

Desk-Sharing im Aufwind: Kostenersparnis und Flexibilität im Fokus

Mitbestimmung des Betriebsrats bei flexiblen Arbeitsplätzen

Inmitten steigender Energiekosten, explodierender Mieten und der anhaltenden Ära des Home-Office erlebt die Arbeitsvariante Desk-Sharing einen bemerkenswerten Aufschwung. Unternehmen versprechen sich nicht nur eine effizientere Raumnutzung und erhebliche Kostenersparnisse, sondern auch positive Effekte wie Hierarchieabbau, verstärkte Teamarbeit und eine gesteigerte Selbstbestimmung der Mitarbeiter. Doch nicht alle sind begeistert, vor allem Mitarbeiter, die sich nur an einem Arbeitsplatz mit Familienfoto, Lieblings-Topfpflanze und Süßigkeiten Schublade wohlfühlen. Sie empfinden den Wechsel zu einem unpersönlichen Arbeitsplatz als negativ und fordern beim Betriebsrat Abhilfe. Doch haben Sie als Betriebsrat Mitbestimmungsrechte und was können Sie tun, damit Sie bei einer möglichen Einführung die Bedürfnisse Ihrer Kollegen im Auge behalten?



Redaktion

Stand: 23.1.2024

Lesezeit: 02:45 min



© AdobeStock | ImageFlow

Laut einer Umfrage des Planungs- und Beratungsunternehmens Drees & Sommer setzen derzeit 66 % der Unternehmen auf Desk-Sharing oder denken darüber nach. Doch vor einer Einführung dieser Arbeitsplatzänderung sollten Arbeitgeber die Akzeptanz bei den Mitarbeitern prüfen. Am besten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, damit eine Einführung nicht nur organisatorisch, sondern auch emotional Anklang findet.

Diese Arbeitsweise erfordert klare Richtlinien.

Was bedeutet eigentlich Desk-Sharing?

Desk-Sharing, auch als „Hot Desking“ oder deutschsprachig als "Gemeinsamer Schreibtisch", oder "Flexibles Büro" bekannt, ist eine Art der Organisation, bei der Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz im Büro täglich frei wählen können und die Schreibtische flexibel in ihrer Arbeitsumgebung nutzen dürfen. Unterschied zu festen Arbeitsplätzen, bei denen jeder Mitarbeiter einen zugewiesenen Schreibtisch hat, ermöglicht Desk-Sharing die gemeinsame Nutzung von Arbeitsflächen. Das bedeutet, dass Mitarbeiter sich Schreibtische je nach Bedarf teilen. Sie sind nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden, sondern können je nach den Anforderungen des Tages oder der Woche verschiedene Arbeitsplätze nutzen. Diese Arbeitsweise erfordert klare Richtlinien. Desk-Sharing wird oft durch Technologien wie Buchungssysteme und digitale Arbeitsplatzverwaltung unterstützt. Mitarbeiter können über Softwareplattformen verfügbare Schreibtische finden und reservieren.

Vor- und Nachteile von Desk-Sharing?

Damit eine Einführung die erwünschten positiven Auswirkungen erzielt, ist es wichtig, betriebliche Faktoren wie Raumgegebenheiten und Arbeitsweisen der Mitarbeiter genau zu betrachten. Die Akzeptanz wird eher erreicht, wenn die Vorteile dieser Arbeitsweise für alle sichtbar und spürbar überwiegen.

Vorteile von Desk-Sharing:

- ✓ **Mehr Flexibilität bei Projekten:** Desk-Sharing ermöglicht es den Mitarbeitern, ihren Arbeitsplatz je nach Projekt oder Team zu wechseln.
- ✓ **Bessere Zusammenarbeit:** Durch Desk-Sharing wird der Kontakt zu Kollegen aus verschiedenen Abteilungen intensiver, was den Austausch fördert.
- ✓ **Effiziente Raumnutzung:** Weniger Bürofläche wird benötigt, da nicht alle Mitarbeiter gleichzeitig im Büro sind, was zu Einsparungen bei Miete und Ausstattung führt.
- ✓ **Kostenersparnis:** Unternehmen können Geld sparen, indem sie Bürofläche reduzieren und Schreibtische gemeinsam nutzen.
- ✓ **Anpassung an flexible Arbeitsmodelle:** Desk-Sharing passt gut zu Telearbeit und flexiblen Arbeitszeiten, da es den Mitarbeitern ermöglicht, je nach Bedarf vor Ort oder remote zu arbeiten.

