

Desk Sharing

Welche arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen
sind zu beachten?

21./22.09.2022

RA Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

Desk Sharing - Begriff

- auch bekannt als „Shared Desk“, „Flexible Office“, „Hot Desking“
- Organisationsform, bei der AN ihren Arbeitsplatz täglich frei wählen dürfen
- Mehrfachbenutzung eines Arbeitsplatzes durch mehrere AN aufgrund unterschiedlicher Anwesenheitszeiten
- nur möglich, wenn Arbeitsplätze von AN nur zeitweise aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten benötigt werden
- gut mit Home Office kombinierbar



- Desk Sharing lässt idR den vereinbarten Arbeitsort des AN unverändert und kann daher auch durch **Weisung** des AG eingeführt werden
- Zustimmung des AN wäre erforderlich, wenn **Versetzung** vorläge, die nicht durch Arbeitsvertrag gedeckt ist
 - Versetzung kann bei Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, anderen Arbeitsortes oder Einreihung auf anderen Arbeitsplatz mit Änderung der Arbeitsbedingungen vorliegen
- Versetzung ist einseitig durch AG möglich, wenn Änderung durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist

→ Vor Einführung von Desk Sharing konkrete Arbeitsverträge prüfen!



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (§ 101 ArbVG) beachten:

- dauernde Einreihung eines AN auf anderen Arbeitsplatz ist dem BR unverzüglich mitzuteilen
- dauernde Einreihung \neq bei Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen
- bei **Verschlechterung** der Entgelt-/Arbeitsbedingungen: **Zustimmung des BR erforderlich**
 - kann durch Urteil des Gerichts ersetzt werden, wenn Versetzung sachlich gerechtfertigt ist
- Bagatellgrenze, ab wann Versetzung iS § 101 ArbVG anzunehmen ist
- ggf **verschlechternde Versetzung**, wenn Änderung der Arbeitsbedingungen niedrigeres Ansehen des AN im Betrieb bedingt



- weiters Abschluss von **Betriebsvereinbarung(en)** möglich, mit zB folgenden Inhalten:
 - Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der AN im Betrieb regeln (§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG) → zB Kontrollsystem für Anwesenheitsprotokollierung, Benützungsregelungen
 - Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benutzung von Betriebsmitteln und Betriebseinrichtungen (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG),
 - Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG),
 - Maßnahmen zur Sicherung der vom Arbeitnehmer eingebrachten Gegenstände (§ 97 Abs 1 Z 17 ArbVG) oder
- sind grds freiwillige Betriebsvereinbarung(en)
- aber: BV gem § 91 Abs 1 Z 1 bis Z 6a können bei Nichteinigung durch Entscheidung einer Schlichtungsstelle geregelt werden
- ggf § 96 Abs 1 Z3 relevant, wenn Kontrollsystem eingeführt wird, das die Menschenwürde berührt



- auch bei Desk Sharing sind Arbeitnehmerschutzvorschriften anwendbar
- **§ 67 Abs 2 ASchG** betreffend **Bildschirmarbeitsplätze** ist zu beachten
- **Unterweisung der AN zur ergonomischen Einstellung** der Tische/Stühle am Desk Sharing-Arbeitsplatz
- § 61 Abs 5 ASchG: AN sind geeignete Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen, wenn die Arbeit ganz od teilweise im Sitzen verrichtet wird → kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz, aber Anspruch auf einen **geeigneten** Arbeitsplatz!
- **Sicherung der privaten Gegenstände** der AN → zB versperrbarer Rollcontainer (vgl § 27 Abs 4 ASchG)
- Einbeziehung des Betriebsrates gem § 92a Abs 1 ArbVG
- allgemeines **Informationsrecht des Betriebsrates** gem § 91 Abs 1 ArbVG



- bei Desk Sharing ohne Möglichkeit der vorherigen Buchung des Arbeitsplatzes ist **Aufsuchen des jeweiligen Arbeitsplatzes** als **Arbeitszeit** zu qualifizieren, da
 - notwendige Vorbereitungshandlung zur Aufnahme der Arbeitsleistung durch den AN
 - Zeit des Aufsuchens des Arbeitsplatzes der freien Dispositionsmöglichkeit des AN entzogen ist
- auch **ergonomisch richtige Einstellung** des Arbeitsplatzes ist wohl als Arbeitszeit zu qualifizieren
- Desk Sharing als Teilung des Arbeitsplatzes zwischen AN hat Ähnlichkeit zur **Schichtarbeit** → bloß gestaffelte Arbeitszeit ist aber keine Schichtarbeit; Desk Sharing daher idR keine Schichtarbeit



- Datenschutz ist gerade auch im Bereich von Desk Sharing wesentlich
- Datengeheimnis (§ 6 DSG)
- Sicherheit der Datenverarbeitung (Art 32 DSGVO)

„**data protection by design**“ und „**data protection by default**“

- geeignete technische und organisatorische Maßnahmen unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten und der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere des Risikos für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen, wie:
 - Pseudonymisierung und Verschlüsselung
 - Fähigkeit, die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme und Dienste auf Dauer sicherzustellen
 - Wiederherstellungsfähigkeit der Daten bei Zwischenfall
 - Verfahren zur Prüfung der Maßnahmen
- Datenschutz-Folgenabschätzung (Art 35 DSGVO)



- ggf Thematik von BYOD, wenn AN eigene Geräte/Software am Desk Sharing-Arbeitsplatz nutzen
- Sicherheitsrisiken (Software für Privatnutzung), ggf lizenzrechtliche Problematik (§§ 86 f UrhG)
- Geheimhaltungs- und Aufbewahrungspflichten sind zu beachten
- datenschutzrechtliche Risiken
- keine bzw eingeschränkte Kontrollmöglichkeit



- Aufwandsersatzanspruch gemäß § 1014 ABGB
- klare Trennung von privaten und unternehmensbezogenen Daten erforderlich
 - Verwendung von Mobile-Device-Management-Software
 - Containerlösung
 - VPN-Verbindung
- Löschung von Daten erschwert, daher: Zustimmung zur Fernlöschung (*remote wipe*) einholen
 - Sicherstellung, dass keine privaten Daten gelöscht werden erforderlich (zB mittels Containerlösung), sonst Risiko einer strafbaren Datenbeschädigung (§ 126a StGB)

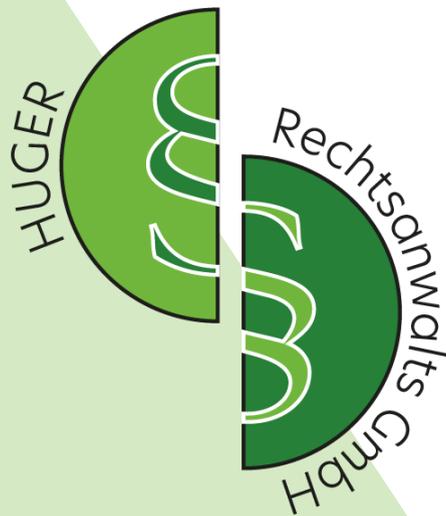


- unter „Clean Desk Policy“ ist zu verstehen, dass der **AN seinen Arbeitsplatz vor Verlassen vollständig leerräumt**
- dient Datenschutzzwecken und stellt sicher, dass unbefugte Dritte keinen Zugriff auf datenschutzrechtlich relevant Informationen haben
- ggf auch Räumen des Arbeitsplatzes bei Arbeitspausen
- kann grds vom Arbeitgeber durch Weisung eingeführt werden
- ggf erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG)



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!





Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER

Rechtsanwalts GmbH

T: +43/1/890 99 55

E: martin.huger@huger.at

www.huger.at

Folgen Sie uns auf LinkedIn:

SCAN ME



Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall daher nicht ersetzen. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen.