

Arbeitsrechtliche Aspekte moderner Bürokonzepte

Prima Klima oder dicke Luft?

Im Zuge von Arbeit/Industrie 4.0 sowie der Digitalisierung verbreiten sich zunehmend „Desksharing“, „Shared Desk“, „Open Office“ oder „Flexible Office“ als ortsflexible Arbeitsformen. Was steckt dahinter und wie sind die neuen Konzepte arbeitsrechtlich einzuordnen?



1 BEGRIFFSKLÄRUNG & FAKTENSTAND

Beim ortsflexiblen Arbeiten handelt es sich um eine (Arbeits-)Organisationsform, bei der innerhalb einer Organisationseinheit (Unternehmen, Abteilung) weniger Arbeitsplätze als Beschäftigte existieren. Die Mitarbeiter, die mit Laptops, Voice over IP, Mobiltelefon und Rollcontainer ausgestattet sind, können bzw. müssen „ihren“ Arbeitsplatz täglich frei wählen, wozu es einer „Clean-desk-Policy“ („aufgeräumter Arbeitsplatz“) bedarf. Die entsprechend technisch ausgestatteten Räume teilen sich meist in unterschiedliche Zonen wie Quiet-Rooms, Einzelbüros, Besprechungsräume, Großraumbereiche, Pausenzonen (Kaffeecke) oder Gäste-/Kundenzone. Die Auswahl des (Arbeits-)Platzes erfolgt nach Bedarf mittels Sichtkontrolle oder Buchungssystem. Infolge von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Dienstreisen, Homeoffice etc. arbeiten nur ca. 70 bis 80 % der Mitarbeiter im Büro. So können Flächen, d. h. Mietkosten eingespart werden, was bei durchschnittlichen Bürokalmtieten (2015) pro qm von 15,20 Euro in Frankfurt oder 15,70 Euro in München erhebliche Auswirkungen hat. Hinzu kommen Ersparnisse bei Nebenkosten wie Reinigung und Heizung.

Die Arbeitsproduktivität ist laut einer Studie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in einer Büro-Formenmischung am höchsten. Ein gutes Bürokonzept verbessert die Kommunikation, ohne jedoch die Konzentration zu stören.

Die jüngere IT-affine Generation Y/Z ist in Zeiten des Fachkräftemangels für alte, starre Bürokonzepte – gleich ob Großraum oder Einzelbüro – ebenso wenig zu gewinnen wie für starre Arbeitszeitmodelle oder Hierarchie geprägte Organisationsformen.

Eine aktuelle Studie der Harvard Business School von Ethan Bernstein und Stephen Turban zeigt, dass Großraumbüros – trotz Nähe – zu einer Reduktion der direkten Gespräche um bis zu 70 % und einer vermehrten Nutzung von elektronischer Post wie E-Mails und Messenger-Diensten um 20 bis 50 % führen. Großraumbüros können aber ein Gewinn sein, wenn es gelingt, eine Balance zwischen dem Grundbedürfnis nach Privatsphäre und dem kreativen Miteinander zu finden – etwa durch Rückzugsräume. Rückzugsbereiche für stilles Arbeiten (ca. 45 %), Arbeitsplätze im Garten oder auf der Terrasse (ca. 40 %) und Gemeinschaftsbereiche für Kollegengespräche (ca. 37 %) – das wünschen sich Arbeitnehmer laut einer Umfrage des Marktforschungsinstituts Appinio. Das Projekt „Office 21“ des Fraunhofer Instituts (IAO) legt nahe, dass die Zufriedenheit mit der Büroumgebung die Faktoren Arbeitsmotivation, Leistung und Mitarbeiterbindung positiv beeinflusst. Demgegenüber fühlen sich Arbeitnehmer in ihrer Konzentration gestört, wenn Personen vorbeigehen oder sie beim Arbeiten ständig beobachtet werden.

