

Neues aus der Rechtsprechung

„Zurück in den Betrieb“ – Rückkehr aus dem Homeoffice auf Anordnung des Arbeitgebers

Die Pandemie hat das Homeoffice endgültig als regelmäßigen Arbeitsort etabliert. Die damit verbundenen Rechte und Pflichten werden derzeit sukzessive durch die Rechtsprechung konturiert. Das Landesarbeitsgericht München hat sich mit seinem Urteil vom 26. August 2021 (Az. 3 Ga 13/21; bisher liegt nur eine Pressemitteilung vor) mit der Frage beschäftigt, ob der Arbeitgeber das Ende des Homeoffice einseitig anordnen kann.

In dem vom LAG entschiedenen Fall war der betreffende Arbeitnehmer seit Dezember 2020 – wie die weit überwiegende Mehrzahl der weiteren Mitarbeiter des Arbeitgebers – auf Anordnung des Arbeitgebers aus dem Homeoffice tätig. Mit Weisung vom 24.02.2021 „beendete“ der Arbeitgeber dann die Homeoffice Tätigkeit des als Grafiker tätigen Arbeitnehmers unter Verweis darauf, dass die technische Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht der am Bürostandort entsprochen habe. Zudem seien die im Zuge der Aufgabenerfüllung zu bearbeitenden Daten des Arbeitgebers nicht ausreichend gegen den Zugriff Dritter, insbesondere der in Konkurrenz tätigen Ehefrau des Arbeitnehmers, geschützt.

Der Arbeitnehmer wehrte sich, indem er unter anderem eine einstweilige Verfügung dahingehend beantragte, seine Tätigkeit weiterhin jedenfalls regelmäßig im Homeoffice erbringen zu können. Er blieb erfolglos. Die erstinstanzliche Entscheidung wurde vom LAG München bestätigt. Der Arbeitgeber habe im Rahmen seines Direktionsrechts den Arbeitsort durch Weisung neu bestimmen können. Dabei hätte er lediglich die Grenzen billigen Ermessens zu wahren. Allein durch die eingeräumte Möglichkeit, im Homeoffice tätig zu werden, sei keine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung dahingehend getroffen worden, dass der Arbeitsort zukünftig allein in der Wohnung des betreffenden Arbeitnehmers liege.

Auch wenn die Entscheidung die Rechte des Arbeitgebers richtigerweise bestätigt bzw. stärkt, führt sie nicht zwingend dazu, dass in sämtlichen Fällen eine einseitig angeordnete „Rückholaktion“ ohne Weiteres möglich ist. In jedem Fall sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Zudem dürften – je länger der Beginn der Pandemie zurückliegt desto häufiger – der Homeoffice Tätigkeit von Arbeitnehmern regelmäßig Vereinbarungen zugrunde liegen, die auch Bedingungen festzurren (müssen), unter denen eine Beendigung des Homeoffice möglich ist. Auch hier dürften die zulässigen Gründe für die Beendigung des Homeoffice für den Arbeitgeber durch die Rechtsprechung kurzfristig die ein oder andere Konkretisierung erfahren.

Wir halten Sie diesbezüglich auf dem Laufenden und beraten Sie gerne sowohl bei der Gestaltung der Einführung als auch bei der Beendigung von Homeoffice Einsätzen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de