



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren
auf Erlass einer einstweiligen Verfügung
unter Beteiligung

1. des Betriebsrats der Deutsche U. Außendienst GmbH, Field Service West,
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden I. I., H.-B.-Platz 14, E.,

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte T., M., U.,
H. Straße 17, E.,

2. der Deutsche U. Außendienst GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer
Dr. G. B., B. G. und B. I., G.-F.-Allee 71-77, C.,

- Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigter: B. für U. Kommunikation und IT e.V.,
handelnd durch die Prozessbevollmächtigten C.
N., T. C., N. S., I. Straße 80, E.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 09.01.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie den ehrenamtlichen Richter Sentker
und die ehrenamtliche Richterin Bremer-Glaser

b e s c h l o s s e n :

- I. **Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des
Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.10.2017 – Az.: 7 BVGa 17/17 –**

teilweise abgeändert und der Beteiligten zu 2.) im Wege der einstweiligen Verfügung aufgegeben, ab sofort bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in dem Hauptsacheverfahren 7 BV 137/17 (Arbeitsgericht Düsseldorf) bzw. 3 TaBV 77/17 (LAG Düsseldorf) ein Buchungsterminal im Gebäude „Am T. 3“ in E. bereitzustellen, an dem die Mitarbeiter des Innendienstes des Field Service West den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit buchen können.

II. Im Übrigen wird die Beschwerde zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Der Antragsteller macht im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens die Unterlassung der Anordnung des sogenannten "desk sharing" im Arbeitsbereich Field Service West im Bürokomplex „Am T. 3" in E. und die Bereitstellung eines Buchungsterminals am Eingang des Gebäudes geltend.

Bei der Beteiligten zu 2.) handelt es sich um eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der U. Deutschland GmbH, die ihrerseits eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Deutsche U. AG ist. Sie ist zuständig für Kundendienst- und Serviceleistungen für Kunden des Konzerns.

Der Antragsteller ist der für den Betrieb Field Service West, dem insgesamt ca. 1.730 Beschäftigte zugeordnet sind, gebildete Betriebsrat. Es gilt ein Zuordnungstarifvertrag, nach dem es verschiedene selbständige Organisationseinheiten bei der Beteiligten zu 2.) gibt. Sitz der Organisationsleitung des Betriebs Field Service West ist E..

Am Standort „Am T. 3“ in E. ist ein „Konzernhaus“ entstanden, in dem Mitarbeiter der Beteiligten zu 2.) und Mitarbeiter anderer Konzerneinheiten gemeinschaftlich - zum Teil auch in denselben Räumlichkeiten - tätig werden (sollen).

Ca. 40 Beschäftigte des Innendienstes der Beteiligten zu 2.) sind am 16.10.2017 in dieses Konzernhaus umgezogen. Für die im Konzernhaus eingesetzten Mitarbeiter der Beteiligten zu 2.) und der anderen Konzerneinheiten soll das Konzept des "desk sharing" umgesetzt werden. Jedenfalls bei der Beteiligten zu 2.) ge-

schiebt dies mit einer Quote von 0,8 Arbeitsplätzen je Vollzeitbeschäftigtem. Hierdurch sollen Kosten eingespart werden. Andere Konzerneinheiten arbeiten teilweise mit einer anderen Quote.

Mit "desk sharing" bezeichnet die Beteiligte zu 2.) die flexible, wechselnde Nutzung von Arbeitsplätzen durch mehrere Mitarbeiter. Die am "desk sharing" teilnehmenden Mitarbeiter haben dabei keinen eigenen, fest zugeordneten Arbeitsplatz, sondern nutzen flexibel die jeweils freien Arbeitsplätze innerhalb der ihnen als Gesamtheit zugewiesenen sogenannten „Teamzonen“. Für die ca. 40 Mitarbeiter der Beteiligten zu 2.) werden am Standort „Am T. 3“ 33 Arbeitsplätze bereitgehalten. An den jeweiligen Arbeitsplätzen werden von der Beteiligten zu 2.) für ihre Mitarbeiter ein Computer, zwei Monitore sowie eine Tastatur und eine Computermaus zur Verfügung gestellt. Die Anmeldung am Computer erfolgt - wie bisher - mit einem individuellen Passwort. Ein Headset wird den Mitarbeitern bei Bedarf individualisiert zugeteilt und von den Mitarbeitern dann am jeweiligen Arbeitsplatz eingesetzt. Insbesondere Tastaturen und Computermäuse werden allerdings nicht mehr individualisiert für jeden einzelnen Mitarbeiter, sondern lediglich wie beschrieben arbeitsplatzbezogen zur Verfügung gestellt.

Zu Beginn der jeweiligen Arbeitszeit obliegt es den Mitarbeitern, sich einen noch unbesetzten, freien Arbeitsplatz innerhalb der ihnen zugewiesenen Teamzone (bestimmte Büroräume) selbst zu suchen. Eine technische Einrichtung zur Steuerung der Arbeitsplatzvergabe kommt bei der Beteiligten zu 2.) nicht zur Anwendung. Sollten in der Teamzone alle Arbeitsplätze besetzt sein, so sollen sich die Mitarbeiter an den Vorgesetzten wenden, dem es obliegt, eine Lösung (Arbeitsplatz außerhalb der Teamzone) zu finden. Dies soll jedoch ein Ausnahmefall sein.

Die Mitarbeiter haben ihren Schreibtisch am Ende ihrer Arbeitszeit wieder vollständig aufzuräumen. Arbeitsmittel und persönliche Gegenstände sind am Ende der jeweiligen Arbeitszeit in von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellte Pilotenkoffer und Werkfachschränke zu verbringen.

Das Konzept des "desk sharing" wird im Konzern Deutsche U. in verschiedenen Unternehmen und Betrieben teilweise mit unterschiedlicher Ausgestaltung im Detail bereits praktiziert.

Mit Schreiben vom 29.05.2017 forderte der Antragsteller die Beteiligte zu 2.) auf, ihn ordnungsgemäß zu informieren und ohne Mitbestimmung keine Maßnahmen zur Einführung des „desk sharing“ zu ergreifen. Im Nachgang korrespondierten

Betriebsrat und Arbeitgeberin zu der Frage der Mitbestimmung bei der Einführung des "desk sharing". Die Beteiligte zu 2.) wies mit E-Mail vom 12.06.2017 darauf hin, dass ihrer Auffassung nach kein Mitbestimmungsrecht bestünde und auf die Einführung des "desk sharing" nicht verzichtet werde. Jedoch könne eine freiwillige Vereinbarung verhandelt werden.

Bereits am 06.06.2017 vereinbarten die Beteiligten im Rahmen einer Einigungsstellensitzung zu einem anderen Themenkomplex (Mindestanforderungen an Arbeitsstätten) auch die Frage des „desk sharing“ am Standort "Am T. 3" in dieser Einigungsstelle zu verhandeln. Die Beteiligte zu 2.) lehnte es jedoch ab, dem Antragsteller zuzusichern, dass bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung keine Maßnahmen zur Einführung des „desk sharing“ ergriffen werden.

Die Einigungsstelle tagte zum Thema „desk sharing“ erstmalig am 05.10.2017, konnte jedoch bislang keine Einigung erzielen.

Mit Schreiben vom 05.10.2017 forderte der Antragsteller die Beteiligte zu 2.) auf, die Mitarbeiter bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung nicht am „desk sharing“ teilnehmen zu lassen. Zudem forderte er sie auf, am Eingang des Gebäudes „Am T. 3“ ein Buchungsterminal zu errichten, an dem die Mitarbeiter Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit erfassen können. Die Arbeitgeberin wies die Forderungen mit E-Mail vom 06. und 11.10.2017 zurück.

In dem Betrieb des Field Service West gilt eine von den Beteiligten abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit und über die Anwendung der Arbeitszeitkonten des FS West“ (im Folgenden: „BV AZ“). Diese enthält unter anderem zur Zeiterfassung folgende Regelungen:

„4.1.2 Buchungen

„Kommen“ und „Gehen“ sind zwingend arbeitstäglich zu buchen.