2 UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNG

Die Wahl des Bürokonzepts und der Arbeitsmittel ist eine freie unternehmerische Entscheidung, die von den Gerichten grundsätzlich zu akzeptieren ist. Einen indivi-

duellen Anspruch des Arbeitnehmers auf einen bestimmten „eigenen“ Schreibtisch im Büro gibt es nicht. Der Arbeitgeber ist frei in der Entscheidung, welchen Beschäftigten er welche und wie viele Arbeitsmittel zur Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Es besteht kein Anspruch der Mitarbeiter, mit bestimmten oder exklusiv genutzten Betriebsmitteln ausgestattet zu werden (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 9.1.2018 – 3 TaBVGa 6/17, NZA-RR 2018, S. 368; Oltmanns/Fuhlrott, NZA 2018, S. 1228). Ebenso gibt es aus der in § 241 Abs. 2 BGB normierten Rücksichtnahmepflicht – auch unter Berücksichtigung des grundrechtlichen Schutzes von Ehe und Familie bzw. Pflege und Erziehung der Kinder (Art. 6 Abs. 1 und 2 GG) – keinen Anspruch auf einen befristeten Halbtagsarbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort oder im Homeoffice (LAG Rheinland-Pfalz, UrT. v. 18.12.2014 – 5 Sa 378/14, AuA 2015, S. 240; Kramer/Hoppe, IT-Arbeitsrecht, Rdnr. 560; Isenhardt DB 2016, S. 1499).

Das „Wie“ und „Wo“ der Arbeitsleistungserbringung ist Sache des Direktionsrechts und kann damit grundsätzlich einseitig vom Unternehmen im Rahmen billigen Ermessens vorgegeben werden (§ 106 GewO). Der Arbeitgeber hat die unternehmerische Freiheit, Büroräume so einzurichten und auszustatten, wie er aus seiner Sicht arbeitstechnische Zwecke verfolgen kann (Günther/Böglmüller, NZA 2017, S. 551). Umgekehrt hat der Arbeitnehmer die Pflicht, sich in der Teamzone einen freien Arbeitsplatz zu suchen oder bei vollständiger Belegung durch den Vorgesetzten zuweisen zu lassen (LAG Düsseldorf v. 9.1.2018, a. a. O.). Einseitig und gegen seinen Willen ins Homeoffice „versetzen“ kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber nicht, da er damit dessen Privatbereich (vgl. Art. 13 GG) unzulässig in Beschlag nehmen würde. Will der Arbeitgeber eine bestehende Homeoffice-Regelung einseitig beenden, muss er jedenfalls die Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen und außerdem vorher die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung einholen (LAG Düsseldorf, UrT. v. 10.9.2014 – 12 Sa 505/14, AuA 2015, S. 50).

Grenzen können sich dabei insbesondere ergeben aus:

- Arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der ArbStättV, in die Regelungen über Bildschirmarbeit seit Dezember 2016 integriert wurden.
- Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.

3 MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI EINRICHTUNG VON DESKSHARING

Da Einführung bzw. Umbau auf ein Desksharing oder modernes Bürokonzept regelmäßig mit nicht unerheblichen Investitionen verbunden ist und auch die Arbeitsmethode berühren kann, wird ein bestehender Wirtschaftsausschuss zu unterrichten und mit ihm zu beraten sein (§ 106 Abs. 3 Nr. 3, 5 BetrVG).

Nach § 90 Abs. 1 Nr. 4 hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung der Arbeitsplätze rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Der Arbeitsplatz ist dabei räumlich und funktional zu verstehen und es geht gerade um die Gestaltung des konkreten Arbeitsplatzes (H/W/G/N/R/H-Rose, § 90 BetrVG Rdnr. 48 f.; Fitting, § 90 BetrVG Rdnr. 31 f.). Dazu

gehört auch die Frage, ob Einzel- oder Großraumbüros eingerichtet werden und wie, also Größe, Anzahl der Arbeitsplätze, Konzept, Layout, Maßnahmen zum Lärm-/Brand-/Klimaschutz etc.

An die Unterrichtung schließt sich die Beratung nach § 90 Abs. 2 BetrVG an. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich die Auffassung des Betriebsrats, der Gegenvorstellungen entwickeln kann, anzuhören und sich mit ihr auseinanderzusetzen (Fitting, § 90 BetrVG Rdnr. 34). Ggf. können sachkundige Arbeitnehmer oder Sachverständige (z. B. Architekten, Arbeitswissenschaftler, Werksarzt) hinzugezogen werden.

