

Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“

Richter Sönke Oltmanns und Rechtsanwalt Professor Dr. Michael Fuhlrott*

Hinter dem vielfach verwendeten Begriff „Arbeiten 4.0“ verbirgt sich eine Beschreibung des Veränderungsprozesses der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter. Ausdruck dieses Wandels sind auch innovative Arbeitsplatzformen mit neuen Raum- und Nutzungskonzepten, so etwa das Desk-Sharing und Coworking-Spaces. Was aber sind die arbeitsrechtlichen Herausforderungen bei der Implementierung solcher Organisationsformen? Diese Frage wird im Folgenden näher untersucht.

I. Grundsätzliches

Desk-Sharing¹ ist eine Arbeitsform, bei der innerhalb eines Organisationsbereichs weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stehen als Mitarbeiter in diesem Bereich tätig sind.² Diese Begrenzung basiert auf dem Gedanken, dass aufgrund von zeitlich begrenzter Anwesenheit und flexiblen Arbeitsorten nie alle Arbeitnehmer gleichzeitig im Büro präsent sind. Auf einen eigenen, fest zugeordneten Arbeitsplatz müssen die Beschäftigten dabei verzichten und sich stattdessen zu Beginn der jeweiligen Arbeitszeit einen noch freien Arbeitsplatz suchen, meist mittels einer IT-Buchungssoftware.³ Voraussetzung für die reibungslose Funktionalität des Konzepts ist zudem, dass jeder Nutzer seinen Schreibtisch am Ende seiner Arbeitszeit wieder vollständig aufräumt und auf persönliche Gegenstände verzichtet bzw. sie anderweitig verstaut („Clean Desk Policy“).

Coworking-Spaces sind dagegen Räumlichkeiten, die von – in der Regel externen – Dienstleistern⁴ an Freiberufler, einzelne Gewerbetreibende und Mitarbeiter verschiedener Unternehmen vermietet werden. Den Nutzern steht dabei eine komplette Büro-Infrastruktur zur Verfügung, wobei der jeweilige Nutzungsvertrag kurzfristig, meist sogar zum nächsten Tag, beendet werden kann. Während diese Arbeitsform ursprünglich für Kleinunternehmer und Start-ups geschaffen wurde, buchen mittlerweile vermehrt auch große Unternehmen Flächen in Coworking-Spaces.⁵ Insbesondere werden

Oltmanns/Fuhlrott: Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“ (NZA 2018, 1225)

1226

derartige Arbeitsformen nicht mehr nur in den Branchen der New Economy genutzt, sondern haben mittlerweile auch Einzug in Traditionsunternehmen gehalten, etwa der Siemens-Konzernzentrale⁶ oder der Deutschen Bank.⁷ Sinn und Zweck beider Raumkonzepte sind unterschiedlich. Während das Desk-Sharing aus Arbeitgebersicht primär zu einer Einsparung von Bürofläche und damit zu einer Kostenersparnis führen soll, stehen bei Coworking-Spaces vor allem „weiche“ Faktoren im Vordergrund. So nutzen Selbstständige die Coworking-Spaces hauptsächlich aus Gründen der Flexibilität und zum Aufbau eines Netzwerks, während sich traditionell geprägte Großkonzerne von der Verknüpfung zu Start-ups und der Kreativ-Szene vor allem neue Denkanstöße und Inspiration für ihre Mitarbeiter erhoffen.⁸

II. Rechtliche Betrachtung

Die Einführung beider Arbeitsformen wirft für Arbeitgeber individual- (dazu 1) und kollektivrechtliche (dazu 2) Fragestellungen auf.

1. Individualarbeitsrecht

a) Weisungsrecht

Die Weisung eines Arbeitgebers, der Arbeitnehmer möge seinen bisherigen Schreibtisch räumen und sich stattdessen in einem Desk-Sharing- oder einem Coworking-Büro einen neuen Arbeitsplatz suchen, müsste zunächst individualrechtlich zulässig sein. Da in der Praxis regelmäßig keine arbeitsvertraglichen Sonderregelungen zur konkreten Lage des Arbeitsplatzes im Betrieb existieren, sind die Generalklauseln gem. § 106 GewO, § 315 III BGB einschlägig. Im Rahmen der Ermessensausübung ist zum einen zu berücksichtigen, dass keinem Arbeitgeber die sachlichen Gründe für eine veränderte Büroraumzuweisung abzusprechen sein dürften, zumal die Organisation der Arbeit unter die unternehmerische Freiheit (Art. 12 I GG) fällt.⁹ Zum anderen wird das Desk-Sharing für betroffene Arbeitnehmer ohne Hinzutreten weiterer Umstände weder unzumutbar noch nachteilig sein. Allein der tägliche Wechsel des Schreibtisches dürfte zu keinen substantziellen Veränderungen der Arbeitsabläufe führen, zumal die wesentliche Kommunikation mit Vorgesetzten und Kunden in der Praxis ohnehin arbeitsplatzunabhängig auf elektronischem Weg erfolgt. Auch das Erfordernis, aus Gründen der Sachnähe unweit einer bestimmten Person oder einer bestimmten Fachabteilung zu sitzen, dürfte – sofern das geteilte Büro eine gewisse Größe nicht überschreitet¹⁰ – unmaßgeblich sein, da der durch Desk-Sharing zugewiesene Arbeitsplatz ohnehin jeden Tag wechseln kann. Zu einem gegenteiligen Ergebnis wird man wohl nur ausnahmsweise gelangen können, etwa wenn Gründe in der Person¹¹ oder betriebliche Gründe¹² für die Zuweisung eines „festen“ Schreibtisches sprechen. Dementsprechend ist in der Rechtsprechung¹³ und Literatur¹⁴ anerkannt, dass die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb eines Betriebs grundsätzlich die Grenzen der Billigkeit einhält.¹⁵

Aber auch die einseitige Anweisung, die Arbeitsleistung künftig in einem externen Coworking-Space zu erbringen, dürfte regelmäßig noch billigem Ermessen entsprechen, jedenfalls sofern sich die gemeinsamen Büroflächen im gleichen Ort wie das bisherige Büro befinden und der betroffene Arbeitnehmer keine wesentlich weiteren Arbeitswege in Kauf nehmen muss. Freilich wird der Arbeitgeber auch hier soziale Aspekte zu berücksichtigen haben, insbesondere die private und familiäre Situation des Arbeitnehmers. Die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes im Coworking-Space kann aber dann unbillig sein, wenn Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihre sozialen Lebensverhältnisse und nicht nur im zeitlich begrenzten Umfang mehrerer Tage oder weniger Wochen an Orte versetzt werden, die sie von ihrem Wohnort aus nicht oder nicht zumutbar täglich erreichen können.¹⁶ Hier kann auf die Rechtsprechung zur örtlichen Versetzung im Rahmen von Arbeitsverträgen verwiesen werden.¹⁷

b) Kündigungsschutz

Die Einführung von neuen Arbeitsplatzformen kann ferner kündigungsrechtliche Auswirkungen haben. In Bezug auf die Bildung von Betrieben bzw. Gemeinschaftsbetrieben und die Wechselwirkungen auf § 1 KSchG durch neue Arbeitsformen gelten die Ausführungen zum Betriebsverfassungsrecht grundsätzlich entsprechend.¹⁸ Allerdings unterscheidet sich der kündigungsrechtliche Betriebsbegriff von dem des § 4 BetrVG punktuell. So folgt aus der Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl, dass sie nicht auf Betriebsteile oder Betriebsabteilungen beschränkt werden kann.¹⁹ Eine mögliche betriebsverfassungsrechtliche Eigenständigkeit einzelner Betriebsteile steht einer betriebsteilübergreifenden Sozialauswahl damit nicht entgegen, so dass auch ein organisatorisch nicht hinreichend selbstständiger, aber räumlich weit entfernter Betriebsteil in die Sozialauswahl einzubeziehen ist.²⁰

Selbst wenn durch das Desk-Sharing oder die Nutzung von Coworking-Spaces also neue selbstständige Organisationseinheiten entstehen sollten, hat die Sozialauswahl im Zweifel dennoch betriebsverfassungsrechtlich „betriebsübergreifend“ zu erfolgen.

2. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte

In betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht ist zunächst festzustellen, dass in vielen Vorreitern der technischen Entwicklung wie zB Start-ups eine relativ schwach ausgeprägte kollektivrechtliche Durchdringung existiert und Betriebsräte ebenso wie tarifliche Regelungen selten bestehen. Allerdings diskutieren auch immer mehr Unternehmen der „old economy“ mit klassischen Betriebsratsstrukturen geänderte Arbeitsformen und wollen ihre Mitarbeiter – jedenfalls zeitweise – in Coworking-Arbeitsformen arbeiten lassen. Neben mitbestimmungsrechtlichen Aspekten (dazu b) stellt sich zu-

Oltmanns/Fuhlrott: Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“(NZA 2018, 1225)

1227

nächst die Frage des Betriebsbegriffs und damit einhergehend der Betriebsratszuständigkeit (dazu a).

a) Betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff bei neuen Arbeitsformen

Moderne Arbeitsformen sind regelmäßig durch eine „*Aufweichung des herkömmlichen Erscheinungsbildes des betriebsbezogenen festen Arbeitsplatzes*“²¹ gekennzeichnet, die auch als Entgrenzung von Arbeit bzw. Arbeitsplätzen umrissen wird.²² Nach der herkömmlichen Definition ist der Betrieb die „*organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt*“.²³ Weiterhin müssen die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zur Erreichung des angestrebten Zwecks zusammengefasst, geordnet, gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden;²⁴ es muss also eine einheitliche Leitung in wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten geben. Ebenfalls liegt ein Schwerpunkt auf der organisatorischen Einheit in Form einer örtlichen Nähebeziehung.²⁵ Dies wird auch an den Fiktionen des Betriebsbegriffs deutlich: So begründet nach § 4 BetrVG allein eine räumliche Entfernung in Kumulation mit einem gewissen Maß an Eigenständigkeit einen eigenständigen Betrieb ebenso wie § 3 V BetrVG, der die Fiktion eines betriebsverfassungsrechtlichen Betriebs selbst bei völligen Abweichungen von den „üblichen“ betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen erlaubt.

Arbeitsverhältnisse bei einem Desk-Sharing-Konzept begründen daher betriebsverfassungsrechtlich regelmäßig keine Besonderheiten mit Blick auf die betrieblichen Strukturen.²⁶ Ganz anders kann die Situation aber bei Coworking-Spaces zu bewerten sein, wenn man hierunter nicht bloß eine zu kreativen Arbeiten inspirierende räumlich und funktional umgestaltete „Etage“ im Ausgangsbetrieb ansieht. Der „klassische“ Coworking-Space liegt oftmals außerhalb des eigenen Betriebsgeländes in Räumlichkeiten eines externen Dritten und ist durch das Tätigwerden von Arbeitnehmern verschiedener Unternehmen, zumeist zusammen mit diversen Freelancern gekennzeichnet. Handelt es sich nur um ein betriebliches „Nebeneinander“, dass sich allenfalls durch gemeinsame Pausen oder Nutzung gemeinsamer Sozialeinrichtungen kennzeichnet, ist die arbeitsrechtliche Bewertung zumeist gut abgrenzbar: Die dort tätigen Arbeitnehmer des eigenen Betriebs werden in der Regel dem Ausgangsbetrieb zugeordnet bleiben, insbesondere wenn die Tätigkeit im Coworking-Space zeitlich limitiert ist. Rechtlich handelt es insoweit um nichts wesentlich anderes als bei einer Tätigkeit im home office. Nur, wenn im Coworking-Space eigene betriebliche Strukturen mit einer

gewissen Selbstständigkeit und eigenen personellen Leitungsbefugnissen eines dort tätigen Vorgesetzten bestehen und der Betrieb die Voraussetzungen des § 1 I BetrVG erfüllt, kann ein eigenständiger neuer Betrieb entstehen.

Zu denken ist ebenfalls an die Entstehung von Gemeinschaftsbetrieben gem. § 1 II BetrVG im Coworking-Space, wenn Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen dort an einem gemeinsamen Projekt für einen Auftraggeber zusammenarbeiten.²⁷ Diese Situation ist in der „old economy“ etwa bei Arbeitsgemeinschaften gem. § 1 Ia AÜG häufig, wenn verschiedene Gewerke auf einer Großbaustelle gemeinsam tätig werden.²⁸ Dies setzt aber voraus, dass eine gemeinsam getragene Betriebsorganisation begründet wird²⁹ und die Zusammenarbeit ebenfalls über eine bloße unternehmerische Zusammenarbeit – wie es sie etwa in Industrieparks zur gemeinsamen Nutzung kostenintensiver Infrastruktur gibt³⁰ hinausgeht,³¹ sondern sich auch auf den einheitlich geplanten Mitarbeiterinsatz über Unternehmensgrenzen hinweg zur Erreichung eines gemeinsamen Betriebszwecks erstreckt.

Problematisch sind Konstellationen „vereinzelt“ in diversen Coworking-Spaces sitzender Beschäftigter, die dauerhaft keinen „eigentlichen“ betrieblichen Arbeitsplatz mehr aufweisen und womöglich auch nur auftragsbezogen tätig werden (sog Crowdfunding). Sofern es sich hierbei überhaupt noch um Arbeitnehmer handelt³² und der sie beschäftigende Arbeitgeber noch über einen „realen“ Betrieb verfügt, ist deren betriebliche Zuordnung nach den Grundsätzen vorzunehmen, die auch für Arbeitnehmer gilt, die Telearbeit gem. § 5 I 1 BetrVG erbringen. Selbst wenn diese dauerhaft im home-office tätig sind, werden sie dennoch dem real bestehenden Betrieb zugerechnet.³³ Beim externen Crowdfunding wird es hingegen regelmäßig an der Arbeitnehmereigenschaft fehlen.³⁴

b) Mitbestimmung des Betriebsrats

Gibt es damit einen für den Betrieb zuständigen Betriebsrat, so kann die Einführung von Coworking oder Desk-Sharing Mitbestimmungsrechte in personeller, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht auslösen.

aa) Zustimmung gem. § 99 BetrVG

Sofern das Unternehmen mehr als 20 Arbeitnehmer hat, könnte die Zuweisung eines geteilten Arbeitsplatzes eine zustimmungsbedürftige Einzelmaßnahme in Form der Versetzung gem. § 99 I BetrVG sein. Maßgeblich ist insoweit die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs iSv § 95 III BetrVG. Dieser wird durch den Inhalt der Arbeitsaufgabe und die Arbeitsumstände, die Art der Tätigkeit und die Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs bestimmt, wobei es ausreicht, wenn sich eines dieser Elemente ändert.³⁵ Danach ist die bloße Zuweisung eines mit anderen Arbeitnehmern geteilten Arbeitsplatzes innerhalb desselben Büros mangels wesentlicher Änderung der Umstände, unter denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, keine Versetzung. Auch die Umwandlung eines bestehenden Bürogebäudes mit herkömmlichen Arbeitsplätzen in ein solches mit Desk-Sharing dürfte für die betroffenen Arbeitnehmer keine Versetzung darstellen, denn weder ändert sich der Ort der Tätigkeit, noch werden die betroffenen Arbeitnehmer durch das neue Bürokonzept in einem anderen Betrieb tätig.³⁶ Auch die räumliche Verlagerung des

Oltmanns/Fuhlrott: Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“ (NZA 2018, 1225)

1228

alten Büros in ein anderes Gebäude auf demselben Betriebsgelände, in dem Desk-Sharing oder Coworking praktiziert wird, ist ohne Hinzutreten weiterer Veränderungen keine Versetzung der betroffenen Arbeitnehmer.³⁷ Daran ändert auch die Veränderung der Person des Vorgesetzten zu

einem Arbeitnehmer nichts,³⁸ solange der Betrieb im Wesentlichen seine Identität wahrt.³⁹ Um eine mitbestimmungspflichtige Versetzung soll es sich aber handeln, wenn sich entweder das neue geteilte Büro in einer anderen Gemeinde befindet⁴⁰ oder wenn der Umzug mit einer erheblichen Änderung des Arbeitsplatzes oder der betrieblichen oder äußeren Umstände verbunden ist, etwa einer Verschlechterung der Verkehrsanbindung,⁴¹ das Hinzukommen bzw. den Abzug von wichtigen Teilfunktionen⁴² oder die vollständige Umstellung auf Teamarbeit. Maßgeblich für diese Beurteilung ist gem. § 95 III 2 BetrVG auch, welche konkreten Tätigkeiten die betroffenen Arbeitnehmer vor der Versetzung ausgeübt haben und ob sich die Tätigkeit im neuen Büro hiervon wesentlich unterscheidet.⁴³ Tendenziell ist hier bisweilen auch in der Rechtsprechung ein Trend zu beobachten, angesichts der zunehmenden Vernetzung und Internationalisierung der Arbeit großzügigere Maßstäbe als vormals anzulegen.⁴⁴

bb) § 87 I BetrVG

(1) Ordnung des Betriebs, § 87 I Nr. 1 BetrVG?

In Bezug auf diesen Mitbestimmungstatbestand sind im Wesentlichen zwei Aspekte relevant. Zum einen die Anordnung, den „eigenen“ Schreibtisch zu verlassen und sich jeden Morgen einen neuen Arbeitsplatz zu suchen und zum anderen die Weisung, den geteilten Arbeitsplatz am Ende des jeweiligen Arbeitstags vollständig aufzuräumen („Clean-Desk-Policy“). Ob eine Maßnahme das mitbestimmungsfreie Arbeits- oder das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten betrifft, bestimmt sich nach dem objektiven Regelungsgehalt und nach der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens, nicht nach den subjektiven Regelungsvorstellungen des Arbeitgebers.⁴⁵ Soweit eine Anordnung sowohl das Ordnungs- als auch das Arbeitsverhalten berührt, bestimmt sich die Frage der Mitbestimmungspflicht nach dem Regelungsschwerpunkt.⁴⁶

Die Anordnung, sich jeden Morgen einen geteilten Arbeitsplatz zu suchen, hat zwar auch Einfluss auf die Ordnung des Betriebs, nämlich die Sitzordnung und dementsprechend auf das Zusammenleben der Arbeitnehmer. Nach ihrem objektiven Regelungsgehalt ist die Maßnahme aber nicht primär auf die Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer gerichtet. Sie dient vielmehr dazu, das „Wie“ der Erbringung der Arbeitsleistung zu konkretisieren, indem jedem Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Arbeitspflicht ein bestimmter Arbeitsplatz zugeordnet wird. Das ergibt auch Sinn, denn der Arbeitgeber hat einseitig sowohl das Recht, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz zuzuweisen⁴⁷ als auch die Wahl, welchen Arbeitnehmern er welche und wie viele Arbeitsmittel zur Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung stellt.⁴⁸ In der Rechtsprechung wurde zwar teilweise unter Hinweis darauf, dass die Durchführung der Maßnahme eine Koordinierung der Interessen von am Desk-Sharing teilnehmenden Rauchern und Nichtrauchern notwendig mache, ein mitbestimmtes Ordnungsverhalten bejaht.⁴⁹ Dies dürfte indes nicht überzeugend sein. Sofern nicht ohnehin ein generelles Rauchverbot im Betrieb gilt, verpflichtet jedenfalls die Vorschrift des § 5 ArbStättVO den Arbeitgeber dazu, nichtrauchende Beschäftigte vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch zu schützen.

Dagegen ist eine Clean-Desk-Policy nur schwer dem einen oder anderen Bereich zuzuordnen. Für ein mitbestimmtes Ordnungsverhalten spricht, dass von der Pflicht zum Aufräumen auch private Gegenstände der Arbeitnehmer betroffen sind, etwa Pflanzen oder Fotos von Angehörigen. Diese haben aber keine unmittelbare Funktion für die Erbringung der Arbeitsleistung. Zudem verfolgt die Clean-Desk-Policy unstrittig auch einen Ordnungszweck.⁵⁰ Andererseits sprechen gewichtige Argumente für eine mitbestimmungsfreie Konkretisierung der Arbeitspflicht. Zum einen dürfte an einem aufgeräumten Arbeitsplatz ein konzentrierteres Arbeiten möglich sein, so dass damit auch das Arbeitsverhalten tangiert ist.⁵¹ Das Hinterlassen eines aufgeräumten Schreibtisches dient zum

anderen weder der Erreichung eines einheitlichen Erscheinungsbilds der Büroräume noch stellt es primär eine Verhaltensregel für Arbeitnehmer nach Erbringung der Arbeitsleistung dar. Vielmehr gehört diese Tätigkeit als „Nebenarbeit“ zur Erbringung der geschuldeten Arbeitspflicht⁵² und wird dementsprechend auch als solche vergütet. Darüber hinaus handelt es sich sowohl bei den Schreibtischen als auch den Arbeitsgeräten um Betriebsmittel des Arbeitgebers. Der Umgang hiermit gehört daher zur Erbringung der Arbeitsleistung.⁵³

Wo genau letztlich die Trennlinie zwischen mitbestimmungsfreier Konkretisierung der Arbeitspflicht und mitbestimmtem Ordnungsverhalten zu ziehen ist, ist für das Desk-Sharing bislang mit Ausnahme weniger instanzgerichtlicher Entscheidungen⁵⁴ und damit insbesondere höchstrichterlich ungeklärt. In Bezug auf die Nutzung von Coworking-Büros fehlt es bisher sogar gänzlich an veröffentlichter Rechtsprechung. Aufgrund der Tatsache, dass diese Maßnahmen jedoch primär Einfluss auf das „Wie“ der Erfüllung der Arbeitspflichten haben, scheint jedenfalls im Grundsatz die Annahme eines mitbestimmungsfreien Arbeitsverhaltens vorzugswürdig.

