



Flexibel und entgrenzt? New Work muss gute Arbeit sein

Schöneberger Forum Berlin 18./19.11.25



**Dokumentation zum Forumsbeitrag von RAin Katrin Augsten in den beiden
Forendurchläufen am 18. und 19. 11. 2025**

Inhaltsverzeichnis

Grundlage.....	4
Zusammenstellung der in Frage kommenden Regelungen nach BPersVG geordnet nach den DGUV-Empfehlungen.....	4
1. Arbeitsorganisation.....	4
2. Arbeitsumgebung.....	6
3. Arbeitsmittel.....	7
4. Soziale Beziehungen.....	8
5. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	9
6. Querschnittsthemen.....	9
Dienst-/Betriebsvereinbarung zum Desksharing.....	11
mögliche Punkte.....	11
Beispiel aus der Praxis.....	12
Rechte nach BPersVG in Bezug auf Homeoffice und DeskSharing.....	15
1) Zuständigkeit allgemein.....	15
Voraussetzung: Personalrat muss zuständig sein.....	15
Thema "Homeoffice".....	16
§ 62 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG – Überwachung von Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen.....	16
§ 66 Abs. 1 BPersVG – Recht auf Information und Unterlagen, inkl. personenbezogener Daten.....	16
2) Billigkeitskontrolle / freie Entfaltung Persönlichkeit.....	16
§ 2 Abs. 4 BPersVG – Gewährleistung von Recht und Billigkeit.....	16
3) Auskunftspersonen / Sachverständige einbinden.....	17
Themenstellungen sind komplex.....	17
4) Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter.....	17
§ 80 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG.....	17
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	18
Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte.....	18
Unterrichtungspflicht (§ 66 Abs. 1 BPersVG).....	22
Verzahnung.....	23
Zusammenarbeit mit anderen Stellen (§ 68 BPersVG).....	23
Mitbestimmung am Beispiel Hygieneregeln.....	24
6) Arbeitszeit.....	25
Verschiedene Arbeitszeitbegriffe.....	25
Grundsatz der Mitbestimmung.....	25
Anwendung im Desksharing – Mitbestimmung Arbeitszeit.....	26
Erfassungsfragen ggf. auch Schnittstellen zu.....	26
Dienstreisen und Wegezeiten.....	27
7) Leistungs- und Verhaltenskontrolle.....	28
Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen (§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG).....	28
8) Entlohnungsgrundsätze / leistungsbezogenes Entgelt.....	29
Rechtsgrundlage.....	29
Inhalt der Mitbestimmung.....	29
Bezug zu Desksharing.....	29
9) Ordnung und Verhalten.....	30
Rechtsgrundlage.....	30

Inhalt der Mitbestimmung.....	30
10) (Weiter-)Bildung und Qualifizierung.....	32
Rechtsgrundlagen.....	32
Bezug Desksharing.....	32
Infos zur Referentin:.....	33
Katrin Augsten.....	33
Fachanwältin für Arbeitsrecht Rechtsanwältin für Erbrecht Mediatorin (zertifiziert OTH Regensburg).....	33
weitere Seminare mit mir.....	33
meine Bücher im Bund-Verlag.....	33
Mobile Arbeit - Desksharing - Homeoffice: Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte.....	33
Kommentar zum Urlaubsrecht.....	33
Hinweise und Tipps.....	34
weitere Hinweise und Tipps.....	34

Grundlage

Hinweis:

Im folgenden wird Bezug genommen auf die Ergebnisse der DGVU

[Desk-Sharing: Ergebnisse einer Befragung](#) zu psychischer Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen

und vor allem auf die Handlungsempfehlungen – dargestellt im

[CHECK-UP Desk-Sharing](#): Gestaltungsempfehlungen für die Einführung und Umsetzung in einer Organisation

Es wird dringend geraten, sich diese Unterlagen bzw. die Präsentation von Franziska Grellert intensiv anzusehen, bevor die damit zusammenhängenden rechtlichen Möglichkeiten des Personalrats in den Blick genommen werden.

Zusammenstellung der in Frage kommenden Regelungen nach BPersVG geordnet nach den DGVU-Empfehlungen

1. Arbeitsorganisation

Organisationsteam

- Mittelbar / flankierend
 - Zusammenarbeit mit anderen Stellen (§ 68 BPersVG)
[21_MBR_PR_BPersVG_DS.mm%23ID_1876748935](#)
 - § 66 BPersVG – Unterrichtung/Unterlagen
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_66.html
- konkret
 - § 80 Abs. 1 Nr. 20 BPersVG – Einführung neuer Arbeitsmethoden
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
 - § 87 Abs. 2 / 3 BPersVG – grundlegende Änderungen von Verfahren/Abläufen
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_87.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Ordnung/Verhalten (Regelset)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Arbeitsplatzgestaltung (erst bei konkreter Umsetzung)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
- Hinweis: Projekt-/Lenkungskreis selbst ist organisatorisch; Mitbestimmung greift über Methode/Regelsetzung/Verfahrensänderungen.

Gefährdungsbeurteilung

konkret

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 5 ArbSchG – Gefährdungsbeurteilung

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/__5.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Ergonomie/Arbeitsplatzgestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

Mittelbar / flankierend

§ 66 BPersVG – Unterrichtung/Unterlagen (einschl. erforderlicher personenbezogener Daten)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__66.html

§ 68 BPersVG – Zusammenarbeit/Begehungen/Berichte

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__68.html

ArbStättV § 2 Abs. 6 & Anhang 6 – Bildschirmarbeitsplätze

https://www.gesetze-im-internet.de/arbstdttv_2004/__2.html

ArbStättV Anhang 6 – Konkretisierung

https://www.gesetze-im-internet.de/arbstdttv_2004/anhang.html

Hinweis: Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung für PRe wegen Rspr. BVerwG problematisch

[21_MBR_PR_BPersVG_DS.mm%23ID_625271495](https://www.gesetze-im-internet.de/21_MBR_PR_BPersVG_DS.mm%23ID_625271495)

Umbau Räumlichkeiten

konkret

§ 87 BPersVG – Neu-, Um-, Erweiterungsbauten

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__87.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Arbeitsplatz-/Flächengestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Gesundheitsschutz (z. B. Lärm, Klima)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

Mittelbar / flankierend

ArbStättV § 3a/ASR – Stand der Technik

https://www.gesetze-im-internet.de/arbstdttv_2004/__3a.html

Pilotprojekte & Unterweisungen

konkret

§ 80 Abs. 1 Nr. 20 BPersVG – neue Arbeitsmethoden

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG – Fort-/Weiterbildung (Planung)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 78 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG – Auswahl der Teilnehmenden

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__78.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Unterweisungen als Schutzmaßnahme

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 12 ArbSchG – Unterweisung

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/__12.html

Reservierungssysteme & Regeln (Buchungstools, Clean-Desk)

konkret

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG – Arbeitszeit (Such-/Buchungszeiten)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Ordnung/Verhalten (soweit nicht Arbeitsanweisungen)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG – technische Einrichtungen (Monitoring/Logs)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Arbeitsplatzgestaltung (wenn Tool Vorgaben zur Fläche determiniert)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

Mittelbar / flankierend

§ 66 BPersVG – Unterrichtung/Unterlagen (System-/Auswertungsdokumente)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_66.html

2. Arbeitsumgebung

● Sauberkeit & Hygiene

○ konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Hygienemaßnahmen/Desinfektion