Das Mitbestimmungsrecht des § 91 BetrVG verlangt, dass eine Änderung der Arbeitsplätze den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widerspricht und auch zu einer besonderen Belastung der Arbeitnehmer führt (Fitting, § 91 BetrVG Rdnr. 12), was bei einer fachkundigen und rechtskonformen Büroplanung regelmäßig nicht gegeben sein wird.

Jedenfalls bei intensiven baulichen Veränderungen im Zuge der Einführung von Desksharing, die erhebliche Teile der Belegschaft betreffen (i. S. d. § 17 Abs. 1 KSchG), kann es sich ggf. auch um grundlegend neue Betriebsanlagen und/oder Arbeitsmethoden i. S. d. § 111 Satz 3 Nr. 4, 5 BetrVG handeln, so dass der Arbeitgeber neben Unterrichtung und Beratung einen Interessenausgleich über das Ob, Wann und Wie versuchen muss, notfalls bis zum Scheitern in der Einigungsstelle, um sich – je nach LAG-Rspr. (vgl. Fitting, § 111 BetrVG Rdnr. 132 f; ErfK/Kania § 111 BetrVG Rdnr. 27a) – nicht dem Risiko einer einstweiligen Verfügung auf Unterlassung auszusetzen (Oltmanns/Fuhlrott, a. a. O.). In einem Sozialplan ausgleichende oder zu mildernde wirtschaftliche Nachteile dürften meist in der Praxis nicht entstehen, was zu beurteilen bei Dissens der Betriebsparteien Sache der Einigungsstelle ist (H/W/G/N/R/H-Rose, § 111 BetrVG Rdnr. 242). Denkbar wären allenfalls Unterrichtungen (§ 81 Abs. 1, 2 BetrVG) bzw. Schulungen, um die Arbeitnehmer mit dem neuen Bürokonzept und neuer Technik vertraut zu machen (Fitting, § 112/112a BetrVG Rdnr. 142).

Am Umfang einer technischen Überwachungsmöglichkeit ändert sich durch das „Desksharing“ allein nichts. Sofern Desksharing-Arbeitsplätze mit neuen technischen Einrichtungen ausgestattet werden, die an sich geeignet sind, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen, ist auch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beachten. Zur Überwachung „bestimmt“ sind technische Einrichtungen dann, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen der Arbeitnehmer selbstständig technisch zu erheben und aufzuzeichnen; auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es hingegen nicht an (BAG v. 10.12.2013 – 1 ABR 43/12, NZA 2014, S. 439: Routenplaner). Dies z. B., wenn etwa für das Buchen/Reservieren von Arbeitsplätzen eine IT-Plattform bereitgestellt wird, die die Möglichkeit hat, über die üblichen Login-Daten nachzuvollziehen, von welchem Arbeitsplatz sich der Mitarbeiter wann angemeldet hat. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht so auch bei der Einrichtung eines online einseh-

baren Outlook-Gruppenkalenders (LAG Nürnberg, Urt. v. 21.2.2017 – 7 Sa 441/16, NZA-RR 2017, S. 302).

Auch unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes kann sich ein Mitspracherecht des Betriebsrats ergeben (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV). Insbesondere die Vorschriften der ArbStättV sind bei der Ausgestaltung des Desksharings zu beachten. Allein mit der Behauptung, durch eine gemeinsame, wechselnde Nutzung etwa von IT oder Büroeinrichtungen sei die Hygiene gefährdet, kann die Einführung von Desksharing jedoch nicht gestoppt werden, denn auch Türgriffe, Aufzugknöpfe, Schreibtische, Kopiergeräte, Sanitäranlagen werden gemeinsam genutzt. Hier ist zunächst im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung i. S. d. § 5 ArbSchG als Voraussetzung für dieses Mitbestimmungsrecht zu klären, inwieweit das Desksharing vor Ort trotz Reinigungs-/Desinfektionsmaßnahmen (vgl. § 4 Abs. 2 ArbStättV) überhaupt konkrete Gefährdungen begründet (vgl. BAG, Beschl. v. 18.7.2017 – 1 ABR 59/15, NZA 2017, S. 1615).

