

Der rechtliche Rahmen für die MAV-Tätigkeit im Home-Office

Home-Office und mobile Arbeit haben sich – auch für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen (MAVen) – vor allem im Zuge der Corona-Pandemie und der Digitalisierung in der Arbeitswelt weitgehend etabliert. Auch nach dem Ende der pandemischen Lage entspricht eine Rückkehr zum früheren Zustand, in dem Arbeit ausschließlich im Büro oder Betrieb erledigt wurde, nicht dem Zeitgeist (siehe auch *Joussen*, ZMV 2020, S. 117). Im Hinblick auf die zentralen Begrifflichkeiten ist mit einer gängigen Definition aus dem betriebsverfassungsrechtlichen Schrifttum (der Begriff der „mobilen Arbeit“ taucht einzig als Mitbestimmungstatbestand in § 40 Buchst. i MVG-EKD auf) davon auszugehen, dass mobile Arbeit vorliegt, wenn „Tätigkeiten außerhalb des Betriebs (bzw. der dem Arbeitgeber zugehörigen Räumlichkeiten) ausgeführt werden, ohne dass dies aufgrund ihrer Eigenschaften erforderlich ist“. Einen Unterfall hiervon stellt das Home-Office dar, welches vorliegt, wenn „mobile Arbeiten in den Wohnräumlichkeiten des Beschäftigten bzw. in den Wohnräumlichkeiten einer dritten Person statt[finden]“ (*Aligbe*, NZA 2024, S. 593). Mit diesem begrifflichen Vorverständnis wird es im Folgenden (I.) um den Grundsatz der MAV-Tätigkeit in der Einrichtung bzw. Dienststelle und möglichen Ausnahmen hiervon sowie (II.) um Aspekte der Gleichbehandlung und des Datenschutzes gehen. Abschließend werden diese rechtlichen Rahmenbedingungen für die MAV-Tätigkeit im Home-Office für eine mögliche Regelung in der Einrichtung bzw. Dienststelle zusammengefasst (III.).

I. Grundsätze zur MAV-Tätigkeit in der Einrichtung bzw. Dienststelle

Bei der Frage, ob und in welchem Maß MAV-Tätigkeit außerhalb der Einrichtung erledigt werden darf, ist zwischen der anlassbezogenen Freistellung, das heißt einer Freistellung von der Arbeitspflicht für konkrete MAV-Aufgaben, und der generellen Freistellung, also der dauerhaften Freistellung einzelner MAV-Mitglieder, zu unterscheiden.

1. Home-Office bei anlassbezogener Freistellung

Eine anlassbezogene Freistellung kommt gemäß § 19 Abs. 2 S. 1 MVG-EKD bzw. § 15 Abs. 2 S. 1 MAVO und in Anlehnung an die Vorgaben des Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrechts¹⁾ nur in Betracht, wenn dies zur Wahrnehmung der MAV-Tätigkeit notwendig bzw. erforderlich ist. Dass eine MAV-Tätigkeit im Home-Office – abgesehen von Ausnahmefällen wie der Corona-Pandemie – in diesem Sinne erforderlich ist, wird nur selten vorkommen.²⁾ Abgesehen von diesen Ausnahmekonstellationen ist die Tätigkeit im Home-Office aber grundsätzlich denkbar, wenn die Tätigkeit sowohl dort als auch in Präsenz sachgerecht ausgeübt werden kann. Das gilt etwa für die notwendige Vor- und Nachbereitung von Sitzungen der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse oder die Besprechung mit Sicherheitsbeauftragten, sofern die jeweilige Thematik keine

Anwesenheit in der Einrichtung oder Dienststelle erforderlich macht.³⁾

2. Home-Office bei genereller Freistellung

Für die Frage, an welchem Ort die MAV-Tätigkeit bei generellen Freistellungen zu erledigen ist, bildet die staatliche Rechtslage Anhaltspunkte. So gilt für die generelle Freistellung nach § 38 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aufgestellte Grundsatz, dass freigestellte Betriebsratsmitglieder während der vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend sein und sich für dort anfallende Betriebsrats Tätigkeit bereithalten müssen.⁴⁾ Hintergrund ist, dass zwar eine Freistellung von der beruflichen Tätigkeit, nicht aber von der Verpflichtung zur Anwesenheit im Betrieb erfolgt.⁵⁾ Andernfalls müssten gegebenenfalls weitere, nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder zur Erledigung notwendiger Betriebsratsaufgaben für den konkreten Einzelfall gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG freigestellt werden.⁶⁾ Leistungsort der Betriebsrats Tätigkeit im Sinne des § 269 BGB ist mithin der Sitz des Betriebsrats.⁷⁾ Dort hat die MAV-Arbeit zu erfolgen.

Für den Bereich des kirchlichen Mitbestimmungsrechts, welches entsprechende Regelungen zur Freistellung in § 15 Abs. 3 MAVO bzw. § 20 Abs. 2, 3 MVG-EKD

¹⁾ Zur Vergleichbarkeit *Fauth/Vogel*, in: Reichhold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 2023, § 15 MAVO Rn. 9; *Voßkuhler*, in: Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 19 Rn. 22.

²⁾ So auch *Schönhöft/Oelze*, Betriebsrats Tätigkeit im Betrieb – Mobiles Arbeiten für Betriebsräte?, NZA 2022, 1441 (1443).

³⁾ Vgl. ebd., 1445.

⁴⁾ Vgl. nur und m.w.N. BAG, 28.7.2020 – 1 ABR 5/19, NZA 2021, 1417 Rn. 31; *ErfK/Koch*, 24. Aufl. 2024, § 38 BetrVG Rn. 9; *Thüsing*, in: Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 17. Aufl. 2022, § 38 Rn. 52.

⁵⁾ BAG, 31.5.1989 – 7 AZR 277/88, NZA 1990, 313.

⁶⁾ BAG, 28.8.1991 – 7 ABR 46/90, NZA 1992, 72 (73 f.).

⁷⁾ Ebd.; *ErfK/Koch*, 24. Aufl. 2024, § 38 BetrVG Rn. 9.

enthält, gelten insofern keine Besonderheiten.⁸⁾ Vor diesem Hintergrund muss – auch für den kirchlichen Bereich – von einem Regel-Ausnahme-Verhältnis von MAV-Tätigkeit vor Ort zu MAV-Tätigkeit im Home-Office ausgegangen werden: regelmäßig in der Einrichtung, nur ausnahmsweise zuhause.

Nach hier vertretener Ansicht wird dieses Verständnis auch durch einen Blick auf die in § 26 Abs. 2 S. 5 bis 10 MVG-EKD explizit geregelte digitale Teilnahme an MAV-Sitzungen gestützt.⁹⁾ Dort ist bestimmt, dass MAV-Mitglieder auch digital an Sitzungen teilnehmen können. Dasselbe Regelungsanliegen verfolgte § 14 Abs. 4 S. 4, 5 MAVO, der auf den 31. März 2022 befristet war. Vergleichbare entfristete Vorschriften finden sich noch für das Bistum Fulda und das Bistum Hamburg. Im evangelischen Bereich sind solche Formate nur „im Ausnahmefall“ gestattet, während für den katholischen Bereich – mit Ausnahme des Bistums Fulda – ein unabwendbares Ereignis vorausgesetzt wurde. Für den staatlichen Bereich formuliert § 38 Abs. 3 S. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), dass die Sitzungen des Personalrats „in der Regel als Präsenzsitzung in Anwesenheit seiner Mitglieder vor Ort“ stattfinden. Und in § 30 Abs. 1 S. 5, Abs. 2 S. 1 BetrVG heißt es, dass die Betriebsratssitzungen grundsätzlich als Präsenzsitzungen stattfinden; die Geschäftsordnung des Betriebsrats muss gemäß § 30 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrVG den Vorrang der Präsenzsitzung sichern.