Oltmanns/Fuhlrott: Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“ (NZA 2018, 1225)

1229

(2) Technische Einrichtung, § 87 I Nr. 6 BetrVG?

Sofern die Suche nach einem freien Arbeitsplatz mithilfe einer Software geschieht, bei der der betroffene Arbeitnehmer einen Schreibtisch bucht, handelt es sich um eine elektronische Einrichtung, die die Anwesenheitszeiten und den konkreten Ort der Arbeitsleistung überwachen kann. Da bereits die bloße Eignung zur Überwachung das Beteiligungsrecht des Betriebsrats auslöst,⁵⁵ ist die Einführung einer solchen Buchungssoftware grundsätzlich mitbestimmungspflichtig.⁵⁶ Insoweit ist indes einschränkend zu beachten, dass es in der Praxis unabhängig von der Einführung von Desk-Sharing bereits regelmäßig das Erfordernis gibt, sich an seinem passwortgeschützten Arbeitsplatz an- und bei Feierabend wieder abzumelden. Mangels *Einführung* eines technischen Systems kann ein Beteiligungsrecht iSv § 87 I Nr. 6 BetrVG in solchen Fällen folglich zu verneinen sein. Entscheidend ist daher, ob die bereits existierende Software substantiell verändert wurde.⁵⁷ Dies dürfte bei der Einführung einer Buchungssoftware zwar regelmäßig nicht der Fall sein, denn durch sie wird weder die Zahl der ohnehin bereits überwachten Arbeitnehmer noch die Intensität der Überwachung vergrößert.⁵⁸ Dennoch handelt es sich technisch gesehen beim Einloggen ins Netzwerk einerseits und der Buchung eines freien Arbeitsplatzes mittels einer separaten Buchungssoftware andererseits um zwei getrennte Vorgänge. Daraus ist ersichtlich, dass die bestehende IT bei der Implementierung von Desk-Sharing nicht lediglich verändert, sondern ein neues technisches System eingeführt wird.⁵⁹

Bei der Nutzung von externen Coworking-Spaces ist hingegen zu differenzieren. Zwar schließt die Vergabe der Überwachungstätigkeit an ein Drittunternehmen die Mitbestimmungspflicht nicht aus.⁶⁰ Allerdings führt der Arbeitgeber, der für seine Mitarbeiter fremdbetriebene Coworking-Arbeitsplätze bucht, eine solche IT-Einrichtung weder unmittelbar ein noch wendet er sie an. Er kann die von der Fremdfirma verwendeten Daten nur dann für eine Verhaltens- und Leistungskontrolle seiner dort eingesetzten Arbeitnehmer auswerten, wenn ihm diese zur Verfügung gestellt werden.⁶¹ Die Einführung der technischen Einrichtung kann daher dem Arbeitgeber nur dann zugerechnet werden, wenn er nicht durch eine entsprechende Vertragsgestaltung dafür Sorge trägt, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts gewährleistet ist.⁶²

(3) Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, § 87 I Nr. 7 BetrVG

In Bezug auf diesen Beteiligungstatbestand ist einschränkend zu berücksichtigen, dass sowohl die Einführung von Desk-Sharing als auch die Nutzung von Cowoking-Büros selbst keine Regelungen über den Gesundheitsschutz iSd § 87 I Nr. 7 BetrVG sind. Ob eine Verpflichtung zum Abschluss einer solchen Regelung besteht, ist eine separat zu klärende Rechtsfrage, bis zu deren Klärung kein Anspruch auf Abwehr der geplanten Einführung des neuen Bürokonzepts besteht.⁶³ Das ist konsequent, denn § 87 I Nr. 7 BetrVG eröffnet kein allgemeines Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei sämtlichen unternehmerischen Entscheidungen, die möglicherweise Auswirkungen auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten haben. Vielmehr sind „Regelungen“ im Sinne dieser Vorschrift nur solche Maßnahmen des Arbeitgebers, die dieser aus Gründen des Arbeits- oder Gesundheitsschutzes ergreift.⁶⁴ Neue Bürokonzepte dienen aber weder dem Gesundheitsschutz noch der Unfallprävention, sondern haben andere Ziele.⁶⁵ Im Ergebnis kann dem Betriebsrat allenfalls ein Mitbestimmungsrecht bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung zustehen.⁶⁶

cc) Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG?

Sowohl die Einführung von Desk-Sharing, als auch die Nutzung von Coworking-Spaces kann eine Betriebsänderung iSv § 111 BetrVG darstellen, vorausgesetzt die nach dieser Vorschrift und der des § 17 KSchG erforderlichen Schwellenwerte⁶⁷ werden überschritten. Für das Vorliegen einer Betriebsänderung sprechen gute Argumente. Allein der Verlust des persönlichen Schreibtisches und der erforderliche Koordinierungsaufwand beim Umzug sowie bei der täglichen Suche nach einem neuen Arbeitsplatz können wesentliche Nachteile für die Belegschaft sein.⁶⁸ Für den Fall, dass ein bestehendes Bürogebäude erst durch bauliche Veränderungen in eine Desk-Sharing-geeignete Arbeitsfläche umgewandelt wird, dürfte dies eine grundlegende Änderung der Betriebsanlagen iSv § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG sein.⁶⁹ Sofern dagegen im Büro nur die Tische „umgerückt“ werden müssen, fehlt es an einer wesentlichen Umgestaltung der Betriebsanlagen. Da die Einführung von Desk-Sharing aber meist mit der Schaffung von Gemeinschaftsflächen, Besprechungsräumen und Einzelarbeitsplätzen verbunden ist, wird eine bauliche Maßnahme oftmals gegeben sein.

Darüber hinaus dürfte sowohl das Desk-Sharing als auch die Nutzung eines Coworking-Büros eine neue Arbeitsmethode gem. § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG sein.⁷⁰ Arbeitsmethoden umfassen die organisatorische Gestaltung der Arbeit, also der Art und Weise, wie die menschliche Arbeit zur Erfüllung des Betriebszwecks arbeitstechnisch eingesetzt wird.⁷¹ Bei beiden Organisationsformen müssen die betroffenen Arbeitnehmer ihren Arbeitsablauf ändern, indem sie sich jeden Morgen einen freien Arbeitsplatz suchen und sich auf eine neue Arbeitsumgebung einstellen müssen. Eine Betriebsänderung ist hingegen ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer im Betrieb schon vorher keine festen Arbeitsplätze hatten oder in Gruppenarbeit tätig waren, denn dann handelt es sich nicht um eine neue Arbeitsmethode.⁷²

Schließlich kann der (dauerhafte) Umzug eines ganzen Büros in ein neues Gebäude eine Betriebsänderung iSv § 111 Nr. 2 BetrVG darstellen, sofern es sich um einen Betrieb oder einen wesentlichen Betriebsteil handelt. Hiervon sind allerdings Verlegungen innerhalb eines Gebäudes oder in ein Gebäude auf dem gleichen Betriebsgelände ausgeschlossen.⁷³ Als Be-

Oltmanns/Fuhlrott: Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“(NZA 2018, 1225)

1230

triebsänderungen anerkannt wurden aber Umzüge vom Zentrum an den Stadtrand⁷⁴ und in einen mehrere km entfernten Stadtteil.⁷⁵ Insbesondere die dauerhafte Nutzung von Büros eines externen Coworking-Anbieters kann daher eine Betriebsänderung darstellen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer einen erheblichen Entfernungsunterschied in Kauf nehmen müssen.

Die Annahme einer Betriebsänderung hat die in §§ 111 f. BetrVG genannten Informations- und Beteiligungsrechte zur Folge. Verstöße hiergegen führen zwar nicht zur Unwirksamkeit der geplanten Organisationsänderung. Allerdings kann den betroffenen Arbeitnehmern ein Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. § 113 III BetrVG und dem Betriebsrat gegebenenfalls ein Unterlassungsanspruch zustehen.⁷⁶

Weitere Beteiligungsrechte können aus § 87 I Nr. 13, § 90 I Nr. 3, § 91 und §§ 92, 93 BetrVG sowie § 106 I BetrVG folgen.⁷⁷

3. Datenschutzrechtliche Aspekte

Arbeiten „außerhalb“ des Betriebs oder am „fremden Schreibtisch“ zieht regelmäßig die Verwendung mobiler Endgeräte wie Laptops oder Smartphones mit sich. Neben Änderungen der Hardware ist auch die verwendete Software eine andere: Anstelle stationärer Telefone wird Internet-Telefonie verwendet und Emails immer mehr durch Messenger-Anwendungen ersetzt. Daneben verwenden viele Arbeitnehmer ihre eigenen Kommunikationsendgeräte (Bring your own device – BYOD⁷⁸). Damit stellen sich Fragen der Arbeitnehmerüberwachung (dazu a.) wie auch Fragen der Datensicherheit (dazu b.) für Arbeitgeber.

a) Arbeitnehmerüberwachung

Dass nicht alles, was technisch möglich ist, auch erlaubt ist, dürfte jedenfalls seit dem keylogger-Urteil des *BAG*⁷⁹ bekannt sein. Spätestens seit Geltung der DS-GVO dürften bei Verstößen aber nicht nur spätere Beweisverwertungsverbote bzw. Sachvortragsverbote bei Verwertung aus unzulässiger Überwachung gewonnener Beweismittel drohen, sondern insbesondere empfindliche Geldbußen. Neben derartig „eindeutig“ unzulässigen Überwachungsmaßnahmen stellen sich aber häufiger Fragen, die aus dem Einsatz technischer Mittel resultieren. Laptops mit GPS-Ortung oder Ortung über Mobiltelefone sind technische Vorkehrungen⁸⁰ ebenso wie Tracking- und Analyse-Tools zur Messung der Softwarenutzung auf dem PC,⁸¹ die häufig gedankenlos genutzt werden und seitens des Arbeitgebers eine Leistungskontrolle ermöglichen. Eine dauerhafte, selbst offen gelegte Ortung von Arbeitnehmern lediglich zur allgemeinen Leistungskontrolle ohne Vorliegen besonderer Anhaltspunkte ist gem. § 26 BDSG datenschutzwidrig.⁸² Selbstverständlich sollte sein, dass dieses auch für den Einsatz sonstiger technischer Möglichkeiten wie Teamviewer-Tools oder regelmäßiger Einsichtnahmen in das (privat) genutzte Email-Postfach des Arbeitnehmers gilt. Im Übrigen unterfallen all diese Maßnahmen der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG.

b) Datensicherheit

Eine ebenfalls große Gefahr birgt der womöglich nicht immer datenschutzkonforme Umgang von Mitarbeitern mit sensiblen Daten. Hier können sowohl Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse durch den Zugriff Dritter bekannt werden, als auch personenbezogene Daten von Kunden durch „Datenlecks“ offenbart werden. Da der Arbeitgeber die gem. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO verantwortliche Stelle für die durch seine Arbeitnehmer vorgenommene dienstlich bedingte Datenverarbeitung darstellt,⁸³ ist dieser auch gem. Art. 24 I DS-GVO für die Wahrung und Einhaltung der technisch-organisatorischen Standards verantwortlich und im Außenverhältnis auch der Schuldner etwaiger Bußgeld- oder Schadensersatzansprüche.

Insbesondere Coworking-Spaces, bei denen auch Betriebsfremde in unmittelbarer Nähe des Arbeitnehmers sind, bergen hier Gefahren tatsächlicher Einsichtnahme durch unvorsichtigen „realen“ Umgang mit Daten. Mitarbeiter sind daher über notwendige Schutzmaßnahmen wie Passwortverschlüsselungen und Blickschutzbildschirme zu informieren und zu deren Gebrauch

anzuhalten sowie gegebenenfalls auch besonders sensible Unternehmensdaten von externen Zugriffen außerhalb des Betriebsgeländes auszunehmen. Mit Blick auf „virtuelle“ Sicherheit ist der Einsatz von Verschlüsselungen bei Nutzung sensibler Kommunikation⁸⁴ ebenso zu erwägen wie die Speicherung von Daten an „sicheren Orten“.⁸⁵ Insbesondere wenn die Kommunikation über im Eigentum des Arbeitnehmers stehende mobile Endgeräte (BYOD) erfolgt, birgt dies für Arbeitgeber zusätzliche Risiken – insbesondere, da der Arbeitgeber selbst dann weiterhin verantwortliche Stelle im Sinne des Datenschutzrechts bleibt.⁸⁶ Daher müssen zwingend Vorkehrungen getroffen werden, dass bei einem Verlust der Geräte unbefugte Dritte nicht auf die Daten zugreifen können, die im Bereich des Arbeitgebers als verantwortliche Stelle verarbeitet werden. Ebenfalls sollten Maßnahmen zur Datentrennung zwischen privater und unternehmensbezogener Sphäre erfolgen (so genannte Container-Lösungen).⁸⁷ Eine Erlaubnis von BYOD sollte daher zwingend an den Abschluss einer individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung gekoppelt sein, die dem Arbeitgeber entsprechende Kontrollrechte gibt und dem Arbeitnehmer Duldungs- bzw. Handlungspflichten auferlegt.