4 GRUPPENARBEIT

Sollte mit der Umstellung von Einzel- auf Gruppenbüros auch tatsächlich eine Gruppenarbeit einhergehen dergestalt, dass mehrere Beschäftigte eine ihnen übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigen, ist § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG zu beachten.

Das ArbG Frankfurt hatte einer Arbeitgeberin 2003 aufgegeben, es bei Meidung von Ordnungsmitteln gem. § 890 ZPO zu unterlassen, im Betrieb S. Desksharing-Arbeit einzuführen, insbesondere durch Freiräumen von Büroflächen, Durchführung eines Umzugs und entsprechende Versetzungsanweisungen an Mitarbeiter, bis über die Einführung des Desksharing eine Betriebsvereinbarung geschlossen wurde oder eine Einigungsstelle bestandskräftig entschieden hat. Damit sollten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 111 Satz 3 Nr. 4, 5 sowie 112 BetrVG gesichert werden in einem Fall, in dem der Arbeitgeber von persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen zu Desksharing mit Reservierungssystem umstellen und umbauen wollte (ArbG Frankfurt/Main v. 8.1.2003 – 2 BVGa 587/02, AiB 2003, S. 697).

Anders hat aktuell und rechtskräftig das LAG Düsseldorf entschieden, dass der Betriebsrat nicht per einstweiliger Verfügung die Unterlassung der Einführung des „Desksharing“ verlangen kann. Dieser berief sich hierfür auf Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnung im Betrieb), Nr. 6 (technische Überwachungseinrichtung), Nr. 7 (Gesundheitsschutz), § 91 (Änderungen von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung) und § 111 (Betriebsänderung) BetrVG. Nach dem LAG käme von den behaupteten Mitbestimmungsrechten überhaupt nur § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht. Es bestehen aber erhebliche Zweifel, dass der Betriebsrat unter dem Aspekt der „Ordnung des Betriebs“ die Unterlassung der Einführung des „Desksharing“ verlangen könnte. Die Grundsatzentscheidung des Arbeitgebers, die



© Thomas Plabmann

Arbeitsplätze nicht mehr individuell zuzuordnen, die damit verbunden ist, dass die Mitarbeiter sich einen freien Arbeitsplatz suchen müssen, steht in untrennbarem Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung und gehört damit zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten (LAG Düsseldorf v. 9.1.2018, a. a. O.; ArbG Düsseldorf, Beschl. v. 19.10.2017 – 7 BVGa 17/17).

5 MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI BÜROORDNUNG & CLEAN DESK

Wenn ein Arbeitgeber Maßnahmen zur Ordnung im Büro ergreift, kann der Betriebsrat zu beteiligen sein. Zu unterscheiden ist das mitbestimmungspflichtige sog. Ordnungsverhalten von dem nicht mitbestimmten Arbeitsverhalten des Mitarbeiters, wobei die Trennlinie nicht einfach zu ziehen ist. Beim Arbeitsverhalten geht es um Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar konkretisiert wird hinsichtlich Gegenstand, Ort, Zeit, Reihenfolge sowie Art und Weise der Arbeit oder in sonstiger Weise lediglich das Verhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber betreffen (vgl. ErfK/Kania, § 87 BetrVG Rdnr. 18 ff.; Richardi, § 87 BetrVG Rdnr. 174 ff.). Zu Letzterem zählen auch die Verhaltensregeln im Umgang mit dem Eigentum des Arbeitgebers, insbesondere die dem Beschäftigten zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel und deren Nutzung.

Hierzu ein kleines Beispiel aus der Praxis: Ein Arbeitgeber schrieb an alle Mitarbeiter eine E-Mail mit dem Betreff „Rundsreiben Sauberkeit und Ordnung“ mit folgenden Anordnungen:

1. Persönliche Gegenstände (Fotos, Souvenirs und andere persönliche Gegenstände) dürfen nicht mehr als 10 % der jeweils zur Verfügung stehenden Flächen einnehmen.
2. Nicht belegte Arbeitsplätze dürfen nicht als Ablageflächen missbraucht oder anderweitig eingenommen werden.
3. Schrankoberseiten müssen in regelmäßigen Intervallen überprüft und alles Unnötige muss entfernt oder an geeigneter Stelle archiviert werden.
4. Persönlich mitgebrachte Pflanzen sind regelmäßig zu pflegen, zu gießen und zurückzuschneiden.
5. Möbel und Glaswände dürfen nicht beklebt werden.
6. In „Open-Space“-Bereichen müssen Gespräche so leise geführt werden, dass benachbarte Kollegen dadurch nicht gestört werden.
7. Bei Arbeitsende ist der Arbeitsplatz aufgeräumt zu verlassen.
8. Alte, defekte oder nicht mehr genutzte Bildschirme oder altes IT-Equipment ist umgehend zurückzugeben.
9. Müll, Restmüll und Biomüll sind zu trennen.

Der Betriebsrat wurde bei bzw. vor diesen Anordnungen nicht beteiligt. Er sah sich in seinem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt und verlangte Unterlassung.

Die ersten vier Anordnungen waren mitbestimmungspflichtig, da diese überwiegend das Ordnungsverhalten im Betrieb betrafen. Hiergegen steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch zu. Bei den letzten fünf Anordnungen handelte es sich vorwiegend um Regelungen des Arbeitsverhaltens, welche nicht mitbestimmungspflichtig sind. Sachbeschädigungen sind selbstverständlich zu unterlassen und somit schützt das Verbot des Beklebens von Möbeln und Glasflächen (Nr. 5) das Eigentum des Arbeitgebers. Die Anordnung zu „wo und wie“ von Gesprächen in „Open-Space“-Bereichen (Nr. 6), betrifft die Arbeitsleistung; diese könnten bei zu großer Lautstärke die Arbeitsleistung der Kollegen beeinträchtigen, so dass die entsprechende Anweisung dem Arbeitsverhalten zuzuordnen ist. Das Aufräumen des Arbeitsplatzes am Ende des Arbeitstages (Nr. 7) betrifft das Arbeitsverhalten. Die Arbeitgeberin hatte auch eine externe Firma mit der Reinigung der Büros beauftragt, die die geschuldete Dienstleistung nur in einigermaßen aufgeräumten Räumen erbringen kann. Auch die Anweisung zum Umgang mit altem IT-Equipment (Nr. 8) betrifft in erster Linie nicht die Ordnung im Betrieb, sondern den Umgang mit firmeneigenen Arbeitsmitteln. Da die Trennung des Mülls (Nr. 9) gesetzlich vorgeschrieben ist, besteht hier auch kein Regelungsspielraum (zu alledem: LAG Nürnberg, Beschl. v. 14.12.2016 – 4 TaBV 38/16).

Ob im Betrieb während der Arbeitszeit Radio gehört werden darf, betrifft die Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer dort. Der Betriebsrat hat daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber das Radiohören verbieten will. Ein ohne Beteiligung des Gremiums ausgesprochenes Verbot ist unwirksam (BAG, Beschl. v. 14.1.1986 – 1 ABR 75/83, NZA 1986, S. 435; BVerwG, Urt. v. 30.12.1987 – 6 P 20.82, DVBl. 1988, S. 689). Gleiches gilt für das generelle Verbot der Nutzung von privat mitgebrachten TV-, Video- und DVD-Geräten in allen Räumen eines Betriebs einschließlich der Sozialräume (LAG Köln, Beschl. v. 12.4.2006 – 7 TaBV 68/05, NZA-RR 2007, S. 80), ein Rauchverbot am Arbeitsplatz (Hess. LAG, Urt. v. 11.8.2000 – 2 Sa 1000/99; BAG, Urt. v. 1.9.1999 – 1 AZR 499/98, NZA 1999, S. 546), das absolute Verbot, Alkohol in den Betrieb mitzubringen (BAG, Urt. v. 23.9.1986 – 1 AZR 83/85, NZA 1987, S. 250) oder ein Essensverbot am Arbeitsplatz (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 12.7.2016 – 7 TaBVGa 520/16, BB 2016, S. 2548). Ein Gebot, dass intime Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen zu vermeiden sind, ist mitbestimmungspflichtig, und zwar ungeachtet des (unzulässigen) Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht nach § 75 Abs. 2 BetrVG (BAG, Beschl. v. 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, AuA 8/12, S. 756; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, S. 81). Das Mitbringen eines Hundes an den Arbeitsplatz kann der Arbeitgeber aber einseitig im Wege des Direktionsrechts untersagen (Hausverbot) und muss es nicht dulden (LAG Düsseldorf, Urt. v. 24.3.2014 – 9 Sa 1207/13). Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei verbieten, dass betrieblich gestellte IT-Einrichtungen von Arbeitnehmern für private Zwecke genutzt bzw. missbraucht werden, da eine solche Anordnung die Arbeitsleistung

konkretisiert (LAG Hamm, Beschl. v. 7.4.2006 – 10 TaBV 1/06, NZA-RR 2007, S. 20). Ob er die private Nutzung des Mobiltelefons während der Arbeitszeit im Betrieb mitbestimmungsfrei verbieten kann, ist umstritten (dafür: LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 30.10.2009 – 6 TaBV 33/09; Urt. v. 22.2.2011 – 3 Sa 474/09; dagegen: ArbG München, Beschl. v. 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15), aber zu bejahen, da es zu den selbstverständlichen (Arbeits-)Pflichten der betreffenden Arbeitnehmer gehört, dass diese während der Arbeitszeit von der aktiven und passiven Benutzung des Privathandys, Unterbrechung ihrer Hauptleistungspflicht und Störung von Kollegen absehen.

6 VERSETZUNG, ABMAHNUNG UND KÜNDIGUNG

Eine flexible, enge, räumlich nicht getrennte Arbeitsorganisation kann erhöhtes betriebliches Konfliktpotenzial erzeugen. Im Falle einer Auseinandersetzung unter Kollegen ist es ganz allgemein – ohne Rücksicht auf die Ursachen des Konflikts – Sache des Arbeitgebers, zu entscheiden, ob und wie der Streit durch Ausübung des Direktionsrechts gelöst werden soll. Der Arbeitgeber ist generell nicht gehalten, in Konfliktsituationen oder bei Spannungen im Arbeitsbereich eine Abmahnung anstelle der Versetzung des Arbeitnehmers auszusprechen. Die Ausübung des Direktionsrechts zur Um-/Versetzung kann als milderes Mittel vielmehr gerade Vorrang vor einer Abmahnung haben (BAG, Urt. v. 24.4.1996 – 5 AZR 1031/94, NZA 1996, S. 1088; Hess. LAG, Urt. v. 6.9.2011 – 12 Sa 1839/10; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 15.2.2013 – 6 Sa 441/12).

Ein Mitarbeiter (hier städtischer Verwaltungsangestellter) kann jedenfalls in der Wartezeit des § 1 KSchG gekündigt werden, wenn er trotz zweier Gespräche wegen seines ungepflegten persönlichen Erscheinungsbildes – insbesondere starker Schweißgeruch und unsaubere Hände – negativ aufgefallen ist (ArbG Köln, Urt. v. 25.3.2010 – 4 Ca 10458/09, BB 2010, S. 888). Eine solche Kündigung ist weder treu- noch sittenwidrig oder diskriminierend. Wenn das KSchG anwendbar ist, wird in einem solchen Fall vor einer personenbedingten Kündigung aber eine erfolglose Abmahnung erforderlich sein.

7 FAZIT

Moderne Bürokonzepte werfen vielfältige und angesichts weitgehend noch fehlender Rechtsprechung des BAG ungeklärte Rechtsfragen auf. Planenden Arbeitgebern ist deshalb zu empfehlen, den vorhandenen Betriebsrat frühzeitig einzubinden und die Einzelheiten des neuen Konzepts in einer Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede rechtssicher zu regeln. Ebenfalls einbezogen werden sollten die Fachfunktionen wie Fachkraft Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Datenschutzbeauftragter und IT, ggf. die Berufsgenossenschaft. Schließlich sollten auch die zu schützenden und betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig und angemessen informiert bzw. beteiligt werden.

UNSER AUTOR



Volker Stück
Rechtsanwalt, Bonn