

Desksharing



Auf die Gesundheit achten — Mitbestimmungsrechte wahrnehmen!

➔ **Desksharing ist auf dem Vormarsch: Immer mehr Unternehmen reduzieren ihre Büroflächen und damit die Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze. Wie lässt sich ein Modell der geteilten Schreibtische gerecht und gesundheitsverträglich umsetzen? Und welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben Interessenvertretungen dabei?**

Eine Pflicht zum Homeoffice gab es nur während der Corona-Pandemie, und doch arbeiten viele Beschäftigte noch immer tageweise von zu Hause aus. Dass in den jeweiligen Betrieben nun nicht mehr jeden Tag alle Büroarbeitsplätze benötigt werden, nehmen immer

mehr Unternehmen zum Anlass, Raum und damit Kosten zu sparen. Desksharing lautet der Fachbegriff dafür, wenn es weniger Schreibtische als Beschäftigte gibt. Keinen festen Arbeitsplatz zu haben und dadurch in Kontakt zu unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen zu kommen, kann Vorteile haben – zum Beispiel den Austausch und die Kreativität fördern. Der ständige Wechsel des Arbeitsplatzes kann sich allerdings auch negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken und schlimmstenfalls die Gesundheit beeinträchtigen. Interessenvertretungen sollten darum ihre Mitbestimmungsrechte geltend machen und Einfluss auf die Gestaltung nehmen, wo immer das möglich ist.



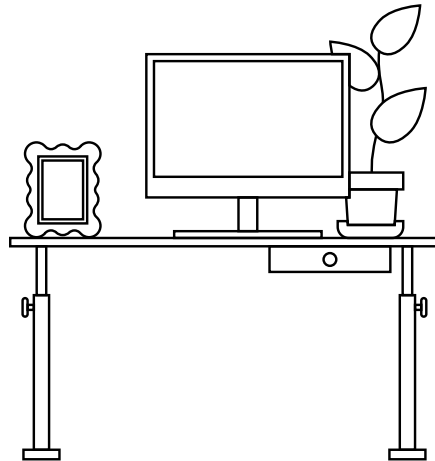
Keine Mitbestimmung beim „Ob“ – aber beim „Wie“

Beim Desksharing haben die einzelnen Beschäftigten keinen persönlichen Arbeitsplatz, sondern müssen sich die vorhandenen Arbeitsplätze teilen. Das Konzept sieht vor, dass sie sich für ihre Arbeit im Betrieb einen freien Arbeitsplatz suchen und diesen nach Beendigung der Arbeit wieder freigeben. Konkret bedeutet das auch: Es gibt keine Möglichkeit, einen Schreibtisch für längere Zeit persönlich zu gestalten und benötigte Arbeitsmittel dauerhaft an einem Platz zu lassen. Häufig leidet darunter die Identifikation mit dem Arbeitsplatz, was in der Konsequenz zu einer Entfremdung von Arbeit und Unternehmen führen kann. Hinzu kommt, dass mit dem Trend zur Flexibilisierung der Arbeitswelt oft auch ein Anstieg stressbedingter Krankheiten einhergeht. Um das zu verhindern, braucht es eine gute Balance aus den wechselnden Arbeitsumgebungen einerseits und einer gewissen Routine und festen Ansprechpartnern andererseits.

Aktuell setzen Unternehmen das Desksharing-Konzept vorrangig aus Gründen der Kostenersparnis auf die Agenda. Entwickelt wurde es in den 1980er-Jahren als Bestandteil sogenannter aktivitätsbezogener Arbeitsraumgestaltung („activity based work“). Seinerzeit wurde das Desksharing mit einer Reihe von Raumkonzepten verbunden. Ein Beispiel ist der „Business Club“: Dabei handelt es sich um eine Art Kombibüro, das neben Einzelarbeitsplätzen auch Besprechungsbereiche, Stillarbeitsbereiche und sonstige Orte in einer offenen Bürolandschaft umfasst. Durch die Unterstützung unterschiedlicher Arbeitsformen soll sowohl die Zufriedenheit der Beschäftigten als auch ihre Produktivität erhöht werden. Eine Orientierung an diesen frühen Konzepten moderner Arbeitsgestaltung bietet sich an: Dies wäre ein Ausgangspunkt sowohl für Arbeitgeber als auch für betriebliche Interessenvertretungen, um neue Formen der Arbeitsorganisation nicht nur an betrieblichen Notwendigkeiten, sondern auch an den Interessen der Beschäftigten auszurichten.

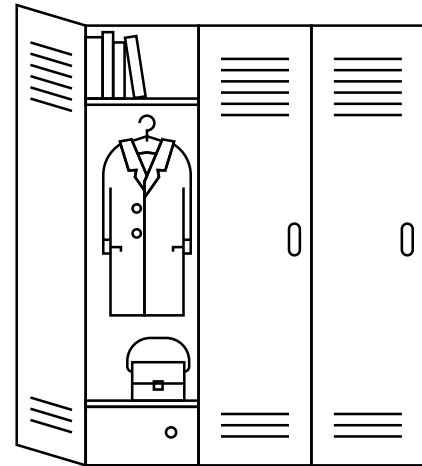
! Mitbestimmung

Ob Desksharing eingeführt wird, ist eine unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers und unterliegt nicht der Mitbestimmung (Direktionsrecht nach § 106 GewO). Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, welche und wie viele Arbeitsmittel er zur Verfügung stellt – und er kann die Beschäftigten auch anweisen, sich einen freien Arbeitsplatz zu suchen. Wie das Desksharing ausgestaltet wird, kann dagegen durchaus mitbestimmungspflichtig sein. Die verschiedenen Anordnungen zum Desksharing unterliegen dann unterschiedlichen Mitbestimmungsrechten (siehe unten).



„Mit dem Trend zur Flexibilisierung der Arbeitswelt geht oft auch ein Anstieg stressbedingter Krankheiten einher.“

„Beim Desksharing müssen die Arbeitsplätze variabel sein. Beispiele dafür sind höhenverstellbare Schreibtische, leicht verstellbare sonstige Büromöbel und ein flexibles Lichtkonzept.“



Reinen Tisch machen

Die sogenannte Clean Desk Policy ist Bestandteil eines jeden Desksharing-Konzepts. Bei Arbeitsende haben die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz sauber (auch unter hygienischen Gesichtspunkten) in den Ausgangszustand zurückzusetzen. Damit er anschließend wieder von anderen benutzt werden kann, müssen alle verwendeten Arbeitsmittel und alle privaten Gegenstände entfernt werden. Dabei ist zu berücksichtigen: Die Herstellung des „reinen Tisches“ am Ende des Arbeitstages kostet ebenso Zeit wie die Einrichtung des Arbeitsplatzes inklusive Installation und Inbetriebnahme der Geräte zu Arbeitsbeginn. Beides sollte bei der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

! Mitbestimmung

Die Anordnung, den Arbeitsplatz nach getaner Arbeit aufzuräumen und persönliche Gegenstände zu entfernen, ist eine mitbestimmungspflichtige Anordnung zum Ordnungsverhalten (§ 87 I Nr. 1 BetrVG/§ 63 Ie BremPersVG). Darunter fallen alle allgemeingültigen Verhaltensregeln, die zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und zum reibungslosen Zusammenleben und Zusammenwirken der Beschäftigten erforderlich sind (BAG 19.01.1999 – 1 AZR 499/98). Ordnet der Arbeitgeber einseitig die Clean Desk Policy an, hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch.

Ein Schließfach für Persönliches

Eine Folge der Clean Desk Policy ist es, dass die Beschäftigten einen sicheren Aufbewahrungsort für ihre persönlichen Gegenstände und Arbeitsmaterialien benötigen. Schließfächer sowie bei Bedarf auch Rollkoffer für den Transport sollten gut erreichbar sein. Sofern in bestimmten Fällen das Öffnen eines Schließfachs durch Dritte erforderlich ist, weil Beschäftigte beispielsweise den Schlüssel zu Hause vergessen haben, muss es dafür klare Regeln geben. Diese sollten vorsehen, dass die Öffnung der Ablageorte nur durch autorisierte Stellen und im Beisein der Interessenvertretung oder eines Datenschutzbeauftragten durchgeführt werden darf.

! Mitbestimmung

Die räumliche Anordnung der Schließfächer ist Bestandteil des Raumkonzepts, das im Zuge des Desksharing umgesetzt wird. Die Interessenvertretung kann dieses Konzept ebenso mitgestalten wie die Regelungen zum Schließfachzugang durch Dritte.

