



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 18. Juni 2026 / 19:00 Uhr

Betriebsrat im Homeoffice?

Referent:

Dr. Andreas M. Schönhöft

Pusch Wahlig Workplace Law Partnerschaft von Rechtsanwälten

Besteht ein Anspruch auf Homeoffice/Mobiles Arbeiten für Betriebsratstätigkeit?

1

Homeoffice und Mobilarbeit für Betriebsratstätigkeit? Grundsatz der Betriebsratstätigkeit im Betrieb

Für Betriebsräte gilt eine grundsätzliche **Anwesenheitspflicht im Betrieb** (ständige Rspr. BAG 31.5.1989 – 7 AZR 277/88; BAG 24.2.2016 – 7 ABR 20/14). Betriebsratstätigkeit hat im Betrieb stattzufinden; eine **telefonische Erreichbarkeit** von Betriebsräten ist nach dem BAG nicht ausreichend (BAG 24.2.2016 – 7 ABR 20/14, Rn. 15).

Als **gesetzliche Rechtfolge der (teilweisen) Freistellung** von der Arbeitspflicht rückt die Pflicht, sich im Betrieb für anfallende Betriebsratstätigkeit bereitzuhalten und für Arbeitnehmer und Arbeitgeber erreichbar zu sein. Mit der Freistellung wird der Ort, an dem der Betriebsrat seinen Sitz hat, zum **Leistungsort** (BAG 28.08.1991 – 7 ABR 46/90, 13.06.2007 – 7 ABR 62/06).

Da § 38 BetrVG lediglich ein Unterfall des § 37 Abs. 2 BetrVG darstellt, gelten für vollständig sowie auch nur **teilweise freigestellte Betriebsratsmitglieder** die gleichen Grundsätze.



2

Ausnahmen vom Grundsatz der Betriebsratstätigkeit im Betrieb

- **Ausnahme (Gesetz):** Virtuelle Betriebsratssitzungen gem. **§ 30 Abs. 2 BetrVG** (auch Ausschusssitzungen?). Teilnahme in Abwesenheit vom Betriebssitz virtuell möglich (Keine weiteren gesetzlichen Ausnahmen trotz Betriebsrätemodernisierungsgesetz im Jahr 2021 (BetrModG). Vorrang der Präsenzsitzung. Ausschließlich **punktueller Anpassung des BetrVG** trotz Digitalisierungsplanungen.
- **Ausnahme (Rechtsprechung):** Betriebsratsarbeit ist außerhalb des Betriebs möglich, wenn die Wahrnehmung der Betriebsratsaufgabe am Sitz des Betriebsrats im Einzelfall **nicht zumutbar** ist (z.B. fehlende Gewährleistung der Vertraulichkeit) und wenn und soweit die betriebliche Abwesenheit zur Erfüllung der konkreten Betriebsratsaufgabe **erforderlich** ist (z.B. Teilnahme an Gerichtsterminen, an dessen Verfahren der BR unmittelbar beteiligt ist). Maßstab ist dabei nicht die subjektive Präferenz des Betriebsratsmitglieds, sondern die **objektive Sicht eines vernünftigen Dritten**, der die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Nur wenn dieser die mobile Durchführung der konkreten Betriebsratsaufgabe als sachlich geboten ansehen würde, ist das Merkmal der Erforderlichkeit erfüllt.

Wie ist es mit Mobiler Arbeit/Homeoffice in „Remote“ Betrieben?

Unternehmen ohne eigene Betriebe, bei denen ausschließlich remote gearbeitet wird (Remote-first: Homeoffice ist der Standard, mit Büros oder Coworking-Möglichkeiten, All-remote / Remote-only: Es existiert praktisch kein klassischer Büroarbeitsplatz mehr; alle Beschäftigten arbeiten remote.; „digitalen Nomaden“)

- **betriebsratsfähiger Betrieb?** Bejahend: Urban ArbRAktuell 2022, 221; Oberthür/Chandna-Hoppe Mobile Work-HdB/Steffan, Rn. 332, auch ein digital vermittelte Leitungsapparat könne einen Betrieb bilden; wohl eher ablehnend BAG (BAG 28.1.2026 – 7 ABR 23/24 “Remote Cities”) verlangt nach wie vor ein Mindestmaß organisatorischer Selbstständigkeit.
- Anspruch auf Anmietung von Räumen **§ 40 Abs 2 BetrVG**. Anwesenheit im Betrieb für Betriebsräte möglich.

Besteht ein Anspruch des Betriebsrats auf Gewährung von Homeoffice für Betriebsratstätigkeit?

- Wenn im Betrieb oder für mit dem Betriebsrat **vergleichbare Mitarbeitende** bereits kein Anspruch besteht, scheidet dieser auch für Betriebsräte aus (anderenfalls Begünstigung **§ 78 S. 2 BetrVG**)
- Nichtgewährung von Homeoffice/Mobilarbeit im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern ist **keine unzulässige Benachteiligung i.S.v. § 78 S. 2 BetrVG**, sondern ergibt sich als zusammenhängende Rechtsfolge von der Freistellung von der Arbeitspflicht (BAG 13.6.2007 – 7 ABR 62/069; ArbG Köln 8.8.2024 – 6 BV 25/24, juris Rn. 100). Kein Anspruch aus **§ 78 S. 2 BetrVG**.
- **Kein Anspruch auf Gleichbehandlung** aus **Betriebsvereinbarungen/allgemeine Zusagen** zum Homeoffice/Mobiler Arbeit; diese sind regelmäßig schon nicht für Betriebsratstätigkeit anwendbar. Betriebsratstätigkeit stellt rechtlich keine Arbeitsleistung dar (BAG 28.9.2016 – 7 AZR 248/14). Auch kein gleicher Sachverhalt oder Vergleichsgruppe.

Gibt es dazu andere Meinungen?

Nein, wenn im Betrieb (für die eigentliche Tätigkeit des Betriebsrats?) generell Homeoffice/Mobiles Arbeiten nicht möglich ist.

Ja, zumindest teilweise bei „New Work“ im begrenzten Rahmen:

- wenn durch technische Kommunikationsmittel alle Mitarbeitende erreicht/ durch Anwesenheitspläne von Betriebsräten Erreichbarkeit sichergestellt ist. Maßstab sei die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung, die in **modernen Arbeitswelten** auch im Homeoffice erfüllt werden könnte (vgl. Gaul/Roters, ArbRB 2022, 368; Schubert/Oberthür, Mobile Work 2024, Rn. 387 ff.; BeckOGK/Pitzer, BetrVG § 38 Rn. 201).
- Zulässig in angemessenem Rahmen und unter Mitteilung an den Arbeitgeber, soweit die Tätigkeit hierfür geeignet ist (Fitting, 33. Aufl. 2026, BetrVG § 38 Rn. 78)
- Generell da Anwesenheit nicht mehr zeitgemäß und zwingend (Gudat in Geck/Hey/Wypych, Telearbeit | Homeoffice | Mobiles Arbeiten, 2. Aufl. 2025, I. RZ. 13.4)



Besteht die Möglichkeit der Gewährung von Homeoffice/Mobiles Arbeiten für Betriebsratstätigkeit?

7

Zulässigkeit der Gewährung von Homeoffice/Mobilarbeit durch den Arbeitgeber für Betriebsratstätigkeit?

Richtungswechsel des BGH 10.01.2023 - 6 StR 133/22, NZA 2023, 301

*"Der objektive Tatbestand der **Untreue** nach § 266 Abs. 1 StGB kann erfüllt sein, wenn ein Vorstand oder Prokurist einer Aktiengesellschaft unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot (§ 78 S. 2 BetrVG) einem Mitglied des Betriebsrats ein überhöhtes Arbeitsentgelt gewährt."*

- Zahlungen an Betriebsratsmitglieder, die für "reguläre" Arbeitnehmer **außergewöhnlich hoch** sind, können **Indiz für Vorsatz im strafrechtlichen Sinne** sein. Gleiches gilt bei jeder Art der Zuwendungen (z.B. Zuschläge), die vergleichbare Arbeitnehmer nicht erhalten oder das **BetrVG explizit (z.B. Freizeitausgleich, Mobiles Arbeiten/Homeoffice etc.)** nicht vorsehen.
- Strafrechtlicher Vorwurf der Untreue an **Führungskräfte**, Betriebsräte Beihilfe zur Gewährung überhöhter Vergütungen.