4. Arbeitsschutzrecht

Mit Blick auf das Arbeitsschutzrecht stellen sich die bekannten Fragen des Arbeitszeitrechts (dazu a) sowie Fragen der Arbeitsplatzsicherheit (dazu b).

a) Arbeitszeitrecht

Aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht stellen sich insbesondere beim Coworking oftmals Fragen des Arbeitszeitrechts. Hier geht es typischerweise um Verletzungen

Oltmanns/Fuhlrott: Desk-Sharing & Coworking-Spaces: Arbeitsrechtliche Besonderheiten zweier „moderner Arbeitsformen“(NZA 2018, 1225)	1231
--	------

der Vorschriften zu Ruhepausen und Ruhezeiten (§§ 4 f. ArbZG), Höchstarbeitszeiten (§ 3 ArbZG) und Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (§ 9 ArbZG), da das Ineinanderfließen von Beruflichem und Privatem oftmals verschimmt.⁸⁸ Auch die arbeitgeberseitige Nachweispflicht gem. § 16 II ArbZG zur Dokumentation über die der werktäglichen Arbeitszeit hinausgehenden Stunden wird oft vernachlässigt.⁸⁹ Dies sind aber Fragestellungen, die jedweden mobilen Arbeitens verhaftet und in der Literatur bereits hinlänglich diskutiert worden sind.⁹⁰

b) Arbeitsplatzsicherheit

Differenzierter Betrachtung hingegen bedarf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften mit Blick auf die Arbeitsplatzsicherheit, insb. des Arbeitsschutzgesetzes in Verbindung mit den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung. Jeder Arbeitgeber hat gem. §§ 3, 4 ArbSchG dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsplätze, an denen Tätigkeiten verrichtet werden, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigen. Dies gilt unabhängig davon, wo sich der Arbeitsplatz befindet, auch etwa ein im home-office eingerichteter Arbeitsplatz muss diesen Anforderungen genügen.⁹¹

Nach § 5 ArbSchG, § 3 ArbStättV ist der Arbeitgeber insbesondere verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze, also auch derer bei Desk-Sharing oder Coworking – durchzuführen⁹² – zB zur Ermittlung eines etwaigen für den Arbeitnehmer verbundenen psychischen Stress durch die täglich neue Arbeitsplatzsuche bei Desk-Sharing-Arbeitsplätzen.⁹³ Hier werden bisweilen Belastungen durch die tägliche Suche des Arbeitsplatzes diskutiert,⁹⁴ wobei auch das BMAS diese Arbeitsform als „Chance für den Arbeitgeber“ zur optimierten Ressourcennutzung ansieht und dem grundsätzlich positiv gegenübersteht.⁹⁵ Insbesondere die gemeinsame Nutzung von Tastaturen oder Mäusen beim Desk-Sharing stellt keine besondere

Gesundheitsgefahr dar, da eine gemeinschaftliche Nutzung von Betriebsmitteln kein besonderes Gefährdungskriterium des Desk-Sharings ist und auch „Türgriffe, Aufzugknöpfe, Schreibtische, Kopiergeräte, Sanitäranlagen usw. naturgemäß nicht exklusiv, sondern von verschiedenen Mitarbeitern berührt bzw. genutzt“⁹⁶ werden. Folglich entsteht durch Desk-Sharing keine neue, regelungsbedürftige Gefährdungssituation.⁹⁷

Für Telearbeitsplätze finden sich in der ArbStättV zudem strenge Vorgaben, die auf der Integration der vormaligen Bildschirmarbeitsverordnung beruhen. Auf Tätigkeiten in Coworking-Spaces sollen diese Vorgaben indes nicht anwendbar sein, da diese aufgrund nur gelegentlicher dort verorteter Tätigkeit des Arbeitnehmers keine Tätigkeitsstätte im Sinne des des Gesetzes seien und die Tatbestandsvoraussetzungen des § 2 VII ArbStättV nicht vorlägen.⁹⁸

III. Fazit

Mangels höchstrichterlicher Rechtsprechung besteht insbesondere in Bezug auf etwaige Beteiligungsrechte des Betriebsrats noch keine Rechtssicherheit. Individualvertragliche Einschränkungen sind bei der Einführung dieser Bürokonzepte dagegen vergleichsweise gering. Unabhängig davon sollten Arbeitgeber sich aber vor Beginn der Planung neuer Organisationsformen Gedanken über die rechtliche Zulässigkeit ihres Konzepts machen und mit einem existierenden Betriebsrat auch zur Förderung der betrieblichen Akzeptanz der neuen Arbeitsformen frühzeitig das Gespräch suchen und die Belegschaft von den Vorteilen zu überzeugen. Getreu dem Motto: (Desk-) Sharing is caring.

* Der Autor *Oltmanns*, Dipl.-Vw. (FH), ist Richter in Schleswig-Holstein und war zuvor jahrelang anwaltlich arbeitsrechtlich beratend tätig; der Autor *Fuhlrott* ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei *Fuhlrott Hiéramente & von der Meden* Partnerschaft, Hamburg sowie Professor für Arbeitsrecht und Studiendekan Wirtschaftsrecht an der Hochschule Fresenius in Hamburg.

¹ Gebräuchliche Bezeichnungen sind auch Shared Space, Hot Desking oder Flexible Office.

² *Günther/Böglmüller*, NZA 2017, 546 (551); *Steffan*, NZA 2015, 1409 (1415).

³ Bei manchen Desk-Sharing-Konzepten kann auch zwischen verschiedenen Arbeitsplatzformen gewählt werden, zB Ruheräume oder offene Arbeitsplätze; *Günther/Böglmüller*, NZA 2017, 546 (551).

⁴ Bekannte Anbieter sind zB WeWork, Mindspace, Factory, Pulsraum oder Betahaus.

⁵ So vermietet der Anbieter WeWork nach eigenen Angaben knapp 30 Prozent der Fläche an Großkunden, <https://www.zeit.de/arbeit/2018-04/wework-coworking-arbeitsplaetze-internet-freelance-freibier-erfolg/seite-2>, letzter Abruf am 21.9.2018.

⁶ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/siemens-neue-zentrale-im-stile-des-silicon-valley-14295308.html>, letzter Abruf am 21.9.2018.

⁷ <http://digitalpresent.tagesspiegel.de/immer-groessere-firmen-setzen-auf-coworking>, letzter Abruf am 21.9.2018.

⁸ <https://www.horizont.net/marketing/nachrichten/pop-up-arbeitsplaetze-in-berlin-wie-die-deutsche-bahn-geschaeftsreisende-umgarnt-168127>, letzter Abruf am 21.9.2018.

⁹ *Günther/Böglmüller*, NZA 2017, 546 (551).

¹⁰ Etwa wenn sich das Shared-Desk-Büro über mehrere Gebäude erstreckt.

¹¹ ZB ein Arbeitnehmer ist an Asthma erkrankt und muss aus gesundheitlichen Gründen am Fenster sitzen.

¹² ZB ein im IT-Bereich tätiger Arbeitnehmer braucht einen bestimmten Arbeitsplatz mit mehreren Bildschirmen.

13 Vgl. etwa *LAG Rheinland-Pfalz*, Urt. v. 15.2.2013 – 6 Sa 441/12, BeckRS 2013, 67638 (unter 2 d).

14 ErfK/*Preis*, 18. Aufl. 2018, GewO, § 106 Rn. 30; BeckOK ArbR/*Tillmanns*, 46. Ed., GewO, § 106 Rn. 23.

15 Zum Erfordernis der Beachtung daten- und arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften s. u. Nr. 3, 4.

16 ZB Versetzung eines Vaters von drei schulpflichtigen Kindern an einen 650 km entfernten Arbeitsort, *LAG Schleswig-Holstein*, Urt. v. 26.8.2015 – 3 Sa 157/15, LAGE § 106 GewO 2003 Nr. 23 = BeckRS 2015, 72635.

