahmen gegen die Verbreitung der Krankheit gehören. Eine Impfpflicht scheint daher geeignet, das angestrebte Ziel, die Gesundheit der Bevölkerung zu sichern, zu erreichen.

► *Erforderlichkeit*

Die Impfpflicht wäre nur dann erforderlich, wenn kein milderes, gleich geeignetes Mittel zur Verfügung stehen würde, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Impfempfehlungen stellen zwar mildere Mittel dar, wie die Erfahrungen bei der »vierten Welle« zeigen, reichen diese wegen der bisherigen Freiwilligkeit der Immunisierung aber nicht aus. Therapeutische

Maßnahmen erfolgen hingegen stets bei bereits vorliegender Erkrankung und kommen damit zu spät. Andere gleich geeignete, mildere Mittel als eine vorbeugende Impfung sind nicht bekannt. Erforderlichkeit dürfte damit vorliegen.

► *Angemessenheit*

Die Nachteile der Impfung müssen außerdem in einem angemessenen Verhältnis zu den mit ihr verfolgten Zielen stehen. Hier gilt es, nicht zu übersehen, dass es bei der Corona-Impfung zu einer Gefährdung der Gesundheit insofern kommen kann, als auch bleibende Nebenwirkungen nicht in allen Fällen ausgeschlossen werden können – obwohl nach den Feststellungen des RKI alle Impfstoffe gut verträglich sind. Dabei sind die Wahrscheinlichkeit einer Gesundheitsgefährdung und die Gefahr einer Infektion gegenseitig abzuwägen. Dies stellt wohl eines der gravierendsten Probleme dar, das bisher nicht geklärt zu sein scheint. Nach den vorliegenden Ergebnissen des RKI ergibt die Abwägung im Ergebnis nur ein geringes gesundheitliches Risiko, aber eine hohe Wahrscheinlichkeit, das Ziel zu erreichen. ◀

**FAZIT**

Eine generelle Impfpflicht dürfte wohl einen aus Verhältnismäßigkeitsgründen zulässigen Eingriff in das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit darstellen. Die Gegenmeinung führt hierzu allerdings an, dass erwiesenermaßen auch Geimpfte den Erreger verbreiten können und ein nicht unerheblicher Teil der Intensivpatienten bereits geimpft, aber dennoch nicht immunisiert sind.

Letztendlich wird »mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit« die Verfassungsgerichtsbarkeit über die Vereinbarkeit der Impfpflicht mit dem Grundgesetz entscheiden.



**Dr. Maximilian Baßlspurger,**  
Dozent an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern a. D.

# Impfpflicht für Beamte?

**CORONA** *Das Beamtenverhältnis begründet eine besondere Pflichtenstellung des Beamten und seines Dienstherrn. Diese geht oft weiter als bei »normalen« Arbeitnehmern. Auch in der Corona-Pandemie.*

VON DR. MAXIMILIAN BASSLSPERGER

**B**ei der Frage der Impfpflicht für Beamten:innen geht es in erster Linie darum, welche Einschränkungen Beamten:innen bei den Anordnungen des Dienstherrn während der Corona-Pandemie aufgrund ihrer besonderen Rechtsstellung hinzunehmen haben. Ihre besondere, über das Maß des Arbeitsrechts hinausgehende Treuepflicht folgt mittelbar bereits aus der gesetzlichen Definition des Beamtenverhältnisses als Dienst- und Treueverhältnis in Art. 33 Abs. 4 Grundgesetz (GG). Die Treuepflicht wird zutreffend als ein oberster (hergebrachter) Grundsatz des Berufsbeamtentums bezeichnet, den der Gesetzgeber bei der Kodifikation der Pflichtenlage der Beamten:innen umsetzen muss.

## Impfpflicht = Eingriff in Grundrechte

Zu der den Beamten:innen obliegenden Pflicht zur vollen Hingabe zum Beruf ist auch die Pflicht zu rechnen, die Gesundheit zu erhalten, um die Dienstfähigkeit nicht zu beeinträchtigen. Gerade dieser Pflicht kommt bei der Bekämpfung der Pandemie eine besondere Bedeutung zu. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Beamten:innen in ihrer Dienstaufgabepflicht und in weiteren Dienstpflichten in bestimmten Fällen Einschränkungen ihrer Grundrechte hinnehmen müssen.

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG) steht unter dem Vorbehalt der verfassungsmäßigen Ordnung. Daher kann es nur aufgrund eines Gesetzes eingeschränkt werden, das den Kompetenzvorschriften des GG entspricht und inhaltlich hinreichend be-

stimmt ist. Weitere Voraussetzungen sind, dass der Eingriff auf Gründe des Gemeinwohls gestützt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit genügt (BVerfG 9.3.1994 – 2 BvL 43/92, BVerfGE 90, 145).

Das Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG) hat in der Verfassungsordnung wie das Recht auf Wahrung der Menschenwürde (Art. 1 GG) einen besonders hohen Stellenwert. Einschränkungen sind wegen des nach Art. 2 Abs. 2 Satz 3 GG bestehenden Gesetzesvorbehalts nur möglich, wenn Risiko- oder Gefahrenlagen

## DARUM GEHT ES

1. Beamte sind in bestimmten Fällen verpflichtet, Einschränkungen ihrer Grundrechte hinzunehmen.
2. Das folgt aus ihrer besonderen Treuepflicht gegenüber dem Dienstherrn.
3. Doch auch für Beamte ist eine Impfpflicht nur aufgrund eines entsprechenden Gesetzes möglich. Die grundsätzlich bestehenden Weisungsbefugnisse des Dienstvorgesetzten genügt dafür nicht!

## HINTERGRUND

Die Treuepflicht der Beamten:innen setzt sich aus mehreren Teilen zusammen:

- Verfassungstreuepflicht (auch »politische Treuepflicht« z. B. bereits als Voraussetzung einer Ernennung, § 7 Abs. 1 Nr. 2, aber auch § 33 Abs. 1 Satz 2 Beamtenstatusgesetz – BeamStG)
- Allgemeine Treuepflicht (im Gesetz durch den Begriff »Weisungsgebundenheit« bzw. »Folgepflicht« festgelegt, § 35 BeamStG)
- Neutralitätspflicht (Pflicht zur unparteiischen Amtsführung zum Wohle der Allgemeinheit, § 33 Abs. 1 Satz 1 BeamStG)
- Loyalitätspflicht (konkretisiert durch das Gebot der vollen Hingabe zum Beruf nach § 34 Satz 1 BeamStG, aber auch durch das vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bestätigte Streikverbot)

## IMPFPFLICHT IN DER BUNDESWEHR

Nach der Einigung des Verteidigungsministeriums mit den Beteiligungsgremien ist seit dem 24.11.2021 nun auch die Impfung gegen Covid-19 in das Basisimpfschema aufgenommen worden.

für Beamt:innen unvermeidlich sind, um die verfassungsmäßige Ordnung sowie das Leben, die Freiheit und die Unversehrtheit der Bürger zu wahren (siehe dazu auch Beitrag S. 22 ff.). Dieser Weg der Konfliktlösung wird »Güterabwägungslehre« oder »Prinzip der praktischen Konkordanz« genannt.

Entsprechende Risikolagen müssen etwa Polizeivollzugsbeamt:innen, Beamt:innen im Strafvollzug, im Einsatzdienst der Feuerwehr, des Verfassungsschutzes und Beamt:innen in der Gesundheitsverwaltung (z. B. bei der Seuchenbekämpfung) hinnehmen. Allerdings ist hierzu auf jeden Fall eine gesetzliche Präzisierung der Pflichtenlage notwendig (Art. 2 Abs. 2 Satz 3 GG). Dabei handelt es sich um die Vorgabe, dass der Gesetzgeber aufgrund des Rechtsstaats- und des Demokratieprinzips verpflichtet ist, alle wesentlichen Entscheidungen für einen Regelungsbereich selbst und unmittelbar zu treffen und nicht der Exekutive überlassen darf – etwa durch den Erlass von Verwaltungsvorschriften oder Weisungen (BVerfG 21.4.2015 – 2 BvR 1322/12).

### Grundrechtseingriff nur durch Gesetz

Damit kann festgestellt werden: Eine Impfpflicht ist auch für Beamte nur aufgrund eines entsprechenden Gesetzes (siehe § 20 Abs. 6 und 7 Infektionsschutzgesetz – IfSG) möglich. Die grundsätzlich bestehende Weisungsbefugnis des Dienstvorgesetzten (§ 35 Beamtenstatusgesetz – BeamStG) im Einzelfall genügt dafür jedenfalls nicht!

Könnten der Bund oder ein Land ein entsprechendes Gesetz überhaupt erlassen? Dabei muss man sehen: Aus der Gesunderhaltungs- und Dienstleistungspflicht des Beamten oder der Beamtin kann nach dem Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 9.5.1990 – 2 B 48/90) im Einzelfall sogar eine Pflicht folgen, sich zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit einer zumutbaren Heilbehandlung einschließlich eines operativen Eingriffs zu unterziehen.

Man könnte also argumentieren: Wenn schon eine (zumutbare) Operation verlangt werden kann, um die Dienstfähigkeit eines Beamten wiederzuerlangen, muss dies auch und erst recht für eine Impfung zur Abwehr einer erst drohenden Dienstunfähigkeit und zur Bekämpfung der gegenwärtigen, latenten Gesundheitsgefährdung von Bürgern und Kollegen bei der Corona-Pandemie gelten.

Die erwähnte Entscheidung des BVerwG bezog sich allerdings nur auf einen Einzelfall. Sollte eine Gesetzesänderung im Sinne einer allgemeinen Impfpflicht für Beamte erfolgen, sind diese Erwägungen in die Überlegungen zur Verhältnismäßigkeit einzubeziehen, um die Frage zu beantworten, ob eine solche Verpflichtung angemessen und erforderlich wäre. Das Pendel dürfte gerade bei wieder extrem hohen Infektionszahlen wohl eher in Richtung einer Befürwortung der Impfpflicht ausschlagen. Wegen des dem Beamten verbleibenden Gesundheitsrisikos einer solchen präventiven Maßnahme scheint es erforderlich, auf den gegenwärtigen Stand der Wissenschaft abzustellen und man muss wohl – von Einzelfällen abgesehen – von einem zumutbaren Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und auch in die körperliche Unversehrtheit des Beamten oder der Beamtin ausgehen.

### Impfpflicht: Pro und Contra

Natürlich kann man hier aus ethischen oder rechtlichen Gründen (praktische Konkordanz, s. o.) auch eine andere Meinung vertreten. So müsste man vermutlich zwischen Beamt:innen unterscheiden, die auf Dauer im Homeoffice tätig sind und solchen Beamt:innen,

- die zur Bekämpfung der Pandemie im Gesundheitswesen oder bei der Polizei benötigt werden,
- bei denen Publikumsverkehr zwingend ist,
- die einer Risikogruppe angehören.

Dort, wo kein Publikumsverkehr erforderlich ist und auch eine Ansteckung von Kolleg:innen ausgeschlossen werden kann, wird das Pendel also vermutlich in Richtung »keine Impfpflicht« ausschlagen. In anderen Fällen wird man sich aber bei der Frage einer Abwägung zwischen dem Nutzen für die Allgemeinheit von einer Impfung des Beamten und von dem Grundrechtseingriff wegen der besonderen, aus der Verfassung resultierenden Treuepflicht (s. Seite 25) wohl eher für eine Impfpflicht entscheiden müssen. Feststeht jedenfalls auch hier: Über die Frage der Rechtmäßigkeit einer Impfpflicht für Beamt:innen wird letztendlich die Verfassungsgerichtsbarkeit entscheiden (müssen). ◀



**Dr. Maximilian Baßlperger,**  
Dozent an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern a. D.

# 7 Vorhaben

**KOALITIONSVERTRAG** *Die neue Regierung hat sich auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Was ist für den öffentlichen Dienst bis 2025 zu erwarten?*

VON MARTINA D'ASCOLA

**D**ie Ziele der künftigen Regierung sind durchzogen von dem grundlegenden Wunsch eines »digitalen Aufbruchs«, der auch die Verwaltung tiefgreifend verändern soll. Sie soll digitaler und konsequent bürgerorientiert werden. Das plant die neue Regierung:

## 1. Modernisierung der Verwaltung

Die Modernisierung der Verwaltung spielt eine große Rolle im Koalitionsvertrag und wird am umfangreichsten erwähnt. Ziel der Modernisierung: Die Verwaltung soll agiler und digitaler werden. Sie soll auf interdisziplinäre und kreative Problemlösungen setzen. Hierfür will die künftige Regierung auf die Leitung der Ministerien und der Führungskräfte bauen, die eine moderne Führungs- und Verwaltungskultur vorantreiben und für digitale Lösungen sorgen sollen. Hervorgehoben wird, dass Eigeninitiative und der Mut der Beschäftigten wertgeschätzt und belohnt werden müssen.

## 2. Starker öffentlicher Dienst

Damit die Modernisierung gelingt, soll der öffentliche Dienst gestärkt und dafür attraktiver gestaltet werden. Der öffentliche Dienst muss Vorbild werden was Vielfalt, Gleichstellung sowie flexible und digitale Arbeitsbedingungen betrifft. Der Personalaustausch soll gefördert und vereinfacht und die Rotation zwischen den verschiedenen Behörden, dem Bund und den Ländern sowie zwischen der Verwaltung und der Privatwirtschaft vereinfacht werden. Darüber hinaus ist geplant, die Voraussetzungen für die Einstellung zu flexibilisieren: Die praktische Berufserfahrung wird dazu mehr berücksichtigt und das Instrument des Altersgelds verstärkt. Die Digitalisierung spielt auch hier eine besondere Rolle, denn sie wird all-

gemein und behördenübergreifend zu einem Kernbestandteil der Ausbildung. Schließlich sollen auch Verfassungsfeinde schneller aus dem Dienst entfernt werden können.

## 3. Beschleunigung von Verfahren

Die neue Ampel-Regierung möchte Deutschland schnell reformieren, daher sollen Verwaltungs-, Planungs- und Genehmigungsverfahren nicht mehr so lange dauern, es soll also schnell Ergebnisse geben. Dafür werden in den Behörden und Gerichten die Anzahl der Beschäftigten und die technischen Kapazitäten erhöht. Die internen Beratungsangebote werden zu Beschleunigungsagenturen ausgebaut, auf die auch Länder und Kommunen einfach zugreifen können. Um dies alles zu erreichen, soll auch hier die Digitalisierung von Planungs- und Genehmigungsverfahren zur Priorität, sollen Behörden mit der notwendigen Technik ausgestattet und IT-Schnittstellen zwischen Bund und Ländern standardisiert werden. Zur Beschleunigung von Verwaltungsverfahren soll die Öffentlichkeit früher und intensiver beteiligt werden; verwaltungsinterne Fristen und Genehmigungsfiktionen bei der Beteiligung anderer Behörden sollen ausgeweitet werden.

## 4. Digitale Verwaltung

Die Verwaltung digitaler zu machen ist gekoppelt an das weitere Ziel, die Verwaltung »konsequent bürgerorientiert« zu gestalten. Hierfür will die neue Regierung digitale und unternehmerische sowie gesellschaftliche Initiativen fördern; digitale Innovationen sollen in der Verwaltung eingesetzt werden, wofür die neue Regierung die notwendigen Rechtsgrundlagen und Transparenz schaffen will. Digitalkompetenz wird gestärkt. Auch das Onlinezugangsgesetz (OZG) ist weiterzuentwickeln, um eine

## DARUM GEHT ES

1. Ende November 2021 hat die neue Regierung ihren Koalitionsvertrag unter dem Motto »Mehr Fortschritt wagen« veröffentlicht.
2. Sie will den digitalen Aufbruch – auch im öffentlichen Dienst.
3. Zu den Arbeitsbedingungen selbst gibt es nur wenige Ziele.



## HAUSHALTS- BEFRISTUNG

### § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG

»Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn ... der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird.«

klare Standardisierung und Vereinheitlichung von IT-Verfahren zu erreichen. Für öffentliche IT-Projekte sollen offene Standards festgelegt werden.

### 5. Entlastung der Verwaltung

Mit einem neuen Bürokratieentlastungsgesetz wird überflüssige Bürokratie abgebaut, was nicht nur den Bürgern und der Wirtschaft, sondern auch der Verwaltung zugutekommen soll. Die ressortübergreifende »One-in-one-out«-Regelung soll weitergeführt werden.

### 6. Haushaltsbefristung

Die Haushaltsbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 7 TzBfG, die nur im öffentlichen Dienst gilt, soll abgeschafft werden. Das bedeutet, dass beim Bund als Arbeitgeber die

sachgrundlose Befristung Schritt für Schritt reduziert wird, mit einem Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber werden auf sechs Jahre begrenzt, um Kettenbefristungen zu vermeiden. Mit dieser Regelung möchte der öffentliche Dienst als Arbeitgeber »mit gutem Beispiel« vorangehen.

### 7. Öffentlicher Gesundheitsdienst, Digitalisierung im Gesundheitswesen

Der öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD) muss gestärkt werden; das Personal für Gesundheitskrisen soll an regelmäßigen Ernstfallübungen teilnehmen können. Die auch im Gesundheitswesen umzusetzende Digitalisierung wird eingesetzt, um Versorgungsprobleme zu lösen. ◀

**Martina D'Ascola,**  
freie Lektorin und Journalistin.

## MITBESTIMMUNG PERSONALRÄTE

Ob diese Vorhaben auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes umgesetzt werden, ist dem Koalitionsvertrag nicht zu entnehmen.

## HINWEIS

### Das Arbeitsrecht im Koalitionsvertrag

#### ► Arbeitszeit, Arbeitsort

Der Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können, wird mit flexiblen Arbeitszeitmodellen weiter gefördert. Dabei gilt weiterhin der Grundsatz des 8-Stunden-Tags nach dem Arbeitszeitgesetz. Die Unabhängigkeit vom Arbeitsort – Homeoffice/mobile Arbeit – soll weiterhin möglich sein. Homeoffice wird als eine Möglichkeit der mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgegrenzt. Dabei sind Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und ein betrieblicher Arbeitsplatz wichtige Voraussetzungen. Um ein Homeoffice gesund zu gestalten, müssen im Dialog mit den Beteiligten sachgerechte und flexible Lösungen gefunden werden (»Erörterungsanspruch für Beschäftigte«). Arbeitgeber dürfen dem Wunsch nach einem Homeoffice nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange dem entgegenstehen; die Ablehnung darf nicht sachfremd oder willkürlich sein. Für abweichende tarifvertragliche und betriebliche Regelungen müssen jedoch Raum bleiben.

#### ► Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn soll auf 12 Euro die Stunde erhöht werden. Eine unabhängige Mindestlohnkommission wird über etwaige weitere Erhöhungsschritte entscheiden.

#### ► Mitbestimmung

Die Mitbestimmung soll weiterentwickelt werden; wird diese behindert, gilt das künftig als Offizialdelikt. Betriebsräte sollen künftig selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten, Online-Betriebsratswahlen sollen in einem Pilotprojekt erprobt werden. Gewerkschaften bekommen das Recht auf digitalen Zugang in die Betriebe. Für die sozialökologische Transformation und Digitalisierung werden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen miteinbezogen.

#### ► Arbeits-, Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz soll erhalten bleiben und den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt angepasst werden. Auf die psychische Gesundheit wird besonderer Wert gelegt und es soll ein Mobbing-Report verfasst werden.

# Kein Beschluss in eigener Sache

**BESCHLUSSFASSUNG** *Wer befangen ist, darf an Beschlüssen nicht mitwirken. Das schreibt das BPersVG nun ausdrücklich vor. Damit nichts schiefgeht, sind die neuen Vorgaben unbedingt zu beachten.*

VON MICHAEL KRÖLL

**D**as BPersVG regelte bisher nicht, dass ein Personalratsmitglied beim Beraten und Beschließen über solche Maßnahmen nicht mittun darf, die es individuell und unmittelbar betreffen. Dessen Ausschluss wegen Befangenheit richtete sich bislang nach allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen (vgl. BVerwG 19.10.2015 – 5 P 11.14, PersR 11/16, S. 48), um Interessenkollisionen zu vermeiden. Der Ausschluss eines befangenen Personalratsmitglieds von der Beratung und Beschlussfassung soll die unbefangene Willensbildung des Personalrats gewährleisten.

## Ausschluss wegen Befangenheit

Die Fälle, die eine Besorgnis der Befangenheit von Personalratsmitgliedern hervorrufen können, sind seit der Novelle des BPersVG 2021 in § 41 Abs. 1 BPersVG gesetzlich manifestiert.

## Persönliche Interessen

Als beteiligungspflichtige Angelegenheiten kommen solche in Betracht, die die persönlichen Interessen des Personalratsmitglieds oder die von Angehörigen betreffen können. Das gilt etwa für

- die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten nach § 78 BPersVG,
- die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 79 BPersVG,
- die Mitwirkung nach § 84 BPersVG,
- die Mitwirkung bei ordentlicher Kündigung nach § 85 BPersVG oder

- den Zustimmungsantrag nach § 55 Abs. 1 BPersVG bei angedachter außerordentlicher Kündigung des Personalratsmitglieds.

Der Ausschluss von der Beratung und Beschlussfassung gilt auch für Personalratsmitglieder, deren Angehörige von der beteiligungspflichtigen Angelegenheit unmittelbar und individuell berührt sind. Angehörige sind die in § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) aufgeführten Personen, etwa die/der Verlobte, die Ehegattin/der Ehegatte, die Lebenspartnerin/der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartnerin/Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartnerin/Lebenspartner, Geschwister der Eltern.

## DARUM GEHT ES

1. Personalratsmitglieder sind ausgeschlossen, wenn deren Befangenheit zu befürchten ist.
2. Sie haben bei der Beratung und Beschlussfassung den Sitzungsraum zu verlassen.
3. Wirken sie trotzdem mit, ist der gefasste Beschluss grundsätzlich nichtig.

## GESETZ

### § 41 Abs. 1 BPersVG

Von der Beratung und Beschlussfassung in einer Personalratssitzung sind Mitglieder ausgeschlossen, wenn verhandelt wird

1. über beteiligungspflichtige Angelegenheiten, die deren persönlichen Interessen oder die seiner Angehörigen unmittelbar und individuell berühren (Nr. 1) oder
2. über einen Antrag auf deren Ausschluss aus dem Personalrat (Nr. 2).

Das Personalratsmitglied oder Angehörige müssen unmittelbar und individuell von der zu entscheidenden Angelegenheit betroffen sein. Dies gilt beispielsweise bei mitbestimmungspflichtigen personellen Einzelmaßnahmen, die sich auf das Personalratsmitglied oder auf dessen Angehörige beziehen, etwa eine eigene Bewerbung um eine höherwertige Stelle oder Höhergruppierung der Tochter.

Werden Personalratsmitglieder oder Angehörige nicht individuell, sondern kollektiv betroffen (als Mitglied einer Gruppe von Beschäftigten), kommt ein Ausschluss wegen Befangenheit hingegen nicht in Betracht. So dürfen Personalratsmitglieder über eine neue Arbeitszeitregelung (Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG) mitberaten und mitbeschließen, selbst wenn diese neue Regelung auch für das Personalratsmitglied oder für Angehörige gelten soll.

### Antrag auf Ausschluss

Ein Personalratsmitglied darf auch über einen Antrag auf seinen Ausschluss aus dem Personalrat nach § 30 BPersVG nicht mitberaten und mitbeschließen. Das gilt dann, wenn der Personalrat selbst den Ausschluss des betroffenen Personalratsmitglieds wegen grober Vernachlässigung gesetzlicher Befugnisse oder wegen grober Verletzung gesetzlicher Pflichten beim Verwaltungsgericht beantragen will.

### Folgen der Befangenheit

Befangene Mitglieder des Personalrats sind von der Beratung und Beschlussfassung der zur Entscheidung anstehenden Angelegenheit ausgeschlossen. Sie haben den Sitzungsraum zu verlassen (§ 41 Abs. 1 Satz 6 BPersVG). Das Verlassen des Sitzungsraums meint das physische Hinaustreten des betroffenen Personalratsmitglieds und das anschließende Schließen der Tür. Hat der Personalrat über die Angelegenheit beschlossen, ist der Ausschluss des befangenen Personalratsmitglieds beendet. Es darf an der weiteren Sitzung wieder teilnehmen. Die Pflicht zum Verlassen des Sitzungsraums gilt auch dann, wenn der Personalrat per Video- oder Telefonkonferenz tagt oder das betroffene Personalratsmitglied per Video in eine Präsenzsitzung zugeschaltet wird (vgl. § 38 Abs. 3 BPersVG). Auch diese »virtuellen« Sitzungsräume hat das ausgeschlossene Perso-

nalratsmitglied für die Dauer der Beratung und Beschlussfassung der fraglichen Angelegenheit zu verlassen, beispielsweise durch das zeitweise »Beenden« der virtuellen Teilnahme.

#### HINWEIS

### Personalratsinterna

Bei personalratsinternen Vorgängen, beispielsweise nach den §§ 34 und 35 BPersVG (Bildung des Vorstands und Bestimmung der oder des Vorsitzenden sowie der Vertreterinnen und Vertreter), für die Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder nach § 53 BPersVG oder für die Entscheidung über die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen nach § 54 BPersVG dürfen betroffene Personalratsmitglieder mitberaten und mitbeschließen.

### Verfahren des Ausschlusses

Das Personalratsmitglied hat, wenn Grund zur Besorgnis seiner Befangenheit besteht, die oder den Vorsitzenden des Personalrats unverzüglich, spätestens jedoch vor Eintritt in die Beratung und Abstimmung der Angelegenheit zu unterrichten (§ 41 Abs. 1 Satz 3 BPersVG). Die Anzeigepflicht besteht sowohl in den Fällen, in denen die Befangenheit offensichtlich ist, als auch in den Fällen, in denen die Befangenheit insbesondere durch die anderen Personalratsmitglieder nicht unmittelbar erkennbar ist, etwa wenn die Enkeltochter betroffen ist, die einen anderen Nachnamen hat.

Nach der Anzeige der möglichen Befangenheit hat die oder der Vorsitzende zu prüfen, ob eine zu besorgende Befangenheit vorliegt. In offensichtlichen Fällen hat die oder der Vorsitzende das betroffene Personalratsmitglied von der Mitwirkung auszuschließen und ein Ersatzmitglied zu laden. Bestehen allerdings Zweifel, ob das Personalratsmitglied tatsächlich befangen ist, hat der Personalrat als Gremium zu entscheiden (§ 41 Abs. 1 Satz 4 BPersVG). Das Plenum trifft seine Entscheidung über das Vorliegen eines Ausschließungs-

[www.dprp.de](http://www.dprp.de)

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2022

**Machen Sie mit!**

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



### Ihre Teilnahme zählt

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2022« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)



grunds nach der gesetzlichen Vorgabe »in Abwesenheit« der oder des Betroffenen. Das betroffene Personalratsmitglied ist vor der Entscheidung des Personalrats über das Vorliegen eines Ausschließungsgrunds in Zweifelsfällen anzuhören (§ 41 Abs. 1 Satz 5 BPersVG).

### Laden von Ersatzmitgliedern

Das befangene Personalratsmitglied gilt für die Dauer der Beratung und Beschlussfassung über die maßgebende Angelegenheit aus rechtlichen Gründen als zeitweilig verhindert nach § 33 Abs. 1 Satz 2 BPersVG. Für diese (regelmäßig kurze) Zeit der Beratung und Beschlussfassung über die Angelegenheit tritt ein Ersatzmitglied ein. Die oder der Vorsitzende des Personalrats hat das in Betracht kommende Ersatzmitglied nach § 36 Abs. 1 Satz 5 BPersVG rechtzeitig zur Sitzung zu laden.

Stellt sich die Notwendigkeit eines Ausschlusses wegen Befangenheit erst während der Sitzung heraus, können dem kurzfristigen Eintreten eines Ersatzmitglieds faktische Hindernisse entgegenstehen, etwa das Ersatzmitglied befindet sich nicht am Sitzungsort oder kann bei einer virtuellen Personalratssitzung nicht oder nicht zeitnah zugeschaltet werden. Dafür trifft § 41 Abs. 3 BPersVG eine Sonderregel: Im Falle des erst kurzfristigen Bekanntwerdens einer Befangenheit tritt ein Ersatzmitglied nur ein, wenn es auf die Ladung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden hin unverzüglich an der Sitzung teilnehmen kann.

### Nichtigkeit des Personalratsbeschlusses

Ein Personalratsbeschluss ist nach § 41 Abs. 4 Satz 1 BPersVG nichtig, wenn an der Beratung oder Beschlussfassung ein ausgeschlossenes Mitglied mitgewirkt hat, es sei denn, dass durch die Mitwirkung die Beschlussfassung nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Die Mitwirkung eines ausgeschlossenen Personalratsmitglieds konnte die Beschlussfassung weder ändern noch beeinflussen, wenn der Beschluss ohne dessen Mitwirkung auch zu keinem anderen Ergebnis geführt hätte. Der Personalrat muss im Streitfall beweisen, dass die Mitwirkung des ausgeschlossenen Personalratsmitglieds den Beschluss nicht änderte oder beeinflusste. Maßgebend ist hier der Einzelfall, insbesondere das jeweilige Stimmenergebnis.

Vollzieht die Dienststelle im Vertrauen auf die Wirksamkeit des Personalratsbeschlusses eine Maßnahme, berührt die Nichtigkeit des Beschlusses die Wirksamkeit der Maßnahme nicht (§ 41 Abs. 4 Satz 2 BPersVG). ◁

#### HINWEIS

## Ausschluss weiterer Personen

Personen, die zur Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats berechtigt sind, sind ebenfalls vom Beraten und Beschlussfassen über Angelegenheiten, die deren persönliche Interessen oder die von Angehörigen unmittelbar und individuell berühren, ausgeschlossen. Ein solches Teilnahmerecht haben beispielsweise eine Vertreterin oder ein Vertreter der JAV (§ 37 Abs. 1 Satz 1 BPersVG), alle Mitglieder der JAV (§ 37 Abs. 1 Satz 2 BPersVG), die Schwerbehindertenvertretung (§ 37 Abs. 1 Satz 1 BPersVG) oder Beauftragte von im Personalrat vertretenen Gewerkschaften (§ 37 Abs. 2 BPersVG).

#### RECHTSPRECHUNG

### BVerwG 19.10.2015 – 5 P 11.14

Ausschluss eines Personalratsmitglieds wegen Befangenheit:

Ein Personalratsmitglied ist von der Mitwirkung an einer Entscheidung des Personalrats über die Besetzung einer Stelle auch dann ausgeschlossen, wenn es sich selbst um diese Stelle beworben hatte, aber nicht ausgewählt wurde. Ein dennoch unter seiner Mitwirkung gefasster Personalratsbeschluss ist nichtig und damit unwirksam.



**Michael Kröll,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Frankfurt am Main.

## Die Basis für die SBV



Bolwig u.a.

### Behindertenrecht in der Arbeitswelt 2021/2022

Gesetze, Einleitungen, Übersichten  
5., aktualisierte Auflage  
2021. 557 Seite, kartoniert  
€ 36,-  
ISBN 978-3-7663-6920-8

[bund-shop.de/6920](https://bund-shop.de/6920)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

# Toleranz und Respekt

**DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2021** *Die Schwerbehindertenvertretung des MD Bayern vereinbart umfassende Regelungen zur Inklusion – von der Einstellung über die Fortbildung bis hin zur Berücksichtigung der Barrierefreiheit.*

VON CHRISTOF HERRMANN

## DARUM GEHT ES

1. Gesetzlich vorgeschrieben ist der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung seit langem.
2. Die SBV hat konkrete Regelungen zu Beschäftigungssicherung, Gesundheits- und Arbeitsschutz von Schwerbehinderten und Änderungen in der Arbeitsorganisation vereinbart.
3. Besonders stolz ist die SBV, dass schwerbehinderte Beschäftigte jetzt einen Anspruch auf Schulung haben.

Die Rechtslage ist eindeutig. Nach § 166 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist der Arbeitgeber verpflichtet – zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Personalrat –, eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu treffen. Soweit die Papierform. Für Dr. med. Matthias Günzel, Vertrauensperson der Schwerbehinderten beim Medizinischen Dienst Bayern (MD Bayern), stand dieses Thema seit Anfang 2020 auf der Agenda. Der Mediziner, bereits seit über 20 Jahren für diese Körperschaft des öffentlichen Diensts tätig, stellte sich nun die Frage, wie die einzelnen rechtlichen Vorgaben durch eine Inklusionsvereinbarung mit konkretem Leben gefüllt werden konnten. Zwar gab es bereits eine Vielzahl von Dienstvereinbarungen im Haus, in denen auch die Belange der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit aufgeführt und berücksichtigt wurden, doch eine entsprechende Vereinbarung für diese Mitarbeitergruppe fehlte bislang. Der MD Bayern (bis zum 30.6.2021 Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Bayern) ist der sozialmedizinische und pflegfachliche Beratungs- und Begutachtungsdienst der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mit über 10 Millionen Versicherten in Bayern.

### Schulterschluss mit Personalrat

Beschäftigt werden derzeit knapp 1600 Menschen an 24 Orten. Etwa 10% der Arbeitsplätze sind mit Stand November 2021 mit Schwerbehinderten besetzt. Die SBV wollte nun eine

Inklusionsvereinbarung im Unternehmen installieren, um die Beschäftigten des MD Bayern für die Belange von Schwerbehinderten zu sensibilisieren und gleichzeitig die gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen auf die Situation im Unternehmen zu spezifizieren. Weiterhin sollten ergänzend dazu Abläufe festgelegt werden, die der Beschäftigungssicherung, dem speziellen Gesundheits- und Arbeitsschutz von Schwerbehinderten und möglichen künftigen Änderungen in der Arbeitsorganisation Rechnung tragen.

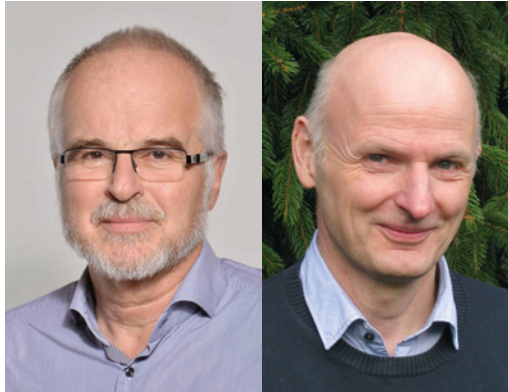
Nach einer Schulung durch das Inklusionsamt, nahm die SBV Kontakt mit Schwerbehindertenvertretungen in vergleichbarer Situation auf. Die SBV arbeitete zudem im Arbeitsschutzausschuss mit. Anfang 2020 legte Günzel mit seinen beiden Gremiumskollegen den Entwurf einer Inklusionsvereinbarung vor. Dieser wurde dann mit der Schwerbehindertenbeauftragten und der Personalabteilung diskutiert und dann intensiv und im Schulterschluss mit dem Gesamtpersonalrat besprochen. Die Gespräche liefen dabei auf allen Ebenen auf Augenhöhe ab. »Insgesamt«, so Günzel, »herrschte ein sehr vertrauensvoller Umgang. Streitpunkte gab es nur wenige. Es herrschte Offenheit für das Thema.« So diskutierten die Parteien u. a., wie genau die Barrierefreiheit in der Inklusionsvereinbarung ausformuliert werden sollte. Beispielsweise wollte sich das Gebäudemanagement nicht 1:1 alles vorschreiben lassen. Entsprechend frei wurde die Barrierefreiheit von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten formuliert. Günzel, gelernter Krankenpfleger und

Arzt für Orthopädie, warf dabei berufsbedingt immer auch einen scharfen Blick auf die technische und bauliche Situation vor Ort: Wie ist beispielsweise der Zugang für Rollstuhlfahrer beschaffen, auf welcher Höhe befinden sich Klingeln, wie funktional ist die Bedienung der Alarmfunktion in Behindertentoiletten. Eine Vielzahl von Details, die in Summe ein Gesamtbild ergeben.

### Berufliche Weiterbildung im Fokus

Im Mai 2021 unterzeichneten die Parteien die Inklusionsvereinbarung, die erste dieser Art beim MD Bayern. Damit erreichte die SBV einen umfassenden Schutz von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Abläufe und Vorgänge für den Kreis der Beschäftigten werden jetzt unternehmensspezifisch und arbeitsplatznah definiert und die Mitwirkung von Personalrat und SBV wird sichergestellt. Besonders stolz ist die SBV, dass schwerbehinderte Beschäftigte jetzt einen Anspruch auf Schulung haben. Die Inklusionsvereinbarung hält dazu fest, dass »... die berufliche Weiterbildung von schwerbehinderten Menschen besonders zu fördern (ist). Dazu sind schwerbehinderte Menschen bei inner- und außerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen und die Teilnahme an diesen Maßnahmen ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern«.

Darüber hinaus regelten die Parteien, dass bei Unterschreitung der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Personen von 8% gemeinsam Maßnahmen erörtert werden, um die Beschäftigung Schwerbehinderter zu steigern und Ausgleichsabgaben entgegenzuwirken. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen werden Schwerbehinderte besonders berücksichtigt. Bei Einführung neuer Technologien wird die SBV bereits im Planungsstadium einbezogen, ebenso bei Umzügen oder bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen und dem Neubezug von Arbeitsräumen, vor allem in Bezug auf Barrierefreiheit der gesamten Arbeitsumgebung. Für Schwerbehinderte wird eine individuelle, auf das Leistungsbild bezogene Gefährdungsbeurteilung erstellt. Vorgesetzte werden zum Umgang mit Schwerbehinderung geschult. Aus Sicht der SBV ein wichtiger Punkt, um die Sensibilität und das Verständnis für die Bedürfnisse dieser Zielgruppe auch auf Leitungsebene zu verankern. Außerdem



einigten sich die Parteien auf eine jährliche Evaluierung und – bei Bedarf – auch Weiterentwicklung.

### Auf den Blickwinkel kommt es an

Damit liegt nun eine Vereinbarung vor, die auf die individuelle Situation beim MD Bayern konkret heruntergebrochen wurde und wie ein Nachschlagewerk Regelungen und Maßnahmen auf einen Blick bereitstellt. Gefragt nach einem Rat bzw. konkretem Tipp für Schwerbehindertenvertretungen, die sich ebenfalls mit diesem Thema beschäftigen, unterstreicht Matthias Günzel, dass es besonders wichtig sei, sich bei der Ausgestaltung jeweils in die konkrete örtliche Situation und in die Arbeitsbedingungen der Schwerbehinderten hineinzusetzen und diese aus deren Blickwinkel zu betrachten. Außerdem sei es hilfreich, alle im Unternehmen, insbesondere auch die Führungsebenen, mitzunehmen, damit dieses wichtige Thema in möglichst vielen Köpfen ankomme und etwaige Unsicherheiten im Umgang damit frühzeitig ausgeräumt werden könnten.

Für die Jury des Deutschen Personalräte-Preises ein beispielhaftes Vorgehen, das Schule machen sollte. Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, zeichnete daher auf dem Schöneberger Forum in Berlin am 3.11.2021 das Gremium mit dem Sonderpreis in der Kategorie Schwerbehindertenvertretung aus. ◀



**Christof Herrmann,**  
Kommunikationsberater mit  
den Themen Arbeit, Recht und  
Wirtschaft, Aachen.  
[kommunikation@sc-herrmann.de](mailto:kommunikation@sc-herrmann.de)

SBV-Vertrauensperson  
Dr. M. Günzel (li.)  
und GPR-Vorsitzender  
Dr. J. V. Randenborgh (re.)



»Der Personalrat«  
gratuliert der SBV  
des MD Bayern zum  
Sonderpreis in der  
Kategorie Schwerbe-  
hindertenvertretung.

# Was bringt der TV Digitalisierung?

**TARIFVERTRAG** *Mit dem Tarifvertrag zur Digitalisierung (DigiTV Bund) besteht eine verlässliche Grundlage für die Beschäftigten im Bereich des Bundes, für die veränderte Arbeitswelt gut gerüstet zu sein.*

VON OLIVER BANDOSZ

## DARUM GEHT ES

1. Am 1.1.2022 tritt auf Bundesebene ein neuer Tarifvertrag zur Digitalisierung in Kraft, der frühestens zum 31.12.2025 kündbar ist.

2. Kernbestandteile des Tarifvertrags sind Regelungen zur Entgeltsicherung und zur Qualifizierung der Beschäftigten.

3. Am 15.10.2021 hat auch das Land Hessen in den Verhandlungen zum TV-H einen weiteren Tarifvertrag zur Digitalisierung abgeschlossen.

Die Regelungen im neuen Tarifvertrag zu Qualifizierung und Entgelt sowie zum mobilen Arbeiten geben Beschäftigten Sicherheit, den Arbeitsprozessen gewachsen zu sein, die sich durch die Digitalisierung teils rasant veränderten und auch weiterhin verändern werden.

### Anwendungsbereich und Definition »Digitalisierung«

Der Tarifvertrag gilt für die Beschäftigten des Bundes, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen. Breiten Raum hat in den Verhandlungen die Frage eingenommen, was unter Digitalisierung zu verstehen ist.

Nach dem Verständnis von ver.di und dem Bund ist Digitalisierung das erstmalige Einführen digital gestützter Arbeitsprozesse oder das Ausweiten/Fortentwickeln eben dieser digital gestützten Arbeitsprozesse.

Sofern eine solche Maßnahme zur Folge hat, dass in einer Dienststelle eine wesentliche Änderung von Arbeitsprozessen (Arbeitstechnik und/oder Arbeitsorganisation) zur wesentlichen Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder der Arbeitsplatzbedingungen führt, ist der Anwendungsbereich des Tarifvertrags eröffnet. Unter einer wesentlichen Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder der Arbeitsplatzbedingungen sind wesentliche personelle Auswirkungen auf die Beschäftigten zu verstehen, insbesondere, wenn sich Arbeitsort, Qualifizierungsnotwendigkeit oder Entgeltgruppe ändern.

### Keine Doppelansprüche

Um Doppelansprüche zu vermeiden, findet sich im Tarifvertrag auch eine Konkurrenzregelung zu dem beim Bund geltenden Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter und Angestellte sowie zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr. Demnach können Beschäftigte, die Ansprüche aus den genannten Tarifverträgen geltend machen, nicht zu gleichen Sachverhalten Ansprüche aus dem DigiTV Bund geltend machen.

### Arbeitsplatzsicherung

Ein ganz zentrales Thema in den Tarifverhandlungen war die Arbeitsplatzsicherung. Anspruch der Tarifvertragsparteien war und ist es, die Arbeitsplätze zukunftssicher zu machen. Neben der Erklärung der Tarifvertragsparteien in der Präambel, wonach Digitalisierung »keineswegs« zu einem Arbeitsplatzverlust führt, wurden mit dem DigiTV Bund umfangreiche Mechanismen zur Arbeitsplatzsicherung geschaffen: Geregelt sind Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung für Fälle, in denen die Digitalisierung eine wesentliche Änderung der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen verursacht.

· Kommt es hiernach zum Wegfall der bisher ausgeübten Tätigkeit oder zu einer niedrigeren tariflichen Eingruppierung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, in einer bestimmten Reihenfolge Prüfungen zur Arbeitsplatzsicherung vorzunehmen, von denen



**HINTERGRUND**

Am 10.6.2021 haben sich die Gewerkschaft ver.di und der Bund nach zehn intensiven und teils zähen Verhandlungen auf einen Tarifvertrag zur Digitalisierung und zu Regelungen zur mobilen Arbeit einigen können. Nachdem sich am 24.10.2019 der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke und der Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat Horst Seehofer in einem Spitzengespräch in Berlin darauf verständigt haben, Gespräche über einen Tarifvertrag Digitalisierung aufzunehmen, sind die Verhandlungen nach insgesamt zwei Jahren zum Abschluss gebracht worden.

ausdrücklich nur im Einvernehmen mit den Beschäftigten abgewichen werden kann.

Entsprechend des mehrstufigen Maßnahmenkatalogs ist der bzw. dem Beschäftigten zunächst ein gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Einsatzort anzubieten. Ein solcher gleichwertiger Arbeitsplatz ist anzunehmen, wenn sich durch die neue Tätigkeit die Entgeltgruppe nicht ändert und die bzw. der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

- Folgt aus der Prüfung, dass der bzw. dem Beschäftigten weder ein gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Beschäftigungsort noch in einer anderen Behörde am bisherigen Beschäftigungsort, in derselben Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort oder in einer anderen Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort angeboten werden kann, endet die Verpflichtung des Arbeitgebers nicht. Für diesen Fall sieht der Tarifvertrag das Angebot niedriger bewerteter Arbeitsplätze vor, aber verbunden mit einer Entgeltsicherung.
- Steht kein gleichwertiger, aber ein höherwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung, soll die bzw. der Beschäftigte entsprechend ihrer/seiner persönlichen Eignung qualifiziert werden, wenn ihr bzw. ihm dadurch die Übernahme dieses Arbeitsplatzes angeboten werden kann.

**Entgeltsicherung**

Mit der Entgeltsicherung soll dem berechtigten Interesse der Beschäftigten Rechnung getragen werden, dass das erworbene Einkommen verlässlich ist – und zwar auch dann, wenn sich der Arbeitsplatz digitalisierungsbedingt verändert und infolge dessen das Tabellenentgelt nach unten absinkt. Sollte das passieren, wird eine persönliche Zulage (siehe S. 36) gewährt. Die Höhe der Zulage, die auch an allgemeinen Entgelterhöhungen teilnimmt, errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt aus der neuen Verwendung und dem bisherigen Tabellenentgelt.

**Qualifizierung**

Zentrales Element des Tarifvertrags ist der Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung. Die Regelungen heben sich deutlich von den Regelungen in § 5 TVöD ab, denn der neue DigiTV Bund eröffnet den Beschäftigten umfangreiche Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und schafft damit gleichermaßen die Grundlage, Veränderungsprozesse erfolgreich zu begleiten und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Der Anspruch entsteht, sofern eine Qualifizierung erforderlich ist, um eine Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherung durchzuführen oder um sich in eine Tätigkeit einzuarbeiten, die sich digitalisierungsbedingt wesentlich geändert hat.

Die Ausgestaltung der Qualifizierung erfolgt vor Ort in Dienstvereinbarungen, aber der Tarifvertrag selbst regelt den Anspruch auf und den Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen:

- Laut Tarifvertrag haben die Beschäftigten einen Anspruch auf ein Gespräch, um den konkreten individuellen Qualifizierungsbedarf feststellen zu lassen. Sie sind zur Mitwirkung bei der Feststellung des individuellen Qualifizierungsbedarfs verpflichtet und erhalten auf Wunsch eine Dokumentation des Gesprächsergebnisses.
- Auch Beschäftigte in Elternzeit und in anderen ruhenden Arbeitsverhältnissen haben einen Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch. Dies soll den Wiedereinstieg in die Beschäftigung sicherstellen. Beschäftigte in Elternzeit sind zudem auf ihren Wunsch vom Arbeitgeber über bestehende Weiterbildungsangebote zu informieren.

**Zur Novelle des Thüringer LPersVG**

Gleich / Schwill / Seidel

**Thüringer Personalvertretungsgesetz**

Basiskommentar mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften  
7., neubearbeitete, aktualisierte Auflage  
2020. 586 Seiten, kartoniert  
€ 54,90 | ISBN 978-3-7663-6892-8

[bund-shop.de/6892](https://bund-shop.de/6892)

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

**GEEIGNETE QUALIFIZIERUNG**

Es sind auch die im persönlichen oder familiären Bereich liegenden Umstände entsprechend zu berücksichtigen – etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Stellt der Arbeitgeber in dem Qualifizierungsgespräch einen konkreten individuellen Qualifizierungsbedarf fest, ist dem bzw. der Beschäftigten eine geeignete Qualifizierungsmaßnahme anzubieten; der bzw. die Beschäftigte ist zur Teilnahme verpflichtet.

Die Qualifizierungsmaßnahmen selbst können in klassischen Schulungsmaßnahmen oder in digitaler Form (E-Learning) erfolgen. Als Qualifizierungsmaßnahmen kommen, neben allen geeigneten Maßnahmen im Übrigen (etwa maßgeschneiderte Kurse (mit Teilnahmebescheinigung)), allgemeingültige Kurse (mit Zertifikat) oder Studiengänge (ggf. mit akademischem Grad) in Betracht.

**Kosten**

Die Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Etwas anderes gilt ausnahmsweise, wenn durch die Qualifizierungs-

maßnahme das Qualifikationsniveau des bzw. der Beschäftigten deutlich erhöht wird und dadurch die persönlichen Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung geschaffen werden. Deutlich erhöht wird das Qualifikationsniveau insbesondere bei einem Studium. In einem solchen Fall kann ein möglicher Eigenbeitrag durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt werden.

Die tatsächliche Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist indes nicht erforderlich, denn oft steht zum Zeitpunkt der Aufnahme der Qualifizierungsmaßnahme noch nicht fest, ob und welche höherwertige Tätigkeit übertragen werden kann und wird. Dem wird Rechnung getragen. Zudem sind die Dienstvereinbarungsparteien ohnehin gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln, wobei der Eigenbeitrag der Beschäftigten in Geld und/oder Zeit erfolgen kann. Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen

HINTERGRUND

**Persönliche Zulage**

Bei der Berechnung der persönlichen Zulage werden jeweils zusätzlich zum Tabellenentgelt etwaige nach § 17 TV EntgO Bund (Entgeltgruppenzulage) und § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund (persönliche Zulage) zustehende Zulagen hinzugerechnet.

**Zu beachten ist: Ein Anspruch auf die persönliche Zulage kann nur entstehen, wenn die Summe nach der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 DigiTV geringer ausfällt als vorher.**

Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) <b>vor</b> der Maßnahme nach § 2 Abs. 2	Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) <b>nach</b> der Maßnahme nach § 2 Abs. 2
+ Zulage aus § 17 TV EntgO Bund, sofern diese <b>vor</b> der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 Zustand	+ Zulage aus § 17 TV EntgO Bund, sofern diese <b>nach</b> der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 zusteht
+ Zulage aus § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund, sofern diese <b>vor</b> der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 Zustand	+ Zulage aus § 25 Abs. 3 TVÜ-Bund, sofern diese <b>nach</b> der Maßnahme nach § 2 Abs. 2 zusteht
= <b>Summe vorher</b>	= <b>Summe nachher</b>

Die Zulage verringert sich jedoch bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung bei Beschäftigten, die eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um ein Drittel bzw. bei Beschäftigten, die noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um zwei Drittel des Erhöhungsbetrags (nach Ablauf der sich aus § 34 Abs. 1 TVöD ergebenden Kündigungsfrist). Ein Anspruch auf die persönliche Zulage besteht nicht, wenn Beschäftigte ihre Zustimmung zu einer Qualifizierungsmaßnahme entgegen ihrer Verpflichtung nach dem Tarifvertrag verweigern oder diese aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abbrechen. Die persönliche Zulage entfällt, wenn die bzw. der Beschäftigte die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

**HINWEIS****Rückforderung der Kosten**

Eine Rückforderung der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme kommt demnach nur in Betracht, wenn die Dauer der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme unterschreitet. Insoweit dürfte eine Rückzahlungsverpflichtung bei kurzen bis mittleren Qualifizierungsdauern ausscheiden. Anders sieht es bei der Aufnahme eines Studiums aus: In einem solchen Fall dürfte es zu erheblichen Freistellungszeiträumen für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme kommen. Hier kann sich der Rückforderungsanspruch auch auf das gezahlte Entgelt erstrecken.

Dessen ungeachtet gilt, dass auf die Rückzahlungspflicht ganz oder teilweise verzichtet werden kann, soweit sie für die Beschäftigten eine besondere Härte bedeuten würde. Die Einzelheiten sind in der Qualifizierungsvereinbarung zu regeln.

**GESETZESTEXT****§ 2 Abs. 2 DigiTV Bund: Arbeitsplatzsicherung**

(2) Die Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes hat Vorrang vor allen anderen Sicherungsmaßnahmen. Bei der Arbeitsplatzsicherung gilt folgende Reihenfolge:

- a) gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
- b) gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
- c) gleichwertiger Arbeitsplatz in derselben Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort,
- d) gleichwertiger Arbeitsplatz in einer anderen Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort,
- e) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in derselben Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
- f) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in einer anderen Behörde am bisherigen Beschäftigungsort,
- g) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in derselben Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort,
- h) niedriger bewerteter Arbeitsplatz in einer anderen Behörde an einem anderen, nächstmöglichen Beschäftigungsort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten abgewichen werden.

gelten als Arbeitszeit und Beschäftigten mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird. Die Teilnahme an einer Qualifikationsmaßnahme ist zu dokumentieren und den Beschäftigten in Textform zu bestätigen.

Formuliert ist schließlich im Grundsatz eine Rückzahlungsobliegenheit, sofern Beschäftigte nach der Qualifizierungsmaßnahme aus einem von ihnen zu vertretenden Grund das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme entsprechenden Zeitraum fortsetzen. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber berechtigt, die Kosten der Qualifizierungsmaßnahme ganz oder teilweise zurückzufordern.

**Mobilitätszahlung**

Kommt es infolge einer Digitalisierungsmaßnahme zu einem Wechsel des Einsatzorts, sieht der Tarifvertrag finanzielle Mobilitätshilfen vor. Damit soll zumindest ein Teil des damit verbundenen Mehraufwands kompensiert werden. Die Beschäftigten erhalten eine Ein-

malzahlung – neben den ohnehin bestehenden Regelungen zu Reise- und Umzugskosten sowie zum Trennungsgeld nach § 44 TVöD Besonderer Teil Verwaltung (BT-V). Der Anspruch setzt voraus, dass 1. die Maßnahme der Arbeitsplatzsicherung einen dauerhaften Wechsel des Beschäftigungsorts zur Folge hat und dass 2. der neue Beschäftigungsort außerhalb der politischen Gemeinde des bisherigen Beschäftigungsorts liegt und dass 3. die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem neuen Beschäftigungsort mindestens 50 Kilometer größer ist als die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem bisherigen Beschäftigungsort (zusätzliche Entfernung).

Die Höhe der Einmalzahlung richtet sich nach der zusätzlichen Entfernung und beträgt (gestaffelt) bei einer zusätzlichen Entfernung ab 50 bis unter 100 Kilometer 2000 Euro, ab 100 bis unter 200 Kilometer 4000 Euro und ab 200 Kilometer 6000 Euro. ◀

**Oliver Bandoz,**

Leiter des Bereichs Tarifpolitik  
öffentlicher Dienst,  
ver.di-Bundesverwaltung, Berlin.

**Schneller Zugang,  
verlässliche Fakten**

Fortunato / Wulff

**Arbeitsschutz und  
Mitbestimmung  
von A bis Z**

Das Lexikon für die Interessenvertretung  
2021. 539 Seiten, gebunden  
inklusive Online-Zugriff auf alle Stichwörter  
€ 59,90  
ISBN 978-3-7663-6836-2

**bund-shop.de/6836**

service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

# Tarifeinigung mobile Arbeitsformen

**TARIFRECHT** Neben dem DigiTV Bund haben die Tarifvertragsparteien eine Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen erzielt, die die gleiche Verbindlichkeit wie ein Tarifvertrag hat.

VON OLIVER BANDOSZ

## DARUM GEHT ES

1. Der Tarifvertrag tritt zum 1.1.2022 in Kraft und ist frühestens zum 31.12.2025 kündbar.
2. Der Tarifvertrag umfasst alle Arten mobiler Arbeit.
3. Die Ausgestaltung in der Dienststelle erfolgt im Rahmen von Dienstvereinbarungen.

**D**ie Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen umfasst Regelungen zur Ausgestaltung mobiler Arbeitsformen. Diese sind, soweit in einer Dienststelle des Bundes mobil gearbeitet wird, durch Dienstvereinbarung zu regeln.

### Begriff

Der Begriff des mobilen Arbeitens ist dabei bewusst weit gefasst und nicht auf einzelne Erscheinungsformen verengt, auch wegen der uneinheitlichen Begriffsverwendung für die unterschiedlichen Formen mobiler Arbeit.

### Interessenabwägung

Die Tarifeinigung hält fest, dass im Rahmen der Ausgestaltung die Funktionsfähigkeit sowie die effektive und effiziente behördliche Aufgabewahrnehmung in der Dienststelle zu gewährleisten ist. Ferner sind die Interessen der Beschäftigten angemessenen zu berücksichtigen.

### Inhalte der Dienstvereinbarung

Folgende Gegenstände sind notwendigerweise in einer Dienstvereinbarung zu regeln, wobei die Aufzählung nicht abschließend ist:

- Persönlicher Geltungsbereich
- Regelungen zur Arbeitszeit, einschließlich des Beginns und Endes: Durch diese Formulierung wird deutlich, dass an dieser Stelle

auch Regelungen zur (Nicht-)Erreichbarkeit getroffen werden können.

- Die Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene bzw. zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur.
- Das grundsätzliche Verbot der Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Die Erwähnung des Adjektivs »grundsätzlich« soll lediglich verdeutlichen, dass eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle auf eng begrenzte Einzelfälle, etwa den konkreten Verdacht einer missbräuchlichen Nutzung, begrenzt ist.
- Schließlich sind in der Dienstvereinbarung Regelungen zum Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei Anwendung oder Nicht-Anwendung von mobilen Arbeitsformen zu treffen.

Bei Inkrafttreten des »Tarifvertrags« bereits bestehende Dienstvereinbarungen oder bereits bestehende anderweitige (Zusatz-)Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten bleiben unberührt. ◀



**Oliver Bandosz,**

Leiter des Bereichs Tarifpolitik  
öffentlicher Dienst,  
ver.di-Bundesverwaltung, Berlin.



## BESCHLUSSFASSUNG

# Dienstvereinbarung ohne Personalratsbeschluss – hat das Folgen?

LAG Düsseldorf, Urteil vom 15.4.2021 – 11 Sa 490/20

*Was passiert mit einer Dienstvereinbarung, für die der Personalrat vor der Unterschrift durch den Vorsitzenden keinen wirksamen Personalratsbeschluss gefasst hat? Mit dieser Rechtsfrage hat sich das LAG Düsseldorf beschäftigt – im Bereich des BetrVG. Die Grundsätze der Entscheidung sind auf das Personalvertretungsrecht übertragbar.*

Ein Arbeitnehmer und der Arbeitgeber stritten um die Wirksamkeit einer Arbeitsbewertung zur Eingruppierung im Rahmen des Lohnrahmentarifvertrags. Der Betriebsrat hatte aufgrund einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag bei den Prämiengrundsätzen mit dem Arbeitgeber verhandelt. Mit seiner Klage machte der Arbeitnehmer, aufgrund der Rechtsgrundlage des Lohnrahmentarifvertrags i.V.m. der Betriebsvereinbarung, unter anderem die Vergütungsdifferenzen und Zulagen geltend. Der Betriebsratsvorsitzende unterzeichnete die ablösende Betriebsvereinbarung – ohne, dass hierzu ein Beschluss des Betriebsrats gefasst worden war. Das Gericht hat im Rahmen einer Beweisaufnahme sodann festgestellt, dass die übrigen Betriebsratsmitglieder im Vorfeld von der Unterzeichnung wussten und keine Einwände gegen die Unterzeichnung erhoben haben. Ein Beschluss wurde allerdings nicht gefasst. Die Betriebsvereinbarung wurde sodann auch der Belegschaft vorgestellt. Die Beweisaufnahme des Gerichtes ergab weiterhin, dass es hinsichtlich Abschlussmängeln keinerlei Hinweise gab und auch der Arbeitgeber von dem fehlenden Betriebsratsbeschluss keinerlei Kenntnis hatte.

## Das sagt das Gericht

Zunächst hat das Landesarbeitsgericht (LAG) festgestellt, dass der Betriebsratsvorsitzende gemäß § 26 Abs. 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Betriebsrat nur im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse vertritt, denn der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan (BAG 19.1.2005 – 7 ABR 24/04). Vor

diesem Hintergrund ist eine nicht von einem Betriebsratsbeschluss umfasste Erklärung des Vorsitzenden unwirksam und entfaltet grundsätzlich – abgesehen von der Möglichkeit einer möglichen Rechtsscheinhaftung – keine Rechtsfolgen (LAG Düsseldorf 27.4.2018 – 10 TaBV 64/17). Maßgeblich für die Willensbildung des Betriebsrats und damit für eine rechtswirksame Vertretung ist allein ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss – der im vorliegenden Fall fehlte.

Dem Betriebsrat ist hier aber das konkrete Handeln seines Vorsitzenden nach den sogenannten Grundsätzen der »Anscheinsvollmacht« zuzurechnen. Anscheinsvollmacht heißt: Eine Person (in diesem Fall der Betriebsratsvorsitzende) vertritt andere Personen (in diesem Fall die Betriebsratsmitglieder), ohne dass die erforderliche Vollmacht (in diesem Fall ein entsprechender Betriebsratsbeschluss) vorliegt. In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, dass bei Erklärungen, die ein Betriebs- oder Personalratsvorsitzender unbefugt abgibt, eine Anscheinsvollmacht in Betracht kommt (Fitting, § 26 BetrVG, Rn. 32). Voraussetzung ist aber, dass die Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats von dem Auftreten des Vorsitzenden gewusst hat oder hätte wissen können (Fitting, § 26 BetrVG, Rn. 32). Dies setzt voraus, dass der Betriebsrat in einer von ihm zurechenbaren Weise den Anschein gesetzt hat, die Erklärung des Vorsitzenden sei durch einen Betriebsratsbeschluss gedeckt (Fitting, § 26 BetrVG, Rn. 33). Genau dies hat hier der Betriebsrat durch die Verhandlungen und den Abschluss der Betriebsvereinbarung getan, sodass das LAG zu dem Ergebnis kam,

## Konzepte für eine faire Arbeitswelt



Schmitz / Urban (Hrsg.)

### Arbeitspolitik nach Corona

Probleme – Konflikte – Perspektiven  
Gute Arbeit, Ausgabe 2022  
378 Seiten, gebunden, inklusive  
Zugang zur Online-Ausgabe mit Archiv  
€ 39,90  
ISBN 978-3-7663-6964-2

[bund-shop.de/6964](https://bund-shop.de/6964)



service@bund-shop.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

dass die Voraussetzungen der Rechtsscheinvollmacht vorlagen. Hierbei stellt das LAG noch fest, dass auch alle Betriebsratsmitglieder vor der Beschlussfassung zumindest sich telefonisch (zum damaligen Zeitpunkt also juristisch unwirksam, da die Möglichkeit einer Betriebsratssitzung im Rahmen einer Telefonkonferenz noch nicht im BetrVG niedergelegt war) auf die Zustimmung zur Betriebsvereinbarung verständigt hatten. Vor diesem Hintergrund wurde die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung bejaht.

### Praxistipp

Im Kern entspricht § 39 BPersVG den inhaltlichen Regelungen des § 33 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG. Dies gilt auch für die einzelnen Beschlussfassungsvorschriften in den Personalvertretungsgesetzen sämtlicher Länder. Auch im Bereich des Personalvertretungsrechts kann ein Beschluss nur bei ordnungsgemäßer Ladung und rechtzeitiger Mitteilung der Tagesordnung erfolgen. Die Kompetenzen des Personalratsvorsitzenden nach §§ 34, 35 BPersVG und den Personalvertretungsgesetzen der Länder sind mit denen des § 26 BetrVG vollumfänglich vergleichbar. Somit ist auch in diesem Bereich die Unterzeichnung einer Dienstvereinbarung ohne Personalratsbeschluss nicht von den gesetzlichen Kompetenzen des Vorsitzenden gedeckt. Damit ist eine entsprechende Erklärung für den Personalrat grundsätzlich nicht bindend (Altwater u. a., BPersVG, Kommentar für die Praxis, 10. Aufl. 2019, § 32 Rn. 30–40). Allerdings können auch hier die Grundsätze der Rechtsscheinhaftung vorliegen. Voraussetzung dafür ist, dass die Mehrheit der Personalratsmitglieder von dem Auftreten des Vorsitzenden wusste oder hätte wissen können und auch der Dienststellenleiter an die Vertretungsmacht geglaubt hat oder zumindest glauben durfte.

Fazit:

- Die Rechtsgrundsätze zur Frage der Rechtsscheinhaftung aus dem BetrVG sind unmittelbar vergleichbar mit denen aus dem Personalvertretungsrecht.
- Ob die Grundsätze dieser Rechtsscheinhaftung tatsächlich Bestand haben, wird im vorliegenden konkreten Fall das Bun-

desarbeitsgericht (BAG) entscheiden – die Revision ist dort unter dem Aktenzeichen 1 AZR 233/21 anhängig.

- Um entsprechende Streitigkeiten zu vermeiden, sollte der Personalrat stets darauf bestehen, ordnungsgemäße Beschlüsse zu fassen. Dies sollte der Anspruch eines jeden Personalratsmitglieds sein. Ist tatsächlich einmal ein Beschluss nicht ordnungsgemäß gefasst worden, sollte der Personalrat ausdrückliche Genehmigungsbeschlüsse fassen.
- Personalratsvorsitzende sollten beachten: Wenn sie eine Erklärung abgeben, die nicht von einem Personalratsbeschluss gedeckt ist, kann hierauf nicht nur mit einer Abberufung aus dem Personalratsvorsitz reagiert werden, es kann auch der Ausschluss aus dem Personalrat gerechtfertigt sein (Dierßen, § 28 NPersVG, Rn. 7).



**Martin Bretzler,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Hannoversch Münden.

### HINWEIS

In der online-Verlängerung der Januar-Ausgabe Ihrer Zeitschrift »Der Personalrat« finden Sie zwei weitere aktuelle Entscheidungsbesprechungen:

#### **Ungültigkeit der Personalratswahl bei Briefwahl**

VG Frankfurt a.M. 18.8.2021 –  
23 K 1636/21.F

#### **Die Interessenabwägung bei der fristlosen Kündigung**

LAG Rheinland-Pfalz 3.8.2021 –  
8 Sa 368/20.

► Aufrufbar über

**[www.bund-verlag.de/bundonline/](http://www.bund-verlag.de/bundonline/)**

# Quiz zur Ausgabe

Was waren wichtige Aussagen in der Januar-Ausgabe von »Der Personalrat«? Sollten Sie eine Frage nicht beantworten können, hilft ein Blick in den Beitrag. Viel Erfolg!

## 1. Kann die Einigungsstelle eine Streitigkeit über eine Homeoffice-Regel in der Dienststelle verbindlich entscheiden?

- Nein. Sie kann in Fällen der Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG nur eine Empfehlung an die oberste Dienstbehörde aussprechen.
- Nein. Die Einigungsstelle kann zwar entscheiden, die oberste Dienstbehörde kann die Entscheidung aber innerhalb von vier Wochen aufheben.
- Ja, Fragen zum Homeoffice kann die Einigungsstelle verbindlich entscheiden.

(Däubler, Der Personalrat, Ausgabe 1/2022, S. 8)

## 2. Ein Beschäftigter stürzt im Homeoffice auf dem Weg zur Toilette und verletzt sich. Ist das ein versicherter Arbeitsunfall?

- Ja. Unfälle auf dem Weg zur Toilette sind auch zu Hause versichert.
- Nein. Der Weg zur Toilette ist in der Dienststelle, aber nicht im Homeoffice versichert.
- Nein. Wege innerhalb des heimischen Büros sind nur versichert, wenn sie mit der Arbeit zusammenhängen (z. B. Wege zum Drucker).

(Welkoborsky, Der Personalrat, Ausgabe 1/2022, S. 17)

## 3. Befangene Personalratsmitglieder müssen von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen werden. Was genau bedeutet das?

- Das befangene Mitglied darf im Raum bleiben. Es darf sich während der Beratung und Beschlussfassung über die fragliche Angelegenheit aber nicht äußern.
- Das befangene Mitglied muss den Sitzungsraum verlassen. Nach Beschluss über die Angelegenheit darf es am Rest der Sitzung wieder teilnehmen.
- Das befangene Mitglied ist zu der Sitzung, auf der die fragliche Angelegenheit beschlossen wird, gar nicht einzuladen.

(Kröll, Der Personalrat, Ausgabe 1/2022, S. 29)

Richtige Antwort: 1c); 2a); 3b)

Der Personalrat 1 | 2022  
39. Jahrgang

ISSN 0175-9299

**Zitiervorschlag**  
PersR 1/2022, 23

**Redaktion**  
Irmgard Schmalix (verantwortlich)  
Franziska Kowalski

Irmgard Schmalix  
Tel. +49 (0)69/79501084  
irmgard.schmalix@bund-verlag.de

Franziska Kowalski  
Tel. +49 (0)69/795010107  
franziska.kowalski@bund-verlag.de

**Anschrift für Redaktion und Verlag**  
Emil-von-Behring-Straße 14  
60439 Frankfurt am Main  
Tel. +49 (0)69/795010-0  
Fax +49 (0)69/795010-18

**E-Mail der Redaktion**  
redaktion@derpersonalrat.de

**Verlag**  
Bund-Verlag GmbH  
Geschäftsführer Rainer Jöde

**Geschäftsbereich Zeitschriften**  
Bettina Frowein

**Kundenbetreuung und Abo-Service**  
Bei Fragen zum Bezug oder zur Nutzung erreichen Sie uns telefonisch unter +49 (0)69/795010-96, per Fax unter +49 (0)69/795010-12, per E-Mail abodienste@bund-verlag.de und per Post an Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt am Main

**Urheber- und Verlagsrechte**  
Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

**Abonnement**  
Der Personalrat umfasst jährlich  
· 11 Ausgaben in Print und Online (inkl. ePaper)  
· den monatlichen Newsletter für Personalräte  
· 3 Lizenzen zur Nutzung von Der Personalrat-Online mit umfassendem Archiv.

**Jahresbezugspreis 2022 inkl. MwSt.**  
Inland: 228,60 € | Ausland: 228,60 €  
zzgl. Versandkosten | Institutionspreis:  
inkl. IP-Zugang für bis zu 10 berechnete  
Nutzer:innen 318,00 €

**Einzelhefte** können zum Preis von 19,20 € einschließlich MwSt. erworben werden.

**Abbestellungen**  
Abonnements sind mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende kündbar.

**Datenschutz**  
Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

**Ihre Ansprechpartner:innen für Anzeigen und Beilagen**

Peter Beuther (verantwortlich)  
Heike Sandrock (Anzeigen)  
Tel. +49 (0)69/795010-602  
Fax +49 (0)69/795010-12  
anzeigen@bund-verlag.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 24, gültig ab 1.1.2022.

**Bildnachweise**  
Titelbild, S. 4, 8: ©iStock.com, sturti

**Druck**  
Westdeutsche Verlags- und Druckerei  
GmbH, Kurhessenstraße 4 – 6,  
64546 Mörfelden-Walldorf

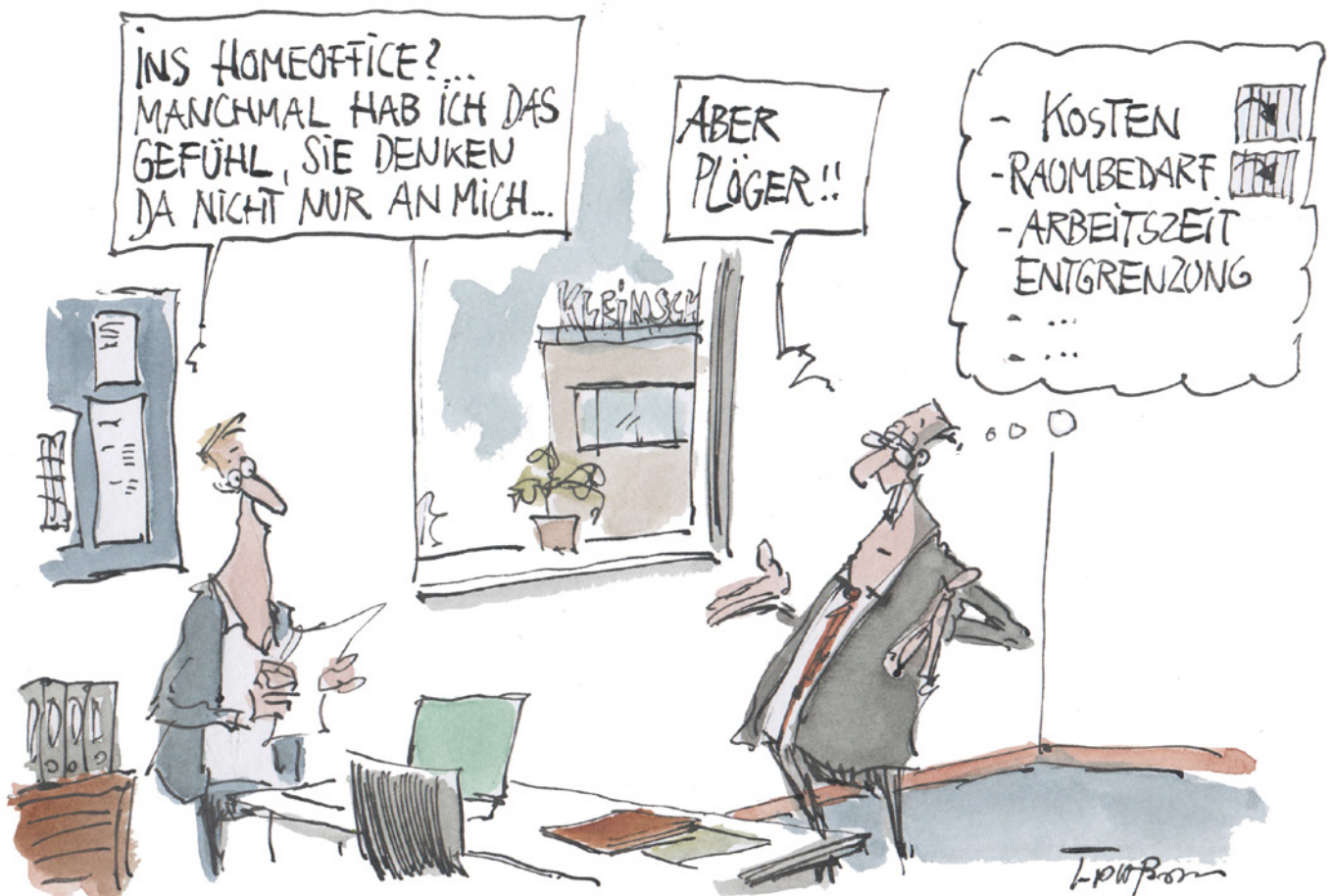
**Bezug Einbanddecken und Buchbindeservice**  
Tel. +49(0)2776/92288-0 oder  
bund-verlag@schaefermedien.de  
www.zeitschriftenservice.com

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe**  
15.12.2021

# ALLES NUR FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN?

von THOMAS PLASSMANN



VORSCHAU 2 | 2022

## Das erwartet Sie in der nächsten Ausgabe

### ► Titelthema

#### Personalversammlung

Was ist zu beachten? Welche Ideen gibt es für die Zukunft?

### ► Personalratsarbeit

#### Beschlussfassung

Keine Alleingänge der Vorsitzenden

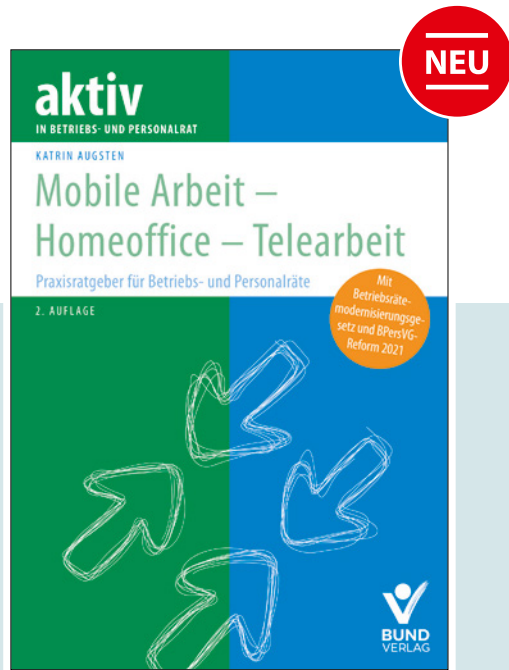
### ► Beamtenrecht

#### Regelanfrage

Was ist das? Wann ist die Regelanfrage zulässig?

DIE AUSGABE 2 | 2022 ERSCHEINT AM 10.2.2022 UND IST DANN ZEITNAH AUCH ONLINE VERFÜGBAR.





Augsten

## Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit

Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte

2., aktualisierte Auflage

2022. 308 Seiten, inklusive Arbeitshilfen, kartoniert

€ 29,90

ISBN 978-3-7663-7185-0

[bund-shop.de/7185](http://bund-shop.de/7185)

# Klare Regeln für das Arbeiten zuhause oder unterwegs

Immer mehr Beschäftigte arbeiten im Homeoffice. Aber welche Regeln gelten bei der Arbeit zu Hause? Worauf müssen Betriebs- und Personalräte achten, wenn sie eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen? Der Ratgeber erläutert, was unter den Begriffen Mobile Arbeit, Homeoffice und Telearbeit zu verstehen ist und welche Regeln zu beachten sind. Interessenvertreter erhalten hilfreiche Tipps für die Gremienarbeit im Homeoffice.

Die 2. Auflage berücksichtigt die Gesetzesänderungen durch das Betriebsräte-modernisierungsgesetz und die Reform des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) 2021. Dazu zählen die neuen Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalrat bei mobiler Arbeit und der verbesserte Unfallversicherungsschutz bei der Arbeit im Homeoffice.

### Aus dem Inhalt:

- > Abgrenzung: Homeoffice und Telearbeit
- > Arbeitszeit und Recht auf Unerreichbarkeit
- > Ausstattung und Kosten
- > Arbeitsschutz und ergonomische Vorgaben
- > Datenschutz und Datensicherheit
- > Versicherung, Haftung, steuerrechtliche Fragen
- > Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen
- > Betriebs- und Personalratsarbeit im Homeoffice
- > Arbeitshilfe: Vereinbarung zum Homeoffice

### Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf [bund-shop.de/7185](http://bund-shop.de/7185) 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	7185-0	Augsten Mobile Arbeit – Homeoffice – Telearbeit	29,90

Absender:  Frau  Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

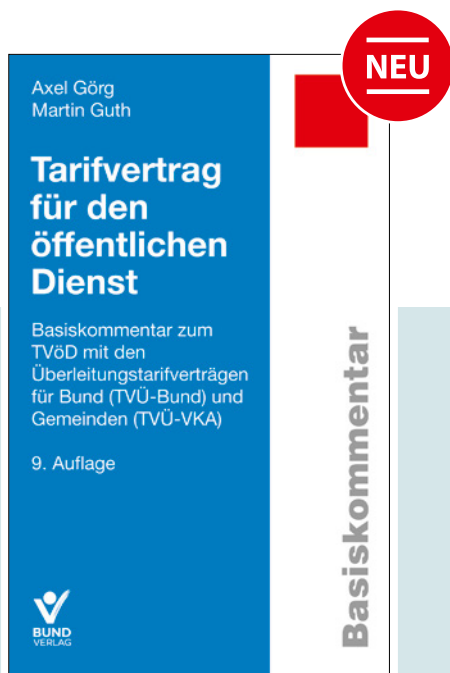
E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Bund-Verlag GmbH  
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:  
069 / 79 50 10-20Fax:  
069 / 79 50 10-11E-Mail:  
[kontakt@bund-verlag.de](mailto:kontakt@bund-verlag.de)[www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)

### Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.  
 Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Personalräte nutzen.  
 Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.



## Öffentlicher Dienst Mit allen Änderungen der Tarifrunde Herbst 2020

Die Tarifrunde 2020 im öffentlichen Dienst hat für die rund 2,3 Millionen Beschäftigten des Bundes und der Kommunen zahlreiche Neuerungen mit sich gebracht.

Die Neuauflage erläutert sämtliche Änderungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und in den Überleitungstarifverträgen fundiert und mit Blick für die Praxis. So können sich Personalräte und Beschäftigte schnell in die Materie einarbeiten und für neue Herausforderungen wappnen.

Im Mittelpunkt der Kommentierung stehen die Erläuterungen zum Allgemeinen Teil des Tarifvertrages. Vorschriften des Besonderen Teils sind nur berücksichtigt, soweit sie für die öffentliche Verwaltung von Bedeutung sind. Die Texte der Überleitungstarifverträge für Bund und Gemeinden sind abgedruckt.

### Vorteile auf einen Blick:

- › Mit allen Änderungen der Tarifrunde Herbst 2020
- › Kommentierung mit Hinweisen für die Aufgaben im Personalrat und die Praxis in den Dienststellen

Görg / Guth

### Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst  
Basiskommentar zum TVöD mit den Überleitungsverträgen  
für Bund (TVÜ-Bund) und Gemeinden (TVÜ-VKA)

9., aktualisierte Auflage  
2022. 501 Seiten, kartoniert  
€ 44,-

ISBN 978-3-7663-7104-1

[bund-shop.de/7104](https://bund-shop.de/7104)