

LAG München: Rückholrecht aus dem Homeoffice

Projekt Rechtsinformationsstelle Digitale Hochschule NRW
Leitung Prof. Hoeren, Uni Münster

10. September 2021

Wissenschaftliche Mitarbeiterin Malin Fischer

A. Hintergrund

Während der Corona-Pandemie arbeiteten zwischenzeitlich rund 45 Prozent aller Berufstätigen ausschließlich oder teilweise im Homeoffice.¹ In diesem Zusammenhang ergaben und ergeben sich weiterhin eine Reihe von Rechtsfragen, so z.B. ob Arbeitgeber:innen ein Recht darauf haben, die Rückkehr ihrer Beschäftigten aus dem Homeoffice an den Arbeitsplatz anzuordnen. Auch die Rechtsinformationsstelle hat sich mit dieser Frage bereits im September vergangenen Jahres beschäftigt.² In dem Gutachten kam die RiDH.nrw zu dem Ergebnis, dass der:die Arbeitgeber:in grundsätzlich ein Rückholrecht aus dem Homeoffice hat, das sich aus dessen Direktionsrecht gemäß § 611a Abs. 1 S. 2 BGB und § 106 S. 1 Gewerbeordnung (GewO) ergibt. Dieses Direktionsrecht unterliegt allerdings der Einschränkung des billigen Ermessens, das unter bestimmten Umständen auf Null reduziert sein kann.³ Das Gutachten wurde allerdings noch vor der von Ende Januar bis Anfang Juli 2021 geltenden Pflicht des:der Arbeitgeber:in, den Beschäftigten die Arbeit von zuhause aus anzubieten, verfasst.

Nun hat sich das Landesarbeitsgericht (LAG) München in einem Urteil zu der Frage geäußert, ob ein:e Arbeitgeber:in seine:ihre Beschäftigten auch in Corona-Zeiten aus dem Home Office zurückholen darf.

¹ Siehe hierzu <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mehr-als-10-Millionen-arbeiten-ausschliesslich-im-Homeoffice>.

² *Klostemeyer*, Home-Office und Corona, S. 2 ff., abrufbar unter https://www.itm.nrw/wp-content/uploads/RiDHnrw_17.09.20_Home-Office-und-Corona.pdf.

³ Ebd.

B. Die Entscheidung des LAG München (Urt. v. 26.08.21, Az.: 3 SaGa 13/21)⁴

In dem vor dem LAG München verhandelten Fall hatte ein Grafiker, der seit Dezember 2020 aufgrund Erlaubnis des Arbeitgebers im Homeoffice arbeitete, gegen eine Weisung des Arbeitgebers von Februar 2021 geklagt, die Arbeit wieder im Büro zu verrichten. Die Klage des Arbeitnehmers war darauf gerichtet, ihm das Arbeiten aus dem Homeoffice zu gestatten. Außerdem sollte erreicht werden, dass diese Homeoffice-Tätigkeit nur in Ausnahmefällen unterbrochen werden darf.

In erster Instanz hatte das Arbeitsgericht München den entsprechenden Antrag des Arbeitnehmers auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Als Argument brachte das Gericht vor, dass sich ein Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (-ArbSchVO) a.F., der die Pflicht des:der Arbeitgeber:in zum Angebot von Homeoffice statuierte, ergebe. Zudem bestünde keine Pflicht des Arbeitgebers aus § 106 S. 1 GewO, das Direktionsrecht im Rahmen billigen Ermessens in der von dem Arbeitnehmer gewünschten Weise auszuüben. Schließlich sei die Konkretisierung der Arbeitspflicht Sache des Arbeitgebers. Auch die allgemeine Infektionsgefahr mit dem Coronavirus auf dem Weg zur Arbeit, am Arbeitsort und in der Mittagspause stünde einer Verpflichtung zum Arbeiten im Büro nicht entgegen.

Das LAG München bestätigt nun die Entscheidung des Arbeitsgerichts und führt hierzu aus, dass die Wohnung des Klägers weder im Arbeitsvertrag noch kraft späterer ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung als Arbeitsort festgelegt worden war. Ein Recht auf Homeoffice habe sich im Februar 2021 zudem nicht aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbSchVO a.F. ergeben, denn die Vorschrift würde Arbeitnehmer:innen nach dem Willen des Verordnungsgebers kein subjektives Recht auf Homeoffice zusprechen. Die Weisung des Arbeitgebers habe außerdem das erforderliche billige Ermessen gewahrt, da zwingende betriebliche Gründe der Arbeit aus dem Homeoffice widersprachen. Denn zum einen habe die technische Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz nicht derjenigen im Büro entsprochen und zum anderen habe der Kläger nicht hinreichend dargelegt, dass die Daten dem Zugriff Dritter und der bei der Konkurrenz arbeitenden Ehefrau entzogen waren.

⁴ Pressemitteilung abrufbar unter https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/muenchen/pressemitteilung_v.31.08.21_-_homeoffice-weisungsrecht.pdf

C. Fazit

Das LAG München geht in seinem Urteil von einem Recht des:der Arbeitgeber:in zur Anordnung der Rückkehr aus dem Homeoffice aus. Allerdings stellt das Gericht wie bereits ausgeführt klar, dass die entsprechende Weisung das bei der Ausübung des Direktionsrechts erforderliche billige Ermessen gewahrt habe, da zwingende betriebliche Gründe der Homeoffice-Tätigkeit entgegengestanden hätten. Dementsprechend müssen Arbeitgeber:innen bei der Ausübung ihres Direktionsrechts im Rahmen des billigen Ermessens gründlich abwägen, ob die betrieblich bedingten Gründe für die Anordnung der Rückkehr aus der Heimarbeit die Interessen der Beschäftigten an der Homeoffice-Tätigkeit überwiegen. Dabei dürfte auch eine Rolle spielen, welche Maßnahmen der:die Arbeitgeber:in zum Infektionsschutz am Arbeitsplatz getroffen hat.⁵

Von Bedeutung ist zudem die Klarstellung des LAG München, dass die Regelung in § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbSchVO a.F. kein subjektives Recht der Arbeitnehmer:innen auf Homeoffice enthält.

Auch für Angestellte an Hochschulen ist die Entscheidung des LAG München von Relevanz, da das gesetzliche Leitbild des § 106 GewO auf sämtliche Arbeitsverhältnisse und damit auch auf diejenigen zwischen Hochschulen und ihren Mitarbeiter:innen Anwendung findet.⁶ Dementsprechend können auch Hochschulen die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Büro anordnen, sofern das Interesse der Hochschule hieran das Interesse der Angestellten an der Arbeit im Homeoffice überwiegt und keine dem entgegenstehende Regelung existiert.

⁵ *Simmons & Simmons LLP*, Return to Office – Arbeitgeber darf Rückkehr aus dem Home Office anordnen, abrufbar unter <https://www.simmons-simmons.de/en/publications/ckt31loqj1dbz0b30bfrx78xg/return-to-office-arbeitgeber-darf-r-ckkehr-aus-home-office-anordnen>.

⁶ *Ochsenknecht*, My home is my office, DFN-Infobrief Recht 2015, S. 83.