

Einführung von Desksharing für Betriebs- und Personalräte: So begleitet ihr den Wandel im Büro

Die Einführung von Desksharing bringt tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitsorganisation mit sich – häufig mit Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Teamdynamik und Mitbestimmungsrechte. Für betriebliche Interessenvertretungen ist es daher wichtig, frühzeitig, systematisch und gut informiert in den Prozess einzusteigen.

Was diese Checkliste leistet

Die Checkliste hilft Betriebs- und Personalräten, die Einführung von Desksharing gut zu begleiten. Sie ist wie folgt gegliedert: Sie zeigt die erforderlichen Schritte auf, fragt, welche Ziele pro Prozessschritt zu klären sind, welche Mitbestimmungstatbestände gelten und auf welche rechtlichen Grundlagen diese fußen. Damit hilft die Liste dabei, typische Stolpersteine sowie Konflikte zu vermeiden, und ermöglicht eine strukturierte, transparente Begleitung der Neuerungen im Sinne aller Beteiligten.

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	
1	Schulung für betriebliche Interessenvertretung	<ul style="list-style-type: none"> » Kenntnisse über Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte » Erwerb von Wissen zu Rechten und Pflichten » Kenntnisse zu praktischen Gestaltungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> » PR/BR fordert interne/externe Schulungen ein, um notwendiges Wissen zu erlangen z. B. zu Arbeitsorganisation, Arbeitsschutz, Datenschutz und Desksharing » Die Schulungen sollten an die spezifischen Anforderungen der Organisation angepasst sein 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 42 Abs. 5 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 37 Abs. 6 	Informationsphase
2	Externe Beratung in Anspruch nehmen	<ul style="list-style-type: none"> » Die Interessenvertretung kann einen externen Sachverstand hinzuziehen zu allen Fragen, die das Thema berühren 	<ul style="list-style-type: none"> » PR/BR muss einen Beschluss fassen und die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (AG) klären » Der Beschluss beinhaltet die gemeinsamen Beratungsziele im Gremium, z. B. zu ergonomischen Anforderungen, Raumkonzepten oder Datenschutz » Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsbedingungen 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 40 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 (3) 	

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	Vorbereitungsphase
3	Erstellung einer Prozessvereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> » Gemeinsames Verständnis mit dem AG über das Vorgehen entwickeln und die Beteiligung der Interessenvertretung festlegen » Möglichkeit der Festlegung der folgenden Schritte 4–13 	<ul style="list-style-type: none"> » Der Prozess zur Einführung von Desksharing wird definiert – idealerweise gemeinsam mit dem PR/BR z. B. über eine Regelungsabrede oder eine (Dienst-)Vereinbarung » Darin können z. B. Mitbestimmungsverfahren, Projektgruppen, Termine, Verantwortlichkeiten, Akteur*innen, Kommunikation, Informationsflüsse oder digitale Ablagen geregelt werden » Wenn der AG keine Prozessvereinbarung abschließen will, müssen diese einzelnen Schritte separat abgestimmt werden » Verweigert der AG auch das, kann der PR/BR seine Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG bzw. § 65 LPVG NRW geltend machen » Eine Einigungsstelle kann angerufen werden – aber: Eine verbindliche Prozessvereinbarung kann nicht erzwungen werden 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 65 Abs. 1 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » Freiwillige Betriebsvereinbarung im Rahmen von § 88 	
4	Bildung einer Projektgruppe	<ul style="list-style-type: none"> » Projektgruppe plant und steuert unter Einbeziehung von PR/BR, SBV und Arbeitsschutzakteur*innen (beispielsweise Fachkraft für Arbeitssicherheit) 	<ul style="list-style-type: none"> » Rollen, Verantwortlichkeiten des PR/BR unter Beteiligung des Gremiums klären » PR/BR bringt Ideen, weitere Perspektiven und Vorschläge ein » PR/BR weist auf Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte hin und stellt diese sicher » Kontrolliert die Einhaltung von arbeitsschutz- und ergonomischen Vorgaben » Im Rahmen seines Initiativrechtes bringt PR/BR z. B. Vorschläge zur Gefährdungsbeurteilung, sicheren Arbeitsmitteln, Lärmschutz, Ergonomie und Gesundheitsvorsorge ein 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » Eröffnungsparagraph § 65 (1) / § 72 (4), Nr. 7 	
5	Ziel des Vorhabens des Arbeitgebers (AG) klären	<ul style="list-style-type: none"> » Der PR/BR versteht das Vorhaben des AG bzw. der Dienststelle » Welche Rahmenbedingungen setzt der Arbeitgeber/die Dienststelle? (z. B. Sharing-Quote) » Wen möchte der AG beteiligen? » Wie möchte der AG die Belegschaft informieren? » Gemeinsames Verständnis über Mitbestimmungsrechte und abzuschließende Betriebs- und Dienstvereinbarungen (z. B. Flexwork, mobile Arbeit) schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> » Der PR/BR hinterfragt die Ziele » Der PR/BR erstellt Fragenkataloge und kann auch den Wirtschaftsausschuss hierfür nutzen » Der PR/BR prüft, ob die gesetzlich erforderlichen Akteur*innen eingebunden sind » Der PR/BR begleitet die Einbindung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes bzw. der Betriebsärztin – hier besteht ein klarer gesetzlicher Rahmen (DGUV V2) » Er wirkt darauf hin, dass Einsatzzeiten (DGUV V2) nach Gefährdungslage ermittelt und dokumentiert werden 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 65 Abs. 1 » § 72 Abs. 3, 4 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 Abs. 1 » § 87 Abs. 1 Nr. 7, 14 	

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	Vorbereitungsphase
6	<p>Bestandsaufnahme über die Ist-/Soll-Situation im Betrieb</p> <p>Planung und Durchführung von Workshops zur Bestandsaufnahme und Veränderungsbedarfen,</p> <p>oder</p> <p>Interviews mit verschiedenen Beschäftigten-gruppen z. B. digital über die Ist-/Soll-Situation,</p> <p>oder</p> <p>Befragung der gesamten Belegschaft mittels Fragebogen</p>	<p>Erhebung und Analyse der</p> <ul style="list-style-type: none"> » aktuellen und künftigen Arbeitsplätze, -mittel und -formen » Formen der Zusammenarbeit (Präsenz, hybrid, remote) » Kommunikations- und Konzentrationsanforderungen je Tätigkeit » besonderen Bedarfe (z. B. Schwerbehinderte, Schwangere, betriebliches Eingliederungsmanagement) » Bedarfe an Mobiler Arbeit » geplanten Anwesenheitstage im Büro » Anforderungen an Kollaboration und Teamarbeit in Präsenz » Zielbilder für zukünftige Arbeitsplatz- und Raumgestaltungen <p>Beteiligte:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Projektleitung/Facility Management » HR und IT (z. B. wegen Arbeitsmittel, Zugänge, Software) » Führungskräfte der betroffenen Bereiche » Beschäftigte selbst (z. B. durch Befragungen oder Workshops) » PR/BR und SBV » Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztlicher Dienst 	<ul style="list-style-type: none"> » Transparenz über Ziel, Umfang und Methoden einfordern » An Befragungen/Workshops mitwirken und relevante Kriterien einbringen » Schutzbedürftige Beschäftigte berücksichtigen » Datenschutz und Freiwilligkeit sichern » Ergebnisse gemeinsam auswerten und Bericht anfordern » Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt bzw. -ärztin einbinden » Tragfähigkeit der Erhebung prüfen, ggf. Ergänzungen fordern » Anforderungen mit Arbeitsstättenrecht und ASR abgleichen 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 72 Abs. 4, Nr. 7 » § 72 Abs. 3, Nr. 16, 17 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 87 Abs. 1, Nr. 7 » § 90 Abs. 1 » § 94 Abs. 1 	

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	
7	<p>Planungsgrundlage fixieren</p> <ul style="list-style-type: none"> » Ergebnisse der Bestandsaufnahme auswerten » Anforderungen für Raum- und Arbeitsplatzgestaltung ableiten » Anforderungen in der Projektgruppe abstimmen und an Planer*innen weitergeben 	<ul style="list-style-type: none"> » Anforderungen aus der IST-Analyse ableiten » Abgleich mit organisatorischen, gesundheitlichen und sozialen Bedürfnissen » Planungsgrundlage klar und nachvollziehbar dokumentieren » Beteiligung der Beschäftigten weiter vorbereiten » Beteiligte: <ul style="list-style-type: none"> » Projektleitung » Fachbereiche/ Nutzer*innenvertretungen » Architekt*innen/Planungsbüro » Facility Management/IT » PR/BR und SBV » Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt bzw. -ärztin 	<ul style="list-style-type: none"> » Beteiligung an der Auswertung der Ist-Erhebung sicherstellen » Anforderungen der Beschäftigten in die Planung einbringen » Mitwirkung bei der Abstimmung mit Architekt*innen und Planer*innen » Kontrolle, ob besondere Gruppen ausreichend berücksichtigt werden » Einbindung von SBV, Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt bzw. -ärztin einfordern » Planung auf Mitbestimmungspflicht nach § 87 BetrVG prüfen und ggf. Nachbesserungen anstoßen 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 64 Abs. 2, 4 » § 72 Abs. 3, Nr. 3,4,5 » § 72 Abs. 4, Nr. 7, 9, 10 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 Abs. 1 » § 87 Abs. 1, Nr. 1, 7 	<p>Vorbereitungsphase</p>
8	<p>Bestandsgebäude: Umbau</p> <p>Planung und Durchführung konkreter Umbauarbeiten auf Grundlage der festgelegten Anforderungen</p>	<p>Prüfung der Baupläne und/oder Bürokonzepte, ob diese den Anforderungen entsprechen in Hinblick auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> » die Beschäftigten » die Barrierefreiheit » das Brandschutzkonzept » die Arbeitsstättenverordnung 	<ul style="list-style-type: none"> » Beteiligung des BR, PR, SBV bei Planung des Umbaus » Gemeinsam den Projektplan gestalten mit den Verantwortlichen und Beteiligung der Interessenvertretung 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 64 Abs. 2, 4 » § 72 Abs. 3, Nr. 3, 4, 5 » § 72 Abs. 4, Nr. 7, 9, 10 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 80 Abs. 1 » § 87 Abs. 1, Nr. 1, 7 	<p>Umsetzungsphase</p>

