



Mitbestimmung bei der Einführung von Desk Sharing

Zukünftige Entwicklungen im Arbeitsrecht

Die Erfahrungen und die veränderte Haltung zu Homeoffice und mobilem Arbeiten beflügeln den Bedarf an kompatiblen neuen Modellen der Zusammenarbeit im Betrieb.

Nicht immer ist der Betriebsrat begeistert, wenn es um den individuell gestalteten Arbeitsplatz der Arbeitnehmer gehen soll.

Der Beitrag gibt einen Überblick über die Praxisfragen beim Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Desk Sharing.



RA/FAArbR Dr. Andreas Schönhöft

ist tätig bei der Lufthansa Technik AG in Hamburg.

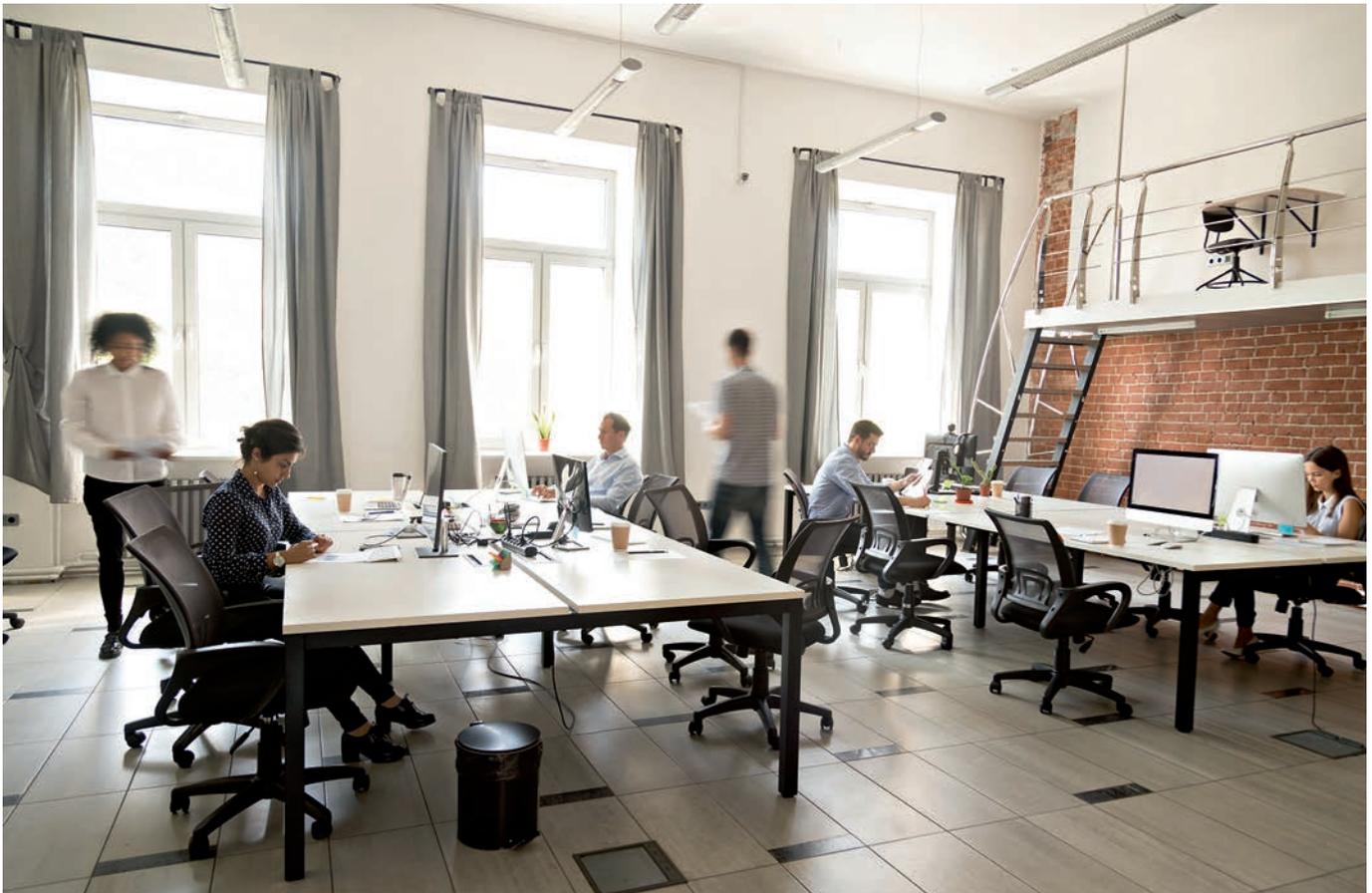


RA/FAArbR Ricardo Einfeldt

ist tätig bei der Lufthansa Technik AG in Hamburg.

Einführung

Die Zukunft der Arbeit im Rahmen der Digitalisierung ist nicht erst nach der Corona-Krise eines der aktuellen Themen in vielen Unternehmen. Homeoffice, mobiles Arbeiten, „Workation“ als Ausdruck der Auflösung von festen Arbeitsorten, standardisierten Arbeitszeiten und Organisationsstrukturen bilden zentrale Bestandteile von New Work (s. Dohrmann, ZAU 2022 S. 206). Die Erfahrungen mit Homeoffice und mobiler Arbeit während der Pandemie haben diesen Trend verstärkt. Es ist kaum vorstellbar, dass sich der Trend zu neuen Arbeitsformen, der in Zeiten von Fachkräftemangel für viele Unternehmen auch eine Frage der Arbeitgeberattraktivität ist, abflachen wird, versprechen doch diese neuen Formen der Zusammenarbeit auch Effektivitätserhöhungen und Möglichkeiten der Kostenreduzierung durch Verringerung von Büroraumflächen. Ein zentraler Punkt ist dabei das Bürokonzept und die damit verbundene Frage, ob allen Arbeitnehmern weiter ein fester Arbeitsplatz zugeordnet wird oder Arbeitsplätze geteilt werden sollen (Desk Sharing). Die wesentlichen Fragen zum Umfang der betrieblichen Mitbestimmung bei der Einführung von Desk Sharing sind noch nicht höchstrichterlich geklärt und werden oftmals nicht sauber voneinander getrennt. In vielen Unternehmen besteht insofern berechtigterweise die Sorge, dass die Einführung von Desk Sharing Streit hinsichtlich der Mitbestimmung bei den Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung, bei der Büroflächengröße oder bei Ausstattungsthemen entfachen kann. Nicht selten stehen auch Führungskräfte Desk Sharing kritisch gegenüber, bedeutet dies doch in der Regel



auch den Abschied vom individualisierten (Einzel-)Büro als Statussymbol. Der nachfolgende Beitrag soll darstellen, worauf bei der Umsetzung zu achten ist und wie sich einzelne Elemente eines Desk-Sharing-Konzepts auf die betriebliche Mitbestimmung bei der Einführung auswirken können. Zu den rechtlichen Fragen der Mitbestimmung bei Desk Sharing haben sich die Verf. bereits ausführlich in ihrem Beitrag (NZA 2022 S. 92) auseinandergesetzt, der hier in Teilen nochmals aufgegriffen werden soll.

Desk Sharing

Wenn der Arbeitgeber weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, als er Arbeitnehmer beschäftigt, geht das nicht ohne Desk Sharing. Dabei sieht Desk Sharing zunächst lediglich vor, dass Arbeitnehmer – wie der Name schon sagt – sich die vom Arbeitgeber zur Arbeit zur Verfügung gestellten Schreibtische bzw. Arbeitsplätze teilen. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, welche und wie viele Arbeitsmittel er zur Verfügung stellt (Schönhöft/Einfeldt, NZA 2022 S. 92; ArbG Düsseldorf vom 26.10.2017 – 7 BV 137/17, BeckRS 2017, 147984). Es ist Teil seiner freien Unternehmensentscheidung zu bestimmen, mit welchen und wie vielen Arbeitsmitteln er „produzieren“ will. Dies ist nach zutreffender Auffassung des ArbG Düsseldorf keine Frage der betrieblichen Ordnung, sondern stellt vielmehr die Konkretisierung der Art und Weise dar, in der die Arbeitsleistung zu erbringen ist. Zur Abgrenzung zwischen mitbestimmtem Ordnungsverhalten und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten ist auf den Schwerpunkt der Anordnung abzustellen (BAG vom 11.06.2002 – 1

ABR 46/01, DB 2002 S. 2280 = NZA 2002 S. 1299; LAG Nürnberg vom 14.12.2016 – 4 TaBV 38/16, BeckRS 2016, 131668). Soweit der Arbeitgeber die Arbeitnehmer anweist, sich täglich einen (neuen) freien Arbeitsplatz zu suchen, von dem aus sie ihre Arbeit erbringen sollen (Desk Sharing), so dient diese Anordnung gerade der Konkretisierung der Art der Erbringung der Arbeitsleistung (ArbG Düsseldorf vom 26.10.2017, a.a.O.). Es besteht kein Anspruch von Arbeitnehmern, mit konkreten, nur durch sie genutzten Betriebsmitteln ausgestattet zu werden und auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Auswahl der Arbeitsmittel. Zutreffend verweist das ArbG Düsseldorf auf die Zuordnung anderer Arbeitsgeräte durch den Arbeitgeber und dessen zweifelsfrei mitbestimmungsfreie Entscheidung, in welcher Anzahl er jedes Arbeitsgerät vorhalten will (ArbG Düsseldorf vom 26.10.2017, a.a.O.). Dementsprechend ist es auch keine Frage der Mitbestimmung, sollte Arbeitgeber an hoch frequentierten Tagen nicht ausreichend Arbeitsplätze für alle Arbeitnehmer vorhalten. Vielmehr realisiert sich in einem solchen Fall das Betriebsrisiko des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer nicht produktiv oder sogar gar nicht einsetzen zu können. Es besteht ebenso wenig ein Recht auf Anordnung von Homeoffice des Arbeitgebers (LAG Berlin-Brandenburg vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18; Preis, in: ErfK, GewO, § 106 Rn. 28a) wie ein Anspruch der Mitbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber, weitere Arbeitsplätze vorzuhalten. Dem Betriebsrat stehen aber regelmäßig vor der Einführung von Desk Sharing bzw. dem Beginn etwaiger dafür erforderlicher Umbaumaßnahmen Informations- und Beratungsrechte aus § 90 Abs. 1

Nr. 4, Abs. 2 BetrVG zu. Der Betriebsrat ist dabei rechtzeitig über die konkrete Gestaltung der räumlich-funktionalen Arbeitsplätze, wozu auch das Konzept und die Anzahl der Arbeitsplätze zählen, zu unterrichten und mit ihm hierüber zu beraten (Kania, in: ErfK, BetrVG, § 90 Rn. 5; Stück, ArbRAktuell 2018 S. 409).

Darüber hinaus ist – sofern ein solcher besteht – der Wirtschaftsausschuss gem. § 106 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 Nr. 5 BetrVG über die Einführung neuer Arbeitsmethoden – auch wenn sie nicht grundlegend sind – zu unterrichten und mit ihm hierzu zu beraten. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat bzw. Wirtschaftsausschuss umfassend und frühzeitig, d.h. vor Abschluss des Planungs- und Entscheidungsprozesses, zu unterrichten. Besteht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Streit darüber, ob die Beteiligung rechtzeitig und ordnungsgemäß war, entscheidet das ArbG hierüber im Beschlussverfahren. Eine einstweilige Unterlassungsverfügung kann der Betriebsrat nicht erwirken, da dies über den Anspruch in der Hauptsache auf Information und Beratung hinausginge (LAG Düsseldorf vom 12.01.2015 – 9 TaBV 51/14, NZA-RR 2015 S. 355; LAG Nürnberg vom 04.02.2003 – 6 (2) TaBV 39/01, NZA-RR 2003 S. 588).

Erfordert Desk Sharing gesonderte Gefährdungsbeurteilung?

Die Einführung von Desk Sharing führt nicht dazu, dass die bereitgestellten Betriebsmittel nunmehr auf eine andere Art und Weise genutzt werden, sondern lediglich dazu, dass unterschiedliche Arbeitnehmer diese nutzen. Unter Berücksichtigung dieses Leitgedankens hat das LAG Düsseldorf festgestellt, dass es für die Einführung von Desk Sharing keiner gesonderten Gefährdungsbeurteilung bedarf (LAG Düsseldorf vom 09.01.2018 – 3 TaBVGa 6/17, NZA-RR 2018 S. 368). Das LAG Düsseldorf geht bei der mit der Einführung von Desk Sharing verbundenen gemeinsamen, abwechselnden Nutzung von Betriebsmitteln nicht von einer konkreten Gefährdung der Arbeitnehmer aus (LAG Düsseldorf vom 09.01.2018, a.a.O.). Dies ist gem. höchstrichterlicher Rspr. für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV, § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG jedoch gerade erforderlich (BAG vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15, DB 2017 S. 2682 = NZA 2017 S. 1615; BAG vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15, DB 2017 S. 2297 = NZA 2017 S. 1132). Auch nach den Erfahrungen mit der Ausbreitung des COVID-19-Virus ändert sich an dieser Einschätzung nichts. Nicht jede abstrakte Gefährdung der Übertragung von Viren, u.a. durch andere Arbeitnehmer, berührt das Mitbestimmungsrecht. Vielmehr müssen dafür weitere Indizien hinzutreten, die die abstrakte Gefahr konkret werden lassen, weil z.B. bereits bestehende und ggf. mit dem Betriebsrat vereinbarte Hygiene- und Reinigungsregeln nicht ausreichen. Losgelöst davon ist jedoch selbstverständlich eine „allgemeine“ Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz durchzuführen und damit auch für den Desk-Sharing-Arbeitsplatz an sich. Dies gilt aber unabhängig davon, ob der Arbeitsplatz von einem oder mehreren Arbeitnehmern genutzt wird. Hier gelten die gleichen Regelungen wie für jeden anderen Arbeitsplatz auch. Wenn eine Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz bereits vorliegt, kann mit

der Begründung der Einführung des Desk Sharing allein keine erneute Gefährdungsbeurteilung durch den Betriebsrat verlangt werden.

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich zu wissen, dass trotz der Verpflichtung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung aus § 5 ArbSchG ein Verstoß nicht zu einem Unterlassungsanspruch des Betriebsrates auf Nichtbeschäftigung der Arbeitnehmer im Desk-Sharing-Konzept führt, da das diesbezügliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung beschränkt ist (LAG Sachsen-Anhalt vom 09.03.2010 – 6 TaBV 15/09, BeckRS 2010, 75228; ArbG Hamm vom 04.05.2020 – 2 BVGa 2/20; Lüders/Weller, BB 2016 S. 116). Ein auf die eigentliche Einführung der Maßnahme (hier Desk Sharing) gerichteter Unterlassungsanspruch würde über den Regelungszweck hinausgehen und die Regelungen der §§ 90, 91 BetrVG leerlaufen lassen (LAG Sachsen-Anhalt vom 09.03.2010, a.a.O.; LAG Nürnberg vom 04.02.2003, a.a.O.). Dem Betriebsrat verbleibt in einem solchen Fall jedoch die Möglichkeit, den Arbeitgeber im Rahmen einer Einigungsstelle zur Verhandlung über die Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung zu zwingen.

Muss der Betriebsrat der Anordnung von Desk Sharing im Rahmen von § 99 BetrVG zustimmen?

Die Auffassung, die in der mit der Anordnung von Desk Sharing einhergehenden Pflicht zur Suche eines freien Arbeitsplatzes einen Fall der Versetzung i.S.v. §§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG sieht, verkennt die Anforderungen an eine Versetzung. Eine Versetzung erfordert gem. § 95 Abs. 3 BetrVG die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs. Dies kann nach der Rspr. des BAG auch durch Veränderungen des Arbeitsablaufes erfolgen, wenn sich dadurch das Gesamtbild der bisherigen Tätigkeit so verändert, dass sie als eine „andere“ anzusehen ist (BAG vom 17.06.2008 – 1 ABR 38/07, DB 2008 S. 2771 = BeckRS 2008, 57503; BAG vom 11.12.2007 – 1 ABR 73/06, DB 2008 S. 1164 = NZA-RR 2008 S. 353). Die bloße – nicht zeitgleiche – gemeinsame Nutzung eines Arbeitsplatzes mit anderen Arbeitnehmern stellt unter Berücksichtigung der Rspr. keine wesentliche Änderung der Umstände dar, unter denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, und führt gerade nicht zu einer Veränderung des Gesamtbildes der bisherigen Tätigkeit. Das gilt bei der Einführung von Desk Sharing gleichermaßen wie bei der Umstellung von Einzelbüros auf Großraumbüros (LAG Rheinland-Pfalz vom 13.05.2020 – 7 Sa 380/19, NZA-RR 2020 S. 556). Dies gilt auch für den Umstand, dass statt eines festen Arbeitsplatzes nunmehr vor Beginn der eigentlichen Tätigkeit ein freier Arbeitsplatz erst aufzusuchen ist. Diese „Suche“ wird regelmäßig nur wenige Augenblicke in Anspruch nehmen und begründet nicht die Zuweisung eines neuen Arbeitsbereiches. Dies hat das BAG erfreulicherweise kürzlich bestätigt (BAG vom 17.11.2021 – 7 ABR 18/20, NZA 2022 S. 501).

Kann die Einführung von Desk Sharing eine Betriebsänderung darstellen?

Vorsicht sollte aber bei der flächendeckenden Einführung eines „Desk-Sharing-Konzepts“ für größere Bereiche oder einen ganzen Betrieb geboten sein, da die Größenordnung der Maßnahme, ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 111 BetrVG auslösen kann. Zu dieser Frage herrscht aktuell

**„Generell gilt: Weniger ist mehr.
Wenn man Desk Sharing gleich
für den gesamten Betrieb und
mit allen denkbaren Verhaltens-
und IT-Regelungen einführen möchte,
geht das regelmäßig nur mit
Zustimmung des Betriebsrats.
Beschränkt man sich auf
das Wesentliche, ist das anders.“**

noch die größte Rechtsunsicherheit und damit ein Risikopotenzial für eine Einigungsstelle. Bei einem Einigungsstellenerzwingungsverfahren ist der Maßstab der offensichtlich unzuständigen Einigungsstelle selten eine nicht überwindbare Hürde. Das ArbG Frankfurt/M. hat in einer der ersten veröffentlichten Entscheidungen zum Desk Sharing angenommen, dass ein umfangreicher Umbau der Büroräume zur Umsetzung von Desk Sharing eine grundlegende Änderung der Betriebsanlagen i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG und die tägliche „Suche“ nach einem freien Arbeitsplatz eine grundlegend neue Arbeitsmethode i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG darstellen kann. Das ArbG Frankfurt/M. meint dabei, dass die tägliche „Suche“ nach einem freien, unbesetzten Arbeitsplatz die Einstellung auf eine neue Arbeitsumgebung und Anpassung des Arbeitsrhythmus erfordere, die zu einer Neugestaltung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation führen könnte (ArbG Frankfurt/M. vom 08.01.2003 – 2 BVGa 587/02, BeckRS 2013, 65526). Dies hätte zu Folge, dass Verhandlungen mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich versucht werden müssten und möglicherweise sogar ein Sozialplan erforderlich wäre.

Entgegen der Entscheidung des ArbG Frankfurt/M. führt die Einführung von Desk Sharing ohne Hinzutreten weiterer Umstände aber zu keiner grundlegenden Änderung einer Betriebsanlage i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG. Das BAG hebt insoweit mit Blick auf § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG hervor, dass die Betriebsmittel, auf die sich die Änderung bezieht, im Verhältnis zu den Anlagen des gesamten Betriebs und damit für das betriebliche Gesamtgeschehen von erheblicher Bedeutung sein müssen (BAG vom 26.10.1982 – 1 ABR 11/81, DB 1983 S. 1766 = AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 10). Eine Änderung unbedeutender Betriebs-

mittel genügt nicht. Ob die Neugestaltung von Büroräumen für die Einführung von Desk Sharing für einen Betrieb wesentlich ist und eine Betriebsänderung darstellen kann, erscheint mehr als fraglich. Dies kann u.U. je nach Branche und Größe der vom Umbau betroffenen Bereiche sowie dem Hinzutreten von weiteren Veränderungen (z.B. Einführung eines IT-Buchungssystems, neuen Regelungen zur Arbeitszeit etc.) unterschiedlich zu bewerten sein. Allerdings setzen alle Tatbestände des § 111 BetrVG generell voraus, dass die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft mit sich bringen kann (BAG vom 26.10.1982, a.a.O.; BAG vom 17.08.1982 – 1 ABR 40/80 mit Anm. Richardi, DB 1983 S. 344 = AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 11). Dies dürfte letztlich dazu führen, dass man nur in Ausnahmefällen allein durch einen Umbau des Büroraums zur Einführung von Desk Sharing eine grundlegende Änderung der Betriebsanlagen annehmen kann. Hinzu kommt, dass unter Berücksichtigung der regelmäßig mit der Einführung verbundenen Modernisierung der Büroflächen und der Möglichkeit von „Homeoffice“ auch keine „kompensatorischen“ Nachteile mit dem Umbau verbunden sein werden. Die Rspr. verlangt daher richtigerweise in der Gesamtschau eine gewisse Erheblichkeit, d.h. die Maßnahme muss einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf, die Arbeitsweise oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer haben (BAG vom 18.03.2008 – 1 ABR 77/06, DB 2009 S. 126 = NZA 2008 S. 957). Allein die Tatsache, dass Arbeitnehmer sich zu Beginn der Arbeit einen freien Arbeitsplatz „suchen“ müssen, stellt für sich nicht eine Betriebsänderung in Form der Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode dar. In der Regel findet diese „Suche“ vor Aufnahme der eigent-

lichen Arbeit statt und ist in wenigen Minuten abgeschlossen. Sie wirkt sich nicht auf den Arbeitsablauf und die Arbeitsorganisation selbst aus, wie das BAG im Rahmen von §§ 99, 95 BetrVG festgestellt hat (BAG vom 17.11.2021 – 7 ABR 18/20, NZA 2022 S. 501). Eine grundlegende Änderung erfordert jedoch gerade einschneidende Auswirkungen auf den Betriebsablauf oder die Arbeitsweise der Arbeitnehmer (BAG vom 18.03.2008, a.a.O.; Fitting, BetrVG, § 111 Rn. 95). Auch diese grundlegende Änderung der Arbeitsorganisation muss in ihrer Gesamtschau von erheblicher Bedeutung für den gesamten Betriebsablauf sein. Hiervon ist bei einer kurzen, wenige Momente anhaltenden „Suche“ nach einem freien Arbeitsplatz, der weiterhin mit den gleichen Betriebsmitteln ausgestattet ist und auch sonst keine Änderungen des Arbeitsablaufs mit sich bringt, nicht auszugehen. Dies gilt zumindest dann, wenn sich die Arbeitsweise oder die zu erbringende Arbeitsleistung der Arbeitnehmer durch die Einführung von Desk Sharing nicht verändert, sondern lediglich zur Nutzung der gleichen Betriebsmittel zu unterschiedlichen Zeiten führt.

Wie bereits ausgeführt, wird man als Arbeitgeber – vor dem Hintergrund des Urteils des ArbG Frankfurt/M. – bei der Einführung genau prüfen müssen, in welchem Umfang die Einführung erfolgen soll und ob die Einführung von Desk Sharing mit grundlegenden baulichen Maßnahmen i.S.v. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG und/oder der Einführung von neuen IT-Systemen und/oder anderen Maßnahmen verbunden werden muss, die sich – in der Gesamtschau – auf die Arbeitnehmer auswirken. Aber auch bei Umbaumaßnahmen gilt mit Blick auf den Sinn und Zweck der Norm des § 111 BetrVG, dass der Umbau zu einer erheblichen Veränderung des gesamten Betriebsablaufs oder der Arbeitsweise führen muss. Dies wird man in einem § 111 BetrVG auslösenden Umfang bei einer Veränderung, die allein die Zielrichtung verfolgt, den Büroraum und Arbeitsplatz von mehreren Arbeitnehmern zu unterschiedlichen Zeiten nutzbar zu machen, kaum annehmen können. Mit Blick auf etwaige Umbaumaßnahmen wird es in der Praxis regelmäßig Schwierigkeiten bereiten, festzustellen, dass der konkrete Umbau derartig umfangreich ist, dass er die Schwelle zur grundlegenden Änderung der Betriebsanlagen überschreitet. Bei der Prüfung, ob eine Betriebsänderung vorliegt, ist wieder in einer Gesamtschau die Intensität und der Umfang der Maßnahme und damit auch die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Bei Zweifeln über den „grundlegenden“ Charakter einer Maßnahme gilt die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer als Indiz (BAG vom 22.03.2016 – 1 ABR 12/14, DB 2016 S. 1824 = NZA 2016 S. 894; BAG vom 26.10.1982, a.a.O.). Auch das ArbG Frankfurt/M. zog bei der Bewertung der Betriebsänderung durch Desk Sharing richtigerweise die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer als ein Indiz heran. Dieses Indiz für eine Betriebsänderung wird man dann in Erwägung ziehen müssen, wenn die Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht bzw. bei größeren Betrieben (>500 Arbeitnehmer) ein Anteil von mindestens 5% der Arbeitnehmer des Betriebs betroffen sind (BAG vom 28.03.2006 – 1 ABR 5/05, DB 2006 S. 1792 = NZA 2006 S. 932; LAG Hamm vom 24.02.2016 – 4 Sa 681/15, BeckRS 2016, 72220). Da es sich hierbei jedoch nur um ein Indiz handelt, führt allein die Überschreitung

der Schwellenwerte nicht dazu, dass der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich über die Einführung von Desk Sharing verhandeln muss.

In diesem Kontext spielt die Frage, ob der Betriebsrat die Umsetzung einer Betriebsänderung durch einstweilige Verfügung untersagen kann, auch eine Rolle. Die Rspr. vertritt je nach zuständigem LAG hierzu unterschiedliche Ansichten. Losgelöst davon gilt auch hier bei der Planung zu berücksichtigen, in welchem Umfang, mit welchen weiteren Änderungen oder was für Umbaumaßnahmen die Einführung von Desk Sharing umgesetzt werden soll. Ohne das Hinzu kommen weiterer Umstände dürfte allein die Anordnung von Desk Sharing zum direkten und unmittelbaren Vollzug der Einführung führen. Ist die Betriebsänderung bereits vollzogen, ist eine einstweilige Unterlassungsverfügung, die die Arbeit in Form von Desk Sharing untersagt, jedenfalls ungeeignet, den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats aus §§ 111 ff. BetrVG zu sichern (LAG Rheinland-Pfalz vom 22.03.2018 – 4 TaBV 20/17, BeckRS 2018, 17613; LAG Rheinland-Pfalz vom 13.10.2016 – 6 TaBVGa 2/16, BeckRS 2016, 74414; LAG Hamm vom 17.02.2015 – 7 TaBVGa 1/15, NZA-RR 2015 S. 247). Ob die Einführung von Desk Sharing Nachteilsausgleichsansprüche der Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG auslösen kann, erscheint mangels ausgleichsfähiger wirtschaftlicher Nachteile durch Desk Sharing zweifelhaft. Das gilt selbst für den Fall, wenn man – mit dem ArbG Frankfurt/M. – einen erhöhten Koordinierungsaufwand und Verlust des persönlich gestaltbaren Arbeitsumfeldes für die Arbeitnehmer annehmen möchte.

Clean Desk Policy

Aufgrund der mit Desk Sharing verbundenen gemeinsamen Nutzung von Arbeitsplätzen ist es notwendig, dass die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz am Ende eines Arbeitstages so verlassen, dass der nachfolgende Arbeitnehmer diesen nutzen kann. Daher gehen sog. Clean Desk Policies in aller Regel mit der Einführung von Desk Sharing einher. Eine solche Clean Desk Policy wird regelmäßig die Anordnung der Reinigung der genutzten Arbeitsplätze und das Aufräumen des Arbeitsplatzes umfassen, die als Nebenarbeit zur (Haupt-)Tätigkeit zu qualifizieren sind (Link, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 45 Rn. 36; Thüsing, in: HWK, § 611 BGB Rn. 297). Da sie für die ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsleistung (auch der anderen Arbeitnehmer) erforderlich und derart eng mit der Haupttätigkeit verknüpft sind, können sie mitbestimmungsfrei erfolgen (ArbG Düsseldorf vom 26.10.2017, a.a.O.; Grimm/Singraven, ArbRB 2019 S. 175). I.Ü. stellen Verhaltensregelungen zum Umgang mit Eigentum des Arbeitgebers, insb. den zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten Betriebseinrichtungen und -mitteln, eine mitbestimmungsfreie Konkretisierung der Arbeitspflicht dar (LAG Nürnberg vom 14.12.2016, a.a.O.; ArbG Düsseldorf vom 26.10.2017, a.a.O.). Mitbestimmungsrechte kommen aber dann infrage, wenn der Arbeitgeber konkrete Vorgaben zum Umfang und Umgang mit persönlichen Gegenständen (z.B. Höchstzahl von privaten Gegenständen oder zur Pflege privat mitgebrachter Pflanzen) auf der Arbeitsfläche aufstellt (LAG Nürnberg vom 14.12.2016, a.a.O.). Aufgrund der Wertungen der Rspr. zum Verbot des Radiohörens oder der



Nutzung von TV-Geräten und privaten Telefonen im Betrieb während der Erbringung der Arbeitsleistung (BAG vom 14.01.1986 – 1 ABR 75/83, DB 1986 S. 232, 1025 = NZA 1986 S. 435; LAG Köln vom 12.04.2006 – 7 TaBV 68/05, NZA-RR 2007 S. 80; ArbG München vom 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15, BeckRS 2015, 73302) sprechen gute Gründe dafür, dass ein vollständiges Verbot, private Gegenstände mitzubringen und während der Nutzung des Arbeitsplatzes aufzustellen, die betriebliche Ordnung berühren und damit der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen dürften. Soweit die Clean Desk Policy sich darauf beschränkt, dass der Arbeitsplatz nach der Benutzung frei zur Nutzung der anderen Arbeitnehmer hinterlassen wird, kann eine solche Policy mitbestimmungsfrei durch den Arbeitgeber eingeführt werden. Ohne das Hinzutreten weiterer Vorgaben liegt der Fokus der Anordnung auf dem Umgang mit den durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln nach Erbringung der Arbeitsleistung. Es besteht kein Grund dafür, die Nutzung eines Schreibtisches durch wechselnde Arbeitnehmer anders mitbestimmungsrechtlich zu behandeln als das im Schichtsystem selbstverständliche ordnungsgemäße Verlassen des Produktionsarbeitsplatzes zur weiteren Nutzung durch die nachfolgenden Arbeitnehmer.

Fazit

Die Einführung von Desk Sharing löst nicht immer Mitbestimmungsrechte aus, insbesondere dann nicht, wenn die Einführung nicht direkt flächendeckend im gesamten Betrieb erfolgen soll, sondern sich auf kleinere Bereiche und auf die wesentlichen Kernpunkte (Desk Sharing, Clean Desk)

beschränkt. Wenn der Arbeitgeber darüber hinaus aber – aus guten Gründen, wie z.B. zur Vervollständigung eines Gesamtkonzepts oder um Wünschen von Arbeitnehmern entgegenzukommen – weitere Regelungen wie z.B. zur betrieblichen Ordnung oder sogar IT-Tools zur Suche und Buchung eines Arbeitsplatzes einführen will, hat der Arbeitgeber zahlreiche Mitbestimmungsrechte zu beachten. Hier kann der Arbeitgeber Gefahr laufen, dass sich die Einführung von eigentlich nicht mitbestimmten Teilbereichen von Desk Sharing verzögert oder sogar zum Spielball der Verhandlungen mit dem Betriebsrat wird. Dem Trend zum Desk Sharing werden sich die Betriebspartner nicht verschließen können, da Desk Sharing regelmäßig die denklogische Konsequenz des Wunsches der Arbeitnehmer nach modernen Arbeitsmethoden, insb. Mobiler Arbeit, sein wird. Die Erfahrungen in der Pandemie haben hier sicher auch zu einem Umdenken bei vielen Betriebsräten geführt. Verschließt sich der Betriebsrat dennoch, bietet sich an, in kleinen Schritten voranzugehen und durch erste Umsetzungsbeispiele die Akzeptanz zu erhöhen. Auch muss die Einführung von Desk Sharing nicht direkt mit der – vielfach von Betriebsräten befürchteten – Reduzierung der bestehenden Arbeitsplätze verbunden sein. Gerade in Unternehmen mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen kann Desk Sharing auch bei gleichbleibender Anzahl von Arbeitsplätzen sogar dauerhaft sinnvoll sein. Nutzen bringt in diesen Fall das Desk Sharing perspektivisch nicht nur im Sinne der Modernisierung der eigenen Arbeitsweisen, sondern auch mit dem Potenzial, schwankende Beschäftigungszahlen oder sogar zukünftiges Wachstum ohne Arbeitsplatzerverweiterungen zu gestalten.