17 S. zuletzt *BAG*, NZA 2017, 1394 = AP GewO § 106 Nr. 32; *Hunold*, NZA-RR 2018, 63; *Fuhlrott/Schröder*, NZA-RR 2017, 625 f.

18 S. II 2 a.

19 Eine Ausnahme wäre die arbeitsvertragliche Fixierung des Einsatzes des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Abteilung, die dann auch die Sozialauswahl entspr. eingrenzt; s. *BAG*, NZA 2000, 822.

20 *BAGE* 123, 1 = NZA 2008, 33 = AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 94 im Fall von zusammenhängenden, aber räumlich entfernten Filialbetrieben.

21 *Kort*, RdA 2018, 24: ähnlich *Giesen/Kersten*, Arbeit 4.0, 2018, S. 128 f.

22 *Krause*, NZA-Beil. 2017, 53 (54); *Krause*, NZA 2016, 1004; *Hanau*, NJW 2016, 2631. *Günther/Böglmüller*, NZA 2015, 1023 (1027) sprechen von einer „Diversifizierung des Betriebsbegriffs“.

23 StRSpr, s. nur *BAG*, NZA 2017, 1003 (1005); NZA-RR 2013, 521; NZA 2010, 906.

24 Vgl. *BAG*, NZA 2017, 1003 (1005); *BAGE* 149, 261 = NZA 2015, 1014 (1016 f.).

25 *Wisskirchen/Block*, NZA-Beil. 2017, 90 (91) sprechen von einem „Gegenüberstehen“ von Arbeitgeber und Betriebsrat in einem Betrieb als dem Grundmuster der Betriebsverfassung.

26 Zum Vorliegen einer Betriebsänderung bei Einf. von Desksharing s. unter II 2 b cc.

27 S. hierzu *Lembke*, NZA 2018, 393 (402 f.).

28 *Schwab*, NZA-RR 2008, 169; *Fitting*, BetrVG, 29. Aufl. 2018, § 5 Rn. 270 f.

29 *BAGE* 82, 112 = NZA 1996, 1110 (1112).

30 *Wisskirchen/Block*, NZA-Beil. 2017, 90 (91).

31 *BAGE* 96, 150 = NZA 2001, 259 (260); *Fuhlrott/Ritz*, AuA 2012, 402 (402).

32 Die Abgrenzung im Einzelfall weist hier regelmäßig Schwierigkeiten auf, s. hierzu auch *Günther/Böglmüller*, NZA 2015, 1023 (1030); *Fitting*, BetrVG, § 5 Rn. 85 b und *Giesen/Kersten*, S. 110 gehen eher von einer arbeitnehmerähnlichen Person in Form des Heimarbeiters aus.

33 *Fitting*, BetrVG, § 5 Rn. 206 ff.; s. auch *Richardi/Richardi*, 16. Aufl. 2018, BetrVG, § 5 Rn. 82 ff.

34 *Richardi/Richardi*, BetrVG, § 5 Rn. 85; *Fitting*, BetrVG, § 5 Rn. 85 b; *Küttner/Röller*, Personalbuch 2017, 24. Aufl. 2017, Kap. 138, Crowdsourcing Rn. 2; *Giesen/Kersten*, S. 109.

35 *BAG*, NZA 1984, 233 = AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 4.

36 S. unter 2 a.

37 Vgl. *LAG Berlin-Brandenburg*, NZA 1992, 854 Ls.; *LAG Rheinland-Pfalz*, Urt. v. 15.2.2013 – 6 Sa 441/12, BeckRS 2013, 67638.

38 Es sei denn der neue Vorgesetzte erhält eigene disziplinarische Befugnisse, die er eigenverantwortlich wahrnehmen kann; *BAG*, AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 47 = NJOZ 2008, 5195 = NZA 2008, 1432 Os.

39 ErfK/*Kania*, 18. Aufl. 2018, BetrVG, § 99 Rn. 14.

40 *BAGE* 118, 314 = NZA 2006, 1289; ob das Abstellen auf gemeindliche Strukturen ein tauglicher Anknüpfungspunkt ist, dürfte hingegen fraglich sein.

41 *BAGE* 118, 314 = NZA 2006, 1289; *Fitting*, BetrVG, § 99 Rn. 144.

