

## Neues aus der Rechtsprechung

### Desk Sharing – Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

*In Zeiten von Homeoffice und Remote Work wollen viele Arbeitgeber ihre Büroräume effizienter nutzen und führen deshalb moderne Arbeitsplatzkonzepte ein. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie der Betriebsrat bei der Einführung solcher Konzepte zu beteiligen ist. Das LAG Baden-Württemberg (Az. 21 TaBV 7/24) entschied nun über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einführung von „Desk Sharing“ und „Clean Desk Policies“.*

#### Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle, deren Regelungsgegenstand die Einführung eines Systems zum sogenannten „Desk Sharing“ und damit verbunden dem „Clean Desk“ sein soll. Beim Desk Sharing werden fest zugewiesene Arbeitsplätze im Unternehmen durch flexible Arbeitsplätze ersetzt, die allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Durch eine Clean Desk Policy werden die Mitarbeiter dazu angehalten, ihren Arbeitsplatz nach Arbeitsende aufgeräumt und sauber zu hinterlassen.

Die Arbeitgeberin möchte die Nutzungsflächen der Büroräume umdefinieren und umgestalten. Dafür wurde ein Konzept in einer Präsentation niedergelegt, das dem Betriebsrat im Oktober 2023 zur Kenntnis gebracht wurde. Bisher gab es bereits Großraumbüros, in denen die Arbeitsplätze jedoch fest zugeordnet waren. Zumindest teilweise waren zwischen den Arbeitsplätzen Trennwände vorhanden. Eine Gefährdungsbeurteilung für die neuen Arbeitsplätze existiert bisher nicht. Ein Buchungstool ist für das Desk Sharing nicht vorgesehen.

Der Betriebsrat verlangt die Einsetzung einer Einigungsstelle insbesondere im Hinblick auf das Desk Sharing und die Clean Desk Policy.

#### Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Baden-Württemberg entschied, die Einigungsstelle (nur) für zwei Teilbereiche einzusetzen, weil diesbezüglich das Bestehen

eines Mitbestimmungsrechtes nicht offensichtlich ausgeschlossen werden könne. Die Einführung von Desk Sharing und einer Clean Desk Policy sei jedoch nicht als Ganzes mitbestimmungspflichtig. Es handele sich im Grundsatz um die Regelung mitbestimmungsfreien Arbeitsverhaltens und nicht mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhaltens.

Entscheidend für Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei, ob das Ordnungs- oder das Arbeitsverhalten betroffen ist. Mitbestimmungsrechte existieren dann, wenn das Ordnungsverhalten berührt ist. Das sei der Fall, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt. Die Mitbestimmung solle gewährleisten, dass die Arbeitnehmer gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden. Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten betreffen, also solche mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert wird, seien hingegen nicht mitbestimmungspflichtig.

Ein Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle könne jedoch nur dann zurückgewiesen werden, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt. Sofern nicht sofort erkennbar ist, ob Mitbestimmungsrechte vorliegen, sei dem Antrag stattzugeben. Ob es tatsächlich besteht, sei sodann von der Einigungsstelle genauer zu prüfen.

Zum einen gelte dies für die „Ordnung hinsichtlich von den Arbeitnehmern eingebrachter persönlicher Gegenstände“. Selbst, wenn man die Frage des Freiräumens des Arbeitsbereiches und die der Unterbringung der aus dem Arbeitsbereich entfernten privaten Gegenstände als eine einheitliche Weisung betrachte, könne der Schwerpunkt nicht sofort bei der Steuerung des Arbeitsverhaltens verortet werden. Es sei nicht ausgeschlossen, dass es der Arbeitgeberin um eine darüberhinausgehende Ordnung bzw. vielmehr um die Beseitigung einer Unordnung gehe, die laut LAG typischerweise mindestens im selben Maße durch private wie durch betriebliche Gegenstände am Arbeitsplatz verursacht wird.

Der zweite Bereich, in dem es nicht offensichtlich ausgeschlossen ist, dass das Konzept auf Ordnungsverhalten zielt, sei die „Ordnung hinsichtlich des Verhaltens auf Flächen mit sogenannten überlagern-

den Nutzungen“. Die Arbeitgeberin plant die Bürofläche in die Nutzungsbereiche *Ankommen, Arbeiten, Community und Austausch* zu gliedern. Die Übergänge dieser Bereiche sind in der Regel fließend, wobei die Bereiche in ihrer Ausgestaltung jedoch unterscheid- und erkennbar bleiben sollen. In der vorgelegten Präsentation heißt es im Begleittext zu einem Foto einer größeren Küche mit Tischen und Stühlen, dass dieser Bereich auch für „Spontanmeetings“ genutzt werden könne. Hier sei nicht ausgeschlossen, dass die Ordnung des Betriebes insoweit gesteuert werde, dass primär zu Pausenzwecken bereitgestellte Räume auch für das Arbeiten bestimmt seien und zum dortigen spontanen Arbeiten ermuntern würde.

Weitere Mitbestimmungsrechte kämen nicht in Betracht. Einem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG stehe entgegen, dass mit der Einführung des Desk Sharings im vorliegenden Betrieb kein Buchungstool eingeführt werden soll. Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kämen trotz fehlender Gefährdungsbeurteilung nicht in Betracht, weil die Einführung des Desk Sharings allein nicht zu einer konkreten Gefährdung der Arbeitnehmer führe.

### **Praxishinweis**

Arbeitgeber, die ein bestehendes Bürokonzept verändern wollen, sollten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Auge behalten. Und dies auch dann, wenn keine überwachungsgeeigneten Tools genutzt werden. Insbesondere bei der Einführung von flexiblen Arbeitsplatzmodellen können neben den weisungsrelevanten Komponenten auch ordnungsrelevante Bestandteile enthalten sein, die zumindest teilweise Mitbestimmungsrechte auslösen.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)