...

Im Innendienst ist grundsätzlich Beginn und Ende der Arbeitszeit am Buchungsterminal unter Verwendung einer Chipkarte (TIKS-Karte) zu buchen.

Im Ausnahmefall ist eine Buchung über PC / Notebook, Telefon möglich.

Für den Außendienst und Teleheimarbeitsplätze ist eine Buchung über PC / Notebook, Telefon die Regel. Arbeitstäglische

oder nachträgliche Buchungen sind über „ergänzende Buchungen“ im Ausnahmefall möglich.

...“

Wegen des Inhalts der BV AZ im Übrigen wird auf Blatt 42 ff. der Akte Bezug genommen.

Im Gebäude „Am T. 3“ ist – anders als im bisher für die betroffenen Mitarbeiter genutzten Gebäude – von der Beteiligten zu 2.) kein Buchungsterminal zur Erfassung der Arbeitszeit aufgestellt worden. Das bislang verwendete Buchungsterminal ist allerdings noch vorhanden.

Mit Antragsschrift vom 20.07.2017 hat der Antragsteller bereits ein Hauptsacheverfahren vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingeleitet, das dort unter dem Aktenzeichen 7 BV 137/17 geführt worden ist. Mit Beschluss vom 26.10.2017 hat das Arbeitsgericht unter Zurückweisung der Anträge im Übrigen der Beteiligten zu 2.) aufgegeben, ein Buchungsterminal im Gebäude „Am T. 3“ in E. bereitzustellen, an dem die Mitarbeiter des Innendienstes des Field Service West den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit buchen können. Gegen diese Entscheidung haben beide Beteiligte Beschwerde zum Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingelegt, die hier unter dem Aktenzeichen 3 TaBV 77/17 geführt wird. Ein Anhörungstermin in dem Beschwerdeverfahren ist noch nicht bestimmt worden.

Mit am 13.10.2017 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangener und der Beteiligten zu 2.) am 17.10.2017 zugestellter Antragsschrift hat der Antragsteller im Rahmen des vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahrens die Unterlassung der Anordnung des "desk sharing" und die Bereitstellung eines Buchungsterminals am Eingang des Konzernhauses gerichtlich geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, dass die Einführung des "desk sharing" mitbestimmungspflichtig sei. Es handele sich um eine Frage der Ordnung des Betriebs gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Einführung des "desk sharing" sei überdies gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Letzteres deshalb, weil Tastatur und Computermaus von verschiedenen Mitarbeitern genutzt würden und sich vor diesem Hintergrund Hygienefragen stellten. Die besondere Eilbedürftigkeit und somit ein Verfügungsgrund ergebe sich daraus, dass die zu schützenden Arbeitnehmerinteressen bislang erkennbar nicht beachtet würden. Wegen der bereits begonnenen Umsetzung des „desk sharing“ könne die Verwirklichung der Mitbestimmungsrechte nur durch die vorübergehende Einstellung der Anordnung von „desk sharing“ erreicht

werden. Durch die Nichtbereitstellung eines elektronischen Buchungsterminals im Eingangsbereich des Konzernhauses verletze die Beteiligte zu 2.) zudem die Regelungen der BV AZ. Nur durch die Bereitstellung eines Buchungsterminals könne gewährleistet werden, dass es nicht zur Verletzung der BV AZ komme.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich beantragt,

1. **der Beteiligten zu 2.) im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, es zu unterlassen, bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von desk sharing im Betrieb Field Service West im Gebäude "Am T. 4" in E. oder der Ersetzung der fehlenden Einigung durch Spruch einer Einigungsstelle für die Arbeitnehmer des Betriebes Field Service West im Gebäude "Am T. 4" in E. desk sharing anzuordnen;**
2. **der Beteiligten zu 2.) im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, bis zum Abschluss eines entsprechenden Hauptsacheverfahrens ab dem 16.10.2017 ein Buchungsterminal am Eingang des Gebäudes „Am T. 4“ in E. bereitzustellen, an dem die Mitarbeiter des Innendienstes des Betriebes Field Service West den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit buchen können;**
3. **gegen die Beteiligte zu 2.) für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Erfüllung gemäß der Anträge zu 1. und 2. ein Zwangs- bzw. Ordnungsgeld in einer in das Ermessen des Gerichts zu stellenden Höhe festzusetzen.**

Die Beteiligte zu 2.) hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, dass weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund vorliege. Die Einführung des "desk sharing" sei nicht mitbestimmungspflichtig. Es handele sich nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, sondern um die nicht mitbestimmungspflichtige Zuweisung von Arbeitsmitteln. Auch die Verpflichtung, den jeweiligen Arbeitsplatz nach Arbeitsende vollständig aufgeräumt zu hinterlassen, stelle keine mitbestimmungspflichtige Ordnungsregelung dar. Darüber hinaus lägen auch die

übrigen von dem Betriebsrat vorgebrachten Mitbestimmungstatbestände nicht vor. Da es im Gebäude „Am T.“ kein Buchungsterminal gebe, greife der in der BV AZ vorgesehene Ausnahmefall der Buchung der Arbeitszeiten über PC / Notebook, Telefon. Die BV AZ könne mithin auch ohne Buchungsterminal angewandt werden, sodass kein Anspruch auf Bereitstellung eines solchen bestehe. Schließlich sei auch insofern kein Verfügungsgrund gegeben.

Mit Beschluss vom 19.10.2017 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Anträge zurückgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, dem Betriebsrat stehe im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens kein Anspruch auf Unterlassung der Anordnung von "desk sharing" zu. Insoweit fehle es bereits am Verfügungsanspruch. Weder aus § 87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 6 noch Nr. 7 BetrVG ergebe sich angesichts der Ausgestaltung des „desk sharing“ im vorliegenden Fall ein Mitbestimmungsrecht. Das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter sei nicht betroffen. Die morgendliche Suche nach einem freien Arbeitsplatz stelle kein vor der Arbeitsleistung liegendes Ordnungsverhalten dar. Die Arbeitgeberin sei zudem frei in ihrer Entscheidung, welchen Arbeitnehmern sie welche und wie viele Arbeitsmittel zur Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung stelle. Es bestehe weder ein Anspruch der Mitarbeiter, mit bestimmten noch mit exklusiv genutzten Betriebsmitteln ausgestattet zu werden. Auch die Anordnung des täglichen Aufräumens des Arbeitsplatzes sei nicht als mitbestimmungspflichtige Regelung des Ordnungsverhaltens zu qualifizieren. Neben der Erbringung der Hauptarbeit könne von Arbeitnehmern, sofern arbeitsvertraglich zulässig, auch die Leistung sogenannter Nebenarbeiten verlangt werden. Hierunter falle unter anderem auch das Aufräumen des Arbeitsplatzes. Im vorliegenden Fall sei das Aufräumen des Arbeitsplatzes zum einen erforderlich, damit das Konzept des "desk sharing" umgesetzt werden könne, zum anderen aber auch um die ordnungsgemäße Reinigung der Arbeitsplätze durch einen externen Dienstleister zu ermöglichen. Den Mitarbeitern werde von der Arbeitgeberin auch nicht untersagt, ihren jeweils eingenommenen Arbeitsplatz mit persönlichen Gegenständen zu personalisieren. Selbst nach dem Aufräumen des Arbeitsplatzes stünden Unterbringungsmöglichkeiten für private Gegenstände zur Verfügung, damit die Personalisierung des jeweiligen Arbeitsplatzes weiterhin möglich sei. Zu weitgehend sei die Auffassung, dass die Möglichkeit der Personalisierung des Arbeitsplatzes zwingend auch das Belassen von persönlichen Gegenständen wie z.B. Bildern und Pflanzen bis zur Wiedereinnahme des Arbeitsplatzes am nächsten Tag erfordere. Bei Nichtanwesenheit am Arbeitsplatz könne eine Personalisierung keinen Einfluss auf den jeweiligen Mitarbeiter haben. Ein Arbeitsplatz werde in gleicher Weise durch ein dauerhaft wie durch ein morgens aufgestelltes und abends weggeräumtes Bild personalisiert. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG scheide aus, da es im Rahmen des „desk sharing“ selbst