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Clean-Desk-/Übergaberegeln

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Ausstattung (Spender, Materialien)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

● Klima, Belüftung, Beleuchtung

○ konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Arbeitsplatzgestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Schutzmaßnahmen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

○ Mittelbar / flankierend

- ArbStättV/ASR (A3.5, A3.6, A3.4) – Temperatur, Lüftung, Beleuchtung

https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/_3a.html

- § 87 BPersVG – bauliche Änderungen (Klimatechnik etc.)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_87.html

● Vielfalt Arbeitsbereiche (Silent, Kollaboration, Rückzug)

○ konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Zonierung/Gestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 19 BPersVG – Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung/Arbeitsablauf

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- § 87 BPersVG – Um-/Neubauten

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__87.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Nutzungsregeln (Silent-Zonen etc.)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- Lärmschutzkonzepte

- konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Schutzmaßnahmen (Lärm)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – baulich-räumliche Gestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- Mittelbar / flankierend

- § 87 BPersVG – bauliche Lärmschutzmaßnahmen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__87.html

3. Arbeitsmittel

- Ergonomische Möbel (Tische, Stühle, Monitore)

- konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Arbeitsplatzgestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Gesundheitsschutz (Ergonomie)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- ArbStättV Anhang 6 – Bildschirmarbeitsplätze

https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/anhang.html

- Technische Ausstattung (Docking, Bildschirme, Headsets)

- konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Gestaltung/Standardisierung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Gesundheitsschutz

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- ArbStättV Anhang 6 – Bildschirmarbeitsplätze

https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/anhang.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG – technische Einrichtungen (Auswertung möglich?)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- Aufbewahrung (Locker, Rollcontainer, Headsets)

- konkret

- § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Ordnungs-/Aufbewahrungsregeln

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Bereitstellung/Standorte

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG – Arbeitszeit
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
- Digitalisierung fördern (Cloud, Kollaborationstools, BYOD)
 - konkret
 - § 80 Abs. 1 Nr. 20 BPersVG – neue Arbeitsmethoden
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG – technische Einrichtungen (Überwachungseignung)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Ordnungs-/Aufbewahrungsregeln
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG – Beurteilungsgrundsätze (sofern Tooldaten genutzt werden)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - Mittelbar / flankierend
 - § 66 BPersVG – Unterrichtung/Dokumentation/DS-Folgenabschätzung
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__66.html

4. Soziale Beziehungen

Teamgefühl fördern / teamübergreifender Austausch

- konkret
 - § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Gestaltung von Teamflächen
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 20 BPersVG – neue Formen der Zusammenarbeit
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
- Mittelbar / flankierend
 - § 87 BPersVG – bauliche Änderungen
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__87.html

Rücksichtnahme & Regeln (Etikette, Clean Desk)

konkret

§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Ordnung/Verhalten
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

Führungskräfte als Vorbilder (Schulung/Unterweisung)

- konkret
 - § 80 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG – Fortbildungsplanung
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Unterweisungen
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
 - § 12 ArbSchG – Unterweisungspflicht

5. Rechtliche Rahmenbedingungen

ArbStättV & ASR (Büro)

konkret

§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Gestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Gesundheitsschutz

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 87 BPersVG – bauliche/verfahrenstechnische Änderungen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__87.html

Hinweis: Mindeststandards sind einzuhalten; Erhöhung des Standards nur innerhalb vorhandener Spielräume oder freiwillig verhandelbar.

§ 3a ArbStättV – Stand der Technik / Regeln

https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/__3a.html

ArbStättV Anhang 6 – Bildschirmarbeitsplätze

https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/anhang.html

DGUV-Regel 115-401 (Branche Büro)

konkret

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG – Bezugnahme auf DGUV als Maßstab

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG – Umsetzung in Gestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

Hinweis:

DGUV als Konkretisierung anerkannter Regeln; dient der Ableitung konkreter Maßnahmen

6. Querschnittsthemen

Zuständigkeit & Stufenvertretung

§ 4 BPersVG – Zuständigkeit (örtlich/Stufe)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__4.html

§ 46 Abs. 1 BPersVG – Sachverständige/Kosten

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__46.html

§ 66 BPersVG – Unterrichtung/Unterlagen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__66.html

§ 62 BPersVG – Allgemeine Aufgaben (Kontrolle/Schutzgesetze)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__62.html

Zusammenarbeit Arbeitsschutz

§ 68 BPersVG – Begehungen/Unfalluntersuchungen/Berichte

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_68.html

§ 21 Abs. 5 ArbSchG – Zuständigkeit Bundesbehörden

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_21.html

§ 22 SGB VII – Sicherheitsbeauftragte

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/_22.html

§ 5 ASiG – Fachkräfte für Arbeitssicherheit

https://www.gesetze-im-internet.de/asig/_5.html

§ 78 Abs. 1 Nr. 14 BPersVG – Bestellung Betriebsarzt/SiFa

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_78.html

Arbeitszeit (Desksharing-Bezug)

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG – Beginn/Ende/Pausen/Verteilung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 66 BPersVG – Unterrichtung (Erfassungen)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_66.html

Hinweis: Such-/Rüstzeiten, Wege im Gebäude, Buchungsvorgänge als mitbestimmte Arbeitszeitlege; ggf. Vergütungsgrundsätze regeln.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG – technische Einrichtungen (Überwachung)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG – Beurteilungsgrundsätze (wenn Daten genutzt werden)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG – Ordnung/Verhalten

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

§ 66 BPersVG – Auskunft/Unterlagen (inkl. personenbezogener Daten, soweit erforderlich)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_66.html

Dienst-/Betriebsvereinbarung zum Desksharing

mögliche Punkte

- Präambel
- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Organisation & Planung
- § 4 Arbeitsplätze & Arbeitsumgebung
- § 5 Arbeitsmittel
- § 6 Nutzungsregeln
- § 7 Arbeitszeit & Anwesenheit
- § 8 Beteiligung der Beschäftigten
- § 9 Soziale Beziehungen & Zusammenarbeit
- § 10 Datenschutz & IT-Sicherheit
- § 11 Evaluation & Anpassung
- § 12 Schlussbestimmungen

Beispiel aus der Praxis

Hinweis: Das Beispiel betrifft einen Fall aus der Betriebsverfassung, in dem – was auch nach BetrVG nicht zwingend der Fall sein muss – die Veränderungen so gravierend waren, dass nach Ansicht der Betriebsparteien wegen der damit verbundenen Betriebsänderung ein Interessenausgleich verhandelt werden musste. Für andere Fallkonstellationen oder andere Rechtsgrundlagen (z.B. BPersVG) ist das Praxisbeispiel daher kein Muster, sondern dient Informations- und zum Teil Inspirationszwecken.

- Gemeinschaftsbetrieb aus dem Orga-Bereich IG Metall
 - Interessenausgleich zur Einführung Desksharing mit sog. Neighbourhoods
 - Präambel
 - Einführung Desksharing mit Neighbourhoods
 - Ziele: Flächenwirtschaftlichkeit, attraktives Arbeitsumfeld, Identifikation stärken
 - Sicherstellung: Arbeitsplatzverfügbarkeit, gesundes Umfeld, Privatsphäre
 - Flexibilität bei steigender Beschäftigtenzahl
 - I. Geltungsbereich
 - Alle Beschäftigten inkl. Azubis, Praktikanten, Leiharbeitnehmer, Delegates, Doktoranden, Diplomanden, Werkstudenten
 - Nicht für leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG
 - Regelt die Einführung von Desksharing
 - II. Einführung von Desksharing
 - 1. Flächennutzungskonzept
 - Aufteilung in Neighbourhoods (max. 45 Plätze, keine Abteilungsaufteilung über mehrere Neighbourhoods)
 - Keine Inselbereiche, klare Abgrenzung
 - Initiale Zuordnung in Anlage 1
 - Änderungen nur nach Beratung/Vereinbarung mit BR
 - 2. Desksharing
 - Flexible Nutzung, keine festen Arbeitsplätze (Ausnahmen geregelt)
 - Share Ratio definiert Verhältnis Plätze/Mitarbeiter
 - Ziel: 85% Auslastung, Gesamt-Share-Ratio 44%
 - Anpassung bei Absenkung <43% oder erheblichen Änderungen
 - Flächen für Büro/Technik min. 5 Jahre nicht verkleinern
 - Evaluation nach 6 Monaten (Auslastung, Belastungen, Gefährdungsbeurteilung)
 - 3. Ausnahmen vom Desksharing
 - 3.1 Feste Arbeitsplätze für Schwerbehinderte, gesundheitliche Gründe, Tätigkeitsbezogene Gründe, Mitarbeiter mit 5 Bürotagen/Woche
 - Regel: Anwesenheit <80% → Gespräch, Frist, evtl. Wegfall Anspruch
 - Temporäre Zuweisung bei Urlaub/Krankheit
 - 3.2 Funktionsbezogene Arbeitsplätze (Installationen, Labore, besondere Ausstattung)
 - 4. Ausstattung der Arbeitsplätze
 - Einhaltung ASR / DGUV 215-410

- Minimalsausstattung: Flachbildschirm, Notebook, Tastatur, Maus, Headset, ggf. Hard Phone
- Höhenverstellbare Tische und Stühle, Sichtschutz, Trennwände
- Teamablagen, persönliche Locker
- Anpassungen bei besonderen Anforderungen
- 5. Gestaltung der Büroflächen
 - Beratung BR/BL zu Umbauten, Möblierungs- und Flächenplänen
 - Ergebnisse in Anlagen 2-7 dokumentiert
- 6. Eckpunkte künftige Anpassungen
 - Max. 10 zusätzliche Schreibtische möglich
 - Umwandlung neuer Büroflächen nur nach Beratung
 - Grundkonzept bleibt: Schreibtischgruppen, Mittelzone mit Think Tanks etc.
 - Besprechungsräume bleiben erhalten
- 7. Umsetzung
 - Inkrafttreten mit Unterzeichnung
 - Schrittweise Einführung, Umbauphase mit Interimsumzügen, Übergangsregelungen
 - Gefährdungsbeurteilungen: physisch abgeschlossen, psychisch stufenweise
- III. Schlussbestimmungen
 - Inkrafttreten mit Unterzeichnung und Veröffentlichung
 - Interessenausgleich gem. §§ 111 ff BetrVG, Rechte BR nach §§ 87, 90, 99 BetrVG unberührt
 - BR erhält vor Umsetzung Wanderungsbilanz
 - Aufhebung alter BV zu Raumplanung / Wechselarbeitsplätzen
 - Salvatorische Klausel
 - Streitfälle: erst betriebliche Lösung, dann Einigungsstelle (4 Beisitzer je Seite, 2 davon Betriebsangehörige)
- nachfolgende BV zum Desksharing mit Neighbourhood
 - Präambel
 - Einführung Desksharing mit Neighbourhoods
 - Ziel: Ordnung, Datensicherheit, klare Regeln
 - I. Geltungsbereich
 - Alle Beschäftigten inkl. Azubis, Praktikanten, Leiharbeitnehmer, Delegates, Doktoranden, Diplomanden, Werkstudenten
 - Nicht für leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG (analoge Anwendung möglich)
 - Regelungen
 - 1. Arbeitsplatzwahl
 - Freie Wahl im Rahmen der Neighbourhood
 - Rüst- und Suchzeiten sind Arbeitszeit
 - Wenn voll: Suche in benachbarten Neighbourhoods oder zentrale Rufnummer
 - Übergangsweise Nutzung Think Tank / Besprechungsraum möglich

- Kein Platz: Aufenthalt oder Home-Office (freiwillig, inkl. Fahrtzeit)
- Keine negativen Auswirkungen auf Kennzahlen
- Monatliche Info an BR über Engpässe, ggf. Maßnahmen wie zusätzliche Büroflächen
- 2. Clean Desk
 - Nach Arbeitsschluss Arbeitsplatz freiräumen
 - Locker für persönliche Gegenstände
 - Token zeigt Nutzung an
 - Ausnahme für fest zugewiesene Plätze unter Bedingungen
 - Saubere Übergabe von Gemeinschaftsräumen
- 3. Hygiene
 - Arbeitgeber stellt Sauberkeit und Hygiene sicher (§ 4 Abs. 2 ArbStättV)
 - Reinigung bei Bedarf (Tisch, Stuhl, Bildschirm, Teamräume)
 - Ungenügend saubere Plätze müssen nicht genutzt werden
- 4. Konfliktlösung
 - Konflikte möglich (z. B. Arbeitsplatzsuche)
 - Mitarbeiter kann sich an Eskalationsverantwortliche, BR oder BL wenden
 - Gemeinsame Lösungsfindung und Vermeidung künftiger Konflikte
- II. Schlussbestimmungen
 - Inkrafttreten mit Unterzeichnung und Veröffentlichung
 - Kündigungsfrist: 3 Monate zum Monatsende (keine Teilkündigung)
 - Weitergeltung bis neue Regelung oder Einigungsstellenspruch
 - Salvatorische Klausel bei Unwirksamkeit / Regelungslücken
 - Weitere Regelungen nur mit BR-Vereinbarung
 - Streitfälle: betriebliche Lösung, sonst Einigungsstelle (4 Beisitzer je Seite)

Rechte nach BPersVG in Bezug auf Homeoffice und DeskSharing

1) Zuständigkeit allgemein

Voraussetzung: Personalrat muss zuständig sein

Eingliederung maßgeblich

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_4.html

- Normalfall: keine besonderen Zuständigkeitsfragen
 - Personalrat zuständig auch bei wechselnden Arbeitsplätzen
- Problemfälle:
 - mögliches Zuständigkeitsproblem: gemeinsame Flächennutzung durch mehrere Dienststellen / Arbeitgeber
 - komplexe Zuständigkeitsfragen
 - bisher keine Praxisfälle bekannt
 - tendenziell:
 - Zuständigkeit für Themen, die trotzdem verschieden geregelt werden können, m.E. weiter beim örtlichen PR
 - bei Themen, die nur übergreifend einheitlich geregelt werden können
 - soweit von
 - einer Behörde
 - wahrscheinlich bei der jeweiligen Stufenvertretung - im worst case Bundespersonalrat?
 - verschiedenen Behörden auf unterschiedlicher Rechtsgrundlage
 - m.E.: mangels übergreifender gesetzlicher Grundlage bleibt es bei der Zuständigkeit der örtlichen PRe für alle Themen
 - soweit intern Cluster, die Fallgestaltung 1 betreffen, bei diesbezüglichen übergreifenden Themen wie dort
 - Behörden und Betrieben
 - m.E.: mangels übergreifender gesetzlicher Grundlage bleibt es bei der Zuständigkeit der örtlichen PRe / BRe für alle Themen
 - soweit intern Cluster, die Fallgestaltung 1 betreffen, bei diesbezüglichen übergreifenden Themen wie dort
 - Empfehlung
 - juristische Unterstützung im Einzelfall
 - https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_46.html
 - Klärung der komplexen Rechtsfragen soweit möglich
 - Fallgestaltungen wie angerissen bisher nicht entschieden
 - Lösungsfindung für den Einzelfall

Thema "Homeoffice"

explizit auch MBR: Einführung, Änderung und Aufhebung von Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle (§ 80 Abs. 1 Nr. 5 BPersVG)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html Allgemeine Aufgaben – Kontrolle Einhaltung Schutzgesetze etc.

