



BEM in der Pandemie

Long Covid und die Folgen

Neue Corona-ArbSchV

Worauf müssen Arbeitgeber achten? S.14

Desk Sharing

Ein Fall der Mitbestimmung? S.18

Vergütung und ESG-Kennzahlen

Anreize für Führungskräfte S.48



© Who is Danny/stock.adobe.com

Ein Fall der Mitbestimmung?

Desk Sharing

Das Desk Sharing hat seit seiner Einführung in den USA der 1990er-Jahre nichts an seiner Popularität verloren. Als Element des „Arbeiten 4.0“, zu dem heute auch Co-Working und Mobile Working gehören, ist es fester Bestandteil der Arbeitswelt unseres digitalen Zeitalters. Dabei ist Desk Sharing sowohl im Umfeld von Start-ups als auch bei mittelständischen Betrieben und Großunternehmen zu finden. Angesichts der gestiegenen Bedeutung überrascht es, dass es kaum höchstrichterliche Rechtsprechung zum Themenkomplex Desk Sharing bzw. Co-Working gibt. Dabei stellen sich hier zahlreiche rechtliche Fragen des Arbeits- und Betriebsverfassungsrechts, die z. T. strittig sind.



VIELFÄLTIGE VORTEILE

Die zunehmend digitale Arbeitswelt macht feste, durchgehende Arbeitszeiten für eine Vielzahl von Mitarbeitern in den unterschiedlichsten Wirtschaftsbereichen nicht mehr notwendig. Entsprechend ist es auch nicht erforderlich, dass für alle Mitarbeiter ständig ein fester Arbeitsplatz zur Verfügung stehen muss. Das Desk Sharing entspringt dieser Entwicklung: Die Mitarbeiter teilen sich eine geringere Anzahl von Arbeitsplätzen.

Die Vorteile für den Arbeitgeber sind vielfältig. Schätzungsweise 20 bis 30 % der Büroflächen können durch Desk Sharing eingespart werden. Das spart Mietkosten und – in der aktuellen Zeit weitaus entscheidender – Energiekosten. Die Folgen der Corona-Pandemie sowie des derzeitigen Ukraine-Krieges werden einschneidende Auswirkungen auf Wirtschaft und Unternehmen haben, insbesondere auf die laufenden Betriebskosten. Entsprechend ist mit einem weiteren Ausbau kosteneffizienterer Arbeits- und Betriebsformen zu rechnen. Allein in London – der weltweiten Hauptstadt des Co-Workings und Desk Sharings – werden etwa 1 Mio. Quadratmeter Bürofläche auf derartige Weise genutzt; in Deutschland ist Berlin Spitzenreiter in dieser Beziehung.

WAS IST DESK SHARING?

Beim Desk Sharing handelt es sich um eine Arbeitsform, bei der innerhalb eines Organisationsbereichs weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stehen als Mitarbeiter in diesem Bereich tätig sind. Dabei können bzw. müssen die Mitarbeiter, die mit Laptops, Mobiltelefon und Rollcontainer ausgestattet sind, sich zu Beginn der jeweiligen Arbeitszeit einen freien Arbeitsplatz suchen. Dies erfolgt häufig unter Verwendung entsprechender IT-

Buchungssoftware. Ohne Verwendung eines entsprechenden IT-Tools gilt das Prinzip „first come, first served“. Die Reduzierung der Einzelarbeitsplätze ist häufig begleitet von der Einführung neuer Arbeitsplatzmodule, wie z. B. Meeting Points, Open Space, Quiet Rooms, Thinktanks, Gäste-/Kundenzonen etc.

Damit dieses Konzept reibungslos funktioniert, ist es erforderlich, dass jeder Nutzer seinen Schreibtisch am Ende seiner Arbeitszeit wieder vollständig aufräumt und auf persönliche Gegenstände verzichtet oder diese anderweitig verstaut, was in sog. „Clean Desk Policies“ („aufgeräumter Arbeitsplatz“) geregelt wird.

DESK SHARING ALS PROBLEM DER MITBESTIMMUNG

Auch wenn die Entscheidung des Arbeitgebers, Desk Sharing einzuführen, nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kommen – je nach Ausgestaltung des Konzepts – bei der Umsetzung von Desk Sharing verschiedene Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte in Betracht.

1. Liegt eine Betriebsänderung vor?

Bereits die Frage, ob das Desk Sharing eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ist, gehört zu den strittigsten Fragen. Wäre dies der Fall, hätte das umfangreiche Beteiligungsrechte des Betriebsrats sowie Ausgleichsansprüche der Arbeitnehmer zur Folge.

Eine Betriebsänderung durch die Einführung des Desk Sharings könnte darin gesehen werden, dass es sich dabei um

- die Verlegung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile (§ 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG),
- eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation bzw. der Betriebsanlagen (§ 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG) oder
- die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG)

handelt.

Die vorgenannten Voraussetzungen dürften im Rahmen des Desk Sharings aber nur in den seltensten Fällen und bei Hinzutreten bestimmter weiterer Umstände vorliegen. So kann von einer Betriebsverlegung nach § 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG nur dann ausgegangen werden, wenn die Mitarbeiter zum Desk Sharing in ein komplett neues Gebäude außerhalb des ursprünglichen Betriebsgeländes umziehen. Zudem sind hier auch stets die Entfernung und die dadurch für die Mitarbeiter verursachten Arbeitswegbeschwerden in die Bewertung miteinzubeziehen. Ob die Einführung des Desk Sharings eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation bzw. der Betriebsanlagen darstellt, wird gleichfalls kontrovers diskutiert. Befürworter dieser Auffassung führen ins Feld, dass bereits der Wegfall des festen Arbeitsplatzes mit all seinen Folgen für den Arbeitnehmer eine Betriebsänderung darstellt. Auch der Umstand, dass die Schaffung von Desk-Sharing-Arbeitsplätzen regelmäßig mit Baumaßnahmen verbunden ist, wird als Beleg für eine Betriebsänderung angeführt (ArbG Frankfurt a. M., Beschl. v. 8.1.2003 – 2 BVGa 587/02).

Richtig überzeugen kann diese Argumentation aber nicht. In den Änderungen, die typischerweise mit der Einführung des Desk Sharings im Betrieb einhergehen (neue Schreibtischzuordnungen, Anpassung der Büroräumlichkeiten, Schaffung von Gemeinschaftsräumen etc.), kann zwar durchaus eine Änderung der Betriebsanlagen gesehen werden. Diese Änderung müsste jedoch nach der Rechtsprechung des BAG erheblich und nach dem Wortlaut von § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG grundlegend sein; darüber hinaus müssten diese Änderungen zudem signifikante Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer haben (BAG, Urt. v. 26.10.1982 – 1 ABR 11/81). Dies kann aber regelmäßig nur bei umfangreichen Baumaßnahmen zur Einführung des Desk Sharings angenommen werden oder bei der Etablierung vollkommen neuer Digital- und Computersysteme, die eine komplette Umstellung bzw. neue Einarbeitung der Arbeitnehmer verlangen.

Ebenfalls strittig ist, ob das Desk Sharing eine neue Arbeitsmethode i. S. v. § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG darstellt. Arbeitsmethode meint die Art und Weise, wie die menschliche Arbeit zur Erfüllung des Betriebszwecks arbeitstechnisch eingesetzt wird. Der Begriff der Arbeitsmethode umfasst dabei auch die organisatorische Gestaltung für die Erbringung der Arbeit. Gewichtige Stimmen in der rechtswissenschaftlichen Literatur zählen zu Letzterem auch die Einführung von Desk-Sharing-Modellen (so z. B. Oltmanns/Fuhlrott, NZA 2018, S. 1225 [1229]). Allerdings ist auch hier der vom Gesetz vorgegebene Bewertungsmaßstab zu beachten. Verlangt wird eine grundlegende Änderung der Arbeitsmethoden. Eine Veränderung ist dann als grundlegend anzusehen, wenn sie sich in erheblicher, d. h. wesentlicher Weise auf den Betriebsablauf auswirkt. Auch hier muss die organisatorische Neugestaltung durch die Einführung des Desk Sharings sich also signifikant auf die Arbeitsweise und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ausgewirkt haben. Das kann bei der generellen Umstellung auf Desk Sharing, ohne erhebliche Baumaßnahmen und Einführung neuer technischer Systeme, regelmäßig nicht unterstellt werden. Auch dürfte sich in den wenigsten Fällen die Arbeitsweise als solche ändern, nur weil die Arbeitnehmer ihre Arbeit nicht mehr an einem fest für sie eingerichteten Arbeitsplatz verrichten.

Eine Rolle bei der Bewertung in den o. g. Fällen spielt auch die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer. Generell wird auf die Schwellenwerte abgestellt, welche § 17 Abs. 1 KSchG vorgibt. Allerdings müssen bei größeren Betrieben – also ab 500 Arbeitnehmern – mindestens 5 % der Belegschaft von der Maßnahme betroffen sein, um von einer grundlegenden Veränderung ausgehen zu können.

2. Ist Desk Sharing eine Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne?

Dass die Einführung des Desk Sharings für die teilnehmenden Arbeitnehmer eine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach Maßgabe von § 99 BetrVG darstellt, wird nur vereinzelt vertreten.

Der Begriff der Versetzung stammt ursprünglich aus dem Beamtenrecht. Dem Arbeitsvertragsrecht ist der Begriff als solcher systematisch fremd. Mitbestimmungsrechtlich gibt § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG eine Legaldefinition als positive Begriffsbestimmung vor. Danach ist eine Versetzung die „Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist“. Arbeitsbereich in diesem Sinne ist der konkrete Arbeitsplatz und seine Beziehung zur betrieblichen Umgebung in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht.

Danach läge es nahe, die Einführung des Desk Sharings als Versetzung im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne anzusehen. Allerdings muss die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zur Folge haben, dass sich die dortige Tätigkeit inhaltlich erheblich von der früheren Aufgabe des Arbeitnehmers unterscheidet. Das Tätigkeitsprofil am neu zugewiesenen Arbeitsbereich muss – nach der Rechtsprechung des BAG – ein „anderes“ sein, um die Voraussetzungen des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfüllen zu lassen (BAG, Urt. v. 2.4.1996 – 1 AZR 743/95).

Dies dürfte beim Desk Sharing grundsätzlich selten der Fall sein, da die inhaltliche Tätigkeit i. d. R. nicht tangiert wird, sondern nur die Form der Erbringung der Arbeitsleistung. Etwas anderes gilt, wenn das Desk Sharing an einem gänzlich anderen und somit für den Arbeitnehmer neuen Arbeitsort vorgenommen wird. Letztere Konstellation wäre regelmäßig mitbestimmungspflichtig, da hier der örtliche Wechsel das entscheidende Bewertungskriterium ist.

3. Eingriff in die betriebliche Ordnung?

Die Frage, ob die Einführung des Desk Sharings einen Eingriff in die betriebliche Ordnung darstellt, ist abhängig davon, ob einzelne Aspekte als Maßnahmen gerichtet auf das betriebliche Arbeitsverhalten oder auf das betriebliche Ordnungsverhalten anzusehen sind. Nur Maßnahmen bzgl. des betrieblichen Ordnungsverhaltens sind mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Zum nicht mitbestimmungspflichtigen Arbeitsverhalten zählen alle Maßnahmen, die keinen oder einen nur untergeordneten Bezug zur betrieblichen Ordnung aufweisen, sondern sich auf die arbeitsvertragliche Leistungsverpflichtung des Arbeitnehmers beziehen.

Die zentralen Maßnahmen, die mit der Einführung des klassischen Desk Sharings verbunden sind (Bereitstellung einer geringeren Anzahl von Arbeitsplätzen, Aufforderung zur Suche/vorherigen Reservierung eines Shared Desk, Aufräumen des Shared Desk), stellen regelmäßig Maßnahmen dar, die dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten zuzuordnen sind.

Die Entscheidung des Arbeitgebers, weniger Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen als Mitarbeiter dem Betrieb angehören, berührt vornehmlich die Frage, in welcher Form und wie der Arbeitnehmer seiner vertraglichen Leistungsverpflichtung nachkommt. Die Ordnung des Betriebs berührt die Maßnahme hingegen nicht. Hier ist auch zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer bereits per se keinen Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz samt eigener Ausstattung hat.

Gleiches gilt für die Anordnung des Arbeitgebers zur Suche oder Reservierung eines Arbeitsplatzes bzw. Shared Desks. Auch eine derartige Maßnahme stellt primär nicht auf den Aufbau und die Organisation der betrieblichen Ordnung ab, sondern konkretisiert vielmehr die Art der vertragsgemäßen Leistungserbringung durch den Arbeitnehmer. Letztlich ist dies auch Ausfluss des Weisungsrechts des Arbeitgebers nach § 106 GewO, § 315 BGB.

Verwendet der Arbeitgeber für die Reservierung eines Shared Desks allerdings eine spezielle Software/ein IT-System, kann dies die Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen.

Auch die Anordnung, dass der Shared Desk am Ende der Arbeitszeit aufzuräumen ist („Clean Desk Policy“), wird teilweise dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten zugerechnet. Einige Autoren sehen darin eine Nebenpflicht zur Hauptleistungspflicht, die aufgrund dieser Nähe mitbestimmungsfrei sein soll (Schönhöft/Einfeldt, NZA 2022, S. 92 [93]; Oltmanns/Fuhlrott, a. a. O., S. 1225 [1228]).

Diese Auffassung überzeugt aber nicht. Unter Berücksichtigung der grundlegenden Differenzierung zwischen Arbeits- und Ordnungsverhalten ist eine solche Maßnahme eher dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten zuzuordnen. Denn ein unmittelbarer Bezug auf die arbeitsvertraglich geschuldete Leistungserbringung ist bei der „Clean Desk Policy“ nicht zu erkennen. Vielmehr überwiegen bei dieser Maßnahme die Komponenten, welche auf die Regelung des Verhaltens am Arbeitsplatz abzielen. Denn die Verpflichtung, den benutzten Arbeitsplatz so aufzuräumen und zu verlassen, dass der nächste Nutzer umgehend seine Arbeit an dem Arbeitsplatz aufnehmen kann, dürfte eher als Maßnahme zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen betrieblichen Ablaufs zu qualifizieren sein. Diese ist mitbestimmungspflichtig. Das hat besonders dann zu gelten, wenn der Arbeitgeber hinsichtlich der „Clean Desk Policy“ besonders strenge bzw. einschneidende Anforderungen stellt, z. B. das komplette Wegräumen jeglicher privater Gegenstände.

4. Mitbestimmungspflichtige Form der Verhaltenskontrolle?

Stellt der Arbeitgeber eine Software oder ein IT-System für das Management des Desk Sharings (Reservierung/Buchung des Arbeitsplatzes) zur Verfügung, löst das die Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aus. Denn es handelt sich unabhängig von der Intention des Arbeitgebers oder der konkreten Arbeitsweise des Software- bzw. IT-Systems um eine technische Einrichtung, die geeignet und in der Lage ist, die Anwesenheit des Arbeitnehmers an einem konkreten Arbeitsplatz festzustellen und damit auch zu überwachen. Da es nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nur auf diese objektive Geeignetheit ankommt, liegt ein mitbestimmungspflichtiger Tatbestand vor (vgl. bereits BAG, Beschl. v. 9.9.1975 – 1 ABR 20/74).

5. Maßnahme, die den Gesundheitsschutz berührt?

Auch unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes kann sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergeben, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Insbesondere die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung sind bei der Ausgestaltung des Desk Sharings zu beachten.

Mittels einer „interessanten“ Argumentation hat ein Betriebsrat in einem vor dem LAG Düsseldorf verhandelten Rechtsstreit versucht, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Bereich des Desk Sharings geltend zu machen (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 9.1.2018 – 3 TaBVGa 6/17). Demnach läge eine gesundheitsgefährdende (mitbestimmungspflichtige) Maßnahme vor, da beim Desk Sharing Computermäuse und Computertastaturen gemeinsam von den Mitarbeitern benutzt würden. Das LAG Düsseldorf lehnte diese Argumentation letztlich ab, da der Betriebsrat bereits keine konkrete Gesundheitsgefährdung belegen konnte.

Es ist aber schon zweifelhaft, ob hier der Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG überhaupt eröffnet ist. Das Mitbestimmungsrecht besteht ausschließlich im Rahmen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und hinsichtlich Maßnahmen des Arbeitgebers, welche diese gesetzlichen Vorgaben konkretisieren. Die Einführung des Desk Sharings und die mit ihr einhergehenden betrieblichen Umstellungen und Anordnungen stellen regelmäßig keine derartigen Maßnahmen dar, da sie weder dem Gesundheitsschutz noch der Unfallprävention dienen.

Zu den mitbestimmungspflichtigen Rahmenvorschriften zählt allenfalls § 5 ArbSchG, wonach der Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet ist.

Im oben erwähnten Fall wäre also zunächst im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung als Voraussetzung dieses Mitbestimmungsrechts zu klären gewesen, inwieweit das Desk Sharing vor Ort trotz Reinigungs-/Desinfektionsmaßnahmen (vgl. § 4 ArbStättV) überhaupt konkrete Gefährdungen begründet.

6. Sonstige Beteiligungsrechte

Unabhängig von den zuvor dargestellten Mitbestimmungsrechten stehen dem Betriebsrat vor Einführung des Desk Sharings bzw. noch vor dem Beginn der dafür erforderlichen Umbaumaßnahmen umfangreiche Informations-, Unterrichts- und Beratungsrechte zu.

- Der allgemeine Unterrichtsanspruch aus § 80 Abs. 2 BetrVG verlangt, dass der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten ist. Das umfasst die Zurverfügungstellung von Unterlagen, die er zur Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben braucht und zwar so frühzeitig, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben pflichtgemäß erfüllen kann.
- Außerdem ist der Betriebsrat nach § 90 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 BetrVG rechtzeitig über die Planung der Arbeitsplätze zu unterrichten und es ist mit ihm darüber zu beraten. Das betrifft die konkrete Gestaltung der Arbeitsplätze in räumlich-funktionaler Hinsicht, wozu auch Konzept und Anzahl der Arbeitsplätze gehören.

Wie bei § 80 BetrVG sind die Unterrichtungspflichten möglichst früh zu erfüllen. Dem Betriebsrat sollte also nicht erst ein finales Konzept zur Zustimmung vorgelegt werden. Denn § 90 Abs. 1 BetrVG spricht nicht von der Beteiligung des Betriebsrats hinsichtlich des Planes, sondern der Planung. Nach § 90 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein Beratungsrecht, wonach der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen hat, soweit betriebliche Ansprüche nicht entgegenstehen.

- Schließlich ist ein bestehender Wirtschaftsausschuss gemäß § 106 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 3 Nr. 5 BetrVG über die Einführung neuer Arbeitsmethoden zu unterrichten und mit ihm diesbezüglich zu beraten. Das muss ebenfalls umfassend und frühzeitig erfolgen, also noch vor Abschluss des Planungs- und Entscheidungsprozesses.

AUSGEWÄHLTE ARBEITSRECHTLICHE EINZELFRAGEN

1. Beschränktes Weisungsrecht?

Der Arbeitgeber kann nach § 106 GewO Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers im Bereich des Desk Sharings ist nicht beschränkt, denn die Organisation der Arbeit ist ein Element der unternehmerischen Freiheit, welche über Art. 12 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützt ist. Der Arbeitgeber kann seine Büroräumlichkeiten nach seinem Belieben so nutzen, wie es aus seiner Sicht erforderlich ist, um betriebliche Ziele bestmöglich verfolgen zu können. Dabei steht es ihm frei, die Büroorganisation und auch die zur Verfügung stehenden Betriebsmittel selbst auszuwählen.

Es besteht insoweit kein Anspruch eines einzelnen Arbeitnehmers auf Arbeitsmittel, die seiner alleinigen Nutzung unterliegen. Die Einführung eines Desk-Sharing-Systems ist regelmäßig weder unangemessen noch unzumutbar für den Arbeitnehmer (so auch Oltmanns/Fuhlrott, a. a. O., S. 1225 [1226]). Der Wechsel des Schreibtischs führt nicht dazu, dass Arbeitsabläufe des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden, denn die Ausübung der Arbeit ist unabhängig von einem konkret zugewiesenen Arbeitsplatz möglich.

2. Datenschutz

Bei der Einführung eines Desk-Sharing-Systems in einem Unternehmen sind insbesondere die datenschutzrechtlichen Anforderungen der DSGVO zu berücksichtigen. Sobald sich mehrere Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz teilen und auch die bereitgestellte IT-Ausstattung gemeinsam nutzen, besteht die Gefahr, dass mit personenbezogenen Daten nicht datenschutzkonform umgegangen wird. Wenn die Datenverarbeitung nicht mehr in einem gesonderten Bereich des Unternehmens stattfindet, sondern an einem von verschiedenen Personen genutzten Arbeitsplatz, steigt mithin zugleich das Risiko, dass andere Arbeitnehmer elektronische Dateien und ausgedruckte Unterlagen einsehen können. Bereits die im Rahmen des Desk Sharings gelebte „Clean Desk Policy“ führt dazu, dass sensible Dokumente in ausgedruckter Form nicht auf dem gemeinsam genutzten Schreibtisch verbleiben dürfen.

Darüber hinaus sind die besonderen Anforderungen an die Sicherheit und Integrität elektronischer Daten zu beachten. Nach der DSGVO ist der Arbeitgeber Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DSGVO und hat somit nach Art. 24 DSGVO geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass sich die Verarbeitung personenbezogener Daten nach den Vorgaben der DSGVO richtet. Der Arbeitgeber hat demnach die Pflicht, die von der DSGVO vorgegebenen Sicherheitsmaßnahmen umzusetzen, um ein adäquates Datenschutzniveau zu schaffen. Dies kann bspw. dadurch erreicht werden, dass die Arbeitnehmer über die datenschutzrechtlichen Pflichten – wie etwa das Sperren des Bildschirms oder die Verwendung eines sicheren Passworts – belehrt werden. Durch eine Sensibilisierung der Mitarbeiter können die datenschutzrechtlichen Pflichten auch im Rahmen des modernen Arbeitsmodells des Desk Sharings eingehalten werden.

FAZIT

Auch wenn die Entscheidung des Arbeitgebers, Desk Sharing einzuführen, nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, muss der Arbeitgeber bei der Einführung von Desk-Sharing-Modellen verschiedene Beteiligungsrechte des Betriebsrats beachten. Leider bestehen im Hinblick auf etwaige Beteiligungsrechte des Betriebsrats mangels höchstrichterlicher Rechtsprechung noch vielfältige ungeklärte Rechtsfragen. Hingegen wird individualrechtlich das Desk Sharing regelmäßig kein Problem darstellen, da die Zuweisung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts möglich ist.

Vor diesem Hintergrund ist planenden Arbeitgebern zu empfehlen, den vorhandenen Betriebsrat frühzeitig vor Einführung eines Desk-Sharing-Systems einzubinden und die Einzelheiten des neuen Konzepts rechtssicher in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Durch eine transparente Einbeziehung in alle Abläufe können viele Probleme bei der Umsetzung vermieden werden. Auch die Mitarbeiter sollten rechtzeitig informiert und von den Vorteilen des Systems überzeugt werden. Ein rechtzeitiges „Mitnehmen“ der Belegschaft ist regelmäßig ein entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche Umsetzung. Eine mangelhafte Informationspolitik bereits zu Beginn des Projekts bewirkt erfahrungsgemäß, dass neue Arbeitsformen als negativ betrachtet werden. Schließlich kann eine frühzeitige Einbindung auch dazu führen, differenzierte Lösungen zu finden, die von den Mitarbeitern akzeptiert werden. Schließlich sollte die Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes, des Datenschutzbeauftragten und der IT-Abteilung erfolgen. ■



Dr. Dagmar Unger-Hellmich
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Partnerin, Korn & Letzas
Rechtsanwälte PartG mbB,
Leipzig