

Neues aus der Rechtsprechung

„Ohne Arbeit kein Lohn“, oder: Was gilt im Home-Office?

Es gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Nur ausnahmsweise ist trotz nicht erbrachter Arbeitsleistung Lohn zu zahlen, etwa nach den Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder des Bundesurlaubsgesetzes. In der Praxis können sich aber für den Arbeitgeber Zweifel ergeben, ob der Arbeitnehmer, der sich formal „im Dienst“ befindet, seine Arbeitsleistung wirklich erbracht hat. Diese Frage stellt sich insbesondere, wenn der Mitarbeiter im Außendienst oder im Home-Office tätig ist. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern befassete sich in seinem Urteil vom 28. September 2023 (Az. 5 Sa 15/23) mit einem Fall, in dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unterstellte, im Home-Office keine Arbeitsleistung erbracht zu haben, und daher gezahltes Gehalt zurückforderte und noch ausstehendes Gehalt einbehielt. Entscheidend war, wer die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht erfüllt.

Der Arbeitgeber betreibt eine Tagespflegeeinrichtung. Die in Vollzeit als Pflegemanagerin tätige Arbeitnehmerin hatte insbesondere die Aufgabe, das Qualitätshandbuch und andere für das Pflegemanagement erforderliche Unterlagen zu überarbeiten. Sie war berechtigt, einen erheblichen Teil ihrer Arbeitsleistung im Home-Office zu erbringen. Arbeitsbeginn und -ende sollten dabei erfasst werden.

Der Arbeitgeber warf der Arbeitnehmerin vor, Arbeitszeiten von rund 300 Stunden angegeben zu haben, ohne irgendwelche objektivierbaren Arbeitsnachweise hierfür vorgelegt zu haben. Er forderte die Rückzahlung des Lohnes für diese Home-Office-Stunden und erklärte vorsorglich die Aufrechnung gegen offene Lohnansprüche. Die Arbeitnehmerin klagte auf Zahlung und verwies insbesondere auf E-Mails, die sie aus dem Home-Office an Vorgesetzte übersandt hatte und denen teilweise Überarbeitungsfassungen des Qualitätshandbuchs beigelegt waren, die die zwischenzeitliche weitere Überarbeitung seitens der Arbeitnehmerin widerspiegeln.

Das Arbeitsgericht Stralsund (Urteil vom 23.11.2022, Az. 11 Ca 180/22) und das LAG Mecklenburg-Vorpommern gaben

der Arbeitnehmerin Recht. Das LAG betont als Ausgangspunkt zwar den Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. So habe die Arbeitnehmerin zunächst darzulegen, dass sie überhaupt tätig geworden sei. Allerdings trage der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass und in welchem Umfang die Arbeitnehmerin ihre Arbeitspflicht nicht erfüllt habe. Erst auf den entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers müsse die Arbeitnehmerin substantiiert erwidern.

Im vorliegenden Fall zeigten die von der Arbeitnehmerin vorgelegten E-Mails, dass die Arbeitnehmerin im Home-Office Arbeitsleistungen erbracht habe. Die Behauptung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerin habe überhaupt keine Arbeitsleistung im Home-Office erbracht, sei daher nicht zu halten. In diesem Kontext verweist das LAG darauf, dass nach herrschender Meinung für die Arbeitnehmerleistung ein subjektiver Maßstab gilt. Der Arbeitnehmer schulde nicht etwa ein irgendwie objektivierte Maß an Arbeitsleistung, etwa „mittlerer Art und Güte“, sondern genüge seiner Leistungspflicht, wenn er „unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit“ arbeite. Daher sei unerheblich, ob die Arbeitnehmerin die Arbeiten in der gewünschten Zeit oder in dem gewünschten Umfang erledigt habe. Der Arbeitgeber hätte vielmehr darlegen müssen, wie viele Arbeitsstunden die Arbeitnehmerin für die von ihr dargelegten Arbeiten maximal hätte aufwenden müssen bzw. für wie viele der im System hinterlegten 300 Stunden keine Arbeitsleistung ersichtlich sei. An dieser erforderlichen Darlegung des Arbeitgebers fehle es.

Die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern entspricht den üblichen Bewertungsmaßstäben. Das LAG entschied sich dagegen, spezielle Darlegungs- und Beweislastregeln für die Arbeit im Home-Office zu entwickeln, wie sie vereinzelt von Stimmen in der Literatur gefordert werden. Wir gehen davon aus, dass die Auffassung des LAG Mecklenburg-Vorpommern sich in der Arbeitsgerichtsbarkeit durchsetzt; die Praxis sollte sich darauf einstellen.

Dass der Arbeitnehmer keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat, wird ein Arbeitgeber allenfalls ausnahmsweise für kurz bemessene Zeiträume darlegen können. Soweit es um den Umfang geht, hat der Arbeitgeber im Prozess nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn er darlegen kann, wie viele Arbeitsstunden die vom Arbeitnehmer behauptete Arbeitsleistung maximal in Anspruch genommen haben kann. Idealerweise hat der Arbeitgeber in angemessener Weise und unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitneh-

mers konkrete Anforderungen gegenüber dem Arbeitnehmer formuliert und der Arbeitnehmer dokumentiert, welche Arbeitsleistungen er pro Tag erbracht hat. Fehlt es an einer solchen Vorbereitung, muss der Arbeitgeber im Prozess im Detail darlegen, wie viele Arbeitsstunden der Arbeitnehmer für die von ihm behauptete Arbeitsleistung maximal benötigt haben kann.



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.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@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