Nachteile von Desk-Sharing:

- ✓ **Weniger persönliche Bindung zum Arbeitsplatz:** Durch den ständigen Wechsel des Arbeitsplatzes fühlen sich Mitarbeiter möglicherweise weniger mit ihrem Büro verbunden, was die Mitarbeiterbindung beeinträchtigen kann.
- ✓ **Zeitintensives Suchen nach Arbeitsplätzen:** Das tägliche Suchen nach einem freien Arbeitsplatz ohne Unterstützung durch ein Buchungssystem kostet Zeit.

- ✓ **Sicherheits- und Datenschutzbedenken:** Der häufige Wechsel von Arbeitsplätzen kann zu Sicherheits- und Datenschutzproblemen führen, besonders wenn sensible Informationen verarbeitet werden.
- ✓ **Notwendigkeit sorgfältiger Planung:** Die Einführung von Desk-Sharing erfordert eine genaue Planung und effiziente Logistik, um sicherzustellen, dass ausreichend Arbeitsplätze vorhanden sind und der Prozess reibungslos funktioniert.
- ✓ **Technische Ausfälle:** Probleme mit Buchungssystemen können den Arbeitsablauf stören und zu technischen Unterbrechungen führen.

Das Zauberwort „New Work“ geistert durch die Köpfe der Verantwortlichen.

Wie kann ein Desk-Sharing-Konzept aussehen?

Der Chef reduziert die Anzahl der festen Schreibtische, damit zum Beispiel 80 Schreibtische für 100 Mitarbeiter ausreichen. Die Büros werden häufig umgestaltet und mit neuen, modernen Möbeln ausgestattet. Das Zauberwort „New Work“ geistert durch die Köpfe der Verantwortlichen. Doch damit Desk-Sharing funktioniert, müssen Mitarbeiter auch von zu Hause arbeiten. Dafür braucht es klare Regeln: z.B. eine Betriebsvereinbarung für Home-Office. Je nach Umfang dieser Änderungen sollten Sie als Betriebsrat prüfen, ob evtl. eine Betriebsänderung nach § 111 Abs. 4, 5 vorliegt.

Achtung: Auch neue Verhaltensweisen sind gefragt. Nach der Arbeit müssen die Mitarbeiter ihren Schreibtisch aufräumen, sonst funktioniert es nicht. Persönliche Sachen kommen in abschließbare Schränke. Um den Datenschutz zu gewährleisten, müssen Mitarbeiter nach dem Clean Desk Prinzip (sauberer Schreibtisch) vor Feierabend einen fest definierten Ablauf mit klarer Zielsetzung befolgen: Schreibtisch aufräumen, alle Akten und Dokumente sortieren sowie fein säuberlich ablegen und alle sensiblen Daten sicher verstauen. Eher was für Ordnungsfanatiker und weniger für Chaoshelden! Auch in Sachen Hygiene braucht es klare Regeln, denn wer mag schon in einem Krümelhaufen des Vorgängers sitzen und an einer klebrigen Tastatur arbeiten. Passiert das, erhitzen sich schnell die Gemüter! Man fragt sich, ob Sie nicht als Betriebsrat über § 87 BetrVG Abs. 1, Stichwort Ordnung des Betriebs und Betriebsfrieden, ein Mitspracherecht haben.

Fakt ist: Verkünden Arbeitgeber die Einführung dieser neuen Arbeitsmethode, dann müssen Sie als Betriebsrat genauer hinschauen. (§ 91 BetrVG Änderung von Arbeitsplätzen)

Der Arbeitgeber sollte sie als Betriebsrat frühzeitig über seine Pläne informieren (§ 90 BetrVG).

Hat der Betriebsrat bei der Einführung ein Mitbestimmungsrecht?