8

Gefahr der Begünstigung durch den Arbeitgeber nach § 78 BetrVG mangels gesetzlichen Anspruchs

Eine Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds liegt in jeder Zuwendung, die diesem nicht aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zusteht. Erforderlich ist hierbei ein Ursachenzusammenhang, d.h. die Begünstigung muss wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgen.

Die Gewährung Home Office / Mobilen Arbeitens durch den Arbeitgeber, ohne dass eine solche Möglichkeit auch Nichtbetriebsratsmitgliedern zusteht oder dem Betriebsrat bei seiner vorherigen Tätigkeit möglich war, stellt eine Begünstigung dar.

Wenn für Nichtbetriebsratsmitgliedern Homeoffice möglich ist oder dem Betriebsrat bei seiner vorherigen Tätigkeit Homeoffice ermöglicht wurde? Auf Grund der Eigenart der Tätigkeit gelten (Betriebs-) Vereinbarungen für Mobiles Arbeiten nicht für Betriebsratsmitglieder. Erforderlichkeit? Gewährung trotz nicht vorhanden Erforderlichkeit für die Betriebsratstätigkeit stellt regelmäßig eine Begünstigung dar.

Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG oder einfach nur unfair?

„.....Dem steht das Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG nicht entgegen. Die Verpflichtung, sich am Sitz des Betriebsrats bereithalten zu müssen, kann sich zwar für das freigestellte Betriebsratsmitglied nachteilig auswirken, weil es ohne die Freistellung in einer seinem Wohnort näher gelegenen Betriebsstätte arbeiten würde, zu der es mit einem geringeren Zeit- und Kostenaufwand gelangen könnte. Aus §§ 78 S. 2, 37, 38 BetrVG ergibt sich jedoch nicht, dass jedweder im Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit entstehender „Nachteil“ auszugleichen ist. Den aus der Betriebsratstätigkeit und der Freistellung möglicherweise entstehenden Nachteilen hat der Gesetzgeber insbesondere durch die Regelungen in § 37 IV und V und in § 38 IV BetrVG Rechnung getragen...“

(BAG 13.6.2007 - 7 ABR 62/06)



Zulässigkeit der Gewährung von Homeoffice/Mobilarbeit durch den Arbeitgeber für Betriebsratstätigkeit?

Mobiles Arbeiten und Homeoffice sind **zulässig**, solange kein Fall der Begünstigung nach § 78 BetrVG vorliegt:

- **Keine Begünstigung bei Nutzung der Möglichkeiten des § 30 Abs. 2 BetrVG** (LAG Hessen 14.3.2022 – 16 TaBV 143/21) und Gewährung von Homeoffice/Mobilarbeit von einzelnen Betriebsratstätigkeiten aufgrund einer **erforderlichen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe**
- **Ermessensspielraum des Arbeitgebers für individuelle Gewährung von Homeoffice/Mobilarbeit** von einzelnen Betriebsratstätigkeiten aufgrund einer konkreten betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe

Nicht aber durch pauschalisierte oder kollektive Vereinbarungen, die die generelle Ableistung von Betriebsratsarbeit im Homeoffice/Mobilarbeit oder an einzelnen Tagen pro Woche ausdrücklich erlauben. Diese sind mit der grundsätzlichen Anwesenheitspflicht im Betrieb nicht vereinbar (Eigenart der Betriebsratstätigkeit).

Wie ist Homeoffice für Betriebsräte möglich? Einzelfallgewährung unter Beachtung betriebsverfassungsrechtlicher Anforderungen

- **Erforderlichkeit im Einzelfall** durch Nachweis des Betriebsrats bzw. Einzelfallgewährung durch Arbeitgeber. Zu beachten bleibt:
 - Fortbestand der **An- und Abmeldepflichten**, Arbeitgeber ist (nachträglich) über den Ort über weitere Einzelheiten der Betriebsratstätigkeit in Kenntnis zu setzen
 - Betriebsverfassungsrechtlichen **Überwachungspflichten** des Betriebsrats im Betrieb müssen eingehalten werden können (vgl. auf § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
 - Einhaltung der **Geheimhaltungs- und Datenschutzpflichten** in Bezug auf personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 1, Art. 9 DSGVO), § 79a S. 1 BetrVG ist sichergestellt.
 - Betriebsratstätigkeit ist zwar keine **Arbeitszeit** im Sinne des ArbZG und das ArbSchG, aber Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BAG 18.1.2017 – 7 AZR 224/15 offen gelassen)

Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei eigenmächtigem Homeoffice und mobilem Arbeiten?

13

Sanktionen bei nicht erforderlicher Betriebsratstätigkeit im Homeoffice/Mobilarbeit durch den Arbeitgeber?

Ist eigenmäßiges Mobile Arbeiten eine **Vertragsverletzung** oder **Amtspflichtverletzung** nach § 23 Abs. 1 BetrVG?

- Eine **Verletzung von Amtspflichten** liegt vor, wenn kollektivrechtliche Pflichten durch das Betriebsratsmitglied verletzt wurden. Dann keine Möglichkeit einer individualrechtlichen Abmahnung/Kündigung, sondern nur die Möglichkeit des Ausschlussverfahrens § 23 Abs. 1 BetrVG /betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung.
- Bei einem Verstoß sowohl gegen Amtspflichten **als auch gegen Vertragspflichten** ist der Schwerpunkt der Pflichtverletzung zu prüfen (vgl. BAG 19. Juli 2012 – 2 AZR 989/11). Die **Anwesenheitspflicht im Betrieb** ist auch eine individualrechtliche (**Neben-) Pflicht** (a.A. Gaul/Roters, ArbRB 2022, 368). Arbeitsort unterliegt individualrechtlichen Direktionsrecht des Arbeitgebers (ArbG Köln 8.8.2024 – 6 BV 25/24, Rn. 81). In keinen Fall ist das Betriebsratsmitglied von der **vertraglichen Nebenpflicht nach § 241 II BGB** sowie der Pflicht aus § 2 I BetrVG zur Ab- und Rückmeldung entbunden (BAG 24.2.2016 – 7 ABR 20/14, Rn. 14, LAG Rheinland-Pfalz 28.4.2021 – 7 TaBV 9/20).

14

Begünstigung von Betriebsräten kann auch das eigene Vertragsverhältnis gefährden!

15

Keine Zuständigkeitsausrede bei ressortfremden Entscheidungen:

Außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrages wegen unzulässiger Betriebsratsbegünstigung ist wirksam



Sachverhalt: Ein langjähriger Geschäftsführer eines Verkehrsbetriebs war Teil einer mehrköpfigen Geschäftsführung. Er genehmigte sachlich nicht gerechtfertigte Höhergruppierungen und Zulagen für Betriebsratsmitglieder, ohne diese kritisch zu hinterfragen oder zu blockieren. Nach interner Aufklärung beschloss der Aufsichtsrat die fristlose Kündigung des Dienstvertrages.

Leitsätze OLG Frankfurt a.M. (Urteil vom 20.11.2025 – 5 U 15/24)

- Geschäftsführer treffen auch alle Bereiche **Überwachungs- und Kontrollpflichten**
- Unterlassene Kontrollen oder Mitunterzeichnung rechtswidriger Entscheidungen bei **ressortfremden Entscheidungen** können einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen, insbesondere bei sensiblen Themen wie Betriebsratsvergütung
- Verletzt ein Geschäftsführer diese Pflichten nachhaltig, ist das Vertrauensverhältnis irreparabel zerstört und der Gesellschaft die **Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zumutbar**

16



Betriebsratstätigkeit im Homeoffice zulässig?

Mobiles Arbeiten für Betriebsräte ist nur begrenzt zulässig

Es stellt sich die Frage, inwieweit die Betriebsratstätigkeit überhaupt außerhalb der Betriebsratssitzungen nach § 30 Abs. 2 BetrVG im Homeoffice stattfinden kann und welche Absprachen zwischen den Betriebsparteien hierfür möglich sind. Diese sensiblen Fragen müssen mit Blick auf die ständige gefestigte Rspr. des BAG, dass Betriebsratstätigkeit im Betrieb stattzufinden hat, einer besonders kritischen Prüfung unterzogen werden.



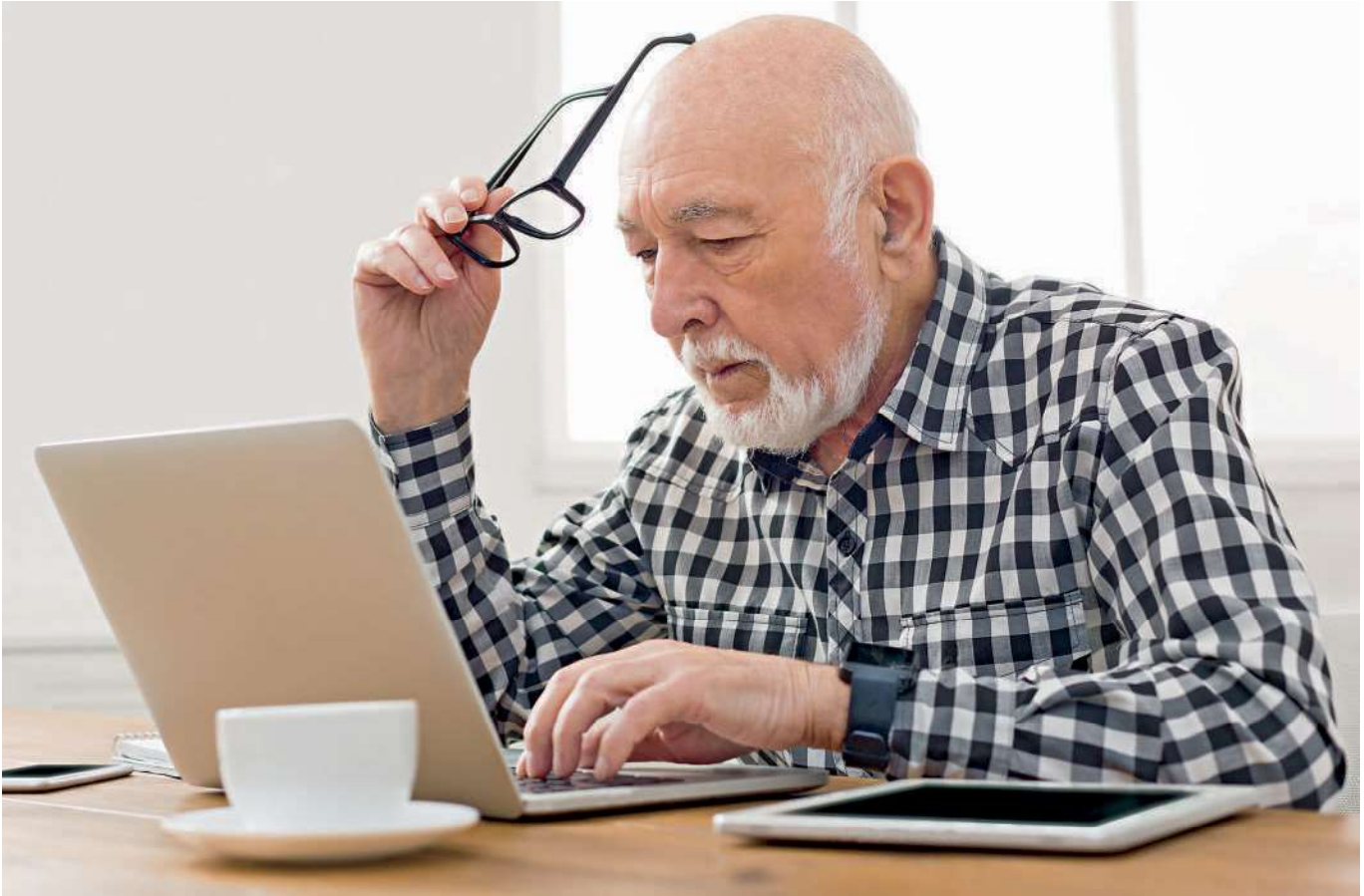
RA/FAArbR/FAStR Dr. Andreas Schönhöft
ist tätig bei Lufthansa Technik AG in Hamburg.

I. Aktuelle Rechtslage

Das BAG hat zu der Frage, wo Betriebsratstätigkeit zu verrichten ist, erstmals in seinem Urteil vom 31.05.1989 (7 AZR 277/88, DB 1990 S. 742) Stellung genommen. In diesem Grundsatzurteil hatte es entschieden, dass das freigestellte Betriebsratsmitglied im Betrieb erreichbar sein und sich für erforderliche Betriebsratsarbeit zur Verfügung halten muss. Zur Begründung führte das BAG an, dass sonst weitere (nicht freigestellte) Betriebsratsmitglieder herangezogen werden müssten, um etwaige vor Ort zu erledigende Betriebsratsarbeit zu verrichten. Weiter wurde ausgeführt, dass das Betriebsratsmitglied nur von seiner Pflicht zur vertragsgemäßen Arbeitsleistung freigestellt sei, nicht aber von der Verpflichtung, während der Arbeitszeit im Betrieb anwesend zu sein. Die Pflicht des Betriebsratsmitglieds zur Anwesenheit im Betrieb folge aus der gesetzlichen Rechtsfolge der Freistellung zur Betriebsratstätigkeit. Außerdem ändere sich für Betriebsratsmitglieder, die vor ihrer Freistellung ihre Arbeitsleistung nicht oder nicht nur im Betrieb zu erbringen hatten, aufgrund der Freistellung für die Betriebsratstätigkeit der Ort der Leistungserbringung ganz oder teilweise zu dem Ort, an dem der Betrieb seinen Sitz hat (BAG vom 28.08.1991 – 7 ABR 46/90, DB 1991 S. 2594).

Auf den durch das BAG aufgestellten Grundsatz haben nachfolgende Entscheidungen ihrerseits stets Bezug genommen, sodass durchaus von einer st. Rspr. des BAG gesprochen werden kann (vgl. BAG vom 25.10.2017 – 7 AZR 731/15, NZA 2018 S. 538, Rn. 22; BAG vom 28.07.2020 – 1 ABR 5/19, NZA 2021 S. 1417, Rn. 31).

Ausnahmen vom Grundsatz des BAG sind in der Rspr. nur in Einzelfällen und gesonderten Konstellationen zu finden (vgl. ArbG Frankfurt/M. vom 03.08.2016 – 6 BV 846/15). Aber



auch in diesen Fällen wird für das Ableisten der Betriebsrats-tätigkeit außerhalb des Betriebs eine nachweisbare Notwendigkeit verlangt. Das BAG sieht eine Möglichkeit des Betriebsrats zur Ausübung seiner Betriebsratstätigkeit außerhalb des Betriebs nur dann als gegeben an, wenn es zur Erfüllung konkreter Betriebsratsaufgaben im Einzelfall erforderlich ist (zuletzt: BAG vom 24.02.2016 – 7 ABR 20/14, DB 2016 S. 1643). Welche Tätigkeiten als erforderlich anzusehen sind, obliegt einer Einzelfallprüfung.

Der alleinige Wunsch des Betriebsrats nach Homeoffice, ohne dass es für die konkrete Betriebsratsaufgabe notwendig ist, wird das Kriterium der Erforderlichkeit nicht erfüllen. Allerdings wird dem Arbeitgeber bei den Anforderungen an die Erforderlichkeit sicherlich ein Ermessensspielraum zuzugestehen sein, geht es ja schließlich auch neben seinem finanziellen Interesse um die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

II. Gesetzliche Ausnahmen

Auch gesetzlich gibt es von diesem Grundsatz nur einzelne Ausnahmen. Selbst in der Corona-Pandemie wurden durch den Gesetzgeber nur zeitlich befristete Ausnahmen erlassen (vgl. § 129 BetrVG). Mithilfe des Gesetzes zur Förderung der Betriebswahlen und der Betriebsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz – BetrModG) vom 14.06.2021 (BGBl. 2021 Teil I Nr. 32) hat der Gesetzgeber lediglich in § 30 BetrVG die dauerhafte Möglichkeit implementiert, bei Vorliegen der Voraussetzungen u.a. Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz stattfinden zu lassen. Wenngleich durch das BetrModG Ausnahmen vom

Grundsatz der Betriebsratstätigkeit im Betrieb gemacht wurden, lässt sich weder aus dem geänderten § 30 BetrVG noch aus dem mittlerweile ausgelaufenen § 129 BetrVG eine grds. Abkehr des Gesetzgebers hiervon erkennen. Sowohl § 129 BetrVG als auch § 30 BetrVG beziehen sich nur auf Betriebsratssitzungen oder Ausschusssitzungen und lassen keine generelle Betriebsratstätigkeit außerhalb des Betriebs bzw. im Homeoffice zu. Vielmehr geht § 30 BetrVG nach seinem eindeutigen Wortlaut weiterhin grds. von Betriebsratssitzungen in Präsenz aus. § 30 BetrVG soll die Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz möglich machen und damit eine für die Betriebsratsarbeit sachgerechte und dauerhafte Regelung schaffen, die zugleich einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit leistet (Deutscher Bundestag, Drucks. 19/28899 vom 22.04.2021, Entwurf des BetrModG, S. 2). Der Wille zur generellen Erlaubnis von Homeoffice von Betriebsräten lässt sich allerdings weder der Gesetzesbegründung, noch den Protokollen der Plenarsitzungen entnehmen. Insoweit sprechen die punktuellen Ausnahmen des Gesetzgebers auch inhaltlich nicht für eine generelle Öffnung der Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeit außerhalb des Betriebes.

III. Kein Anspruch auf Tätigkeit im Homeoffice

Betriebsratstätigkeit kann daher nicht im Homeoffice abgeleistet werden. Daran ändert auch das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung im Betrieb, die Homeoffice für alle Mitarbeiter für zulässig erklärt, nichts. Dies führt nach dem BAG für sich genommen nicht zu einem Anspruch des Betriebsrats auf Homeoffice. Hinzu kommt, dass Betriebs-

ratstätigkeit als Ehrenamt regelmäßig keine Arbeit i.S. der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen darstellen dürfte (BAG vom 28.09.2016 – 7 AZR 248/14, NZA 2017 S. 335), sodass Betriebsräten ein Berufen auf die Anwendbarkeit von kollektiven Vereinbarungen zum Homeoffice schon aus diesem Grund verwehrt ist. Betriebliche Regelungen zum Homeoffice oder Mobilien Arbeiten sind daher auf die Betriebsratstätigkeit in der Regel nicht anwendbar.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG. Generell gilt, wie bereits festgestellt, dass Betriebsratstätigkeit auch außerhalb des Betriebs möglich ist, wenn die Abwesenheit vom Betriebssitz erforderlich ist, d.h. die Betriebsratsarbeit diese zwingend notwendig werden lässt. Dies gilt unabhängig davon, dass § 78 BetrVG vorschreibt, dass u.a. Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit weder gestört oder behindert noch benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Das BAG stellte in diesem Zusammenhang längst klar, dass weder § 78 Satz 2 BetrVG noch die §§ 37, 38, 40 BetrVG jedweden „Nachteil“ des einzelnen Betriebsratsmitglieds aus der Betriebsratstätigkeit ausgleichen sollen (BAG vom 28.08.1991 – 7 ABR 46/90, DB 1991 S. 2594). Insb. sei es sogar so, dass nachteilige Folgen für ein freigestelltes Betriebsratsmitglied größer sein können als für ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied. Der Gesetzgeber habe in den §§ 37, 38 BetrVG Maßnahmen getroffen, etwaige Nachteile dort auszugleichen, wo er dieses für notwendig erachtet habe. Auftretende Nachteile sind demnach in gewissem Maße hinzunehmen, wenn sie sich aus der Tätigkeit des Betriebsrats ergeben oder wenn das Mitglied an dieser Situation selbstständig mitgewirkt hat und daher weniger schutzbedürftig ist.

IV. Einschlägige Betriebsvereinbarungen?

Wenngleich eine Vielzahl von Unternehmen mittlerweile Betriebsvereinbarungen zum Mobilien Arbeiten oder Homeoffice für ihre Arbeitnehmer nutzen, lässt sich hieraus bei Nichtanwendung auf Betriebsräte für diese Beschäftigtengruppe regelmäßig keine Ungleichbehandlung ableiten. Richtig ist zwar, dass grds. alle Betriebsvereinbarungen auf (freigestellte) Betriebsratsmitglieder anzuwenden sind (BAG vom 10.07.2013 – 7 ABR 22/12, DB 2013 S. 2571). Wie bereits festgestellt, werden Betriebsvereinbarungen zum Mobilien Arbeiten/Homeoffice sich aber in der Regel auf die gelegentliche Erbringung der Arbeitsleistung an einem anderen Arbeitsort beziehen und damit nicht auf Betriebsräte anwendbar sein. Ob eine explizite Einbeziehung von Betriebsräten bzw. eine Ausweitung auf Tätigkeiten, die nicht als Arbeit einzuordnen sind, möglich ist, erscheint auch unter Zugrundelegung der Gesetzeslage mehr als fraglich. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung bzgl. die Gewährung von Homeoffice wird sich regelmäßig weder aus Art. 3 GG noch aus § 78 BetrVG herleiten lassen.

