

## SCHWERPUNKT: TELEARBEIT – AKTUELLER DENN JE!

# Telearbeit – Konsequenzen für die Interessenvertretung

Eberhard Kiesche / Matthias Wilke

## HIER LESEN SIE:

- auf was Betriebs- und Personalräte bei der Einführung von Telearbeit besonders achten müssen
- welche Handlungsmöglichkeiten Interessenvertretungen bei der Einführung von Telearbeit haben
- wie auch bei der Telearbeit „Gute Arbeit“ möglich ist

**Telearbeit – ist das noch ein Thema für die Arbeitnehmervertretung? Immerhin wurde diese Form des Arbeitens bereits vor dem Hintergrund der Ölkrise 1973 als verkehrs- und energiepolitische Alternative diskutiert und wird seit über 25 Jahren in vielen Firmen praktiziert. Trotzdem bleibt Telearbeit auch für Betriebs- und Personalräte hoch aktuell. Im Folgenden wird dargestellt, welche Grundsatzfragen bei der Einführung von Telearbeit zu beantworten sind, welche rechtlichen und betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten Interessenvertretungen haben und welche Gestaltungsfelder der besonderen Aufmerksamkeit bedürfen. Dabei geht es ausschließlich um die Auswirkungen von Telearbeit, die im Arbeitsverhältnis ausgeübt wird.**

Telearbeit liegt immer dann vor, wenn Arbeiten mit einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebs mit Hilfe von neuen Informations- und Kommunikationstechniken erbracht werden.<sup>1</sup>

Folgende zwei Gestaltungsformen der Telearbeit haben sich durchgesetzt: Alternierende und mobile Telearbeit.

Alternierende Telearbeit liegt dann vor, wenn sich regelmäßig die Arbeit im Betrieb mit der Arbeit in der außerbetrieblichen Arbeitsstätte bzw. in häuslicher Umgebung abwechselt. Mobile Telearbeit findet an vielen verschiedenen Orten statt und kann als eine Form des Außendienstes gesehen werden. Mobile Telearbeit liegt auch dann vor, wenn die Arbeit in Betrieben der Kunden und der Lieferanten stattfindet.

## Telearbeiter nur im Arbeitnehmerstatus

In 2001 wurde das BetrVG novelliert. In § 5 Abs. 1 ist jetzt festgehalten, dass dem Arbeitnehmerstatus nicht entgegensteht, wenn die Arbeit außerhalb des räum-

lichen Bereichs des Betriebs geleistet wird.<sup>2</sup> Anders formuliert: Telearbeiter im Arbeitnehmerstatus gehören zum Betrieb. Die örtliche Eingliederung in den Betrieb ist also nicht Voraussetzung für den Status als Arbeitnehmer.

Dieser ist stattdessen davon abhängig, inwieweit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist, in welchem Umfang er dessen Weisungs- und Direktionsrecht unterliegt und inwieweit er in die betriebliche Organisation eingebunden ist. Konkret auf Telearbeit bezogen, gehören Telearbeiter im rechtlichen Sinn immer dann zum Betrieb, wenn eine Bindung an eine vom Arbeitgeber vorgegebene Software gegeben ist.<sup>3</sup>

Bei der alternierenden Telearbeit ist die organisatorische und persönliche Eingliederung in den Betrieb eindeutig gegeben. Freie Mitarbeiter, die Telearbeit ausüben, sind nicht weisungsgebunden, arbeiten in der Regel für mehrere Auftraggeber und können sich ihre Arbeit und Arbeitszeit weitgehend frei einteilen.<sup>4</sup>

## Wann kommt Telearbeit in Frage?

Die Auswahl der Telearbeiter, an der die Interessenvertretung zu beteiligen ist, vollzieht sich in mehreren Schritten. Zunächst sind die geeigneten auszulagernden Tätigkeiten/Funktionen zu definieren, dann Voraussetzungen des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes festzulegen und abschließend Anforderungen an den in Telearbeit Beschäftigten zu stellen.

Dabei geht es vor allem darum, eine Überforderung der Telearbeiter durch Arbeitsverdichtung und mangelnde Selbstmotivation zu vermeiden. Betriebs- und Personalräte sollten auf jeden Fall Schulungsveranstaltungen vereinbaren, in denen Kompetenzen wie Selbst- und Zeitmanagement erworben und gefestigt werden können. Sie haben beim Auswahlverfahren, wer für Telearbeit geeignet ist, weiterhin darauf zu achten, dass die Auswahl nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diskriminierungsfrei abläuft. Niemand darf z. B. aufgrund von Alter, Geschlecht, Behin-

**INFORMATIONEN-, BERATUNGS- UND MITBESTIMMUNGSRECHTE**

*Vor der Einführung der Telearbeit:*

	BetrVG	BPersVG
Informationsrecht	§ 80 Abs. 2	§ 68 Abs. 2
Unterrichtungs- und Beratungsrechte	§ 90	
Personalplanung	§ 92	§ 78 Abs. 3
Beschäftigungssicherung	§ 92a	
Ausschreibung von Arbeitsplätzen	§ 93	§ 75 Abs. 3 Nr. 14
Auswahlrichtlinien	§ 95	§ 76 Abs. 2 Nr. 8
Betriebsänderung	§ 111	§ 76 Abs. 2 Nr. 5 + 7
Interessenausgleich/Sozialplan	§ 112	§ 75 Abs. 3 Nr. 13

*Bei der Einführung der Telearbeit:*

	BetrVG	BPersVG
Informationsrecht	§ 80	§ 68 Abs. 2
Arbeitszeit	§ 87 Abs. 1 Nr. 2 + 3	§ 75 Abs. 3 Nr. 1
Technische Kontrolleinrichtung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6	§ 75 Abs. 1 Nr.17
Gesundheitsschutz	§ 87 Abs. 1 Nr. 7	§ 75 Abs. 3 Nr. 11
Betriebliche Lohngestaltung	§ 87 Abs. 1 Nr. 10 + 11	§ 75 Abs. 3 Nr. 4
Berufs(aus)bildung	§§ 96 – 98	§ 75 Abs. 3 Nr. 6 + 7
Personelle Einzelmaßnahmen	§ 99	§ 75 Abs. 1
Betriebsänderung	§ 111	§ 76 Abs. 2 Nr. 5 + 7

derung oder ethnischer Herkunft von Telearbeit ausgeschlossen werden.<sup>5</sup> Liegen Auswahlrichtlinien für Telearbeit vor, können Betriebsräte diese nach § 95 Abs. 1 BetrVG<sup>6</sup> mitbestimmen. Beschäftigte, die Telearbeit aufnehmen, dürfen zudem nicht gegenüber den anderen Mitarbeitern ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

**Zugangsrecht zur häuslichen Arbeitsstätte**

Nach wie vor unerlässlich ist ein begrenztes Zugangsrecht zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz mit einzelvertraglicher Absprache und mit vorheriger Ankündigung, damit der Arbeitgeber seinen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzpflichten nachkommen kann.

Dieser muss sich u.a. für Betriebsrat, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt, betrieblichen/behördlichen Datenschutzbeauftragten und für Aufsichtsbehörden vertraglich ein Zugangsrecht zusichern lassen, damit etwa Begehungen nach § 89 Abs. 2 BetrVG bzw. § 81 Abs. 2 BPersVG nach vorheriger Absprache überhaupt möglich werden. Willigt der

betreffende Arbeitnehmer in das Zugangsrecht nicht ein, kann dieser keine Telearbeit ausüben.<sup>7</sup>

**Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag**

Im Zusatz zum Arbeitsvertrag, der auf einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung basiert, sollte unbedingt festgehalten werden, dass bei technischen Störungen der Arbeitgeber das Betriebsrisiko zu tragen hat. Weitere Punkte des ergänzenden Vertrages wie z.B. Bestimmungen zur Arbeitszeitlege, zum Arbeitsort, zur Kostentragung des Arbeitgebers bzw. Aufwandserstattung, zu den Arbeitsmitteln, zur Abgrenzung von flexibler Arbeit und Mehrarbeit/Überstunden, zur Aufgabe des außerbetrieblichen Arbeitsplatzes, zu Datenschutzvorkehrungen und insbesondere zur Haftung sollten nicht fehlen.<sup>8</sup>

Da der Vertrag als Muster für alle Telearbeiter gelten wird, sollte die Interessenvertretung dafür sorgen, dass die Klauseln einer AGB-Kontrolle gemäß § 305 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) standhalten. Die Vertragsklauseln müssen u.a. trans-

parent und nicht überraschend sein und dürfen nicht eine Vertragspartei unverhältnismäßig benachteiligen.<sup>9</sup> Dies könnte z.B. der Fall bei einer zu niedrig angesetzten Aufwandserstattung durch den Arbeitgeber sein. Der Mustervertrag ist als Anlage zur Betriebs- und Dienstvereinbarung zu vereinbaren.

**Rechtliche Handlungsmöglichkeiten**

Als geeignete Regelungsinstrumente bieten sich insbesondere Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen an. Ein bekanntes Beispiel für die Regelung durch einen Tarifvertrag ist der Telekom-Tarifvertrag zur Telearbeit von 1999.<sup>10</sup> Die Einführung von Telearbeitsplätzen für eingeschränkt mobile Arbeitnehmer, Schwerbehinderte oder von Behinderung bedrohter Arbeitnehmer kann auch Inhalt einer Integrationsvereinbarung nach § 83 Neuntes Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) sein bzw. eine Präventionsmaßnahme gemäß § 84 SGB IX darstellen. Personalräte sollten sich keinesfalls mit einer Dienstanweisung oder einer Regelungsab-sprache begnügen, sondern auf jeden Fall eine Dienstvereinbarung abschließen.

Vor der Einführung von Telearbeit ergeben sich generell für Interessenvertretungen eine ganze Reihe von Informations- und Beteiligungsrechten (siehe den Kasten oben). Bei der dann folgenden Einführung der Telearbeit haben Betriebsräte Informationsrechte und erzwingbare Mitbestimmungsrechte; zusätzlich können sich weitere Rechte ergeben.<sup>11</sup> Betriebs- und Personalräte können so ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte nutzen, um die Einführung und Ausgestaltung der alternierenden und mobilen Telearbeit zu vereinbaren und ihren umfassenden Kontakt zu allen Telearbeitern langfristig zu sichern.

Daneben haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei mobilen Telearbeitern gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG in Kundenbetrieben, wenn diese sich z.B. einer biometrischen Zugangskontrolle unterziehen müssen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung aus dem Jahre 2004 ausdrücklich bestätigt, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG mitzubestimmen hat, wenn ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer anweist, sich in einem

Kundenbetrieb der dort eingerichteten biometrischen Zugangskontrolle zu unterziehen.<sup>12</sup> Der Arbeitgeber muss dann in der Vertragsgestaltung mit dem Kunden dafür sorgen, dass die Betriebsvereinbarung umgesetzt wird. Dieser Beschluss des BAG ist wegweisend für die Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Telearbeit.

## Inhalte einer Vereinbarung

In die erforderliche Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind viele Punkte aufzunehmen: Arbeitszeit, Datenschutz, Arbeitsschutz, Begrenzung der Haftung und Unfallversicherungsfragen, Urlaub/Krankheit, Qualifizierung, generelles Diskriminierungsverbot, Aufwandserstattung, betriebsbedingte Fahrten zwischen Wohnstätte und Arbeitsstätte, Dienstreisen als Arbeitszeit, Rückkehrrechte in den Betrieb und vieles mehr sind zu regeln. In CuA 3/2008<sup>13</sup> sind die wichtigsten Eckpunkte einer Vereinbarung zur Telearbeit umfassend erörtert.

### Kein Arbeiten rund um die Uhr!

Die Arbeitszeit bei mobilen Telearbeitern gleicht der Arbeitszeit von Außendienstmitarbeitern.

Bei alternierender Telearbeit sollte Vertrauensarbeitszeit auf keinen Fall als Arbeitszeitmodell gewählt werden, damit es nicht zu einer verstärkten Selbstausschöpfung des Arbeitnehmers kommt. Hier hilft den Interessenvertretungen ein Beschluss des BAG aus 2003.<sup>14</sup> Das Gericht erkennt in dieser Entscheidung Auskunfts- und Überwachungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer ausdrücklich an. Arbeitgeber müssen demnach die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer so organisieren, dass sie die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes gewährleisten können.

Das hat zur Konsequenz geführt, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeiten auch von Telearbeitern erfassen und kontrollieren muss. Telearbeiter müssen deshalb ggf. ein Arbeitszeittagebuch führen bzw. ihre Arbeitszeiten in einem mit der Interessenvertretung vereinbarten Formular selbst erfassen.

## MERKMALE FÜR DEN ARBEITNEHMERSTATUS

- Nutzung der Arbeitsmittel des Arbeitgebers
- Installation der Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber
- Inhaltliche und fachliche Weisungsgebundenheit durch Vorgabe von Aufgaben
- Vorgabe der dabei zu verwendenden Software
- Zusammenarbeit mit betrieblichen Mitarbeitern
- Örtliche Weisungsgebundenheit (wie beim Außendienst)

## VERTRAGSBESTANDTEILE

- Arbeitszeit, Mehrarbeit, Arbeitszeitschutz, Zeiterfassung
- Arbeitsmittel
- Arbeitsstätte
- Zutrittsrecht zum häuslichen Telearbeitsplatz
- Daten- und Informationsschutz
- Kostentragung und -erstattung
- Haftung Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Dritter
- Ergonomie, Arbeitsschutz
- Dienstgänge/Dienstreisen, angeordnete Fahrten zwischen Betrieb und Wohnung

Das bedeutet weiterhin, dass zusätzlich die betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit von Telebeschäftigten zu Hause oder unterwegs gelten und betriebliche Bestimmungen z. B. zur Rahmenarbeitszeit, zum Ampelkonto und zu Überstunden/Mehrarbeit zumindest von Mitarbeitern in alternierender Telearbeit eingehalten werden müssen.

Das schließt Arbeitszeitsouveränität für Telearbeiter in einem definierten Rahmen natürlich nicht aus. Es bietet sich an, betriebsbestimmte Arbeitszeit und selbstbestimmte Arbeitszeit voneinander abzugrenzen. Ggf. muss eine im Betrieb vorhandene Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten im Hinblick auf Telearbeit überprüft und angepasst werden. Unbestritten können Interessenvertretungen ihr erzwingbares Mitbestimmungsrecht hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Lage der Pausen auch bei Telearbeitern nutzen. Da Arbeitszeitschutz vor allem Arbeitsschutz ist, müssen Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen gemäß der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) auf die Besonderheiten der Telearbeit, z. B. auf fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben, ausgerichtet werden.

### Bessere Vereinbarkeit

Weiterhin ist im Rahmen einer ganzheitlichen betrieblichen Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer zu prüfen, ob das Angebot von alternierender Telearbeit in Verbindung mit Teilzeitarbeit nicht ein sinnvoller Baustein zur Erreichung dieses Ziels sein kann.

Es stellt sich dann die Frage, ob Telearbeit die Pflege von Angehörigen erleichtern kann und somit zusätzlich den Zielsetzungen des in 2008 verabschiedeten Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) dienlich sein kann. Hierzu kann auch die Regelung einer „kleinen Telearbeit“ nützlich sein, bei der aufgrund einer privaten Notlage (Erkrankung eines Kindes, Pflege eines Angehörigen) ein Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen kann und die Aufgabenerfüllung von zu Hause vornehmen kann. Das Ganze wird im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitvereinbarungen dann wie ein Dienstgang oder eine Dienstreise gewertet.<sup>15</sup>

### Umsetzung des Datenschutzes

Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) bzw. der entsprechenden Datenschutzgesetze der Länder sind auf jeden Fall am außerbetrieblichen Arbeitsplatz einzuhalten. Von daher muss das

Zugangsrecht zu der außerbetrieblichen Arbeitsstätte verbindlich vertraglich gesichert sein, damit notfalls auch die Datenschutzaufsichtsbehörde kontrollieren kann, ob gesetzliche Datenschutzbestimmungen eingehalten werden.

In der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sind zudem ergänzende Bestimmungen zu Datenschutz und Datensicherheit bei Telearbeit aufzunehmen. Des Weiteren stellt sich die Frage nach Datenvermeidung bei der Verarbeitung durch Anonymisierung oder Pseudonymisierung (§ 3 a BDSG). Eindeutig ist die Teleheimarbeit keine Auftragsdatenverarbeitung (§ 11 BDSG).

Und ganz wichtig: Daten, die Berufs- oder besonderen Amtsgeheimnissen unterliegen, sollten nicht an Telearbeitsplätzen verarbeitet werden. Die Landesdatenschutzbeauftragte für den Datenschutz in Nordrhein-Westfalen hat in ihrem Tätigkeitsbericht von 1999 eine Reihe von nützlichen Empfehlungen zu Datenschutz und Datensicherheit bei Telearbeit im öffentlichen Dienst zusammengestellt, die es durchaus auch in der Privatwirtschaft zu beachten gilt.<sup>16</sup>

Betriebs- und Personalräte sollten immer darauf drängen, dass bei der Errichtung der Telearbeitsplätze der Datenschutzbeauftragte von Beginn an einbezogen wird und ein Datenschutzkonzept gemäß § 9 und Anlage zu § 9 BDSG als Anhang zur Betriebs- oder Dienstvereinbarung erstellt wird. Werden sensitive Daten gemäß § 3 Abs. 9 BDSG verarbeitet, wird im Bereich der Privatwirtschaft regelmäßig eine Vorabkontrolle erforderlich sein, die durch den Datenschutzbeauftragten durchzuführen ist.<sup>17</sup>

Telearbeiter sind nach § 5 BDSG auf das Datengeheimnis zu verpflichten, wenn sie personenbezogene Daten verarbeiten.

**Keine Leistungs- und Verhaltenskontrollen**

Vor über 10 Jahren wurde doch tatsächlich auch von Interessenvertretern diskutiert, ob die Informations- und Kommunikationsmittel nicht auch zur Überwachung von Leistung und Verhalten der Telearbeiter eingesetzt werden sollten. Bei externen Zugriffen auf das Firmennetz sind Leistungs- und Verhaltenskontrollen jederzeit möglich. Dabei sind aber immer die Grenzen des § 31

BDSG<sup>18</sup> und die besondere Zweckbindung dieser Protokollierungsdaten zu beachten.

Inzwischen sind jedoch Zielvereinbarungen oder Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche zur Steuerung von Arbeitnehmerverhalten so weit verbreitet, dass diese Argumentation nicht mehr trägt. Leistungs- und Verhaltenskontrollen sollten deshalb ausgeschlossen werden. Auf einen Einzelbindungsnachweis beim Telefonanschluss sollte verzichtet werden.

Das Verbot von Leistungs- und Verhaltenskontrollen schließt eine gewisse Erreichbarkeit für Vorgesetzte oder periodische Rückmeldungen über den Arbeitsfortschritt nicht aus. Geheime Kontrollen der Telearbeiter sind allerdings nach dem Datenschutzrecht klar unzulässig. Eine Rundumkontrolle der Bewegungen des Mitarbeiters an den externen Arbeitsplätzen durch Handy-Ortung und GPS-Überwachung wäre unzulässig und würde das Persönlichkeitsrecht der mobilen Telearbeiter verletzen.<sup>19</sup>

**Leitbilder<sup>20</sup> helfen**

Telearbeit ist nur auf freiwilliger Basis möglich, auch auf Seiten des Arbeitgebers und mit Zustimmung der Interessenvertretung. Lehnen Beschäftigte Telearbeit ab, dürfen sie nicht benachteiligt werden.

Reine Teleheimarbeit birgt unkalkulierbare Risiken in sich und ist auszuschließen. Soziale Schutzstandards des Arbeitsrechts müssen eingehalten werden, ebenso wie die strikte Einhaltung öffentlich-rechtlicher Arbeitsschutzvorschriften (z. B. die Bildschirmarbeitsverordnung an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte). Umfassender Schutz der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer ist ebenfalls zu gewährleisten. Telearbeit sollte immer in der Form eines Pilotprojektes eingeführt werden.

**Fazit**

Telearbeit, besonders die mobile Telearbeit, bedarf weiterhin der Technikfolgenabschätzung und menschengerechten Gestaltung.

Der Schwerpunkt der Mitbestimmung wird sich zunehmend auf die mobile Telearbeit verlagern, bei der ausufernde Arbeitszeiten, ständiger Überwachungsdruck und zunehmende physische und psychische

Belastungen und Beanspruchungen festzustellen sind. Interessenvertretungen haben eine Vielzahl von Mitbestimmungsinstrumenten und Handlungsmöglichkeiten, um auch bei dieser flexiblen Arbeitsform immer wieder „Gute Arbeit“ zu ermöglichen. Ihnen ist dabei viel Erfolg zu wünschen.

*Autoren*

**Dr. Eberhard Kiesche**, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen, [eberhard.kiesche@t-online.de](mailto:eberhard.kiesche@t-online.de);  
**Matthias Wilke**, Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel, [info@dtb-kassel.de](mailto:info@dtb-kassel.de)

*Fußnoten*

- 1 Fitting: BetrVG, 24. Aufl., 2008, § 5 Rn. 171
- 2 Fitting, a.a.O. § 5 Rn. 170
- 3 Fitting, a.a.O., § 5 Rn. 185
- 4 Vgl. § 84 Abs. 1 S. 2 Handelsgesetzbuch (HGB)
- 5 Vgl. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- 6 Personalräte können Auswahlrichtlinien gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 8 BPersVG mitbestimmen
- 7 Fitting, a.a.O., § 5 Rn. 194
- 8 Siehe zu den Inhalten einer Individualvereinbarung „Telearbeit“ Preis (Hrsg.): Innovative Arbeitsformen, 2005, Rn. 1058, hier Rn. 1071 ff.; zu allen Rechts- und Gestaltungsfragen Wedde: Telearbeit, 2002; Schierbaum: Telearbeit, 2003; Schwarzbach: Telearbeit gestalten, 2003
- 9 Vgl. Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert: AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, Kommentierung zu §§ 305-310 BGB, 2. Aufl., 2008
- 10 Brandl: Telearbeit, in: AiB 6/2004, 349, hier 352 ff.
- 11 In den Personalvertretungsgesetzen (insbesondere im BPersVG) gibt es in der Regel zu vielen Tatbeständen fast identische Anspruchsgrundlagen auch für den Personalrat (siehe Tabelle)
- 12 BAG, Beschluss vom 27.1.2004, Az.: 1 ABR 7/03
- 13 Brandl/Brandt: Von der Telearbeit zur mobilen Arbeit, in: CuA 3/2008, 15 ff., hier 18-19
- 14 BAG, Beschluss vom 6.5.2003, Az.: 1 ABR 13/02
- 15 Vgl. Engelhardt: Die kleine Telearbeit – Ein Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in: [www.arbeitsrecht.de](http://www.arbeitsrecht.de) vom 22.11.2006
- 16 Gola/Wronka: Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 4. Aufl., 2007, Rn. 268 ff.
- 17 Für die Landesdatenschutzgesetze siehe Gola/Schomerus: BDSG, 9. Aufl., 2007, § 4d Rn. 20
- 18 Für den öffentlichen Bereich siehe § 14 Abs. 4 BDSG
- 19 Gola/Wronka, a.a.O., Rn. 792
- 20 Brandl, a.a.O., 349, hier 351