42 BeckOK ArbR/*Mauer*, 48. Ed., § 99 Rn. 8 mwN; *Richardi/Thüsing*, BetrVG, § 99 Rn. 116.

- 43 ZB wird es sich bei angestellten Beratern, die ohnehin regelmäßig auf verschiedenen Arbeitsplätzen tätig sind, im Zweifel um keine wesentliche Änderung der Arbeitsumstände handeln.
- 44 In diese Richtung mwN *Fuhlrott/Schröder*, NZA-RR 2017, 625 (626); s. auch *Hunold*, NZA-RR 2018, 63.
- 45 *BAGE* 101, 285 = NZA 2002, 1299 (1300).
- 46 *BAGE* 101, 285 = NZA 2002, 1299 (1300).
- 47 *ArbG Würzburg*, Beschl. v. 8.6.2016 – 12 BV 25/15, BeckRS 2016, 107782 (unter II 2 c ff).
- 48 *ArbG Düsseldorf*, Beschl. v. 26.10.2017 – 7 BV 137/17, BeckRS 2017, 147984 Rn. 49; in diese Richtung auch *Stück*, ArbRAktuell 2018, 409 (409 f.).
- 49 *ArbG Frankfurt a. M.*, Beschl. v. 8.1.2003 – 2 BVGa 587/02, BeckRS 2013, 65526 (unter II 1 b).
- 50 *ArbG Stuttgart*, Beschl. v. 13.12.2016 – 3 BVGa 20/16 unveröff.
- 51 Vgl. *ArbG Würzburg*, BeckRS 2016, 107782 (unter II 2 c cc).
- 52 *Schaub* ArbR-HdB/Linck, 17. Aufl. 2017, § 45 Rn. 36; *ArbG Düsseldorf*, BeckRS 2017, 147984 Rn. 57 unter Hinweis auf das Aufräumen einer Kfz-Werkstatt.
- 53 *ArbG Düsseldorf*, BeckRS 2017, 147984 Rn. 59.
- 54 Pro Ordnungsverhalten: *ArbG Frankfurt a. M.*, Beschl. v. 8.1.2003 – 2 BVGa 587/02, BeckRS 2013, 65526; *ArbG Stuttgart*, Beschl. v. 13.12.2016 – 3 BVGa 20/16 unveröff.; pro Arbeitspflicht: *LAG Düsseldorf*, NZA-RR 2018, 368 Rn. 58; *ArbG Düsseldorf*, BeckRS 2017, 147984; *ArbG Würzburg*, BeckRS 2016, 107782.
- 55 *BAG*, AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 2 = NJW 1976, 261.
- 56 *ArbG Frankfurt a. M.*, BeckRS 2013, 65526 (unter II 1 b); *Kort*, RdA 2018, 24 (32); *Günther/Böglmüller*, NZA 2017, 546 (552).
- 57 Zu den Voraussetzungen einer Veränderung vgl. *ErfK/Kania*, BetrVG, § 87 Rn. 59; *DKKW/Klebe*, 16. Aufl. 2018, BetrVG, § 87 Rn. 189; *BeckOK ArbR/Werner*, 48. Ed., BetrVG, § 87 Rn. 99.
- 58 So zB *ArbG Düsseldorf*, BeckRS 2017, 147984 Rn. 62 ff.; iErg auch *LAG Düsseldorf*, NZA-RR 2018, 368 Rn. 37.
- 59 *ArbG Stuttgart*, Beschl. v. 13.12.2016 – 3 BVGa 20/16 unveröff.
- 60 *BAG*, NZA 1992, 707 = AP BetrVG 1972 § 96 Nr. 1; *ErfK/Kania*, BetrVG, § 87 Rn. 59.
- 61 Vgl. *LAG Hessen*, Beschl. v. 24.10.2002 – 5 TaBV 83/02, BeckRS 2002, 30882801.
- 62 *ErfK/Kania*, BetrVG, § 87 Rn. 59.
- 63 *LAG Nürnberg*, NZA 2003, 588; *ArbG Düsseldorf*, BeckRS 2017, 147984 Rn. 70.
- 64 *LAG Sachsen-Anhalt*, Beschl. v. 9.3.2010 – 6 TaBV 15/09, BeckRS 2010, 75228 (unter II b).
- 65 S. I.
- 66 S. II 4; a.A. *Däubler*, Digitalisierung und Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2018, § 6 Rn. 30 ff.
- 67 *BAG*, NZA 1989, 557 = AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 26.
- 68 *ArbG Frankfurt a. M.*, BeckRS 2013, 65526 (unter II 1 a).
- 69 *ArbG Frankfurt a. M.*, BeckRS 2013, 65526 (unter II 1 a); *Stück*, ArbRAktuell 2018, 409 (410).
- 70 *ArbG Frankfurt a. M.*, BeckRS 2013, 65526 (unter II 1 a); *Stück*, ArbRAktuell 2018, 409 (410).
- 71 *Richardj/Annuß*, BetrVG, § 111 Rn. 120.
- 72 *GK-BetrVG/Oetker*, 11. Aufl. 2018, § 111 Rn. 170; *Richardj/Annuß*, BetrVG, § 111 Rn. 123; *Fitting*, BetrVG, § 111 Rn. 100.
- 73 *ErfK/Kania*, BetrVG, § 111 Rn. 14; *Fitting*, BetrVG, § 111 Rn. 81.
- 74 *BAG*, NJW 1983, 1870.
- 75 *LAG Hessen*, Beschl. v. 28.10.1986 – 4 TaBV 13/86, BeckRS 1986, 30447708.
- 76 *Strittig*, vgl. die Übersicht über den Meinungsstand in *ErfK/Kania*, BetrVG, § 111 Rn. 27 a.

- 77 Kamann, AuA 2016, 595 (597); Stück, ArbRAktuell 2018, 409. Kothe, NZA-RR 2018, 368 (375) Anm. zu LAG Düsseldorf, einschränkend indes LAG Sachsen-Anhalt, BeckRS 2010, 75228 und ArbG Düsseldorf, BeckRS 2017, 147984 Rn. 71.
- 78 Ausführlich hierzu Kramer/Hoppe, IT-ArbR, 2017, Teil B, Rn. 622 ff.
- 79 BAG, NZA 2017, 1327 = AP BGB § 626 Nr. 263; s. auch Fuhlrott, NZA 2017, 1308.
- 80 Zu häufig in der Praxis eingesetzten Überwachungstools: Gola, NZA 2007, 1139; Kramer/Bongers, IT-ArbR, 2017, Teil B Rn. 714 ff.
- 81 Wächter, Datenschutz im Unternehmen, 5. Aufl. 2017 Rn. 221 f.
- 82 Kramer/Bongers, IT-ArbR, 2017, Teil B Rn. 732; Gola, NZA 2007, 1139 (1141).
- 83 Helfrich in Forgó/Helfrich/Schneider, Betrieblicher Datenschutz, 2. Aufl. 2017, Teil IV, Kap. 2 Rn. 39; s. insoweit auch zum BDSG a. F. Kramer/Hoppe, IT-ArbR, 2017, Teil B Rn. 627; Franck, RDV 2013, 185.
- 84 So etwa die Vorgaben verschiedener Landesdatenschutzbeauftragter, s. hierzu Fuhlrott/Remy, NZA 2018, 609 (611 f.).
- 85 Zu einzelnen Sicherungsmaßnahmen und der Verpflichtung der Arbeitnehmer hierauf s. auch Kramer/Hoppe, IT-ArbR, 2017, Teil B Rn. 583 ff.
- 86 Helfrich in Forgó/Helfrich/Schneider, Betrieblicher Datenschutz, Teil IV, Kap. 2 Rn. 33.
- 87 Helfrich in Forgó/Helfrich/Schneider, Betrieblicher Datenschutz, Teil IV, Kap. 2 Rn. 40 f.; s. auch Schrey/Kielkowski/Gola, MMR 2017, 736 – insbes. auch zur Nutzung von Messenger-Diensten wie WhatsApp.
- 88 Die Steigerung hiervon stellen sog Co-Living-Spaces dar, bei dem nicht mehr nur das Arbeiten, sondern auch das komplette Wohnen am Arbeitsort bzw. das Arbeiten am Wohnort erfolgt, s. hierzu etwa die website des Anbieters Co-Living Hamburg, <https://coliving-hamburg.de/> (letzter Abruf am 21.9.2018).
- 89 Hierzu Oberthür, NZA 2013, 246.
- 90 S. etwa Steffan, NZA 2015, 1409; Eylert, NZA-Beil. 2017, 95; Wiebauer, NZA 2016, 1430; Wank, RdA 2014, 285; Hanau, NJW 2016, 2613.
- 91 Kramer/Hoppe, IT-ArbR, 2017, Teil B Rn. 591; Oberthür, NZA 2013, 246 (247); Aligbe, ArbRAktuell 2016, 132.
- 92 Zur ebenfalls erforderlichen Unterweisung gem. § 12 ArbSchG s. Kamann, AuA 2016, 595 (597).
- 93 S. hierzu Kothe, NZA-RR 2018, 374 (375) in seiner Anm. zu LAG Düsseldorf, NZA-RR 2018, 368; Stück, ArbRAktuell 2018, 409 (411).
- 94 S. bei Kothe, NZA-RR 2018, 374 (375).
- 95 So die Nachw. bei und die Auff. von Kramer/Solmecke, IT-ArbR, 2017, Teil A Rn. 24.
- 96 ArbG Düsseldorf, BeckRS 2017, 147984.
- 97 ArbG Düsseldorf, BeckRS 2017, 147984; Stück, ArbRAktuell 2018, 409 (411).
- 98 Zutr. Pils, CB 2017, 170 (172); zur Vorgängerfassung der ArbeitStättV Kamann, AuA 2016, 595 (597); Oberthür, NZA 2013, 246 (247).