Zwar steht es damit grundsätzlich im Ermessen der jeweiligen Interessenvertretungen, über die Modalitäten der Sitzungen zu entscheiden, ob sie in Präsenz oder digital stattfinden.¹⁰⁾ Doch erscheint es mit Blick auf den eindeutigen Wortlaut der einschlägigen Normen als sehr fraglich, das Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen Präsenzsitzung und digitaler bzw. hybrider Sitzung zu leugnen oder gar umzukehren.¹¹⁾ Sitzungen sind also regelmäßig in Präsenz durchzuführen. Dass

eine andere Regelung für den Gesetzgeber bekannt ist und möglich gewesen wäre, zeigt etwa auch ein Blick auf § 31 Abs. 2a MVG-EKD, der es bei Mitarbeiterversammlungen in das freie Ermessen der MAV stellt, zu entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.¹²⁾

3. Ausnahmen

Mag zwar der Grundsatz der Präsenztätigkeit der MAV feststehen, so ist doch zu beachten, dass jeder Grundsatz auch Ausnahmen zulässt.¹³⁾ Diese Ausnahmen sind anhand des Zwecks der bezahlten Freistellung, die sachgerechte Wahrnehmung der der MAV obliegenden Aufgaben zu garantieren¹⁴⁾, aufzustellen.¹⁵⁾

Insofern stellt sich die Frage, welche MAV-Tätigkeiten sachgerecht im Home-Office denkbar sind und welche MAV-Tätigkeiten etwa mangels Gewährleistung der Erreichbarkeit des MAV-Mitglieds für den Dienstgeber, andere MAV-Mitglieder und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder aufgrund der Wahrnehmung anwesenheitsgebundener Aufgaben (etwa: Betriebsbegehungen)¹⁶⁾ vor Ort erfüllt werden müssen.

Vor diesem Hintergrund möglich erscheint damit die MAV-Tätigkeit im Home-Office etwa bei

- individuellen Tätigkeiten wie der Bearbeitung von digitalen Dokumenten, dem Verfassen von E-Mails, der Vorbereitung von Präsentationen oder Reden,
- der Kommunikation mit anderen MAV-Mitgliedern, dem Dienstgeber oder Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mittels Telefon, Video oder E-Mail, sofern hierdurch nicht die Erreichbarkeit der MAV beeinträchtigt ist¹⁷⁾, sowie bei
- der Vor- und Nachbereitung von Sitzungen.¹⁸⁾

II. Weitere rechtliche Bedingungen

Abgesehen von diesem Regel-Ausnahme-Verhältnis stellt sich die Frage, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für eine ausnahmsweise mögliche MAV-Tätigkeit im Home-Office gelten. Der vorliegende Beitrag beschränkt sich hierbei auf die Verbote der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung sowie auf das Datenschutzrecht.¹⁹⁾

⁸⁾ Fauth/Vogel, in: Reichhold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 2023, § 15 MAVO Rn. 47; Gescher, in: Freiburger Kommentar, EL 1/2020, § 15 MAVO Rn. 18; Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2021, § 17 MAVO Rn. 46; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 15 Rn. 56; Fey/Rehren, MVG.EKD, 62. EL August 2021, § 20 Rn. 13; Voßkuhler, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 20 Rn. 20; vgl. auch Germelmann, in: MünchHdBArbR, Bd. 4, 5. Aufl. 2022, § 360 Rn. 91.

⁹⁾ Fey/Rehren, MVG.EKD, 68. EL August 2023, § 26 Rn. 8; Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 26 Rn. 15; Fey, Digitale MAV-Arbeit, ZMV 2021, 185 (186); einschr. Vogel, in: Reichhold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 2023, § 14 MAVO Rn. 60.

¹⁰⁾ Jousen, ebd.; Fey, ebd.

¹¹⁾ So auch für den staatlichen Bereich LAG Hessen, 14.3.2022 – 16 TaBV 143/21, NZA-RR 2022, 420 (421) Rn. 25; LAG München, 7.12.2023 – 2 TaBV 31/23, BeckRS 2023, 39264 Rn. 72 ff.; BeckOK-ArbR/Mauer, 71. Ed. (Stand: 1.3.2024), § 30 BetrVG Rn. 5; Bachner, Steine statt Brot? – Zur Sicherung des Grundsatzes der Präsenzsitzung in der Betriebsratspraxis, NZA 2022, 1024; Schönhöft/Oelze, Betriebsratstätigkeit im Betrieb – Mobiles Arbeiten für Betriebsräte?, NZA 2022, 1441 (1443); a.A. wohl VG Hannover, 4.4.2024 – 16 B 685/24, BeckRS 2024, 7192 Rn. 12.

¹²⁾ Fey/Rehren, MVG.EKD, 69. EL Januar 2024, § 31 Rn. 11.

¹³⁾ So explizit zur Betriebsratstätigkeit vor Ort im Betrieb ArbG Frankfurt a.M., 3.8.2016 – 6 BV 846/15, BeckRS 2016, 133834 Rn. 21.

¹⁴⁾ BAG, 10.7.2013 – 7 ABR 22/12, NZA 2013, 1221 Rn. 19.

¹⁵⁾ Vgl. ArbG Frankfurt a.M., 3.8.2016 – 6 BV 846/15, BeckRS 2016, 133834 Rn. 21.

¹⁶⁾ Vgl. Gaul/Peters, Das Betriebsratsmitglied im Homeoffice, ArbRB 2022, 368 (369 f.).

¹⁷⁾ Vgl. hierzu ebd.

¹⁸⁾ Vgl. Schönhöft/Oelze, Betriebsratstätigkeit im Betrieb – Mobiles Arbeiten für Betriebsräte?, NZA 2022, 1441 (1445).

¹⁹⁾ Vgl. zu Aspekten des Arbeitsschutzes, der Betriebszugehörigkeit und des Arbeitszeitrechts sowie zur Beachtung von Ab- und Rückmeldepflichten Müller, Betriebsratstätigkeit und mobile Arbeit/Homeoffice, NZA 2023, 1370.

1. Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

§ 18 Abs. 1 MAVO bzw. § 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD normieren die Verbote der Behinderung der MAV-Tätigkeit sowie der Benachteiligung und der Begünstigung von MAV-Mitgliedern. Diese Verbote bilden gemeinsam mit dem Ehrenamtsprinzip (§ 15 Abs. 1 MAVO bzw. § 19 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD) das rechtliche Fundament, das die Unabhängigkeit der MAV-Mitglieder sowie die Möglichkeit zur ordnungsgemäßen MAV-Tätigkeit sicherstellen soll.²⁰⁾

Unter einer Behinderung in diesem Sinne ist jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der MAV-Tätigkeit zu verstehen.²¹⁾ Eine Benachteiligung ist jede sachlich ungerechtfertigte Schlechterstellung eines Mitglieds im Gegensatz zu vergleichbaren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die ihren Grund in der Mitgliedschaft hat.²²⁾ Umgekehrt ist jede Begünstigung, also jede ungerechtfertigte materielle oder immaterielle Bevorzugung eines Mitglieds gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verboten.²³⁾ Hierzu gehören etwa günstigere Arbeitsbedingungen für MAV-Mitglieder.²⁴⁾

Die rechtswidrige Verweigerung der MAV-Tätigkeit im Home-Office sowie rechtswidrige Gehaltskürzungen oder Abmahnungen durch den Dienstgeber können in diesem Sinne Verstöße gegen das Behinderungs- oder das Benachteiligungsverbot darstellen.²⁵⁾ Eine Benachteiligung kann etwa dann vorliegen, wenn anderen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen mobile Arbeit oder Home-Office grundsätzlich gestattet ist, dem MAV-Mitglied für seine Tätigkeit jedoch nicht.²⁶⁾ Doch ist hierbei zu beachten, dass das Benachteiligungsverbot nicht dazu führt, dass jedweder „Nachteil“ auszugleichen wäre.²⁷⁾ Insbesondere liegt kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor, wenn die MAV-Tätigkeit die Anwesenheit in

der Einrichtung oder Dienststelle erforderlich macht, selbst dann, wenn hierdurch Fahrt- oder Reisekosten entstehen, die ohne die Freistellung nicht entstanden wären.²⁸⁾

Für MAV-Tätigkeiten, die wie zuvor dargelegt ohne weiteres im Home-Office erledigt werden können, ist aber auf eine Gleichbehandlung seitens des Dienstgebers zu achten. Die übermäßige Ermöglichung von Home-Office kann eine unzulässige Begünstigung darstellen, wenn man auf die möglichen begünstigenden Aspekte des Home-Office – gesteigertes Maß an Freiheit und Flexibilität²⁹⁾, bessere Vereinbarkeit von Ehrenamt und Privatleben sowie potenzielle Zeit- sowie Kostenersparnisse – abhebt.³⁰⁾

Verstöße gegen das Behinderungs-, Benachteiligungs- oder Begünstigungsverbot führen dazu, dass entsprechende Weisungen des Dienstgebers von der MAV bzw. ihren Mitgliedern nicht beachten werden müssen.³¹⁾ Zudem kommen dann Unterlassungsansprüche gegen die Dienstgeberin in Betracht.³²⁾ Eine Vereinbarung über Home-Office für MAV-Mitglieder zwischen Dienstgeber und MAV, die gegen das Begünstigungsverbot verstößt, wäre allerdings nicht gemäß § 134 BGB nichtig, da es sich bei Vorschriften des Mitarbeitervertretungsrechts nicht um Normen im Sinne von § 134 BGB handelt.³³⁾ In seltenen Ausnahmefällen könnte ein Verstoß gegen die Pflicht zur Anwesenheit in der Einrichtung oder Dienststelle auch zum Ausschluss eines MAV-Mitglieds oder zur Auflösung der MAV nach § 17 MVG-EKD bzw. § 13 Abs. 3 Nr. 6, § 13c Nr. 4 MAVO, § 44 KAGO führen.

2. Datenschutzrecht

Verarbeitet ein MAV-Mitglied im Rahmen seiner oder ihrer Tätigkeit personenbezogene Daten, sind die für den kirchlichen Bereich maßgeblichen³⁴⁾ Vorgaben des Datenschutzgesetzes der EKD (DSG-EKD) sowie des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG)

²⁰⁾ Vgl. BVerwG, 21.9.2006 – 2 C 13/05, NVwZ 2007, 344 Rn. 13; Weber, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 18 MAVO Rn. 1; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 18 Rn. 1; Witt, in: Reichold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 2023, § 18 MAVO Rn. 1; Voßkuhler, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 19 Rn. 4.

²¹⁾ BVerwG, 28.9.2010 – 1 WB 41.09, BeckRS 2011, 48773; Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 1/2022, § 18 MAVO Rn. 13; Weller, Kirchliches Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2021, § 4 Rn. 179.

²²⁾ KAGH, 7.7.2017 – K 10/2016, ZMV 2017, 268; BAG, 23.11.2022 – 7 AZR 122/22, NZA 2023, 513 Rn. 39; BVerwG, 1.2.2010 – 6 PB 36/09, BeckRS 2010, 46646; Jousen, ebd., Rn. 26; Weller, ebd., Rn. 180.

²³⁾ Jousen, ebd., Rn. 33; Weller, ebd.

²⁴⁾ Weber, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 18 MAVO Rn. 16.

²⁵⁾ Vgl. Gaul/Roters, Das Betriebsratsmitglied im Homeoffice, ArbRB 2022, 368 (369); Müller, Betriebsrats Tätigkeit und mobile Arbeit/ Homeoffice, NZA 2023, 1370 (1371).

²⁶⁾ Vgl. Schönhöft/Oelze, Betriebsrats Tätigkeit im Betrieb – Mobiles Arbeiten für Betriebsräte?, NZA 2022, 1441 (1444).

²⁷⁾ BAG, 13.6.2007 – 7 ABR 62/06, NZA 2007, 1301 (1302); BAG, 28.8.1991 – 7 ABR 46/90, NZA 1992, 72 (74).

²⁸⁾ Vgl. Gaul/Peters, Das Betriebsratsmitglied im Homeoffice, ArbRB 2022, 368 (369); vgl. BAG, 13.6.2007 – 7 ABR 62/06, NZA 2007, 1301 (1302).

²⁹⁾ Vgl. Gaul/Peters, ebd., 368 (368).

³⁰⁾ Vgl. Müller, Betriebsrats Tätigkeit und mobile Arbeit/Homeoffice, NZA 2023, 1370 (1371).

³¹⁾ KAG Freiburg, 7.1.2013 – M 06/2012, ZMV 2014, 48; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 18 Rn. 7; Witt, in: Reichold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 2023, § 18 MAVO Rn. 16.

³²⁾ Voßkuhler, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 19 Rn. 7.

³³⁾ ArbG Aachen, 26.3.2021 – 6 Ca 3433/20, BeckRS 2021, 8798 Rn. 55; Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 1/2022, § 18 MAVO Rn. 21; Ritter, Compliance-Pflicht bei der Leitung kirchlicher Unternehmen, NZA 2023, 7 (9); a.A. Witt, in: Reichold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO, 2023, § 18 MAVO Rn. 25; Weller, Kirchliches Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2021, Rn. 180.

³⁴⁾ Siehe Art. 91 Abs. 1 DSGVO, wonach die Kirchen eigene Datenschutzregelungen treffen können, sofern diese mit den Vorgaben der DSGVO vereinbar sind. Das ist für das KDG sowie das DSG-EKD anzunehmen, vgl. etwa BeckOK-Datenschutzrecht/Mundil, 47. Ed. (Stand: 1.2.2024), Art. 91 DS-GVO Rn. 18a.

zu beachten.³⁵⁾ Personenbezogene Daten müssen daher etwa gemäß § 26 KDG bzw. § 5 Abs. 1 Nr. 6, § 27 DSGVO vertraulich behandelt und informationstechnische Systeme hinreichend geschützt werden. Im Falle eines Verstoßes kommen im evangelischen Bereich die Beschwerde an die Aufsichtsbehörde und der Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten in Betracht. Im katholischen Bereich ist gemäß § 2 Kirchliche Datenschutzgerichtsordnung (KDSGO) die Anrufung spezieller kirchlicher Datenschutzgerichte möglich. In beiden Bereichen besteht gemäß § 45 DSGVO bzw. § 51 KDG die Möglichkeit, empfindliche Geldbußen zu verhängen.

III. Fazit

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen bestehen nun für die Regelung der MAV-Tätigkeit im Home-Office innerhalb der Einrichtung bzw. Dienststelle? Da eine MAV-Tätigkeit im Home-Office kaum jemals erforderlich sein dürfte, scheidet ein Anspruch auf anlassbezogene Arbeitsbefreiung als Grundlage für die Tätigkeit im Home-Office regelmäßig aus. In den gesetzlich normierten Fällen der digitalen Durchführung von MAV-Sitzungen besteht ein Ermessen der MAV, welches den Vorrang der Präsenzsitzung zu wahren hat. Im Übrigen ist die mitarbeitervertretungsrecht-

liche Pflicht zur Anwesenheit in der Einrichtung bzw. Dienststelle zu beachten.³⁶⁾ Unter diesen Voraussetzungen kommt eine entsprechende Vereinbarung zwischen Dienstgeber und MAV in Betracht, wenn

- eine Tätigkeit vorliegt, die ohne Beeinträchtigung der Rolle der MAV in der Einrichtung bzw. Dienststelle im Home-Office durchgeführt werden kann,
- das Regel-Ausnahme-Verhältnis zwischen MAV-Tätigkeit vor Ort und MAV-Tätigkeit im Home-Office nicht aufgehoben wird und
- keine Schlechter- oder Besserstellung der MAV-Mitglieder gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen damit einhergeht.

Auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben ist zu achten.

³⁶⁾ Vgl. Gaul/Peters, Das Betriebsratsmitglied im Homeoffice, ArbRB 2022, 368 (370).



Lennard Dute

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Ruhr-Universität Bochum.

³⁵⁾ Vgl. etwa Ullrich, Beschäftigtendatenschutz der katholischen Kirche, 2022, Rn. 550 ff.