Da die Einführung von Maßnahmen wie Desk-Sharing die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, den Datenschutz und den Gesundheitsschutz betreffen können, sollte der Arbeitgeber sie als Betriebsrat

frühzeitig über seine Pläne informieren (§ 90 BetrVG). Je nach Ausgestaltung dieser Maßnahme ist es jetzt an Ihnen, Ihre Informations- und Mitbestimmungsrechte bei den einzelnen Schritten der Planung sowie der Einführung im Interesse Ihrer Kollegen geltend zu machen.

Prüfen Sie...

- ob Themen aus dem Gesundheitsschutz wie ergonomische Arbeitsplätze, (Stehpulte, getrennte Bildschirm und Eingabegeräte usw. betroffen sind,
- ob Hygienevorschriften für das Teilen eines Arbeitsplatzes als Richtlinie vorhanden sind,
- ob die technischen Buchungssysteme Mitarbeiter überwachen können und ob der Datenschutz an den Arbeitsplätzen gewährleistet ist,
- oder bestehende Betriebsvereinbarungen geändert werden müssen.

Grundsätzlich gilt: Desk-Sharing Arbeitsplätze sind festeingerichtete Arbeitsplätze und fallen unter das Arbeitsschutzgesetz. Außerdem sind die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze nach der Arbeitsstättenverordnung zu beachten. Bereits bei der Planung von Desk-Sharing-Arbeitsplätzen ist daran zu denken, dass mindestens täglich ein Nutzerwechsel stattfinden kann.

Jede Einführung ist individuell und muss vom Betriebsrat sorgfältig geprüft werden.

Kann der Betriebsrat eine Einführung von Desk-Sharing verhindern?

Auch wenn die Idee, zu einem weniger persönlichen und flexiblen Arbeitsplatz zu wechseln, für manche Mitarbeiter unangenehm erscheint - es gibt keinen festen Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz. Es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich festgelegt. Wichtig ist hierbei zu beachten: Jede Einführung ist individuell und muss vom Betriebsrat sorgfältig geprüft werden. Gibt es Unstimmigkeiten über die Mitbestimmungsrechte mit dem Arbeitsgeber, dann sehen sich die Parteien schnell vor Gericht wieder. Die Rechtsprechung ist in Angelegenheiten wie Desk-Sharing allerdings oft uneinheitlich und es gibt noch keine endgültige Entscheidung auf höchster Ebene.

In den Gerichtsentscheidungen geht es oft weniger darum, ob Desk-Sharing eingeführt werden kann, sondern eher darum, wie dies geschehen sollte. Selbst nach der Einführung ist es wichtig, eine Bewertung der Arbeitsplätze durchzuführen. Aspekte wie Lärm, Beleuchtung, Ergonomie und andere Sicherheitsüberlegungen müssen nach einem Umbau durch eine Gefährdungsbeurteilung möglichst zeitnah im Interesse der Mitarbeiter genau überprüft werden.

Ist der Widerstand in der Belegschaft groß, hilft es vielleicht, erstmal in kleinen Einheiten das Desk-Sharing einzuführen und zu testen. Denn es ist erwiesen, dass auch eine mangelnde Wohlfühlatmosphäre dem Unternehmen Geld kostet. Die Mitarbeiter sind weniger effizient und verlassen unter Umständen das Unternehmen. (sw)

Wichtige Rechtsprechungen zum Thema:

Laut einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. November 2021 (Az. 7 ABR 18/20) ist in der Einführung von Desk-Sharing oder einer Reduzierung der Büroflächen nicht automatisch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat begründet. Das Gericht entschied, dass durch Desk-Sharing die Aufgaben der Mitarbeiter nicht so grundlegend verändert werden, dass es als eine komplett "neue" Aufgabe betrachtet werden kann. Aus diesem Grund handelt es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gemäß § 99 Abs. 1 Satz 1 und § 95 Abs. 3 BetrVG. Auch wenn es zu einer Veränderung des Arbeitsortes kommt, bleibt das Gesamtbild der Tätigkeit der einzelnen Mitarbeiter erhalten. Eine betriebliche Veränderung im Sinne von § 111 BetrVG liegt ebenfalls nicht vor.

Lesen Sie dazu auch [das neuste Urteil!](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025