

OVG Berlin-Brandenburg: Mitbestimmung bei Gestaltung von Arbeitsplätzen

BPersVG §§ 75 III Nr. 16, 78 IV

Die Mitbestimmung über die Gestaltung weiterer Arbeitsplätze entfällt nicht, wenn bereits gleichartige Büros mit Zustimmung des Personalrates verwirklicht worden sind und die neuen Büros nur geringfügige Varianten aufweisen. (amtl. Leitsatz)

OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31.7.2014 – OVG 62 PV 3.13 (VG Berlin 21.11.2012 – 70 K 8.12 PVB), BeckRS 2014, 57924

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit Umbaumaßnahmen, welche die Dienststelle nach Anmietung zusätzlicher Räume vorgenommen hatte. Konkret wurden aus vier Doppelbüros sechs Einzelbüros geschaffen durch Einbau neuer Trennwände, verbunden mit einer neuen Möblierung und neuen Arbeitsgeräten. Den Personalrat informierte die Dienststelle lediglich „im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ nach Abschluss der Umbauarbeiten.

Der Personalrat macht eine Verletzung seines Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen nach § 75 III Nr. 16 BPersVG geltend. Das Verwaltungsgericht hat den Anträgen des Personalrats stattgegeben.

Entscheidung

Das OVG bestätigt die Entscheidung der ersten Instanz und hält das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht ebenfalls für gegeben.

Gemäß § 75 III Nr. 16 BPersVG hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über die Gestaltung von Arbeitsplätzen mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht wird insbesondere nicht durch das Anhörungsrecht des § 78 IV BPersVG bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten verdrängt. Beide Beteiligungsrechte stehen nebeneinander. Das Mitbestimmungsrecht könnte nur verdrängt sein, wenn mit der Planung und Durchführung von Bauten organisatorische Vorstellungen mit nicht unerheblichen Auswirkungen auf die nach außen zu erfüllenden Aufgaben der Dienststelle verwirklicht werden, zB Veränderungen der Organisation (Errichtung und Gliederung), was hier nicht der Fall war.

Das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht ist hier einschlägig, da die Dienststelle Arbeitsplätze gestaltet hat. Unter Arbeitsplatz ist insoweit der räumliche Bereich zu verstehen, in dem der Beschäftigte tätig ist, sowie seine unmittelbare Umgebung. Mitbestimmungspflichtig sind Festlegungen in Bezug auf erst einzurichtende Arbeitsplätze oder Änderungen der Anlage und Ausgestaltung vorhandener Arbeitsplätze, die ihrer Eigenart nach oder wegen ihrer Auswirkungen auf die dort Arbeitenden objektiv geeignet sind, das Wohl-

befinden oder die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu beeinflussen.

Eine Gestaltung der Arbeitsplätze durch die Dienststelle war hier nicht deswegen zu verneinen, weil die Dienststelle die Büros bei Übernahme der Räume fertig eingerichtet übernommen hätte. Auch lag hier nach Auffassung des OVG keine unbedeutende Umstellung an einem Arbeitsplatz vor. Der Einwand der Dienststelle, gleichartige Büros seien in anderen Abschnitten des Dienstgebäudes bereits verwirklicht worden, greife nicht durch. Das Gesetz kenne nicht die Möglichkeit der Genehmigung eines „Prototypen“, der bei späteren nur noch geringfügigen Änderungen das Mitbestimmungsrecht ausschließen würde. Eine ohne Mitbestimmung des Personalrates in der Vergangenheit verwirklichte Maßnahme, die nicht mehr beanstandet wurde, führe im Wiederholungsfall nicht zur Verwirkung des Mitbestimmungsrechts. Selbst bei einer Zustimmung in vorangegangenen Fällen wäre das Mitbestimmungsrecht nach Ansicht des OVG nicht entfallen. Das BPersVG sehe die Mitbestimmung über die Gestaltung der Arbeitsplätze in jedem Einzelfall vor.

Praxishinweis

Das OVG bestätigt das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für einen Fall, in dem Arbeitsplätze durch Umbaumaßnahmen oder eine veränderte Ausstattung umgestaltet werden. Klar abzugrenzen von diesem Fall ist ein dienststelleninterner Umzug. Ziehen Beschäftigte von einem eingerichteten und ausgestatteten Büro in ein anderes, ändert sich die Gestaltung der Arbeitsplätze nicht. Gleiches gilt bei einer bloß personellen Änderung. Danach besteht weder bei der Umsetzung zweier Einzelbüroinhaber in ein Doppelbüro noch bei einem Umzug von Beschäftigten mitsamt ihrer kompletten Ausstattung in ein anderes Büro ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates wegen der Gestaltung von Arbeitsplätzen.

In einem Fall wie vorliegend ist das Mitbestimmungsrecht dagegen in jedem Einzelfall gegeben. Es genügt daher nicht, eine Veränderung exemplarisch zur Mitbestimmung zu geben. Der Personalrat hat das Recht, auch im Wiederholungsfall erneut mitzubestimmen und zwar selbst dann, wenn er dem „Prototyp“ zugestimmt haben sollte. Die damit verbundene Erschwernis für die Praxis lässt sich nur durch eine entsprechende Bündelung von Mitbestimmungsvorlagen oder den Abschluss einer Dienstvereinbarung über einen „Prototyp“ erreichen. Stehen größere oder mehrfache räumliche Veränderungen in einer Dienststelle an, kommt es auf eine frühzeitige Planung auch im Hinblick auf das Mitbestimmungsrecht an.

*RA, FAArbR Michael Geißler, Ruge · Krömer
Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg*