

Zeitgemäßes Modell mit Fallstricken

Desksharing richtig umsetzen

Wenn Beschäftigte sich in Zeiten flexibler und mobiler Arbeitsmodelle Büroarbeitsplätze teilen sollen, sind zuvor wichtige rechtliche Fragen zu klären.





Beatrice Christin Hotze
Senior Associate bei Allen & Overy, München
beatrice.hotze@allenoverly.com



Dr. Felicia von Grundherr
Associate bei Allen & Overy, München
felicia.vongrundherr@allenoverly.com

Immer mehr Mitarbeitende fordern, örtlich flexibel zu arbeiten, und lehnen ein klassisches Modell von fünf Anwesenheitstagen pro Woche im Büro ab. Folglich hilft auf einem starken Markt für Bewerbende das Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen Unternehmen, qualifizierte Bewerbende zu überzeugen und bewährte Mitarbeitende an sich zu binden. Gleichzeitig können Unternehmen durch solche Modelle Büroflächen und damit Mietausgaben reduzieren. Damit gewinnen flexible Arbeitsmodelle im Unternehmen an Relevanz.

Wenn Mitarbeitende teilweise außerhalb des Büros arbeiten, sind weniger Mitarbeitende gleichzeitig im Büro anwesend als zuvor. Insofern bietet es sich an, dass nicht mehr für alle Mitarbeitenden ein eigener Schreibtisch im Büro vorgehalten wird, sondern sich mindestens zwei Mitarbeitende einen Arbeitsplatz teilen. Dieses Modell wird als Desksharing bezeichnet. Bei der Einführung von Desksharing stellen sich diverse arbeitsrechtliche Fragen.

1. Bedarf die Einführung von Desksharing der Zustimmung der Mitarbeitenden?

Mitarbeitende haben grundsätzlich – vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung – keinen Anspruch auf einen bestimmten und insbesondere nicht auf einen eigenen Arbeitsplatz. Unternehmen können daher Mitarbeitenden im Rahmen

des Weisungsrechts – auch täglich neu – einen Arbeitsplatz zuweisen. Voraussetzung ist lediglich, dass der Arbeitsplatz im individuellen Fall den Mitarbeitenden zumutbar ist, das heißt den entsprechenden Vorgaben insbesondere zum Gesundheitsschutz entspricht.

Voraussetzung von Desksharing ist auch, dass Mitarbeitende nicht ausschließlich im Büro arbeiten. Denkbar ist insofern, dass Mitarbeitende freiwillig im Homeoffice oder an einem anderen Ort arbeiten. Problematisch wird es jedoch, wenn nicht genügend Mitarbeitende bereit sind, beim Desksharing mitzumachen oder die Wünsche der Mitarbeitenden, wann diese im Büro arbeiten möchten, jedenfalls nicht insgesamt umsetzbar sind. Für Unternehmen stellt sich dann die Frage, ob Mitarbeitende (zeitweise) angewiesen werden können, außerhalb des Betriebs zu arbeiten. Die Zuweisung eines Arbeitsplatzes im Homeoffice dürfte regelmäßig nicht vom Weisungsrecht gedeckt sein.

Nach der Rechtsprechung steht der Rechtmäßigkeit einer solchen Weisung insbesondere die grundrechtlich geschützte Unverletzlichkeit der Wohnung entgegen. Ob die Zuweisung eines mobilen Arbeitsplatzes möglich ist, hängt vom Einzelfall und insbesondere davon ab, ob ein bestimmter Arbeitsort (etwa der Betrieb des Arbeitgebers in München) vertraglich vereinbart wurde. Auch haben Unternehmen zu beachten, dass Mitarbeitenden mobiles Arbeiten gegebenenfalls unzumutbar sein kann. Wohnen Mitarbeitende mit ihrer Familie auf engem Raum, und geht es nicht um das Arbeiten auf einer Dienstreise (etwa im Zug), kann von ihnen kaum verlangt werden, eine eige-

ne Bürofläche anzumieten. Gleiches gilt, wenn Mitarbeitende, etwa im Fall einer Schwerbehinderung, besondere Arbeitsplätze benötigen, die nur innerhalb des Büros zur Verfügung gestellt werden können.

Zusammenfassend lässt sich damit festhalten, dass die einseitige Einführung von Desksharing für Unternehmen meist schwierig umsetzbar ist. Ziel sollte daher sein, in einem Dialog mit den Mitarbeitenden deren Zustimmung zu erreichen.

Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, kann mobile Arbeit und damit Desksharing auch gegen den Willen der Mitarbeitenden eingeführt werden. Bei Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ist jedoch darauf zu achten, dass diese Härtefallregelungen für Mitarbeitende vorsieht, denen aufgrund persönlicher Umstände das mobile Arbeiten nicht zugemutet werden kann.

2. Welche Rolle spielt der Gesundheitsschutz?

Unternehmen haben Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass Gesundheitsgefährdungen für Mitarbeitende möglichst vermieden werden. Insofern ist zunächst eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, mit der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden ermittelt werden.

Die flexible Nutzung von Arbeitsplätzen führt oft dazu, dass Arbeitsmittel (etwa PC, Maus, Tastatur, Headset) von mehreren Personen verwendet werden. Unternehmen müssen dann sicherstellen, dass nicht nur die Büros, sondern auch die gemeinschaftlich genutzten Arbeitsmittel regelmäßig

gereinigt werden. Im Regelfall können Unternehmen von Mitarbeitenden nicht verlangen, dass diese die Reinigung der Arbeitsmittel selbst vornehmen, da diese Tätigkeiten zumeist nicht zu den arbeitsvertraglichen Aufgaben der Mitarbeitenden gehören.

Da Unternehmen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen auch ergonomische Gesichtspunkte zu berücksichtigen haben, ist bei einer Nutzung eines Büroarbeitsplatzes durch mehrere Mitarbeitende darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze auf die verschiedenen Mitarbeitenden angepasst werden können, das heißt etwa Bürostühle leicht verstellbar sind. Sollen Mitarbeitende diese Anpassungen selbst vor Arbeitsbeginn vornehmen, ist diese Zeit zu vergüten, und die Mitarbeitenden sind entsprechend zu schulen.

Desksharing kann zudem psychische Belastungen für Mitarbeitende verursachen. Diese muss das Unternehmen – wenn möglich – abmildern. Solche Belastungen können insbesondere dann entstehen, wenn eine Vergabe der Arbeitsplätze nach dem „First come, first serve“-Prinzip erfolgt. Hierdurch kann Stress erzeugt werden, möglichst frühzeitig eine Anmeldung vorzunehmen, um besonders begehrte Arbeitsplätze zu erhalten. Hier gilt es, gemeinsam mit den Mitarbeitenden Lösungen zu entwickeln. So kann etwa bei Mehrfachbelegung eines Arbeitsplatzes das Los über die Zuteilung entscheiden, oder besonders begehrte Arbeitsplätze können einer eigenen Kategorie zugeordnet werden, auf deren Zuteilung Mitarbeitende beispielsweise an einem Tag je Woche zwingend Anspruch haben.

3. Welche Rolle spielt der Datenschutz?

Datenschutzrechtlich müssen Unternehmen gewährleisten, dass personenbezogene Daten nur denjenigen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen, die diese Daten zu einem legitimen Zweck nutzen. Es ist sicherzustellen, dass Mitarbeitende betriebliche Unterlagen nach Dienstschluss nicht auf dem Schreibtisch, den am nächsten Tag andere Mitarbeitende nutzen, belassen. Es sind daher Orte im Betrieb auszuweisen, an denen Mitarbeitende dienstliche Unterlagen lagern können. So können etwa Boxen oder Rollkoffer zur Verfügung gestellt werden, in denen Mitarbeitende nach Dienstschluss aktuell benötigte Arbeitsunterlagen (etwa temporäre Ausdrucke digitaler Akten) lagern können. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass diese Arbeitsunterlagen, wenn sie durch Mitarbeitende nicht mehr genutzt werden, vernichtet oder an den dauerhaften Lagerort verbracht werden. Da es sich um dienstliche Unterlagen handelt, dürfen Unternehmen selbst den Zugriff auf diese Unterlagen nicht verlieren, was etwa bei einer Langzeiterkrankung Mitarbeitender relevant werden kann.

Sind einzelne Mitarbeitende mit besonders sensiblen Daten befasst – wie etwa Mitarbeitende der Personalabteilung oder der Lohnbuchhaltung –, muss sichergestellt werden, dass diese sensiblen Daten nicht an Unbefugte gelangen. Gleiches gilt im Hinblick auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Befinden sich mehrere Arbeitsplätze in einem Büro, können sensible Daten etwa dadurch geschützt werden, dass das betreffende Büro Mitarbeitenden einer bestimmten Abteilung oder eines bestimmten Bereichs vorbehalten bleibt.

4. Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser bei zahlreichen Aspekten des Desksharings zu beteiligen: So hat der Betriebsrat bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und beim Gesundheitsschutz mitzubestimmen; auch kann die mitbestimmungspflichtige Ordnung des Betriebs betroffen sein, etwa wenn es um die Lagerung privater Gegenstände geht; zuletzt kann ein Buchungstool je nach Ausgestaltung als eine an sich zur Leistungskontrolle geeignete technische Einrichtung anzusehen sein, bei deren Einführung und Nutzung ebenso ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

Die Einführung von Desksharing kann je nach konkreter Ausgestaltung auch eine Betriebsänderung darstellen, da es im Einzelfall zu einer grundlegenden Änderung der Betriebsanlagen oder der Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode kommen kann. Liegt eine solche Betriebsänderung vor, ist mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich zumindest zu versuchen und – soweit Nachteile für Mitarbeitende denkbar sind – ein Sozialplan abzuschließen.

5. Was ist sonst noch zu bedenken?

In vielen Betrieben ist es üblich, bestimmte private Gegenstände im Büro zu lagern (etwa eine Krawatte bei unerwartetem Kundenkontakt). Wird Desksharing eingeführt, können Unternehmen dies entweder für die Zukunft untersagen oder aber bestimmte Flächen für eine solche Lagerung ausweisen. Soll derselbe Ort zur Lagerung von dienstlichen und privaten Gegenständen genutzt werden, empfiehlt es sich, Mitar-



beitende anzuweisen, eine eindeutige Kennzeichnung vorzunehmen, wo sich private Gegenstände befinden. Durch die eindeutige Trennung kann sichergestellt werden, dass Datenschutzgesichtspunkte dem Unternehmen den Zugriff auf dienstliche Unterlagen nicht erschweren.

Wird eine elektronische Lösung zur Verteilung der Arbeitsplätze gewählt, muss der entsprechende Zugriff aller Mitarbeitenden gewährleistet sein. Die Nutzung einer App kann nur angeordnet werden, wenn die Mitarbeitenden über ein Diensthandy verfügen. Anderenfalls kann dies nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Soll die Buchung des Arbeitsplatzes im Internet erfolgen, muss dies (etwa am Firmenlaptop) während der Arbeitszeit ermöglicht werden.

Erfolgt die Zuweisung der Arbeitsplätze einseitig durch den Arbeitgeber, empfiehlt es sich, ein Eskalationssystem für die Mitarbeitenden vorzusehen. Dieses sollte eine Kontaktperson nennen, an welche sich die Mitarbeitenden wenden können, wenn aufgrund persönlicher Umstände mobile Arbeit an diesem Tag nicht möglich ist oder an einem Tag ein bestimmter Arbeitsplatz (weniger Lärmbelästigung, mehr Licht) benötigt wird.

Fazit

Mit der Einführung von Desksharing reagieren Unternehmen auf den Wunsch Mitarbeitender und Bewerbender, vermehrt außerhalb des Büros zu arbeiten. Ohne eine Mitwirkung Mitarbeitender kommt die Einführung eines solchen Modells zumeist jedoch nur mittels Betriebsvereinbarung in Betracht. Besteht ein Betriebsrat, kommen diesem weitreichende Mitbestimmungsrechte hinsichtlich des Desksharings zu. In jedem Fall müssen Unternehmen beim Desksharing noch stärker als sonst den Anforderungen des Gesundheitsschutzes und des Datenschutzes Rechnung tragen. ●

Behördlich angeordnete Quarantäne während des Urlaubs

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet, um die Frage klären zu lassen, ob aus dem Unionsrecht die Verpflichtung des Arbeitgebers abzuleiten ist, einem Arbeitnehmer bezahlten Erholungsurlaub nachzugewähren, der zwar während des Urlaubs selbst nicht erkrankt ist, in dieser Zeit aber eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne einzuhalten hatte.

Der Kläger ist seit 1993 bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt. Auf seinen Antrag bewilligte ihm die Beklagte acht Tage Erholungsurlaub für die Zeit vom 12.10.2020 bis 21.10.2020. Mit Bescheid vom 14.10.2020 ordnete die Stadt Hagen die Absonderung des Klägers in häusliche Quarantäne für die Zeit vom 9.10.2020 bis 21.10.2020 an, weil er zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person Kontakt hatte. Für die Zeit der Quarantäne war es dem Kläger untersagt, seine Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamts zu verlassen und Besuch von haushaltsfremden Personen zu empfangen. Die Beklagte belastete das Urlaubskonto des Klägers mit acht Tagen und zahlte ihm das Urlaubsentgelt.

Der Kläger hat die auf Wiedergutschrift der Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto gerichtete Klage darauf gestützt, es sei ihm nicht möglich gewesen, seinen Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Der Arbeitgeber müsse ihm deshalb entsprechend § 9 BUrlG, dem zufolge ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen, nachgewähren.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung gefolgt und hat der Klage stattgegeben. Für den Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts ist es entscheidungserheblich, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn vom Arbeitnehmer beantragter und vom Arbeitgeber bewilligter Jahresurlaub, der sich mit einer nach Urlaubsbewilligung durch die zuständige Behörde angeordneten häuslichen Quarantäne zeitlich überschneidet, nach nationalem Recht nicht nachzugewähren ist, weil der betroffene Arbeitnehmer selbst nicht krank war (BAG-Beschluss vom 16.8.2022, 9 AZR 76/22 (A)).