Den Arbeitsplatz buchen

Für eine stressfreie und zeitsparende Auswahl und Belegung eines geeigneten Arbeitsplatzes braucht es ein geeignetes Verfahren, eine Booking Policy. Was in kleineren Betrieben vielleicht noch mit individueller Absprache zwischen den Beschäftigten möglich ist, kann bei größeren Unternehmen die Nutzung eines elektronischen Buchungssystems sinnvoll werden lassen. Solche Systeme ermöglichen längerfristige Buchungen ebenso wie die Freigabe bereits gebuchter Plätze, die dann doch nicht benötigt werden. Notwendig ist hier eine Regelung, die eine effektive Verteilung der Plätze ermöglicht und Beschäftigte dazu anhält, nicht genutzte Ressourcen im System wieder freizugeben. Weil es sich bei Buchungssystemen um technische Einrichtungen handelt, die potenziell die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten kontrollieren können, sollte ihre Verwendung im Sinne einer Überwachung von vornherein per Vereinbarung ausgeschlossen werden.

! Mitbestimmung

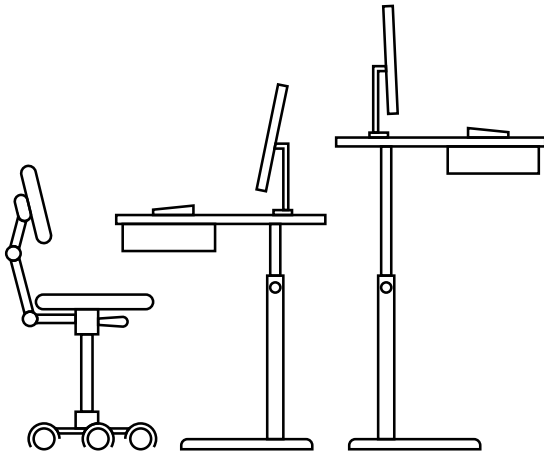
Wenn für die Zuordnung der Arbeitsplätze ein elektronisches Buchungstool eingeführt werden soll, hat die Interessenvertretung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG/§ 63 Ie BremPersVG. Ein elektronisches Buchungssystem ist eine technische Einrichtung, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet ist.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unterschiedliche Beschäftigte haben unterschiedliche Anforderungen an die ergonomische Gestaltung ihres Arbeitsplatzes. Dem sollten individualisierte Arbeitsplätze Rechnung tragen: Das ist eine Anforderung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bezug auf alle Arbeitsplätze, wie sie die Arbeitsstättenverordnung verlangt. Für das Konzept Desksharing bedeutet dies, dass die Arbeitsplätze variabel sein müssen, um sie an die jeweiligen individuellen Erfordernisse anzupassen. Beispiele dafür sind höhenverstellbare Schreibtische, leicht verstellbare sonstige Büromöbel und ein flexibles Lichtkonzept. Auch weitere Aspekte wie die akustische Raumgestaltung, Arbeitswege und besondere Arbeitsbereiche gilt es in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus erfordert die Neugestaltung der Arbeit eine Anpassung der Gefährdungsbeurteilung, die der Arbeitgeber zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchzuführen hat.

! Mitbestimmung

Laut Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgeber die Arbeit so gestalten, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet sind. In diesem Zusammenhang haben sie Gefährdungsbeurteilungen durchführen zu lassen, die alle auftretenden Belastungen ermitteln und bewerten. Diese bilden die Grundlage für die Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Vermeidung beziehungsweise Verminderung von Arbeitsbelastungen. Zugleich sind sie wesentliche Voraussetzung für die Unterweisung der Beschäftigten im Hinblick auf ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsverhalten. Ausdrücklich macht das Arbeitsschutzgesetz auch den Gesundheitsschutz in Bezug auf psychische Belastungen zur Aufgabe der Betriebe. Dabei spielen nicht nur die Umgebungsbedingungen und die Einrichtung der Arbeitsplätze eine Rolle, sondern auch die Arbeitsorganisation und die Gestaltung betrieblicher Abläufe. Bei alledem haben Interessenvertretungen weitreichende Mitwirkungsmöglichkeiten: Alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes unterliegen der erzwingbaren Mitbestimmung.



Sensibilisieren und qualifizieren

Kolleginnen und Kollegen, die ihren Arbeitsplatz immer wieder neu einrichten müssen, brauchen zu ihrem eigenen Schutz eine Sensibilisierung für das Themenfeld Gesundheit und Ergonomie. Sie müssen die grundsätzlichen Anforderungen an einen gesundheitsverträglichen oder sogar gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz kennen – und diese Anforderungen dann jeden Tag aufs Neue umsetzen. Es kommt darauf an, sie zu Arbeits- und Gesundheitsschützern in eigener Sache zu qualifizieren. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Desksharing als Bestandteil des mobilen und hybriden Arbeitens eingesetzt wird, was in Zukunft der Normalfall sein wird. Insgesamt erfordern diese Felder des modernen Arbeitens eine hohe Kompetenz in Sachen Selbstregulierung, Selbstorganisation und ergonomisches Arbeitsverhalten. Hieraus folgt, dass die Einführung des Desksharings mit einem angemessenen Qualifizierungskonzept verbunden sein muss.