§ 62 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG – Überwachung von Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_62.html

Überwachungspflichten

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - hierzu aber vor allem Spezialtatbestände beachten!
- Einhaltung anwendbarer Tarifverträge
 - soweit in diesen Relevantes geregelt

Besondere Aufgaben mit Bezug zu Desksharing (§ 62 BPersVG)

- Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (§ 62 Nr. 4)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_62.html
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fördern (§ 62 Nr. 9)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_62.html
 - hierzu aber vor allem Spezialtatbestände beachten!

§ 66 Abs. 1 BPersVG – Recht auf Information und Unterlagen, inkl. personenbezogener Daten

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_66.html

im Vergleich zur alten Fassung des § 62 BPersVG neu nun Passus eingefügt »einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten«.

- damit m.E. bisherige Rechtsprechung, die Einsichtsrecht des Personalrats z. B. in die Arbeitszeitaufzeichnungen der Beschäftigten im Vergleich zu den Rechten der Betriebsräte extrem eingeschränkt hatte, obsolet
- daher kann die Herausgabe dieser Daten nun bei Bedarf auch an den gesamten Personalrat verlangt bzw. entsprechend Einsicht genommen werden

2) Billigkeitskontrolle / freie Entfaltung Persönlichkeit

§ 2 Abs. 4 BPersVG – Gewährleistung von Recht und Billigkeit

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_62.html

insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen wegen...ihrer Behinderung, ihres Alters...unterbleibt

3) Auskunftspersonen / Sachverständige einbinden

Themenstellungen sind komplex

berühren viele verschiedene Aspekte u.a.

- Arbeits- und Gesundheitsschutz (ergonomisches Arbeiten, Arbeitspsychologie)
- Datenschutz
 - sichere & überwachungsfreie (elektronische) Kommunikation
 - Kundendaten / Quellen o.ä.
 - ggf. Beschäftigtendaten (Kommunikation, Kollaboration, Videokonferenzen)
- Rechtssichere Dienstvereinbarungen (Formulierungen & Überprüfung)

Interne Informationsquellen

- Kolleg:innen mit Fachkenntnis (Zustimmung der Dienststelle erforderlich)
- Weisungsfreie Beauftragte (z. B. Datenschutz, Gleichstellung) – Teilnahme ohne Zustimmung möglich (nur beratend)

Externe Sachverständige

- Beauftragung z. B. Anwält:innen, Arbeitspsycholog:innen, IT-/Datenschutzexpert:innen
- Kostenübernahme durch Dienststelle (§ 46 Abs. 1 BPersVG)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___46.html
- Durchsetzung notfalls im Beschlussverfahren vor VG

4) Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter

§ 80 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___80.html

§ 12 BGleig

https://www.gesetze-im-internet.de/bgleg_2015/___12.html

§ 16 BGleig

https://www.gesetze-im-internet.de/bgleg_2015/___16.html

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte

§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG - Mitbestimmung Arbeitsplatzgestaltung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- Arbeitsplatzdefinition: räumlich-funktionaler Bereich mit Arbeitsmitteln - Desksharing verändert diesen Bereich
- Unterrichtsrecht: Personalrat prüft schädigende Einflüsse aus der Arbeitsumgebung (z. B. Ergonomie, Ruhearbeitsplätze)
- Bezug zu ArbStättV
 - § 2 Abs. 6 ArbStättV - Bildschirmgeräte
https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/__2.html
 - Anhang 6 ArbStättV - Bildschirmarbeitsplätze
https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/anhang.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 19 BPersVG - Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung / Erleichterung des Arbeitsablaufs

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 20 BPersVG - Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

§ 87 BPersVG - Anhörung bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten; grundlegende Änderungen von Arbeitsverfahren/-abläufen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__87.html

- Neu-, Um- und Erweiterungsbauten
 - Erfasst jede Veränderung von Diensträumen (z. B. Einbau neuer Türen)
 - Betrifft auch Einführung Desksharing-Konzepte
- Änderungen von Arbeitsverfahren/-abläufen (§ 87 Abs. 3)
 - Desksharing beeinflusst Arbeitsabläufe
 - Umfassender Begriff: auch Arbeitsmethode & eingesetzte Arbeitsmittel
 - Technische Veränderungen erfasst (Computer, Bildschirme, Cloud Computing, BYOD)
 - Auswirkungen: Leistungsverdichtung, Leistungskontrolle, Kommunikationsverluste
 - Bei Desksharing: Prüfung, ob technische Anlagen neu eingeführt oder verändert werden → Unterrichts- und Erörterungsrechte

§ 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG - Maßnahmen Unfall- & Gesundheitsschutz

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- Mitbestimmung bei Schutzmaßnahmen, (nur) soweit gesetzliche/tarifliche Vorschriften Spielräume lassen
 - Ergonomie bei wechselnden Arbeitsplätzen
 - Belastungen durch Gemeinschaftsnutzung (Lärm, Ausdünstungen)
 - z. B. Kopierer im Gemeinschaftsbereich
 - Gestaltung der Schutzmaßnahmen in Abstimmung mit Personalrat
- Gefährdungsbeurteilungen
 - Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)
https://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/_5.html
 - Notwendig bei Einführung von Desksharing
 - Auch nachzuholen, wenn bisher keine vorhanden
 - Voraussetzung für wirksamen Arbeitsschutz
 - Mitbestimmung beim 'Wie' der Gefährdungsbeurteilung, da Entscheidungsspielräume: Gesetzgeber gibt die Methoden / Fragestellungen etc. nicht vor
 - Rechtsprechungslage
 - BVerwG - keine Mitbestimmung
 - BVerwG 14.10.2002 - 6 P 7/01
<https://lexetius.com/2002.2795>
 - BVerwG 5.3.2012 - 6 PB 25/11
<https://www.bverwg.de/050312B6PB25.11.0>
 - Leitsatz: Keine Mitbestimmungspflicht
 - Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG = keine Maßnahme i.S.d. § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (damals gültige Fassung BPersVG)
 - Bestätigung: BVerwG 14.10.2002 - 6 P 7.01
 - aber Mitbestimmung bei konkreten Schutzmaßnahmen
 - § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG greift
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
 - wenn Dienststelle Maßnahmen aus Gefährdungsbeurteilung ableitet
 - PR kann ggf. Zustimmung zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit der Begründung verweigern, diese seien wegen Mängeln einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung unzureichend
 - Dienststelle dadurch in weitere Runde der Gefährdungsbeurteilung schicken
 - aber wieder nicht konkret verlangen, was getan werden muss...
 - wenn Dienststelle keine Maßnahmen aus Gefährdungsbeurteilung ableitet
 - kann PR im Wege des Initiativrechts beantragen, Maßnahmen zu ergreifen, die nach Maßgabe einer mängelfreien Gefährdungsanalyse zu treffen sind
 - wenn Dienststelle keine Gefährdungsbeurteilung erstellt
 - kann Initiativantrag des PR darauf gerichtet sein, Maßnahmen des