nicht um die Einführung oder Anwendung einer technischen Einrichtung gehe. Die bislang und auch weiterhin zur Anwendung gelangenden technischen Einrichtungen zur Anmeldung am Arbeitsplatz unter Verwendung eines persönlichen Passworts bestünden unabhängig vom „desk sharing“. Am Umfang einer technischen Überwachungsmöglichkeit ändere sich durch das „desk sharing“ nichts. Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 ArbSchG scheide gleichfalls aus. Es könne zwar eine Verpflichtung der Arbeitgeberin bestehen, mit dem Betriebsrat eine Regelung über Hygienefragen hinsichtlich des Umgangs mit gemeinschaftlich genutzten Betriebsmitteln zu treffen. Es bestehe selbst in diesem Fall aber kein Anspruch darauf, die Einführung des "desk sharing" bis dahin zu unterlassen. Die Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts begründe für die Arbeitnehmer kein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeits- und Gesundheitsschutz materiell gewährleistet sei. Dies sei hier der Fall. Eine unzumutbare Gefährdung der Mitarbeiter durch das „desk sharing“ sei nicht ersichtlich. Zudem ergebe sich durch die Einführung von "desk sharing" keine strukturell neue Regelungsbedürftigkeit durchzuführender Hygienemaßnahmen. Durch die Einführung von "desk sharing" würden Tastaturen und Computermäuse gemeinschaftlich genutzt. Die gemeinschaftliche Nutzung von Betriebsmitteln sei unabhängig vom "desk sharing" jedoch gängige Praxis. So würden auch Türgriffe, Aufzugknöpfe, Schreibtische, Kopiergeräte, Sanitäranlagen usw. naturgemäß nicht exklusiv, sondern von verschiedenen Mitarbeitern berührt bzw. genutzt. Vor diesem Hintergrund habe auch vor Einführung des "desk sharing" ein Regelungsbedarf bezüglich der Reinigung von gemeinschaftlich genutzten Betriebsmitteln bestanden. Ob und in welchem Umfang durch die Einführung des "desk sharing" eine statistische Erhöhung von Gesundheitsrisiken entstehe, sei nicht von Bedeutung. Es handele sich jedenfalls um keine neue regelungsbedürftige Gefährdung. Ein Unterlassungsanspruch aus § 91 BetrVG scheitere daran, dass für eine Änderung der Arbeitsplätze, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widerspreche und zu einer besonderen Belastung der Arbeitnehmer führe, keine Anhaltspunkte ersichtlich seien. Ob die Einführung von "desk sharing" eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG darstelle, könne im Ergebnis dahinstehen. Denn selbst wenn dies anzunehmen wäre, würde sich hieraus kein Unterlassungsanspruch bezüglich der Umsetzung bis zum Abschluss einer mitbestimmten Regelung herleiten lassen. Der Antrag, bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens ein Buchungsterminal am Eingang des Konzernhauses bereitzustellen, sei nicht begründet, da es unabhängig von der Frage eines Verfügungsanspruchs insoweit jedenfalls an dem erforderlichen Verfügungsgrund fehle. Die BV AZ sehe zwar für die Mitarbeiter im Innendienst als Regelfall die Buchung über ein Buchungsterminal vor. Gleichzeitig regule die BV AZ aber

auch den Umgang mit Ausnahmefällen. Hierdurch sei ein Umgang mit der Überbrückungsphase der fehlenden Buchungsmöglichkeit mittels eines Buchungsterminals sichergestellt und auch mitbestimmt geregelt. Etwaige den Mitarbeitern des Innendienstes oder dem Betriebsrat entstehende und bis zum Abschluss eines Hauptsacheverfahrens nicht zumutbare Nachteile seien weder vorgetragen noch ersichtlich.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist dem Antragsteller über seine Verfahrensbevollmächtigten am 25.10.2017 zugestellt worden. Mit am 03.11.2017 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen anwaltlichem Schriftsatz hat er Beschwerde gegen den Beschluss eingelegt, die mit am 24.11.2017 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet worden ist.

Der Antragsteller nimmt auf seinen erstinstanzlichen Sachvortrag Bezug und ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht den Verfügungsanspruch hinsichtlich der begehrten Unterlassungsverfügung und den Verfügungsgrund hinsichtlich des Anspruchs auf Durchführung der BV AZ abgelehnt. Bei der Beurteilung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG habe das Arbeitsgericht verkannt, dass den Mitarbeitern auch eine Personalisierung über das hinaus untersagt sei, was täglich vom Arbeitsplatz entfernt werden könne. Es könnten keine Bilder mehr aufgehängt werden, keine Zimmerpflanzen und sonstigen Gegenstände mehr aufgestellt oder angebracht werden, die dem Wohlbefinden der einzelnen Mitarbeiter dienen. Zudem betreffe die nun erforderliche Regelung zur Verteilung der geringeren Anzahl von Arbeitsplätzen auf die Mitarbeiter das mitbestimmte Ordnungsverhalten. Denn die mitbestimmungsfreie Konkretisierung der Arbeitspflicht beginne erst mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz. Auch die Anordnungen zum Aufräumen des Arbeitsplatzes beträfen die Phase nach Beendigung der Arbeit und damit das Ordnungsverhalten. Die Anordnung, keine persönlichen Gegenstände dauerhaft am oder im Umfeld des Arbeitsplatzes aufzustellen, anzubringen oder hinzuzufügen, stelle eine allgemeingültige Verhaltensregel bezüglich des Verhaltens der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz dar und betreffe gleichfalls das mitbestimmte Ordnungsverhalten. Für die Durchführung des „desk sharings“ müssten klare Regelungen getroffen werden, um „Reibereien“ über die Gestaltung der Arbeitsplätze oder deren Besetzung zu vermeiden. Das berühre in erster Linie das Zusammenleben der Arbeitnehmer und damit den Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Hinsichtlich des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG habe das Arbeitsgericht die Tatsache, dass speziell Computertastaturen und –mäuse, die von verschiedenen Mitarbeitern genutzt würden, einen unüberschaubaren Herd für Krankheitskeime bildeten, zu sehr vernachlässigt. Eine eng im körperlichen Umgang

genutzte und verkeimte Tastatur und Maus sei anders zu bewerten als ein Türgriff, der nur verhältnismäßig kurz angefasst werde. Durch die Einführung des „desk sharing“ komme es zu einer neuen regelungsbedürftigen Gefährdungssituation. Darüber hinaus liege aus Sicht des Antragstellers eine interessenausgleichspflichtige Betriebsänderung vor. Hinsichtlich des Anspruchs auf Zurverfügungstellung eines Buchungsterminals ergebe sich der Verfügungsanspruch aus der BV AZ und dem Anspruch des Betriebsrats auf deren Durchführung durch die Beteiligten zu 2.). Der Verfügungsgrund sei gegeben, da die betroffenen Mitarbeiter des Innendienstes nun zunächst gezwungen seien, einen freien Arbeitsplatz mit Rechner aufzusuchen, um diesen anzuschalten und sich erst anschließend anzumelden. Damit gehe für die Mitarbeiter Arbeitszeit verloren. Eine Regelung zum Ausgleich dieser Arbeitszeit sei in der BV AZ nicht vorgesehen und habe bislang auch zwischen den Beteiligten nicht einmal übergangsweise erzielt werden können. Das Arbeitsgericht habe zwar im Hauptsacheverfahren entschieden, dass ein Buchungsterminal anzubringen sei, jedoch sei der Beschluss noch nicht rechtskräftig und die Verpflichtung sei auch nicht antragsgemäß auf den Eingangsbereich des Konzernhauses erstreckt worden.

Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.10.2017 – Az.: 7 BVGa 17/17 – abzuändern und

- 1. der Beteiligten zu 2.) im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, es zu unterlassen, bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Einführung von „Desk Sharing“ im Arbeitsbereich des Field Service West im Systemhaus "Am T. 3" in E. oder der Ersetzung der fehlenden Einigung durch Spruch einer Einigungsstelle für die Mitarbeiter im Arbeitsbereich Field Service West im Bürokomplex "Am T. 3" in E. „Desk Sharing" anzuordnen;**
- 2. der Beteiligten zu 2.) im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, ab sofort bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in dem Hauptsacheverfahren 7 BV 137/17 des Arbeitsgerichts Düsseldorf (3 TaBV 77/17 LAG Düsseldorf) ein Buchungsterminal am Eingang des Konzernhauses „Am T. 3“ in E. bereitzustellen, an dem die Mitarbeiter des Innendienstes des Field Service West den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit buchen können;**

3. der Beteiligten zu 2.) für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Unterlassungsverfügung ein Ordnungsgeld anzudrohen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beteiligte zu 2.) beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt unter Bezugnahme ihres erstinstanzlichen Vorbringens die Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf und hält die mit der Beschwerde vortragenen Einwände nicht für tragfähig. Sie ist unverändert der Ansicht, mit der Einführung des „desk sharing“ würden keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betroffen. Eine Personalisierung des Arbeitsplatzes sei den Mitarbeitern nicht untersagt, finde aber seine Grenze dort, wo die Aufgabenerledigung beeinträchtigt werde. Es bestehe auch kein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, mit welchem Detaillierungsgrad den Mitarbeitern die Betriebsmittel zugewiesen würden. Sollte tatsächlich der bislang nicht aufgetretene Ausnahmefall eintreten, dass ein Mitarbeiter in der Teamzone keinen Arbeitsplatz vorfinde, sei der Fall dem vergleichbar, dass ein Arbeitsplatz wegen Ausfall eines Arbeitsmittels – beispielsweise des genutzten Rechners – nicht nutzbar sei. Auch dann müsste der Mitarbeiter seinen Teamleiter ansprechen, damit dieser für Abhilfe Sorge. Dass hierbei ein Mitbestimmungsrecht ausgelöst werde, sei nicht ersichtlich. Es gehe vielmehr um eine Nebenpflicht des Mitarbeiters, die eng mit der Aufgabenerledigung verknüpft und daher dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten zuzuordnen sei. Eine Mitbestimmung aufgrund des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG scheidet ebenfalls aus. Das Aufräumen des Arbeitsplatzes am Ende der Schicht diene ja gerade dazu, das Reinigen der Arbeitsplätze sicherzustellen. Zudem würden arbeitgeberseitig zusätzlich Reinigungstücher zur Verfügung gestellt, deren Nutzung den Mitarbeitern freistehe. Bei den Buchungsterminals handele es sich aus Sicht der Beteiligten zu 2.) um eine veraltete Technik. Konzernseitig sei entschieden worden, dass künftig Buchungen nur noch über PC laufen sollten. Der Hersteller der bislang verwendeten Buchungsterminals sei zudem insolvent, so dass neue Terminals wohl nicht mehr zu beschaffen wären. Im Übrigen bestehe nach Ansicht der Beteiligten zu 2.) auch nach der BV AZ kein Anspruch auf Bereitstellung eines Buchungsterminals am Eingang des Gebäudes.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten in beiden Instanzen nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig, aber nur teilweise begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 87 Abs. 1 ArbGG und form- und fristgerecht im Sinne der §§ 89 Abs. 2, 87 Abs. 2 i.V.m. § 66 Abs. 1 ArbGG bei dem Landesarbeitsgericht eingelegt und begründet worden.
2. Die Beschwerde ist zum Teil begründet, soweit der Antragsteller im Wege der einstweiligen Verfügung die Durchführung der BV AZ durch Bereitstellung eines Buchungsterminals im Gebäude "Am T. 3" in E. geltend macht. Nicht begründet ist die Beschwerde allerdings, soweit er die Bereitstellung des Buchungsterminals darüber hinaus spezifisch am Eingang des Gebäudes fordert und im Übrigen hinsichtlich des mit den Anträgen zu Ziffer 1 und 3 verfolgten Unterlassungsbegehrens.

Im Einzelnen:

a. Keine einstweilige Verfügung auf Unterlassen der Anordnung von "desk sharing" für die Mitarbeiter im Arbeitsbereich Field Service West im Bürokomplex "Am T. 3" in E.:

Soweit sich die Beschwerde gegen die Zurückweisung des Unterlassungsantrages (nebst beantragter Androhung eines Ordnungsgeldes) richtet, hat sie keinen Erfolg. Die Voraussetzungen für den Erlass einer einstweiligen Verfügung sind insoweit nicht gegeben. Dabei lässt die Beschwerdekammer offen, ob hier generell bereits kein Verfügungsanspruch besteht, wie das Arbeitsgericht dies angenommen hat; diese Frage wird dem Hauptsacheverfahren vorbehalten bleiben. Soweit die begehrte Unterlassungsverfügung auf die Verletzung von Beteiligungsrechten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 und 7 BetrVG, aus § 91 BetrVG oder § 111 BetrVG gestützt wird, fehlt in der Tat der Verfügungsanspruch. Ob das auch für das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gilt, kann dahinstehen. Jedenfalls fehlt es insoweit an dem für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderlichen Verfügungsgrund.

aa. Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung nach § 85 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO ist sowohl das Bestehen eines Verfügungsanspruchs als auch das Vorliegen eines Verfügungsgrundes zur einstweiligen Sicherung dieses Anspruchs, zur Herbeiführung einer einstweiligen Regelung in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis oder im Falle der

Leistungsverfügung ausnahmsweise auch zur Erfüllung des Anspruchs (vgl. Zöller/G.Vollkommer, ZPO, 32. Auflage, § 940 Rn. 1 ff, 6 m.w.N.).

bb. Soweit der Antragsteller die Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte aus §§ 87 Abs. 1 Nr. 6 und 7 BetrVG, aus § 91 BetrVG und des Beteiligungsrechts aus § 111 BetrVG rügt, fehlt es bereits am Verfügungsanspruch für eine Unterlassungsverfügung.

(1) Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und aus § 91 BetrVG macht sich die Beschwerdekammer dabei die zutreffenden Ausführungen im Beschluss des Arbeitsgerichts zu eigen. Diese sind mit der Beschwerde auch nicht mehr angegriffen worden.

(2) Hinsichtlich des geltend gemachten Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG fehlt es gleichfalls bereits am Verfügungsanspruch. Zwar ist die in § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV festgelegte und hier primär einschlägige Verpflichtung der Arbeitgeberin, ihre Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden bzw. gering gehalten werden, ebenso wie auch die in § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG allgemein normierte arbeitsschutzrechtliche Grundpflicht eine ausfüllungsbedürftige, die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösende Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (BAG vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15, juris, Rz. 16; BAG vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15, juris, Rz. 27).

Zudem ist anerkannt, dass der Betriebsrat gegen mitbestimmungswidrig getroffene Anordnungen im Bereich des Gesundheitsschutzes grundsätzlich einen allgemeinen Unterlassungsanspruch geltend machen kann (BAG vom 16.06.1998 – 1 ABR 68/97, juris, Rz. 33/34; GK-BetrVG/Gutzeit, 11. Auflage, § 87 Rn. 669). Allerdings ergeben sich beim Unterlassungsanspruch des Betriebsrats im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nach dem Sinn und Zweck des betroffenen Mitbestimmungsrechts Einschränkungen, soweit die Arbeitgeberin arbeitsschutzrechtlich zum Handeln gezwungen ist und lediglich Umfang und Ausgestaltung von zu ergreifenden Schutzmaßnahmen der Mitbestimmung unterliegen, wenn anderenfalls durch eine Unterlassungsverfügung vorübergehend bis zum Zustandekommen einer mitbestimmten Regelung der Arbeitsschutz schlechter als durch die von der Arbeitgeberin einseitig getroffenen Maßnahmen gewährleistet wäre (in diesem Sinne LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 18.10.2016 – 2 TaBVGa 1/16, juris, Rz. 55 ff.; a.A. GK-BetrVG/Gutzeit, 11. Auflage, § 87 Rn. 669).

Im vorliegenden einstweiligen Verfügungsverfahren muss dies nicht weiter vertieft werden. Denn Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. §§ 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV, 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist eine vorliegende oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG festgestellte konkrete Gefährdung der Mitarbeiter (BAG vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15, juris, Rz. 16; BAG vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15, juris, Rz. 22 ff.). Das Vorliegen dieser Voraussetzung ist hier keinesfalls unstreitig und vom Antragsteller nicht konkret glaubhaft gemacht worden. Dass trotz der ohnehin bereits erfolgenden Arbeitsplatzreinigung durch einen externen Dienstleister und der zusätzlichen Zurverfügungstellung von Reinigungstüchern von der gemeinsamen Nutzung der Computertastaturen und Computermäuse eine konkrete Gefährdung für die Mitarbeiter ausgeht, wird zwar pauschal behauptet, jedoch nicht durch konkreten Tatsachenvortrag unterlegt und auch nicht glaubhaft gemacht. Es fehlt damit die Grundlage für die Annahme einer vorliegenden konkreten Gefährdung. Eine Gefährdungsbeurteilung mit entsprechender Feststellung liegt insoweit ohnehin nicht vor.

Dabei soll nicht in Abrede gestellt werden, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bezüglich Hygiene- und Reinigungsregelungen im Betrieb haben kann (vgl. hierzu z.B. Kohte/Faber, jurisPR-ArbR 33/2009 Anm. 5 zu LAG Rheinland-Pfalz vom 19.12.2008 – 9 Sa 427/08). Aus dem – zu § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ohnehin nur recht knappen – Vorbringen der Beteiligten im vorliegenden Verfahren ist aber schon nicht zu entnehmen, dass solche Regelungen hier noch nicht bestehen. Jedenfalls findet hinsichtlich der Arbeitsstättenreinigung als solcher ohnehin § 4 Abs. 2 ArbStättV Anwendung und unstreitig findet eine Reinigung der Arbeitsstätten auch statt. Dass diese und die ergänzend zur freiwilligen Nutzung überlassenen Reinigungstücher hinsichtlich der nun gemeinsam zu nutzenden Computertastaturen und –mäuse unzureichend wären, um konkrete Gefährdungen der Gesundheit der Beschäftigten auszuschließen, ist dem Vorbringen des Antragstellers allein als pauschale Behauptung, aber nicht durch konkreten Tatsachenvortrag unterlegt zu entnehmen und zudem nicht glaubhaft gemacht. Das mag daran liegen, dass der Antragsteller hier ohnehin gar nicht erkennbar die Durchsetzung von (neuen) Hygieneregeln verfolgt, sondern versucht, über § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG das “desk sharing” generell oder jedenfalls die bei der Beteiligten zu 2.) damit verbundene Ausgestaltung der Zuweisung von Tastaturen und Computermäusen zur gemeinsamen Nutzung zu unterbinden. Es geht ihm um die weiterhin individuelle Zuweisung von bestimmten Arbeitsmitteln. Zwar kann man sich die Frage stellen, ob ein

Unternehmen, das einem Konzern angehört, dessen Prognosen für das bereinigte Betriebsergebnis 2017 von einem Milliardengewinn ausgehen (Handelsblatt vom 09.11.2017), es wirklich nötig hat, bei Einführung neuer und ohnehin schon primär Einsparzielen dienender Bürokonzepte auch noch an Computertastaturen und Computermäusen zu sparen und welche Bedeutung in diesem Zusammenhang der Wertschätzung der betroffenen Beschäftigten zugemessen wird. Das allerdings sind Fragen der Unternehmenskultur, die nicht der Mitbestimmung – schon gar nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG – unterliegen und bzgl. derer sich daher auch die Beschwerdekammer einer Bewertung enthält.

(3) Soweit sich der Antragsteller in der mündlichen Anhörung pauschal auf eine Betriebsänderung und die erforderliche Sicherung seiner Beteiligungsrechte aus § 111 BetrVG berufen hat, ist dem Arbeitsgericht darin zu folgen, dass selbst bei Annahme einer Betriebsänderung im Zusammenhang mit der Einführung des "desk sharing" jedenfalls aus der Verletzung von Beteiligungsrechten des Betriebsrats aus §§ 111, 112 Abs. 2 u. 3 BetrVG kein Unterlassungsanspruch "bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung ... oder der Ersetzung der fehlenden Einigung durch Spruch einer Einigungsstelle" resultiert. Der Antragsteller hat sich insoweit mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts überhaupt nicht auseinandergesetzt und verkennt die Reichweite des von ihm geltend gemachten Beteiligungsrechts.

cc. Im Übrigen fehlt es jedenfalls am Verfügungsgrund.

(1) Die von dem Antragsteller hier begehrte einstweilige Unterlassungsverfügung ist, da der Antrag im Kern mit dem im Hauptsacheverfahren verfolgten und dort lediglich noch etwas weiter differenzierten Unterlassungsanspruch identisch ist und auch – im Unterschied zu dem Antrag Ziffer 2 – keine Befristung auf den rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens enthält, auf die Erfüllung des geltend gemachten Verfügungsanspruchs und nicht lediglich auf seine vorläufige Sicherung gerichtet (vgl. für solche Antragskonstellationen auch Hess. LAG vom 15.11.2012 – 5 TaBVGa 257/12, juris, Rz. 22).

Bei der wegen ihrer Erfüllungswirkung nur ausnahmsweise zugelassenen Leistungsverfügung indiziert selbst der – unterstellt – gegebene Verfügungsanspruch nicht bereits den Verfügungsgrund (BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, juris, Rz. 44; LAG Düsseldorf vom 12.12.2007 – 12 TaBVGa 8/07, juris, Rz. 27). Erforderlich ist vielmehr eine umfassende Interessenabwä-

gung, bei der das Gewicht der drohenden Verletzung von Mitbestimmungsrechten und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme für den Arbeitgeber einerseits und für die Belegschaft andererseits angemessen zu berücksichtigen sind (BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, juris, Rz. 44; Hess. LAG vom 15.11.2012 – 5 TaBVGa 257/12, juris, Rz. 25; LAG Düsseldorf vom 12.12.2007 – 12 TaBVGa 8/07, juris, Rz. 27; generell zu den erhöhten Anforderungen an die Begründung des Verfügungsgrundes bei Leistungsverfügungen Zöller/G.Vollkommer, ZPO, 32. Auflage, § 940 Rn. 6 ff. m.w.N.).

Selbst wenn der Antragsteller die hier begehrte Unterlassungsverfügung auf den rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens befristet und damit eine Sicherungsverfügung beantragt hätte oder man annimmt, die Sicherungsverfügung sei als "Minus" in der Leistungsverfügung enthalten, so dass sie unter Teilzurückweisung des Antrages und ohne Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO zugesprochen werden könnte – wofür hier insbesondere wegen § 938 ZPO einiges spricht (zum Verhältnis von § 938 ZPO zu § 308 ZPO vgl. Zöller/G.Vollkommer, ZPO, 32. Auflage, § 938 Rn. 2 m.w.N.) –, würde dadurch die umfassende Interessenabwägung nicht überflüssig (ebenso LAG Köln vom 21.08.2013 – 11 Ta 87/13, juris, Rz. 31; GMP/Spinner, ArbGG, 9. Auflage, § 85 Rn. 37; HWK/Bepler/Treber, 7. Auflage, § 85 ArbGG Rn. 13; Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Auflage, Rn. K112; ausdrücklich offen gelassen durch LAG Berlin-Brandenburg vom 12.07.2016 – 7 TaBVGa 520/16, juris, Rz. 34/35). Die zeitliche Beschränkung auf den rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens und damit der Wechsel von (dauerhafter) Befriedigungs- zur Sicherungsverfügung ist allerdings im Rahmen der Interessenabwägung als die Arbeitgeberin weniger belastende, eben nur vorläufig sichernde Maßnahme in die Gesamtabwägung einzubeziehen.

