→ **Auszug aus PublicGovernance, Ausgabe Sommer/Herbst 2022**
www.publicgovernance.de/zeitschrift

IM FOKUS

Arbeitsrechtliche Herausforderungen der Digitalisierung

In Zeiten zunehmender Globalisierung und Digitalisierung hat das Verständnis von Arbeit einen erheblichen Wandel vollzogen, was zu einer bedeutsamen Transformation der Arbeitswelt beiträgt. Unter dem Begriff New Work hat sich eine Bewegung formiert, die auf eine Abkehr der traditionellen Auffassung von Arbeit abzielt und einen Wandel der bestehenden Arbeitswelt markiert.

Einhergehend mit dem Thema New Work stellen sich für Unternehmen und die öffentliche Hand auch neue arbeitsrechtliche Herausforderungen. Im Folgenden soll ein Auszug der arbeitsrechtlichen Aspekte vorgestellt werden, die den digitalen Fortschritt, die damit zusammenhängende Flexibilisierung der Arbeit und letztendlich die Themen Kommunikation und Kollaboration betreffen.

Arbeit wird flexibler: Rechtliche Vorgaben für Telearbeit, mobile Arbeit und Homeoffice

Unter dem Stichwort „Flexible Arbeitsgestaltung" werden vor allem Schwerpunkte wie mobiles Arbeiten, Arbeitszeiten, Bürokonzepte und Work-Life-Balance diskutiert. Bei agilen Arbeitsformen kann grundsätzlich zwischen Telearbeit, mobiler Arbeit und Homeoffice unterschieden werden. Unter dem Begriff **Telearbeit** werden verschiedene Arbeitsformen zusammengefasst, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest einen Teil der Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte an einem Telearbeitsplatz verrichten.[1] Zu unterscheiden ist dabei zwischen Teleheimarbeit, alternierender Telearbeit und mobiler Telearbeit.[2] Telearbeitsplätze im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat (§ 2 Abs. 7 ArbStättV). Arbeitsschutzrechtlich gelten sowohl das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als auch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Mobiles Arbeiten ist gesetzlich nicht definiert.[3] Durch den Begriff wird jedoch eine Organisationsform beschrieben, bei der die physische Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb ganz oder teilweise aufgehoben ist.[4] Der wesentliche Unterschied zum **Homeoffice** ist, dass die Beschäftigten die Arbeiten nicht zwingend von einer Arbeitsstätte in ihrer Wohnung verrichten.[5] Typischerweise können die Beschäftigten bei mobilem Arbeiten frei von Weisungen darüber entscheiden, wo sie ihre Arbeitsleistung erbringen.[6] Arbeitsschutzrechtlich gilt lediglich das ArbSchG.[7]

Der Begriff Homeoffice ist ebenfalls nicht gesetzlich definiert und ausschließlich umgangssprachlich geprägt.[8] Beschrieben wird die Situation, in der die Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Arbeitsleistung von ihrer Wohnung aus erbringen.[9] Homeoffice und Telearbeit können zusammenfallen – nämlich dann, wenn die Parteien aus Anlass der Tätigkeit im Homeoffice eine Vereinbarung nach Maßgabe von § 2 Abs. 7 ArbStättV getroffen haben und der Arbeitgeber das Homeoffice der Beschäftigten entsprechend den Vorgaben dieser Regelung technisch ausgestattet hat.[10] Grundsätzlich finden jedoch arbeitsschutzrechtlich (sofern kein Zusammenfallen vorliegt) nur die Vorschriften des ArbSchG Anwendung.[11]

Anspruch auf Homeoffice?

Arbeitsrechtlich stellt sich aktuell vor allem die Frage: Haben Beschäftigte einen Anspruch auf Homeoffice? Die Antwort lautet: Nein. In der Gesetzesbegründung zum neuen Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber erneut festgehalten, dass der Arbeitgeber bei der Entscheidung, ob dieser mobile Arbeit einführt, frei ist.[12] Dies hat auch zur Folge, dass der Betriebsrat (sofern dieser besteht) den Arbeitgeber nicht durch die „Hintertür" zwingen kann, „mobile Arbeit" einzuführen.[13]

1 Schöllmann, NZA-Beilage 2019, 81 (81); Walk in: Grobys/Panzer/Heemeier, Arbeitsrecht, Telearbeit Rn. 1–14 (1)

2 Walk in: Grobys/Panzer/Heemeier, Arbeitsrecht, Telearbeit Rn. 1–14 (1)

3 BT-Drucksache 19, 28899; Küttner in: Personalbuch 2022, Mobiles Arbeiten Rn. 1

4 BT-Drucksache 19, 28899; Bertram in: Personal-Lexikon Edition 36 2022, Home-Office – Begriff und Abgrenzung

5 Kollmer in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, § 1 Rn. 79a–79c (79a)

6 A.a.O. (79a)

7 A.a.O. (79a)

8 Benkert, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office, NJW-Spezial 2019, 306–307 (306)

9 Bertram in: Personal-Lexikon Edition 37 2022, Home-Office – Begriff und Abgrenzung

10 Bertram in: Personal-Lexikon Edition 37 2022, Home-Office – Begriff und Abgrenzung

11 Bertram in: Personal-Lexikon Edition 37 2022, Home-Office – Arbeitsschutz im Home-Office

12 BT-Drucksache. 19/8899, 23; Benkert, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office, NJW-Spezial 2019, 306–307 (306)

13 Kothe in: NK – Betriebsverfassungsgesetz, § 87 I Nr. 14 Rn. 155–160 (156)

Darüber hinaus ist auch die Wahl des Bürokonzepts im Allgemeinen eine unternehmerische Entscheidung. Das „Wie" und „Wo" der Arbeitsleistung ist Sache des Direktionsrechts und kann deshalb von den Arbeitgebenden im Rahmen billigen Ermessens einseitig bestimmt werden (vergleiche § 106 GewO).[14] Sofern ein Betriebsrat besteht, hat dieser jedoch ein Beteiligungsrecht etwa aus § 90 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG oder aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, sofern technische Einrichtungen eingeführt werden.[15] Für den öffentlichen Sektor ist vor allem der § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG zu beachten, der dem Personalrat ein Beteiligungsrecht für die Gestaltung des Arbeitsplatzes einräumt. Was ebenfalls, in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsortes, wissenswert ist: Nach einer erstinstanzlichen Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf sollen Arbeitnehmende keinen Anspruch auf einen eigenen Schreibtisch haben, wenn ein Desk-Sharing-Bürokonzept durch den Arbeitgeber eingeführt wird.[16] Dennoch muss der Arbeitgeber auch bei der Einführung von Desk-Sharing-Modellen im Rahmen billigen Ermessens handeln.[17]

Ansprüche der Beschäftigten bei mobilem Arbeiten und Homeoffice

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und des Ausbaus von mobiler Arbeit und Homeoffice stellt sich im Zusammenhang mit „flexibler Arbeitsgestaltung" noch eine weitere Frage: Welche Ansprüche haben Beschäftigte gegen den Arbeitgeber, wenn sie nicht im Büro arbeiten, sondern mobil, beispielsweise im Homeoffice?

Ersatzansprüche bei einer Veränderung des Arbeitsplatzes

Ob Arbeitnehmende einen Anspruch auf Aufwendungsersatz – also beispielsweise auf Ersatz der Ersparnis des Arbeitgebers aufgrund von Homeoffice – haben, hängt von den Umständen im jeweiligen Einzelfall ab und führt erfahrungsgemäß immer wieder zu streitigen Situationen. Hier empfiehlt es sich, diese Frage durch eine Regelung oder Vereinbarung im Vorfeld zu klären.[18]

Arbeitsschutz

Ebenfalls von hoher Bedeutung im Rahmen der „flexiblen Arbeitsgestaltung" sind Arbeitsschutzmaßnahmen in den Bereichen mobile Arbeit und Homeoffice. Der Begriff Arbeitsschutz umfasst Maßnahmen sowie Vorgehensweisen zur Verhütung von Unfällen und zum Schutz vor arbeitsbedingten Gefahren für die Gesundheit und/oder Sicherheit der Arbeitnehmenden.[19] Arbeitgeber unterliegen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Verpflichtungen zum Schutz der Beschäftigten. Nach § 3 ArbSchG ist der Arbeitgeber daher verpflichtet, die für den Arbeitsschutz erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Er muss die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird (vergleiche § 4 ArbSchG).[20]

Nach überwiegend vertretener Ansicht sollen wegen § 2 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG die Bestimmungen des ArbSchG auch im Homeoffice gelten.[21]

Zentrales Instrument ist dabei die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, § 5 ArbSchG. Der Arbeitgeber muss für jeden Arbeitsplatz in seinem Betrieb ermitteln, welche Gefährdungen dort bestehen, die Risiken bewerten und festlegen, welche Schutzmaßnahmen zu treffen sind, um diese Gefährdungen zu vermeiden oder zumindest zu minimieren.[22] Gerade im Bereich des „mobilen Arbeitens" ist jedoch eine Gefahrenbeurteilung schlichtweg nicht möglich. Dies wird durch den Auffangtatbestand § 12 ArbSchG kompensiert. Der Arbeitgeber ist hiernach verpflichtet, die Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen zu informieren. Zudem soll er sie durch Anweisungen und Erläuterungen zur Sicherheit und zu ihrer Gesundheit während der Arbeitszeit unterrichten (Aufklärungspflicht des Arbeitgebers über potenzielle Gefahren am häuslichen Arbeitsplatz).[23]

Da das ArbSchG nur allgemeine Grundsätze in Bezug auf die Pflichten des Arbeitgebers beinhaltet, wurden ebendiese nach § 18 ArbSchG durch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) konkretisiert.[24] Gemäß § 1 Abs. 3 ArbStättV gelten die Vorschriften der Verordnung jedoch außerhalb des Betriebs nur für die „häusliche Telearbeit". Wie zuvor erläutert, ist für die häusliche Telearbeit erforderlich, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten ihren häuslichen Arbeitsplatz eingerichtet hat und eine vertragliche Vereinbarung über die Bedingungen der Arbeit von zu Hause geschlossen wurde.[25] Liegt ein häuslicher Arbeitsplatz vor, muss der Arbeitgeber auch nach der ArbStättV eine Gefährdungsbeurteilung und eine Unterweisung der Beschäftigten vornehmen.[26] Ist ein häuslicher Telearbeitsplatz hingegen nicht gegeben, kommt die ArbStättV nicht zur Anwendung.[27] In diesem Fall beschränken sich die Pflichten des Arbeitgebers auf die allgemeinen Vorschriften der §§ 3–5 ArbSchG, § 12 ArbSchG und den § 618 BGB. Danach muss der Arbeitgeber die Beschäftigten vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit schützen.[28]

Beteiligungsrechte des Betriebsrats und des Personalrats

Kollektivrechtlich ist Betriebsräte betreffend grundsätzlich § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Arbeitsschutzmaßnahmen zu beachten.[29] Danach hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift Maßnahmen treffen muss und bei ihr Handlungsspielräume verbleiben.[30] Daneben sind auch die Beteiligungs-

14 Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 106 Rn. 27–30 (27)
15 Kania, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 87 I Nr. 6 Rn. 58–60 (58)
16 Arbeitsgericht Düsseldorf 26.10.2017 – 7 BV 137/17, BeckRS 2017, 147984
17 Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 106 Rn. 27–30 (27, 28)
18 BAG 12.4.2011 – 9 AZR 14/10
19 Vgl. Köhler/Schürgers, BB 2020, 2613
20 Köhler/Schürgers, BB 2020, 2613
21 A.a.O., 2613
22 Wiebauer, RdA 2019, 941 (941)
23 A.a.O., 2613
24 A.a.O., 2613
25 A.a.O., 2613
26 A.a.O., 2613
27 Hidalgo, NZA 2019, 1449 (1451); a.a.O., 2613
28 Hidalgo, NZA 2019, 1449 (1451); a.a.O., 2613
29 Wiebauer, RdA 2019, 941 (943)
30 Wiebauer, RdA 2019, 941 (943)

rechte der §§ 80 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2 sowie § 89 BetrVG zu beachten.

Für den öffentlichen Sektor entsprechen die Rechte und Pflichten des Personalrats im Arbeitsschutz und in der Unfallverhütung nach § 62 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 9, § 80 Abs. 1 Nr. 16 und § 68 BPersVG im Wesentlichen den oben genannten Normen.

Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherungsrechtlich ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten bei der Beschäftigung im Homeoffice. Auch den Unfallversicherungsschutz hat die Rechtsprechung mittlerweile ausdrücklich bejaht, sofern sich das Unfallgeschehen „anlässlich einer Tätigkeit ereignet, die der Beschäftigte mit Handlungstendenz ausführt, eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit auszuüben".[31] Mit anderen Worten: Solange die Beschäftigten im Homeoffice tatsächlich für den Arbeitgeber tätig sind, greift grundsätzlich auch der gesetzliche Unfallversicherungsschutz.

Datenschutzrechtliche Herausforderungen bei New Work

Unter die Stichworte Kommunikation und Kollaboration werden im Zusammenhang mit New Work vor allem VR-Meetings, Videokonferenzen und Task-Management-Tools eingeordnet. Bei diesen Themen sind vor allem datenschutzrechtliche Gesichtspunkte zu beachten.

Tätigkeiten im Homeoffice oder bei mobilem Arbeiten unterliegen im Ausgangspunkt keinen datenschutzrechtlichen Besonderheiten.[32] Beschäftigte handeln beim betrieblichen Umgang mit personenbezogenen Daten weiterhin auf Weisung des Arbeitgebers gemäß Art. 29 DSGVO.[33] Der Arbeitgeber bleibt datenschutzrechtlicher Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO.[34] Für die materiell-rechtliche Betrachtung der Datenverarbeitung spielt es keine Rolle, wo Letztere erfolgt.[35] Durch eine Umstellung auf eine Tätigkeit im Homeoffice ändert sich daher weder die Rechtsgrundlage noch der erlaubte Umfang der Datenverarbeitung. Aufgrund der fehlenden Möglichkeit, die Beschäftigten tatsächlich zu kontrollieren bzw. Einfluss auf diese zu nehmen, wenn sie sich im Homeoffice befinden, müssen besondere technische und organisatorische Maßnahmen nach Art. 32 DSGVO eingehalten werden.[36] Daher ist Arbeitgebern zu empfehlen, eine Homeoffice-Richtlinie zum Beispiel als Zusatz zum Arbeitsvertrag auszugestalten oder – sofern ein Betriebsrat oder Personalrat vorhanden ist – als eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung einzuführen, um die datenschutz- und arbeitsrechtlichen Anforderungen an eine rechtskonforme Nutzung des Homeoffice zu ermöglichen.[37]

Für den öffentlichen Sektor ergeben sich datenschutzrechtlich ebenfalls keine Besonderheiten. Allerdings hat eine aktuelle Umfrage des Instituts für den öffentlichen Sektor ergeben, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung über vollständige oder überwiegende Kenntnisse im Bereich Datenschutz verfügen (57 Prozent).[38] In öffentlichen Unternehmen hingegen ist der Wissensstand deutlich ausgeprägter. An der im März und April 2022 durchgeführten Erhebung hatten sich 73 Angehörige des öffentlichen Sektors beteiligt – darunter 44 Beschäftigte aus Kommunal-, Landes- oder Bundesverwaltungen und 29 aus öffentlichen Unternehmen.[39]

Künstliche Intelligenz bei Bewerbungsprozessen und am Arbeitsplatz

Für den Begriff der künstlichen Intelligenz (KI) findet sich bislang keine allgemeingültige Definition.[40] Teilweise wird KI häufig mit maschinellem Lernen oder Big Data Analytics gleichgesetzt.[41] Erschwerend kommt hinzu, dass bereits die begriffliche Erfassung der Intelligenz Schwierigkeiten verursacht. Im juristischen Sprachgebrauch wird der Begriff KI häufig verwendet, um Algorithmen zu beschreiben.[42] Ein Algorithmus ist ein Prozess, bei dem durch eine Eingabe (Input) von Informationen und deren Verarbeitung ein Ergebnis (Result) generiert wird.[43] Algorithmen, die in der Lage sind, aus der Analyse von Daten zu „lernen", können sich weiterentwickeln, sich neuen Situationen anpassen und selbstständig Korrelationen herstellen.[44] Das bedeutet, dass ein solches System beispielsweise mit den Daten eingestellter Bewerberinnen oder Bewerbern „gefüttert" werden kann und sich so herausfiltern lässt, welche Eigenschaften diese besonders auszeichneten.[45] Die auf diese Weise gewonnenen Erkenntnisse

31 Bertram in: Personal-Lexikon Edition 37 2022, Home Office – Unfälle im Home-Office

32 Dury/Leibold, „Home-Office" und Datenschutz, ZD-Aktuell 2020, 04405

33 A.a.O., 4405

34 A.a.O., 4405

35 A.a.O., 4405

36 A.a.O., 4405

37 A.a.O., 4405

38 Public Governance – Zeitschrift für öffentliches Management, Frühjahr 2022, S. 14–15

39 Public Governance – Zeitschrift für öffentliches Management, Frühjahr 2022, S. 14–15

40 Imping, DB 2021, 1808 (1809); Freyler, NZA 2020, 284 (284); Herberger, NJW 2018, 2825 (2826)

41 Freyler, NZA 2020, 284 (284)

42 Freyler, NZA 2020, 284 (285); Frank/Heine, NZA 2021, 1448 (1450)

43 A.a.O., (285)

44 A.a.O., (285)

45 Hoffmann, NZA 2022, 19 (19-20); Imping, DB 2021, 1808 (1810)

können bei zukünftigen Bewerbungsprozessen berücksichtigt werden.[46] Diese automatisierte Durchführung eines Bewerbungsverfahrens nennt sich „Robot Recruiting".[47]

Beim „Robot Recruiting" sind vor allem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowie – im öffentlichen Sektor – die des Personalrats zu beachten: Gemäß § 80 Abs. 3 S. 2 BetrVG ist ein Sachverständiger durch den Betriebsrat hinzuzuziehen, sofern über die Einführung und Anwendung von KI im Unternehmen entschieden werden muss.[48] Kernnorm ist jedoch der § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.[49] Diese besagt, dass der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen innehat, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.[50] Dies ist trotz des Wortlauts nach der Rechtsprechung des BAG bereits dann der Fall, wenn die technische Einrichtung objektiv geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen.[51] In den §§ 90 ff. BetrVG finden sich weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung von KI.[52]

Auch am Arbeitsplatz selbst werden zunehmend Lösungen, die auf künstlicher Intelligenz basieren, eingesetzt. Für den öffentlichen Sektor ist auf Bundesebene die zentrale Norm des § 75 Abs. 3 Nr. 17 BetrVG gültig. Dieser Paragraf besagt, dass der Personalrat bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen mitzubestimmen hat, sofern diese geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen.[53] Ist die technische Überwachungsmöglichkeit in ein Arbeitsgerät der Beschäftigten integriert – etwa in deren PC –, kann der Personalrat zusätzlich nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG wegen

der Neugestaltung des Arbeitsplatzes und gegebenenfalls nach § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BPersVG wegen Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden ein Mitbestimmungsrecht haben.[54] Grundsätzlich gilt jedoch zu beachten, dass eine Beteiligung des Personalrats nur erforderlich und möglich ist, soweit gesetzliche und tarifliche Regelungen dem Dienststellenleiter bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen einen Spielraum lassen und kollektive Maßnahmen, die die gesamte Belegschaft betreffen, getroffen werden.[55]

Neue Arbeitsformen brauchen Rechtssicherheit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zukunftsorientierte Behörden und öffentliche Unternehmen nicht umhinkommen werden, eine umfassende Reifegradanalyse zur rechtssicheren Etablierung von New Work durchzuführen. Teilweise werden bereits heute in der Praxis – auch in der öffentlichen Hand – schon Aspekte von New Work umgesetzt, beispielsweise durch den Einsatz von agilen Arbeitsmodellen. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich jedoch für Behörden und für den öffentlichen Sektor auf jeden Fall, Regelungen in Bezug auf neue Arbeitsformen zu treffen, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden.

Behörden und öffentliche Unternehmen, bei denen Mitarbeitervertretungen existieren, müssen die zukünftige Zusammenarbeit mit diesen Gremien im Blick haben. Die Veränderung der Arbeitswelt wirkt sich nicht nur auf die Tätigkeit des Betriebsrats bzw. anderer Vertretungsgremien wie den Personalrat aus. Vielmehr betreffen die verschiedenen Themenfelder von New Work regelmäßig auch mitbestimmungspflichtige Sachverhalte, sodass die Ein- und Durchführung der (digitalen) Transformation auf betrieblicher Ebene auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Mitarbeitervertretungen tangiert. Daneben bedarf es der Schaffung von rechtssicheren Rahmenbedingungen für das mobile Arbeiten, Desk Sharing und vernetztes Arbeiten.

Spannend wird letztendlich auch die weitere Entwicklung der Rechtsprechung zu einzelnen Aspekten von New Work sein. Diese sollte in Anbetracht der rasanten Entwicklung und Komplexität des Themas kontinuierlich im Blick behalten werden.

Nikolai Fritsche, Antonia Schwarz

46 Imping, DB 2021, 1808 (1810); a.a.O., (285)

47 A.a.O., (285)

48 Frank/Heine, NZA 2021, 1448 (1449); Arnold/Günther, (Fn. 6), § 3 Rn. 269

49 Arnold/Günther, (Fn. 6), § 3 Rn. 269

50 Arnold/Günther, (Fn. 6), § 3 Rn. 269

51 AG, Beschluss vom 9.9.1975 – 1 ABR 20/74 = NJW 1976, 261

52 Arnold/Günther, (Fn. 6), § 3 Rn. 269

53 Kaiser/Annuß in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, § 75 Abs. 3 Nr. 17 Rn. 532–535 (532)

54 Kaiser/Annuß in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, § 75 Abs. 3 Nr. 17 Rn. 532–535 (532)

55 Kaiser/Annuß in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, § 75 Abs. 3 Nr. 17 Rn. 532–535 (533, 534)