Gesundheitsschutzes nach Maßgabe einer durchzuführenden
Gefährdungsanalyse zu treffen

- lehnt DL Initiativantrag ab - geht die Angelegenheit in das Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren über
- dagegen - BAG 8.6.2004 - 1 ABR 4/03: Mitbestimmung anerkannt
<https://lexetius.com/2004.2821>
- Mitbestimmungsrecht bei Gefährdungsbeurteilungen
 - § 5 ArbSchG - Pflicht zur Ermittlung von Gefährdungen
https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_5.html
 - § 3 BildscharbV - Besondere Anforderungen Bildschirmarbeitsplätze
https://www.gesetze-im-internet.de/bildscharbv_1996/_3.html
 - Rahmenvorschriften → Handlungsspielraum Arbeitgeber
 - Keine konkrete Gesundheitsgefahr erforderlich
 - Argument - auch Mitbestimmungsrecht bei Unterweisungen
 - § 12 ArbSchG - Pflicht zur Unterweisung
https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_12.html
 - Anpassung an Gefährdungsentwicklung & Aufgaben
 - Art, Umfang, Inhalte mitbestimmungspflichtig
 - Rahmenvorschrift mit Umsetzungsspielraum
 - Gefährdungsermittlung = zentrales Element des Arbeitsschutzes
- Abgrenzung
 - Generalklauseln: Mitbestimmung nur bei objektiver Gesundheitsgefahr
 - § 5 ArbSchG, § 3 BildscharbV, § 12 ArbSchG = konkrete Rahmenvorschriften → Mitbestimmung zwingend
- Initiativrecht: Vorlage, Erstellung, Anpassung einfordern
- Besondere Relevanz Desksharing
 - Grundlegende Veränderung der Arbeitsplätze
 - Ergonomische Risiken durch wechselnde Arbeitsplätze
 - Lärmbelastung & Ausdünstungen durch Geräte in Gemeinschaftszonen
 - Personalrat kann Schutzmaßnahmen mitgestalten (z. B. Ausstattung, Gerätestandorte)
- Handlungsreihenfolge für Personalrat
 - nach richtiger Rechtsauffassung - siehe BAG v. 8.6.2004
 - 1. Initiative zur Erstellung
 - 2. Auswertung & Identifizierung desksharing-spezifischer Risiken
 - 3. Mitbestimmung bei Schutzmaßnahmen
 - 4. Anpassung & Aktualisierung bei Änderungen
 - konform zu BVerwG:
 - 3. Mitbestimmung bei Maßnahmen
 - Prüfung: Fallen die geplanten Maßnahmen unter § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG (Gesundheitsschutz)?
 - Ja: PR hat volles Mitbestimmungsrecht.

- Möglichkeiten des PR:
 - Zustimmung erteilen → Maßnahmen treten in Kraft.
 - Zustimmung verweigern, wenn die Gefährdungsbeurteilung mangelhaft oder unzureichend ist.
 - Folge: Dienststelle muss Beurteilung nachbessern (erneute Runde der Gefährdungsanalyse).
- 1. Prüfung: Liegt eine Gefährdungsbeurteilung vor?
 - Ja: → weiter mit Schritt 2.
 - Nein: → Initiativantrag stellen: Dienststelle muss Maßnahmen zum Gesundheitsschutz nach Maßgabe einer noch durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung ergreifen.
 - Lehnt Dienststelle ab → Einigungsstellenverfahren einleiten.
- 2. Bewertung: Hat die Dienststelle konkrete Maßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung abgeleitet?
 - Ja, Maßnahmen vorhanden → Schritt 3.
 - Nein, keine Maßnahmen abgeleitet → Initiativantrag: Maßnahmen nach Maßgabe einer ordnungsgemäßen Gefährdungsanalyse verlangen.
 - Lehnt Dienststelle ab → Stufenverfahren / Einigungsstelle.
- 4. Eskalation bei Konflikt
 - Wenn keine Einigung mit der Dienststelle → Stufenverfahren oder Einigungsstelle.
 - Ziel: entweder Nachbesserung der Gefährdungsbeurteilung oder Festlegung auf konkrete Schutzmaßnahmen.
- 5. Laufende Kontrolle und Nachverfolgung
 - Regelmäßig prüfen, ob:
 - Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert werden (§ 5 ArbSchG verlangt Aktualisierung bei geänderten Arbeitsbedingungen).
 - Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden.
 - Beschäftigte beteiligt bzw. informiert wurden.
- (Keine) Erhöhung des Schutzstandards
 - Rechtsprechungslage zum BetrVG
 - Keine Erzwingbarkeit über gesetzliches/tarifliches Niveau hinaus
 - BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03: § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG → keine Erzwingbarkeit
<https://lexetius.com/2004,2821>
 - LAG Nürnberg 9.12.2015 – 4 TaBV 13/14
<https://openjur.de/u/2291950.html>
 - Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei öffentlich-rechtlichen Regelungen, die sehr weit gefasste Generalklauseln enthalten, setzt das Bestehen einer unmittelbaren objektiven Gesundheitsgefahr voraus
 - z.B.
 - § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG
https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_3.html
 - § 4 ArbSchG
https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_4.html

- §§ 3a, 6 Abs. 1 ArbStättV

https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/_3a.html

- Vergleich zum BPersVG

- nach § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG evtl. doch Erhöhung möglich

- Argumentation:

- BR, kann zwar Schutzniveau nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erzwingbar erhöhen, ABER:
- freiwillige Erhöhung ist im Rahmen § 88 BetrVG möglich

https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_88.html

- PR / Dienststelle können nur deutlich eingeschränkter Dienstvereinbarungen treffen, als dies BR / AG möglich ist

- DAHER: Situation nicht vergleichbar

- LAG Nürnberg 9.12.2015 – 4 TaBV 13/14 nicht anwendbar

<https://openjur.de/u/2291950.html>

- Praxistipps

- Argumentative Überzeugung der Dienststelle erforderlich
- Wirtschaftliche Argumente am wirksamsten (z. B. Reduzierung von AU-Kosten)
- Vorbereitung durch Schulungen, Literatur, externe Sachverständige möglich, da jedenfalls Arbeits- und Gesundheitsschutz im Aufgabenkreis des PR

Unterrichtungspflicht (§ 66 Abs. 1 BPersVG)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_66.html

Effektive Mitbestimmung setzt rechtzeitige & umfassende Information voraus

- Rechtzeitig:
 - Information muss so früh erfolgen, dass der Personalrat seine Beteiligungsrechte tatsächlich ausüben kann (nicht erst kurz vor der Entscheidung)
- Umfassend:
 - Alle relevanten Unterlagen, Fakten und Hintergründe müssen offengelegt werden
- Kontinuierlich:
 - Nicht nur punktuell, sondern fortlaufend über für die PR Aufgaben relevanten Vorgänge
- Inhaltlich:
 - Betrifft alle Angelegenheiten, die die Beschäftigten wesentlich berühren (z. B. organisatorische Maßnahmen, Einstellungen, Versetzungen, Arbeitszeitregelungen)
- Form:
 - Keine bestimmte Form vorgeschrieben; Textform zweckmäßig, um Nachweis zu sichern
- Rechtsfolge bei Verletzung:
 - Mitbestimmungsverfahren fehlerhaft → Maßnahme kann unwirksam sein

Verzahnung

**Mitbestimmung und Unterrichtsrechte greifen ineinander;
Beratungen frühzeitig, Vorschläge berücksichtigen**

Zusammenarbeit mit anderen Stellen (§ 68 BPersVG)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___68.html

§ 68 Abs. 1 BPersVG - Durchsetzung von Arbeitsschutz & Unfallverhütung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___68.html

§ 21 Abs. 5 ArbSchG - Zuständigkeit Bundesbehörden

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/___21.html

§ 22 SGB VII - Sicherheitsbeauftragte

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/___22.html

§ 5 ASiG - Fachkräfte für Arbeitssicherheit

https://www.gesetze-im-internet.de/asig/___5.html

§ 68 Abs. 2 BPersVG - Hinzuziehung des Personalrats bei Besichtigungen/Unfalluntersuchungen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___68.html

§ 68 Abs. 3 BPersVG - Teilnahme an Besprechungen mit Sicherheitsbeauftragten

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___68.html

Mitbestimmung bei Bestellung Fachkraft, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte

- § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___80.html
- § 78 Abs. 1 Nr. 14 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___78.html

Zugang zu Niederschriften, Unfallanzeigen, Berichten

- § 68 Abs. 4 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___68.html
- § 87 Abs. 3 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___87.html

Mitbestimmung am Beispiel Hygieneregeln

Ausgangspunkt: Hygieneregeln Desksharing

- Reinigung & Desinfektion erforderlich (Tische, Geräte, Headsets)
 - Clean-Desk-Policy: keine persönlichen Gegenstände zurücklassen
 - Mehrere Beschäftigte nutzen denselben Arbeitsplatz

Mitbestimmungstatbestände

- Gesundheitsschutz
 - Gefährdungsbeurteilungen für wechselnde Arbeitsplätze
 - Hygienekonzepte, Desinfektion, Unterweisungen
 - § 80 Abs. 1 Nr. 16 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
- Arbeitsplatzgestaltung
 - Ausstattung mit Desinfektionsspendern, Materialien
 - Abwischbare Oberflächen, Raumgestaltung für Hygiene
 - § 80 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
- Ordnung/Verhalten
 - Pflicht zur sauberen Übergabe des Arbeitsplatzes
 - Verhaltensregeln zur Nutzung gemeinsamer Geräte
 - § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

Dienstvereinbarung

- Festschreiben von Hygieneregeln in DV Desksharing
- Regelung: Verantwortlichkeiten, Reinigungsintervalle, Sanktionen
- Bereitstellung von Reinigungsmitteln durch Dienststelle

6) Arbeitszeit

Verschiedene Arbeitszeitbegriffe

[13_Arbeitszeit_GesamtMM.mm%23ID_379787704](#)

Vergütungspflichtige Arbeitszeit

Personalvertretungsrechtliche Arbeitszeit

- Definition Arbeitszeit i.S.d. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG
 - Zeit, in der Beschäftigte geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbringen müssen
 - Umfang richtet sich nach Vertrag/Tarifvertrag → nicht durch betriebliche Vereinbarung bestimmbar

Arbeitszeit nach ArbZG & EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Grundsatz der Mitbestimmung

Rechtsgrundlage: § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung auf Wochentage

Einschränkungen nach § 80 Abs. 2 BPersVG

- Bei unvorhersehbaren Erfordernissen: Mitbestimmung nur zu Grundsätzen der Dienstpläne
- Betrifft z. B. Dienstbereitschaft, Mehrarbeit, Überstunden
- BVerwG: Rufbereitschaft unterliegt Mitbestimmung (BVerwG 4.9.2012 – 6 P 10/11)
<https://www.bverwg.de/040912B6P10.11.0>

Reichweite des Mitbestimmungsrechts

- Einführung, Änderung, Aufhebung von Arbeitszeitregelungen
- Auch kurzfristige/temporäre Regelungen mitbestimmungspflichtig
- Teilregelungen für Abschnitte des Arbeitstages zulässig

Zweck der Mitbestimmung

- Schutz der Beschäftigten durch Beteiligung bei der Festlegung der Arbeitszeit
- Privatleben durch Wegezeiten und Arbeitszeitlage betroffen
- Interessen: Verkehrsverbindungen, Vereinbarkeit Familie/Erwerbstätigkeit, gesundheitliche Belange

Anwendung im Desksharing - Mitbestimmung Arbeitszeit

Buchungstool für Arbeitsplätze

- Nutzung zur Reservierung fällt in mitbestimmte Arbeitszeit
- Praxis: unstrittig

Arbeitsplatzsuche im Desksharing ('Schreibtischtanz')

- Unterliegt Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html
- Tätigkeit dient Befriedigung eines fremden Bedürfnisses (Arbeitgeberentscheidung für flexible Plätze)
- Innerbetriebliche Wege zur Arbeitsaufnahme → Mitbestimmung Arbeitszeitlege
- Zeiten der Suche sind in der Regel zu vergüten

Praxistipp

- ggf. Anpassung der Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit für das Desksharing
- Grundsätze zur Vergütung & Arbeitszeitlege unmissverständlich festhalten
- ggf. pauschale Rüstzeiten (z. B. Hochfahren Computer) einführen / anpassen

Rechtsprechung

- BAG 14.11.2006 - 1 ABR 5/06, Rn. 28
<https://lexetius.com/2006,3423>
- BAG 22.7.2003 - 1 ABR 28/02
<https://lexetius.com/2003,2161>

Erfassungsfragen ggf. auch Schnittstellen zu

§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen

§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten

Dienstreisen und Wegezeiten

können im Desksharing relevant werden, wenn kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht / gefunden wird

- soweit überhaupt Arbeitsleistung im Homeoffice möglich / zumutbar
 - m.E. Fahrt nach Hause = Befriedigung fremden Bedürfnisses (an den HO-Arbeitsplatz zu gelangen, um dort endlich arbeiten zu können) - daher verütungspflichtig
- § 615 BGB - Annahmeverzug
https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_615.html

7) Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen (§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG)

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

Rechtsgrundlage

- § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG – technische Einrichtungen zur Verhaltens-/Leistungskontrolle
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html
- BVerwG: stärkere Bedeutung des Schutzes der Persönlichkeitsrechte, v. a. informationelle Selbstbestimmung
 - vgl. z.B.
 - Beschluss vom 04.05.2023 - BVerwG 5 P 16.21
<https://www.bverwg.de/040523B5P16.21.0>
 - Initiativrecht des Personalrats
 - Reduzierung von Überwachungsdruck könnte eingefordert werden
 - damit wäre aufgegeben:
 - BVerwG 29.9.2004 – 6 P 4.04
<https://www.bverwg.de/290904B6P4.04.0>

Anwendung Desksharing

- Desksharing: Buchungstool im Fokus → mögliche Überwachung
- Prüfung durch Personalrat, ob Soft-/Hardware zur Überwachung genutzt werden kann