Gleichgültig, ob es sich um eine Sicherungs-, Regelungs- oder Leistungsverfügung handelt, ist ohnehin immer neben der Dringlichkeit auch die Erforderlichkeit beantragter Maßnahmen oder Verbote zu prüfen. Das ergibt sich schon aus § 938 Abs. 1 ZPO.

Bei der Mitbestimmungsrechte sichernden Unterlassungsverfügung, die sich auch bei Befristung auf den Abschluss des Hauptsacheverfahrens wegen der dann immer noch eintretenden, lediglich zeitlich beschränkteren Erfüllungswirkung mit der Leistungsverfügung überschneidet, sind die sich insbesondere aus § 85 ArbGG und dem Sinn und Zweck von Mitbestimmungsrechten

ergebenden arbeitsrechtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen. Sie führen auch bei der Sicherungsverfügung zur Erforderlichkeit einer umfassenden Interessenabwägung.

Im Rahmen eines Unterlassungsbegehrens aufgeworfene mitbestimmungsrechtliche Streitigkeiten sind regelmäßig im Rahmen eines normalen Hauptsacheverfahrens zu klären und sollen nur im Ausnahmefall Gegenstand einer einstweiligen, auch Sicherungs-Verfügung sein (BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, juris, Rz. 44; LAG Hamm vom 06.09.2013 – 13 TaBVGa 8/13, juris, Rz. 3/4). Der Gesetzgeber hat in § 85 Abs. 1 ArbGG angeordnet, dass mit Ausnahme vermögensrechtlicher Streitigkeiten nur aus rechtskräftigen arbeitsgerichtlichen Beschlüssen die Zwangsvollstreckung stattfindet. Darin kommt zum Ausdruck, dass gerade auch in Auseinandersetzungen über den Umfang und die vermeintliche Verletzung von Mitbestimmungsrechten – die keine solchen vermögensrechtlichen Streitigkeiten sind (vgl. BAG vom 22.01.2013 – 1 ABR 92/11, juris, Rz. 8; GMP/Spinner, ArbGG, 9. Auflage, § 85 Rn. 6; Walker in: Schwab/Weth, ArbGG, 5. Auflage, § 85 Rn. 8; HWK/Bepler/Treber, 7. Auflage, § 85 ArbGG Rn. 2) – grundsätzlich eine mögliche Verletzung seiner Beteiligungsrechte durch den Betriebsrat bis zur Rechtskraft der Entscheidung im Hauptsacheverfahren hinzunehmen ist. Hinzu kommt, dass § 85 Abs. 2 Satz 2 ArbGG die Anwendung des § 945 ZPO ausschließt, so dass ein durch den Vollzug einer einstweiligen Verfügung entstandener Schaden nicht ersetzt wird. Auch das macht eine umfassende Interessenabwägung bei der Prüfung des Verfügungsgrundes einer einstweiligen Verfügung erforderlich (GMP/Spinner, ArbGG, 9. Auflage, § 85 Rn. 36).

Im Rahmen der umfassenden Interessenabwägung sind zu berücksichtigen das Gewicht des drohenden Verstoßes gegen Mitbestimmungsrechte und die Bedeutung der umstrittenen Maßnahme für die Arbeitgeberin einerseits und für die Belegschaft andererseits (BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, juris, Rz. 44).

Das Gewicht des drohenden Verstoßes gegen Mitbestimmungsrechte ist umso höher, je klarer die Prüfung der Sach- und Rechtslage im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens ausfällt. Bei klar gegebenem mitbestimmungswidrigen Verhalten der Arbeitgeberin werden regelmäßig bereits geringfügige Beeinträchtigungen der Mitarbeiter für die Annahme eines Verfügungsgrundes ausreichen, da das Interesse der Arbeitgeberin an der Durchführung einer eindeutig mitbestimmungswidrigen Maßnahme nicht schutzwürdig ist. Umgekehrt gilt allerdings, dass bei weitgehend ungeklärter Sach-

und Rechtslage die Anforderungen an den Verfügungsgrund erhöht sind. Bei einer in höherem Maße zweifelhaften Rechtslage kann regelmäßig keine einstweilige Verfügung ergehen (LAG Köln vom 21.08.2013 – 11 Ta 87/13, juris, Rz. 31; Hess. LAG vom 15.11.2012 – 5 TaBVGa 257/12, juris, Rz. 25; Walker in: Schwab/Weth, ArbGG, 5. Auflage, § 85 Rn. 65). Dann ist das Hauptsacheverfahren bis zur rechtskräftigen Klärung der Streitfragen abzuwarten, es sei denn, dass schwerwiegende Schutzinteressen der Belegschaft ausnahmsweise selbst in einem solchen Fall das Durchführungsinteresse der Arbeitgeberin deutlich überwiegen. Diese Schutzinteressen ergeben sich nicht daraus, dass ein Hauptsacheverfahren bei in höherem Maße zweifelhafter Rechtslage zumeist grundsätzliche Bedeutung haben wird und dann aufgrund notwendiger Zulassung der Rechtsbeschwerde und damit einem dreigliedrigen Rechtszug deutlich länger dauern kann als bei einem lediglich über zwei Instanzen gehenden Rechtsstreit. Denn im Falle einer in höherem Maße zweifelhaften Rechtslage aufgrund entscheidungserheblicher Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung setzt sich in besonderem Maße die gesetzgeberische Grundentscheidung in § 85 Abs. 1 ArbGG durch, dass in der Regel die Rechtskraft im Erkenntnisverfahren abzuwarten ist, bevor eine Durchsetzung geltend gemachter Rechte im Wege der Zwangsvollstreckung möglich ist. Ließe man die einstweilige Verfügung nun wegen langer Verfahrensdauer des Hauptsacheverfahrens angesichts bislang höchst Richterlich ungeklärter Rechtsfragen unter leichteren Voraussetzungen zu, würde damit der gesetzgeberische Wille aus § 85 Abs. 1 ArbGG ins Gegenteil verkehrt. Denn die einstweilige Verfügung würde nun wieder umso eher möglich und mit ihr ein sofort vollstreckbarer Titel geschaffen, je ungeklärter die streitigen Rechtsfragen sind.

Liegt in Bezug auf das geltend gemachte und zu sichernde Mitbestimmungsrecht weder eine klare noch eine in höherem Maße zweifelhafte Rechtslage vor, entscheidet sich die Interessenabwägung an der Bedeutung der umstrittenen Maßnahme für die Arbeitgeberin einerseits und für die Belegschaft andererseits. Abzuwägen ist nunmehr das Interesse der Arbeitgeberin an der Durchführung von ihr beabsichtigter unternehmerischer (Organisations-)Entscheidungen mit dem Schutzinteresse der von den entsprechenden Maßnahmen betroffenen Belegschaft. Das durch eine Unterlassungsverfügung zu sichernde Beteiligungsrecht des Betriebsrats ist kein subjektives, absolutes Recht, sondern eine Berechtigung, zum Schutz der Arbeitnehmer bei bestimmten, der Mitbestimmung unterworfenen Themen mitgestaltend tätig zu werden (GMP/Spinner, ArbGG, 9. Auflage, § 85 Rn. 37; ebenso Hess. LAG vom 15.11.2012 – 5 TaBVGa 257/12, juris, Rz. 25). Dementsprechend kommt es für den Erlass einer einstweiligen Verfügung darauf an, ob dieser

Schutz bis zum Inkrafttreten einer mitbestimmten Regelung oder bis zum rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens unwiederbringlich ver-eitelt würde. Maßgeblich ist also, wie sich die Verletzung von Mitbestimmungsrechten im Verhältnis der Arbeitgeberin zu den einzelnen Mitarbeitern auswirkt und in welchem Umfang die Arbeitnehmer in diesem Falle geschützt sind und diesen Schutz auch realisieren können (GMP/Spinner, ArbGG, 9. Auflage, § 85 Rn. 37).

(2) In Anwendung dieser Grundsätze fehlt es im vorliegenden Fall am erforderlichen Verfügungsgrund.

Ohne die sich im Zusammenhang mit dem geltend gemachten Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stellenden Rechtsfragen im einstweiligen Rechtsschutzverfahren abschließend einer Klärung zuzuführen, ist hier jedenfalls festzustellen, dass der Verfügungsanspruch insoweit in höherem Maße zweifelhaft ist.

Er begegnet so, wie er hier im einstweiligen Verfügungsverfahren verfolgt wird, schon aufgrund der Globalantragstellung (vgl. hierzu BAG vom 17.09.2013 – 1 ABR 37/12, juris, Rz. 19; BAG vom 13.12.2011 – 1 ABR 2/10, juris, Rz. 16; BAG vom 20.04.2010 – 1 ABR 78/08, juris, Rz. 14; BAG vom 03.06.2003 – 1 ABR 19/02, juris, Rz. 27; BAG vom 03.05.1994 – 1 ABR 24/93, juris, Rz. 46) Bedenken, was auch Gegenstand der Erörterungen in der mündlichen Anhörung war. Denn im Unterschied zum Hauptsacheverfahren, in dem der Antragsteller das “desk sharing” näher – wenn auch im Hinblick auf die von ihm aufgeworfenen mitbestimmungsrechtlichen Fragen wohl noch nicht hinreichend – hinsichtlich einzelner Verhaltensanordnungen aufgegliedert hat, deren Unterlassung er geltend macht, wird im einstweiligen Verfügungsverfahren nur allgemein die Unterlassung der Anordnung des “desk sharing” beantragt.

Das “desk sharing” als solches beschreibt aber lediglich ein Bürokonzept, bei dem in einem bestimmten Organisationsbereich weniger Arbeitsplätze vorgehalten werden als dem Bereich Mitarbeiter zugeordnet sind. Das Konzept beruht darauf, dass die Mitarbeiter keine “eigenen”, ihnen allein zugewiesenen Arbeitsplätze mehr haben, sondern sich mehrere Mitarbeiter einen Arbeitsplatz teilen. Verbunden mit einer zumeist auf Erhebungen über die bisherige Arbeitsplatzbelegung und einer entsprechenden Prognose beruhenden Quote – im vorliegenden Fall 0,8 – dient dieses Arbeitsplatzkonzept vornehmlich der Kosteneinsparung, indem ungenutzte Arbeitsplatzkapazitäten

vermieden bzw. reduziert werden sollen (vgl. Günther/Böglmüller, NZA 2017, 546, 551; Steffan, NZA 2015, 1409, 1415).

Selbst wenn man im Wege der Auslegung hier die spezifische Ausgestaltung des "desk sharing" durch die Beteiligte zu 2.) zugrunde legt, führt das zwar dazu, dass der Antrag zulässig ist, weil damit der Gegenstand der beantragten Unterlassung bestimmbar wird (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Es spricht allerdings viel dafür, dass damit auch mit dem "desk sharing" verbundene Anordnungen und Festlegungen durch die Beteiligte zu 2.) erfasst werden, die nicht der Mitbestimmung unterliegen, was insgesamt zur Unbegründetheit des Unterlassungsantrages führt. Letztlich muss dies hier noch nicht abschließend geklärt werden. Für das Hauptsacheverfahren wird der Antragsteller aber zu berücksichtigen haben, dass ein global gestellter Unterlassungsantrag bereits dann zurückgewiesen wird, wenn nur eine Konstellation von ihm erfasst wird, in der kein Mitbestimmungsrecht besteht. Eine Klärung der vielfältigen beim "desk sharing" auftretenden mitbestimmungsrechtlichen Fragestellungen wird so unter Umständen nicht erreicht werden können.

Bei diesen Fragestellungen geht es vor allem um die das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betreffende Abgrenzung mitbestimmten Ordnungsverhaltens von mitbestimmungsfreien arbeitstechnischen Anordnungen und der gleichfalls mitbestimmungsfreien Konkretisierung der Arbeitspflicht hinsichtlich Gegenstand, Ort, Zeit, Reihenfolge sowie Art und Weise der Arbeit (vgl. hierzu nur GK-BetrVG/Wiese, 11. Auflage, § 87 Rn. 207 m.w.N.). Obgleich hier wie auch hinsichtlich aller übrigen in Betracht kommenden Mitbestimmungsrechte zum "desk sharing" bislang keine höchstrichterliche Rechtsprechung vorliegt, spricht jedenfalls unter Auswertung der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einiges dafür, dass die Grundsatzentscheidung einer nicht mehr individuellen Zuordnung der Arbeitsplätze und die Anordnung, sich in der Teamzone einen freien Arbeitsplatz zu suchen oder bei vollständiger Belegung durch den Vorgesetzten zuweisen zu lassen, in untrennbarem Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung steht und Voraussetzung für deren ordnungsgemäße Erbringung ist, so dass sie nicht dem mitbestimmtem Ordnungsverhalten zuzuordnen ist (vgl. BAG vom 25.09.2012 – 1 ABR 50/11, juris, Rz. 14/16 zur Anordnung der Verwendung von Laufzetteln für Arbeitsmittel und Berechtigungen). Insofern überzeugt die Ansicht des Antragstellers, die mitbestimmungsfreie Konkretisierung der Arbeitspflicht beginne erst mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz, weshalb alle Anordnungen für die Zeit davor und danach dem mitbestimmten Ordnungsverhalten zuzuordnen seien, in dieser Pauschalität nicht.

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 Entscheidungen (ArbG Stuttgart vom 13.12.2016 – 3 BVGa 20/16; ArbG Würzburg vom 08.06.2016 – 12 BV 25/15; ArbG Frankfurt a.M. vom 08.01.2003 – 2 BVGa 587/02) und damit insbesondere höchstrichterlich vollkommen ungeklärt. Auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum wird die Frage kaum behandelt. Die im vorliegenden Fall weiter aufgeworfenen Fragen im Zusammenhang mit der Personalisierung des Arbeitsplatzes und diesbezüglichen Verhaltensanordnungen sowie im Zusammenhang mit der Behandlung der überlassenen Arbeitsmittel und dem Aufräumen des Arbeitsplatzes werden mitbestimmungsrechtlich – soweit überhaupt – kontrovers diskutiert. Während teilweise Anordnungen zur Ausgabe von Arbeitsmitteln und zum Aufräumen des Arbeitsplatzes per se dem mitbestimmten Ordnungsverhalten zugeordnet werden (Fitting, BetrVG, 28. Auflage, § 87 Rn. 71; DKKW/Klebe, BetrVG, 15. Auflage, § 87 Rn. 62; Richardi, BetrVG, 16. Auflage, § 87 Rn. 189), werden sie von anderen zur mitbestimmungsfreien Konkretisierung der Arbeitspflicht gezählt (Worzalla in: Hess/Schlochauer/Worzalla/Glock/Nicolai/S., BetrVG, 8. Auflage, § 87 Rn. 140; GK-BetrVG/Wiese, 11. Auflage, § 87 Rn. 209, unklar allerdings in der Abgrenzung zur Kommentierung unter Rn. 236).

Die vorstehenden Ausführungen belegen hinlänglich, dass soweit ein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers bei einzelnen mit dem "desk sharing" verbundenen Anordnungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht kommen könnte, die in Rede stehenden Rechtsfragen höchstrichterlich ungeklärt sind und die Rechtslage auch im Übrigen in erhöhtem Maße zweifelhaft ist. Damit kommt der Erlass einer einstweiligen Verfügung grundsätzlich nicht in Betracht. Ein Ausnahmefall schwerwiegend betroffener Mitarbeiterinteressen liegt nicht vor. Es geht vielmehr um Verhaltensanordnungen, die zwar die Interessen der Mitarbeiter beeinträchtigen, dies jedoch nicht in einer schwerwiegenden Weise, die ausnahmsweise trotz ungeklärter Rechtslage und damit grundsätzlich vorrangigem Durchführungsinteresse der Arbeitgeberin eine vorläufige Unterlassungsverfügung rechtfertigen würde.

b. Einstweilige Verfügung auf Bereitstellung eines Buchungsterminals im Gebäude „Am T. 3“ in E., an dem die Mitarbeiter des Innendienstes des Field Service West den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit buchen können:

Der auf die einstweilige Sicherung des Durchführungsanspruchs der BV AZ gerichtete Antrag auf Bereitstellung eines Buchungsterminals zur Buchung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit für die Innendienstmitarbeiter des Field Service West im Gebäude "Am T. 3" in E. ist begründet.

(1) Der Verfügungsanspruch ergibt sich aus Ziffer 4.1.2 BV AZ i.V.m. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nach der Regelung der Betriebsvereinbarung sind im Innendienst grundsätzlich Beginn und Ende der Arbeitszeit am Buchungsterminal zu buchen. Nur im Ausnahmefall ist eine Buchung über PC / Notebook, Telefon möglich. Der Antragsteller weist vollkommen zu Recht darauf hin, dass die Beteiligte zu 2.) hier durch das Nichtbereitstellen eines Buchungsterminals nach Umzug der 40 Innendienstmitarbeiter in das Konzernhaus "Am T. 3" in E. versucht hat, den Ausnahme- zum Regelfall zu machen und mithin das Regel-Ausnahme-Verhältnis der Betriebsvereinbarung ins Gegenteil zu verkehren. Dabei ist der Beteiligten zu 2.) die Bereitstellung des Buchungsterminals unstreitig problemlos weiterhin möglich; die bislang verwendeten Geräte sind noch vorhanden. Einer "konzernseitigen Entscheidung", Buchungen künftig nur noch über PC laufen lassen zu wollen, kommt hier keinerlei rechtliche Relevanz zu. Sie vermag die normative Wirkung der BV AZ (§ 77 Abs. 4 BetrVG) nicht zu tangieren.

Der Betriebsrat hat einen eigenen, gerichtlich durchsetzbaren Anspruch aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auf Durchführung abgeschlossener Betriebsvereinbarungen (vgl. BAG vom 10.07.2013 – 7 ABR 22/12, juris, 15/16; LAG Köln vom 12.06.2012 – 12 Ta 95/12, juris, Rz. 47; GK-BetrVG/Kreutz, 11. Auflage, § 77 Rn. 24). Dieser kann durch einstweilige Verfügung bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens gesichert werden (LAG Köln vom 12.06.2012 – 12 Ta 95/12, juris, Rz. 46; GK-BetrVG/Kreutz, 11. Auflage, § 77 Rn. 27). Er richtet sich hier auf die Bereitstellung eines Buchungsterminals im Gebäude "Am T. 3" in E.. Denn zur Durchführung der in Ziffer 4.1.2 BV AZ geregelten Buchung der Arbeitszeiten der Innendienstmitarbeiter "am Buchungsterminal" ist die Bereitstellung eben eines solchen Terminals unabdingbar.

Der Verfügungsanspruch besteht allerdings, wie das Arbeitsgericht auch im Beschluss vom 26.10.2017 in dem Hauptsacheverfahren 7 BV 137/17 bereits vollkommen zutreffend erkannt hat, nicht hinsichtlich der Bereitstellung eines Buchungsterminals "am Eingang des Gebäudes". Aus dem Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung folgt zwar, dass nicht "irgendwo", sondern in dem

jeweiligen Gebäude, in dem Innendienstmitarbeiter tätig sind, auch ein Buchungsterminal bereitzustellen ist, damit eine Buchung von Beginn und Ende der Arbeit, die ja in diesem Gebäude geleistet wird, möglich ist. Der von dem Antragsteller gewünschte spezifische Bereitstellungsort "am Eingang des Gebäudes Am T. 3" ist jedoch in der BV AZ nicht ansatzweise geregelt und zur Durchführung der Betriebsvereinbarung auch nicht erforderlich. Die Arbeitszeitbuchung kann ohne weiteres auch bei Bereitstellung des Buchungsterminals an einem anderen Ort im Gebäude erfolgen, beispielsweise unmittelbar angrenzend an den Bereich der den Mitarbeitern der Beteiligten zu 2.) zugewiesenen Teamzone. Soweit der Antragsteller dadurch einen Verlust von Arbeitszeiten wegen teilweise nicht mehr erfasster Wegezeiten zum und vom Arbeitsplatz bemängelt, betrifft dies nicht den hier geltend gemachten Anspruch auf Durchführung der BV AZ. Dieser kann nicht weiter reichen als die getroffene und durchzusetzende Vereinbarung.

(2) Soweit der Verfügungsanspruch besteht, liegt auch ein Verfügungsgrund vor. Insoweit kann zu den allgemeinen Voraussetzungen zunächst auf die Ausführungen unter II.2.a.cc.(1) der Gründe verwiesen werden. Die Sach- und Rechtslage zum Verfügungsanspruch ist hier eindeutig und offensichtlich. In einem solchen Fall ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung bereits bei geringfügigen Beeinträchtigungen der betroffenen Mitarbeiter geboten, denn die eindeutig und offensichtlich gegen eine geltende Betriebsvereinbarung verstoßende Arbeitgeberin ist in ihrem Verhalten nicht schutzwürdig.

Die Interessen der betroffenen Innendienstmitarbeiter sind zudem nicht nur geringfügig betroffen, denn solange ihnen kein Buchungsterminal im Gebäude "Am T. 3" zur Verfügung steht, können sie ihre Arbeitszeitbuchungen in der Regel erst am Arbeitsplatz-PC vornehmen. Damit geht ihnen entweder die nach der BV AZ zu erfassende Arbeitszeit für den Weg vom Terminal zum Arbeitsplatz, der ggfs aufgrund des "desk sharing" ja auch erst nach etwas aufwändigerer Suche gefunden ist, sowie für den Weg vom Arbeitsplatz zum Terminal bei Beendigung der Arbeit verloren oder sie sehen sich im Falle einer Korrekturbuchung potentiell Auseinandersetzungen und Beweisproblemen hinsichtlich der Dauer solcher Wegezeiten ausgesetzt. Genau das soll durch die Anordnung von Arbeitszeitbuchungen über ein einheitlich von allen Mitarbeitern zu nutzendes Terminal in der BV AZ vermieden werden. Angesichts der Eindeutigkeit der Sach- und Rechtslage ist es dem Antragsteller und den durch seinen Antrag zu schützenden Mitarbeitern hier nicht zuzumuten, den rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens abzuwarten.

Dass dem Antrag des Betriebsrats erstinstanzlich im Hauptsacheverfahren bereits im selben Umfang wie auch hier stattgegeben wurde, hindert den Verfügungsgrund für den Erlass der beantragten einstweiligen Sicherungsverfügung bis zum rechtskräftigen Abschluss jenes Verfahrens nicht. Denn der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 26.10.2017 (7 BV 137/17) ist nicht rechtskräftig und die dort tenorierte Verpflichtung der Beteiligten zu 2.) mithin noch nicht vollstreckbar, § 85 Abs. 1 Satz 1 ArbGG. Der Antragsteller bedarf unverändert bis zur rechtskräftigen Erledigung der Hauptsache der hier beantragten einstweiligen Verfügung zur sofort vollstreckbaren Durchsetzung seiner Rechte.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben, denn in einstweiligen Verfügungsverfahren nach § 85 Abs. 2 ArbGG findet kraft gesetzlicher Anordnung die Rechtsbeschwerde nicht statt, § 92 Abs. 1 Satz 3 ArbGG.

Klein

Sentker

Bremer-Glaser

Beglaubigt

Willms
Regierungsbeschäftigte