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	Umsetzungsphase
9	Neubau: Vorlagen von Bauplänen	Besprechung und Prüfung der Baupläne und/oder Bürokonzepte, ob diese den Anforderungen entsprechen in Hinblick auf: » die Beschäftigten » die Barrierefreiheit » das Brandschutzkonzept » die Arbeitsstättenverordnung	Kontrollrechte und Mitbestimmung wahrnehmen: » Ist der Umbau auf die Arbeitsstättenverordnung abgestimmt? » Sind arbeits-, gesundheits- und sicherheits- technische Vorgaben eingehalten? » Welche Übergangsregelungen sind für Beschäftigte nötig (z. B. Ausweicarbeitsplätze)? » Wie wird der Betrieb in der Umbauphase organisiert (inkl. IT, Mobiliar, Infrastruktur)? » Wer ist wofür verantwortlich, und wie erfolgt die Koordination mit externen Dienstleistern? » Weitere Beteiligungsschritte vorausschauend festlegen	LPVG NRW » § 64 Abs. 2, 4 » § 72 Abs. 3, Nr. 3, 4, 5 » § 72 Abs. 4, Nr. 7, 9, 10 BetrVG » § 80 Abs. 1 » § 87 Abs. 1, Nr. 1, 7	
10	Durchführung der vorausschauenden Gefährdungs- beurteilung	» Wenn sich Arbeitsbedingungen in den Büroräumen wesentlich ändern oder ein Neu-/Umbau geplant ist, ist eine Gefährdungs- beurteilung durchzuführen	Beteiligung des PR/BR/SBV bei der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen von » §§ 3 – 5 ArbSchG » § 3 ArbStättV » ASR V3 » DGUV Vorschrift 2	LPVG NRW » § 65 Abs. 1 » § 65 Abs. 1 » § 72 Abs. 4, Nr. 7 BetrVG » § 80 Abs. 1 » § 87 Abs. 1, Nr. 1, 7	
11	Begehung des umzubauenden Objektes	» Prüfung auf Einhaltung der Gesetze und Anforderungen an den Bauplan	» PR/BR haben Anspruch auf die Beteiligung bei der Begehung sowie Einsicht in die Niederschriften der Besichtigung » Tauchen Mängel auf, sind diese im Arbeitsschutzausschuss im Rahmen der GBU-Prozesse zu platzieren. Ggf. gibt es auch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung dazu » Gibt es mehrere Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen, sind diese mitbestimmungspflichtig	LPVG NRW » § 77 Abs. 2 » § 77 Abs. 4 BetrVG » § 89 Abs. 2 » § 89 Abs. 5	

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	
12	Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> » Es werden Regelungen für die konkrete Umsetzung des Desksharings zwischen PR/BR und dem AG bzw. der Dienststelle vereinbart 	<ul style="list-style-type: none"> » PR/BR entwickelt Gestaltungsvorschläge beispielsweise für die Clean-Desk-Policy, Arbeitsmittelnutzung, Rüstzeiten, das Buchungstool, Datenschutz, die Team-Zusammenarbeit, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, Zwischenbefragungen zur Zufriedenheit » Es gibt Mitbestimmungstatbestände z. B. über die Ordnung des Betriebs oder die Einführung technischer Einrichtungen – weitere sind im Einzelfall zu prüfen » Die Rechtslage ist nicht höchstrichterlich geklärt. Die Frage, ob Desksharing eingeführt wird, ist nicht mitbestimmungspflichtig 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 72 Abs. 3, Nr. 2 » § 72 Abs. 4, Nr. 9 » § 72 Abs. 4, Nr. 7 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 87 Abs. 4 Nr. 10 » § 87 Abs. 1 Nr. 1 » § 87 Abs. 1 Nr. 7 	Umsetzungsphase
13	Interessenausgleich- und Sozialplan	<ul style="list-style-type: none"> » Wesentliche Nachteile eines Umzugs für die Belegschaft können abgefedert werden » Hierzu verhandeln der AG und der BR 	<ul style="list-style-type: none"> » Es ist für BR zu prüfen, ob die Verlegung eines ganzen Betriebs oder Betriebsteils eine Betriebsänderung darstellt (entscheidend ist u. a. die km-Distanz) » Liegt eine Betriebsänderung vor, können BR zur Abfederung der Nachteile z. B. km-Pauschalen, Zuschüsse zum ÖPNV oder flexiblere Regelungen für mobile Arbeit verhandeln » Hier kann der BR die Einigungsstelle anrufen » PR haben „ausschließlich“ ein Mitwirkungsrecht bei der Verlegung von Dienststellen 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 73 Abs. 3 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 111 » § 112 	
14	Finale Begehung	<ul style="list-style-type: none"> » Prüfung auf Einhaltung der Gesetze und Anforderungen an den Bauplan 	<ul style="list-style-type: none"> » PR/BR haben Anspruch auf die Beteiligung bei der Begehung sowie die Niederschriften der Besichtigung 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 77 Abs. 2 » § 77 Abs. 4 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 89 Abs. 2 » § 89 Abs. 5 	Abschluss

	Was ist zu tun?	Welche Ziele sollten geklärt werden? Und wer ist dabei zu beteiligen?	Mitbestimmung in der Praxis: So bringt sich der Personalrat/Betriebsrat (PR/BR) ein!	Über welche Paragraphen Mitbestimmung einfordern?	Nachbereitung, Evaluation und Optimierung
15	Klassische ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (GBU) nach Arbeitsschutzgesetz	» Durchführung der körperlichen und psychischen GBU, nachdem die Arbeitsplätze eingerichtet sind und die Beschäftigten dort arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> » PR/BR kann eine Vereinbarung zur Durchführung der GBU abschließen und sie sogar erzwingen » Die Ausgestaltung der GBU von der Beurteilung über die Maßnahmen bis zur Wirksamkeitskontrolle ist mitbestimmungspflichtig 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 72 Abs. 4, Nr. 7 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 87 Abs. 1, Nr. 7 	
16	Mitarbeiter*innenbefragung	» Befragung der Beschäftigten zur Zufriedenheit und ob es ggf. Handlungsbedarfe für die Anpassung gibt	<ul style="list-style-type: none"> » Haben PR/BR in einer Prozessvereinbarung fixiert, dass eine Befragung durchgeführt wird, können die Ergebnisse zu Anpassungen des Konzepts führen » Dabei unterliegen Beschäftigtenumfragen mit technischen Mitteln der Mitbestimmung » Es besteht auch die Möglichkeit, dass BR selbst aktiv wird und eine Befragung durchführt, um ggf. in den Austausch über Anpassungen mit dem AG einzutreten – dies ist eher ein politisches Instrument als eines der Mitbestimmung » Der PR kann nur auf Antrag eine Befragung durchführen 	<p>LPVG NRW</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 72 Abs. 4, Nr. 17 <p>BetrVG</p> <ul style="list-style-type: none"> » § 87 Abs. 1 	

Das TBS-Leistungsangebot

Beratung & Verhandlung

- Gestaltung und Prüfung von Betriebsvereinbarungen
- Unterstützung bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber
- Beratung bei Betriebsänderungen
- Beratung zum Aufbau von Datenschutz-konzepten im BR-Büro
- Sachverständige in der Einigungsstelle

Seminare

- Profis-Seminarprogramm
- Inhouse-Seminare

Gremienentwicklung

- Moderation von Klausurtagungen
- Coaching – Hilfe zur Selbsthilfe
- Individuelle Strategieworkshops
- Zukunftsworkshops

Infomaterialien

- Broschüren
- Checklisten
- Wissen Kompakt
- Videos
- Newsletter
- LinkedIn

Unser Tipp:

Startet mit einer kostenfreien Erstberatung
www.tbs-nrw.de/kontakt

Bleib auf dem Laufenden!

Unser Newsletter versorgt dich mit aktuellen Infos zu neuen Seminaren und Veranstaltungen, kostenfreien Checklisten sowie spannenden Themen rund um Mitbestimmung.

Jetzt TBS-Newsletter abonnieren und keine Neuigkeit verpassen:
www.tbs-nrw.de/newsletter