Instrumentarium des Personalrats

- Auskunfts- & Unterrichtsanspruch (§ 66 Abs. 1 BPersVG)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__66.html
- Schulungsteilnahme (§ 54 Abs. 1 BPersVG)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__54.html
- Nutzung sachkundiger Auskunftspersonen
- Hinzuziehung externer Sachverständiger (§ 46 BPersVG)
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__46.html
- Begrenzung: Erforderlichkeit & sparsame Mittelverwendung

Nichttechnische Leistungskontrollen

- Grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtig (z. B. Beobachtung)
- Aber: EDV-Auswertung → Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG
- Bewertung der Beschäftigten → Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 11 BPersVG
https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/__80.html

- Vorbereitende Handlungen zur Beurteilung = mitbestimmungspflichtig
- Argument: auch Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG (Ordnung & Verhalten) möglich

8) Entlohnungsgrundsätze / leistungsbezogenes Entgelt

Rechtsgrundlage

§ 80 Abs. 1 Nr. 8 BPersVG – Mitbestimmung Lohngestaltung (Struktur!) https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

Inhalt der Mitbestimmung

- Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen
- Einführung und Änderung von Entlohnungsmethoden
- Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen, leistungsbezogenen Entgelten, Geldfaktoren
- Einschränkungen
- Nur soweit keine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht
- Im Bereich TVöD/TV-L: Mitbestimmung in der Regel ausgeschlossen

Bezug zu Desksharing

- Beschäftigte verbringen Zeit mit Arbeitsplatzsuche, Einrichtung, Freiräumen
- diese Zeit geht zulasten der eigentlichen Arbeitsaufgaben und Zielvorgaben
- Tarifverträge im öD (TVöD, TV-L) bilden diese Konstellation bisher nicht ab
- Mitbestimmung kann Vorsorge für Vergütungsfragen beim Desksharing treffen

9) Ordnung und Verhalten

Rechtsgrundlage

§ 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_80.html

Inhalt der Mitbestimmung

alle Maßnahmen der Dienststelle, die auf die Ordnung in der Dienststelle zielen

- auch sämtliche Regelungen über den Umgang mit Arbeitsmitteln, z. B. private Nutzung von dienstlichen Laptops
- auch Clean Desk Policy (also die Verpflichtung, keine privaten Gegenstände mit an den Arbeitsplatz zu bringen oder den Arbeitsplatz am Ende eines jeden Arbeitstages zu räumen)

○ siehe auch:

- vgl. dazu u.a. Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 14. Dezember 2016 – 4 TaBV 38/16

<https://openjur.de/u/2287344.html>

- Leitsatz:

...betreffen Beschränkungen hinsichtlich des Platzierens privater Gegenstände am eigenen Arbeitsplatz, des Belegens freier anderer Arbeitsplätze oder der Oberseite von Schränken sowie Anordnungen zur Pflege, zum Gießen und Zurückschneiden mitgebrachter privater Zimmerpflanzen schwerpunktmäßig das Ordnungsverhalten des Mitarbeiters und sind mitbestimmungspflichtig. [\(Rn.47\)](#) [\(Rn.50\)](#) [\(Rn.53\)](#)

○ konkreter:

- "In der Anordnung, dass ein Mitarbeiter nur einen Arbeitsplatz belegen und freie Arbeitsplätze, die nicht durch einen Kollegen belegt sind, weder als Ablageflächen missbrauchen noch anderweitig einnehmen dürfe, handelt es sich um einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand. "
- "Die Anordnung, die Mitarbeiter sollen Schrankoberseiten in regelmäßigen Intervallen überprüfen und alles Unnötige (Kartons, Musterteile, Schrott, Andenken) entfernen oder an geeigneter Stelle archivieren, betrifft sowohl das Arbeits- als auch das Ordnungsverhalten im Betrieb. Da hiervon auch private Sachen des Arbeitnehmers (Kartons, Schrott, Andenken) betroffen werden und eine mengenmäßige Bestimmung sich nicht generell vornehmen lässt, kann darin – vergleichbar dem unter ad) dargestellten Fall - primär eine Regelung zum bisherigen (Un)Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer und nicht zu deren Arbeitsverhalten gesehen werden. Da nur alles „Unnötige“ zu entfernen ist, dient die Anordnung auch nicht primär der Reinigung der Schrankoberflächen."
- "Mitbestimmungspflichtig ist die Frage, wie persönlich mitgebrachte Pflanzen zu behandeln, zu pflegen und zurückzuschneiden sind. Diesbezügliche Anordnungen der Arbeitgeberin betreffen nicht das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter und regeln auch nicht den Umgang mit Betriebsmitteln, die im Eigentum der Arbeitgeberin

stehen. Geregelt wird der Umgang mit im persönliche Eigentum der Mitarbeiter stehenden Sachen, welches dem Ordnungsverhalten zuzuordnen ist. Dies wirft die spannenden Fragen auf, ob die Arbeitgeberin den Mitarbeitern weiterhin firmeneigenes Gießwassers zur Verfügung stellen darf, ohne gegen die vom Betriebsrat erwirkte Unterlassungsanordnung zu verstoßen. Und ob nicht im Interesse der Erhaltung seines Eigentums für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Abreden einer kollektivrechtlichen Regelung vorgehen."

○ mitbestimmungsfrei dagegen:

- "Durch die Anordnung, die Kommunikation in „Open-Space-Bereichen“ so zu führen, dass benachbarte Kollegen dadurch nicht gestört werden, und erforderlichenfalls die vorhandenen „Think Tanks“ zu nutzen, konkretisiert in nicht mitbestimmungspflichtiger Weise das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer. Gespräche und Telefonate am Arbeitsplatz sind Teil der Arbeitsleistung. Die Anordnung, wie und auch wo diese Arbeitsleistung zu erbringen ist, ist eine Frage der Konkretisierung der Arbeitsleistung und unterliegt dem Direktionsrechts des Arbeitgebers. Eine zu laute Kommunikation im „Open-Space-Bereich“ beeinträchtigt im Übrigen die anderen Mitarbeiter nicht nur persönlich, sondern betrifft auch die von den Mitarbeitern zu erbringende Arbeitsleistung, so dass insoweit überwiegend der Bereich der Arbeitserbringung betroffen ist."
- "Die Anordnung, bei Arbeitsende den Arbeitsplatz aufgeräumt zu verlassen und unternehmensinterne Dokumente unter Verschluss zu nehmen, betrifft ebenfalls überwiegend das Arbeitsverhalten. Hierdurch wird vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts der abschließende Arbeitsvorgang eines Arbeitstages vorgegeben. Diese Maßnahme dient auch der Sicherstellung der Reinigung der im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Büroeinrichtung sowie dem Schutz vertraulicher Firmendokumente."
 - ACHTUNG: auch damit nochmal klargestellt, dass Rüstzeiten Arbeitsleistung = vergütungspflichtig sind!
- "Die Anweisung, wie mit alten, defekten oder nicht mehr genutzten Bildschirmen oder IT-Equipment umzugehen ist, betrifft den Umgang der Mitarbeiter mit den Arbeitsmitteln, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen. Die Rückgabe von bisher dienstlich genutzten Arbeitsmitteln und die Frage, wie und wo dies zu geschehen hat, bezieht sich unmittelbar auf den dienstlichen Umgang mit diesen Arbeitsmitteln und betrifft damit das Arbeitsverhalten des Mitarbeiters und sein Verhältnis zum Arbeitgeber."
- "Soweit den Mitarbeitern im Rahmen der Müllverwertung die Benützung separater Restmüll- und Biomüllbehälter aufgegeben wird, handelt es sich um eine von der Arbeitgeberin vorgenommene Umsetzung einer gesetzliche Vorgabe zur vorrangigen Verwertung von Abfällen (§§ 7 Abs. 2, Abs. 3 Kreislaufwirtschaftsgesetz), der sie mit der Bereitstellung getrennter Behältnisse und mit der entsprechenden Information der Mitarbeiter nachkommen will. Bei der vorzunehmenden Trennung von Restmüll und Biomüll, um ihre spätere Verwertung zu ermöglichen, handelt es sich um keine öffentlich-rechtliche Rahmenregelung, die einer kollektivrechtlichen Konkretisierung bedarf, insoweit scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus."

- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 6. August 2024 – 21 TaBV 7/24

<https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/NJRE001584724>

- Leitsatz

10) (Weiter-)Bildung und Qualifizierung

Rechtsgrundlagen

§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BPersVG – Berufsausbildung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___80.html

§ 80 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG – Fortbildung/Weiterbildung

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___80.html

§ 78 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG – Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungen

https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/___78.html

- Berufsausbildung (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BPersVG)
- Erstausbildung für bestimmte Tätigkeit
- Umschulung zu anderer Tätigkeit
- Für Desksharing kaum relevant
- Fortbildung / Weiterbildung (§ 80 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG)
- Definition: Erwerb zusätzlicher Qualifikationen
 - dazu siehe z.B. BVerwG 17.10.2002 – 6 P 3/02
 - <https://www.bverwg.de/171002B6P3.02.0>
- Ziel: Verbesserung beruflicher Perspektiven
- Mitbestimmung bei Planung des Fortbildungsangebots
- Entscheidung über externe Angebote (z. B. Verwaltungsakademien)
- Festlegung Teilnehmerzahlen, -kreis, Auswahlkriterien
- Auswahl Teilnehmer (§ 78 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG)
- Mitbestimmung bei Auswahl der Beschäftigten für Fortbildungen
- Nicht mitbestimmungspflichtig: konkrete Gestaltung der Maßnahme oder Einweisung in Systeme

Bezug Desksharing

- Erforderliche Kenntnisse: technische, fachliche, datenschutzrechtliche, ergonomische
 - Aber - nicht vergessen: z.B. § 12 ArbSchG
 - https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/___12.html
- Fortbildung als Voraussetzung für effektives Arbeiten im Desksharing

Infos zur Referentin:



Katrin Augsten

**Fachanwältin für Arbeitsrecht
Rechtsanwältin für Erbrecht
Mediatorin (zertifiziert OTH Regensburg)**

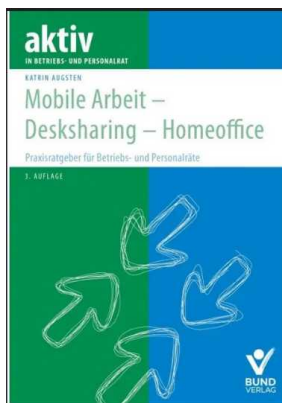
- meine Homepage: <http://www.kanzlei-augsten.de>
- Email schreiben: mail@kanzlei-augsten.de
- Anrufen: [+4994123582](tel:+4994123582)

weitere Seminare mit mir

<https://www.kanzlei-augsten.de/seminare-fuer-betriebsraete-personalraete-wahlvorstaende-schwerbehindertenvertretungen/>

meine Bücher im Bund-Verlag

Wenn die Links nicht direkt funktionieren, bitte in der Suchleiste (oder in der Suchmaschine) den Titel des Buches und meinen Namen eingeben. Der Verlag ändert leider hin und wieder die URLs der Seiten in seinem Shop.... Vielen Dank für das Interesse und ggf. viel Freude und Erkenntnisgewinn beim Lesen!



Mobile Arbeit - Desksharing - Homeoffice: Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte

<https://shop.bund-verlag.de/mobile-arbeit-desksharing-homeoffice-978-3-7663-7404-2>



Kommentar zum Urlaubsrecht

<https://shop.bund-verlag.de/bundesurlaubsgesetz-978-3-7663-7485-1>

Kommentar zum Urlaubsrecht
gemeinsam mit Tanja Keller Richterin am Arbeitsgericht
Regensburg

Hinweise und Tipps

Eingedenk der Beiträge des Mit-Referenten Dr. Rolf Schmucker und des Moderators über die Ursprungsbedeutung von New Work:

Der österreichische Philosophen und Sozialkritiker Frithjof Bergmann, der den Begriff 1984 prägte, hatte damit eine großartige Vision. Bergmanns Idee von "New Work" war eine radikale Neuausrichtung der Arbeit und des Lebens. Er stellte sich eine Gesellschaft vor, in der Menschen nicht mehr gezwungen sind, ihre Zeit mit sinnentleerten Jobs zu verbringen, sondern stattdessen Arbeit tun, die sie wirklich erfüllt.

Bergmanns Vision war also weniger eine Beschreibung der heutigen "modernen Arbeitswelt", sondern vielmehr ein im besten Wortsinn utopisches Modell für eine menschlichere Arbeitskultur.

Denkt daran, wie diese Vision bis heute degeneriert und bis zur Unkenntlichkeit verfremdet wurde. Vergesst also über den notwendigen, anstrengenden Kämpfen in Euren Dienststellen um einigermaßen erträgliche und der Gesundheit zuträgliche Arbeitsbedingungen nicht, dass WIRKLICH GUTE ARBEIT vollkommen andere Bedingungen braucht, als die aktuelle neoliberale Wirtschaftspolitik bereitstellen kann oder auch nur will.

weitere Hinweise und Tipps

- Euer Freund heißt Prozesskostenrechner
<https://anwaltsblatt.anwaltverein.de/de/apps/prozesskostenrechner>
- GUV-Fakulta
https://www.guv-fakulta.de/bereit_rb_s.html
- Handlungshilfen für Betriebsräte
<https://storage.luckycloud.de/f/9b0ce8ba2dc941b29136/>
- BAG Entscheidungen finden
<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidungen/>
- Quelle für Bundesgesetze im Internet
<https://www.gesetze-im-internet.de/>
- Quelle für bayerische Gesetze
<https://www.gesetze-bayern.de/>
- Zeitaufzeichnung auch wichtig für betriebliche Interessenvertretungen
 - zum Beispiel Toggl
<https://toggl.com/track/>
 - schöne Erläuterung zur Anwendung auf Youtube (englisch)
https://www.youtube.com/watch?v=e_SKyiGgilg
 - ein Video auf deutsch, in dem die Anwendung recht langatmig vorgestellt wird auf Youtube
<https://www.youtube.com/watch?v=V9j6XjZP01k>

- Fachmodule des Bundverlages - gute Arbeitsmittel für die Gremienarbeit

- Betriebsratswissen online

<https://www.bund-verlag.de/fachmodule/betriebsratswissen-online>

- Personalratswissen online (Bayern)

<https://www.bund-online.de/homepage-bayern>

- Personalratswissen online (Bund)

<https://www.bund-online.de/homepage-prwo-bund>

Vielen Dank für Euer Interesse und viel Erfolg bei der Umsetzung Eures Wissens in der Dienststelle!

Herzlichst

Katrin Augsten

Rechtsanwältin & Mediatorin