! Mitbestimmung

Betriebe haben ihre Mitarbeitenden durch geeignete Unterweisungen zum gesundheitsgerechten Arbeitsverhalten zu sensibilisieren und zu qualifizieren: Das verlangt das Arbeitsschutzgesetz. Der Aspekt der belastungsarmen Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsbedingungen bekommt eine noch größere Bedeutung, wenn die Beschäftigten vermehrt innerbetrieblich (wie beim Desksharing) und außerbetrieblich mobil arbeiten. Es nehmen die Situationen zu, in denen sie als Arbeitsschützer in eigener Sache qualifiziert ihre jeweilige Arbeitssituation beurteilen und die Arbeitsbedingungen und ihr Arbeitsverhalten eigenverantwortlich ausrichten müssen. Nur so lassen sich die Zielsetzungen des betrieblichen Arbeitsschutzes wirksam umsetzen. Auch bei der Gestaltung solcher Unterweisungen gibt es wirksame Mitwirkungsrechte. Die Interessenvertretungen können sich dafür einsetzen, die im Betrieb vorhandenen Unterweisungskonzepte an den neuen Anforderungen für die Beschäftigten auszurichten. Das betrifft zum Beispiel die Arbeit an den Desksharing-Arbeitsplätzen, die immer wieder neu auf die persönlichen Erfordernisse angepasst werden müssen. Ebenso wichtig sind grundlegende Fähigkeiten der Beschäftigten, auch außerhalb des Betriebs gesundheitsgerecht zu arbeiten, zum Beispiel im Homeoffice.

„Das moderne Arbeiten erfordert eine hohe Kompetenz im Hinblick auf Selbstregulierung und Organisation sowie ergonomisches Arbeitsverhalten.“

Beschäftigte frühzeitig ins Boot holen

Eine sowohl für das Unternehmen als auch für die Beschäftigten vorteilhafte Gestaltung des Desksharings ist nur dann möglich, wenn Interessenvertretung und Mitarbeitende frühzeitig und umfassend miteinbezogen werden. Es ist entscheidend, dass alle Beteiligten die neuen Arbeitsbedingungen akzeptieren und für sich als produktiv erkennen. Die Einführung von geteilten Arbeitsplätzen greift sehr umfassend in die sozialen Gewohnheiten und die emotionale Bindung an den Arbeitsplatz ein, nicht zuletzt durch die Clean Desk Policy. Gerade in technischen und organisatorischen Veränderungen bildet der eigene Arbeitsplatz eine stabilisierende Komponente: Eingriffe werden hier häufig als unangemessen und illegitim empfunden – insbesondere dann, wenn sie einseitig

durch die Unternehmensleitung erfolgen. Es braucht darum ein umfassendes Workplace Change Management, um Konzepte der Arbeitsplatznutzung erfolgreich zu verändern. Sowohl die Beschäftigten als auch ihre Führungskräfte müssen von der Planung bis zur Umsetzung in alle Veränderungsphasen eingebunden werden: Nur so lässt sich eine beschäftigtenorientierte und nachhaltige Veränderung der Bürolandschaft, der Arbeitsweisen, der Kooperation und des Führungsverhaltens sicherstellen. Eine solche Partizipation ist zum Beispiel im Rahmen von Befragungen und Workshops möglich, in denen die Beschäftigten ihre Ansprüche an eine produktive und gesundheitsgerechte Arbeitsplatz- und Raumgestaltung einbringen können. Interessenvertretungen sind gefordert, einen solchen Prozess im Sinne der Beschäftigten zu initiieren und zu begleiten.



Infoblatt zum Download und weitere Informationen unter
➔ arbeitsnehmerkammer.de/downloads

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/-957/-961 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-22/-24/-31 in Bremerhaven

@ mitbestimmung@arbeitsnehmerkammer.de

www.arbeitsnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-959

Autor: Wolfgang Groß

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druckkoordination: Peppermint Print, Weyhe

Stand: Oktober 2023



Arbeitnehmerkammer
Bremen