V. Homeoffice für Betriebsräte: Begünstigung?

Nach alledem stellt sich die Frage, ob – und wenn ja unter welchen Voraussetzungen – auch Betriebsräten das Arbeiten im Homeoffice für die Betriebsratstätigkeit ermöglicht werden kann. Der Abschluss einer Vereinbarung zur Inanspruchnahme und zum Umfang von Homeoffice erscheint nach oben dargelegter Rechtslage zumindest fraglich. Schließlich lässt sich die Erforderlichkeit der Betriebsratstätigkeit ohne

Einzelfallprüfung kaum begründen. Zwar haben Arbeitgeber und Betriebsrat sicherlich einen gewissen Ermessensspielraum bei der Frage, ob die Betriebsratstätigkeit außerhalb des Betriebs erforderlich ist. Aufgrund der geltenden Rspr. wird sich dieser Spielraum jedoch stets an einem konkreten Anlass messen lassen müssen. Weiterhin muss hinterfragt werden, ob die generelle Gewährung von Homeoffice oder sogar der Abschluss einer Regelvereinbarung ggf. einen Begünstigungstatbestand i.S.d. § 78 BetrVG darstellt. Eine Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds liegt in jeder Zuwendung, die diesem nicht aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zusteht (*Thüsing/Richardi* BetrVG, § 78 BetrVG Rn. 28). Erforderlich ist hierbei ein Ursachenzusammenhang, d.h. die Begünstigung muss wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgen. Die Gewährung der Möglichkeit von Homeoffice ohne Rechtsgrundlage könnte gegen das Begünstigungsverbot verstoßen, da ein gesetzlicher Anspruch hierauf nach dem Vorgesagten nicht besteht.

VI. Betriebsratstätigkeit hat im Betrieb stattzufinden – Telefonische Erreichbarkeit reicht nicht aus

Die durch das BAG und den Gesetzgeber aufgestellten Grundsätze dienen dem Schutz der Interessen des Arbeitgebers und der Sicherstellung einer konsequenten Interessenwahrnehmung aller Arbeitnehmer. Auch wenn zuzugestehen ist, dass Arbeitnehmer im Homeoffice ggf. auch telefonisch durch den Betriebsrat vertreten werden können, steht dieser Art der Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern die Rspr. des BAG entgegen. Das BAG verlangt, dass Betriebsratstätigkeit im Betrieb stattzufinden hat, und hat eine telefonische Erreichbarkeit von Betriebsräten ausdrücklich als nicht ausreichend erachtet (BAG vom 24.02.2016 – 7 ABR 20/14, DB 2016 S. 1643). Die naheliegende Begründung, dass Betriebsräte im Homeoffice für den Arbeitgeber genauso erreichbar sind, verkennt, dass es hierauf gar nicht ausschließlich ankommt. Der Betriebsrat muss für alle Arbeitnehmer erreichbar sein, damit diese ihn auf dienstlichem Weg jederzeit erreichen können.

VII. Fazit

Es ist davon auszugehen, dass eine kollektivrechtliche Vereinbarung zur generellen Ableistung von Betriebsratstätigkeit im Homeoffice oder zu Homeoffice an einzelnen Tagen aufgrund der Eigenart der Tätigkeit nicht wirksam abgeschlossen werden kann. Denkbar sind hingegen Absprachen mit einzelnen Betriebsräten aufgrund deren konkreter betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und eines regelmäßig wiederkehrenden Anlasses (z.B. Vor- und Nachbereitung einer Sitzung durch den Ausschussvorsitz an Tagen der Sitzung).

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass der Grundsatz des BAG über den Leistungsort der Betriebsratsarbeit im Betrieb weiterhin fortbesteht. Betriebsratsarbeit hat demnach grds. am Betriebssitz zu erfolgen. Homeoffice für Betriebsratsmitglieder wird in vielen Fällen sicherlich als wünschenswert angesehen und erscheint in Zeiten voranschreitender Digitalisierung durchaus zeitgemäß (so auch *Gaul/Roters*, ArbRB 2022 S. 368 [371]). Auch ist es nicht im Interesse des Arbeitgebers, das Ehrenamt des Betriebsrats durch veraltete Arbeitsweisen weiter unattraktiv zu gestalten. Dennoch eröffnet die skizzierte Rechtslage nicht den notwendigen Freiraum für etwaige betriebliche Anpassungen.