

Rechtliche Grundlage für die Durchführung von mobiler Arbeit / Homeoffice ist üblicherweise das Direktionsrecht oder Weisungsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 S. 1 GewO, wonach der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch des Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder durch Gesetz geregelt sind.

3. Grundsatz: Kein Anspruch auf mobile Arbeit / homeoffice des Arbeitgebers



Grund: Der durch Art. 13 GG grundgesetzlich gewährte Schutz der Unverletzlichkeit der Wohnung; daran scheitert das Weisungsrecht des Arbeitgebers und auch der Versuch, homeoffice durch eine Änderungskündigung erzwingen zu wollen.

Ausnahme: für Ausnahmesituationen (Pandemie) wird ein „erweitertes Weisungsrecht“ diskutiert - hohe Anforderungen; vgl. Müller, homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, Rn. 117.

Krieger, Rudnik, Peramato NZA 2020,473.

4. Beendigung von homeoffice durch Arbeitgeber

Ausgangsfall: Arbeitgeber gestattete Arbeitnehmer (Grafiker) von zuhause aus zu arbeiten. Mit Weisung vom 24.02.2021 ordnete der Arbeitgeber an, dass der Arbeitnehmer wieder im Büro arbeiten muss. Dagegen klagte der Arbeitnehmer (Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zur Aufrechterhaltung von homeoffice).



LAG München Urteil vom 24.08.2021 (3 SaGa 13/21)



- a) Zustandekommen der homeoffice-Tätigkeit auf Grundlage des Weisungsrechts des Arbeitgebers gem. § 106 S. 1 GewO und keine Änderung des Arbeitsvertrags mit Tätigkeitsort homeoffice.
- b) Widerruf homeoffice durch billiges Ermessen gem. § 106 S. 1 GewO gedeckt (insbes.: im Büro bessere technische Ausstattung)

Praxistipp: Beendigung homeoffice/mobile Arbeit erfordert Ausübung billigen Ermessens, um das Direktionsrecht wirksam ausüben zu können. Dies ist bei der Ausübung des Direktionsrechts, aber auch bei Vereinbarungen zur Durchführung von homeoffice/mobiles Arbeiten zu beachten.

5. Übliche Vorgehensweise: Homeoffice-Vereinbarung mit Arbeitnehmer

↓
wichtigste Regelungsaspekte:

- Art und Dauer der zu leistenden Arbeit
- Arbeitsort; Lage des Homeoffice, wechselnde Arbeitsorte; ausschließliche oder alternierende Telearbeit
- Arbeitszeit; Dauer und Lage der Arbeitszeit (z. B. feste Ansprechzeiten, Überstunden, Zeiterfassung)
- Beendigung Homeoffice (Direktionsrecht, Fristen)
- Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes; Anforderungen an die häusliche Arbeitsstätte; Arbeitsmittel; Nutzung privater Arbeitsmittel; Daten- und Geheimnisschutz
- Haftung des Arbeitnehmers (z. B. Privatnutzungsverbote, Schäden durch Dritte)
- Kontroll- und Zutrittsrecht
- Kostentragung; Einrichtungskosten, laufende Kosten, Fahrtkosten (und Charakter der Fahrten als Wege- oder Arbeitszeit)
- Vergütung des Arbeitnehmers
- Weisungsrecht des Arbeitgebers (z. B. bei notwendigen Aufenthalten im Betrieb zu bestimmten Anlässen; Verpflichtungen zum Einschalten einer Kamera).

Alternative Regelungsmöglichkeit:

↓
Rahmenvereinbarung zur Durchführung von homeoffice/mobiler Arbeit auf der Grundlage doppelter Freiwilligkeit durch eine Betriebsvereinbarung.

II. homeoffice und Betriebsrat

1. Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 I Nr. 14 BetrVG

a) Der neue Mitbestimmungstatbestand

Einführung durch Betriebsrätemodernisierungsgesetz vom 14.06.2021



Mitbestimmung des Betriebsrats bei:

Ausgestaltung von mobiler Arbeit,
die mittels Informations- und Kommunikationstechnik
erbracht wird.

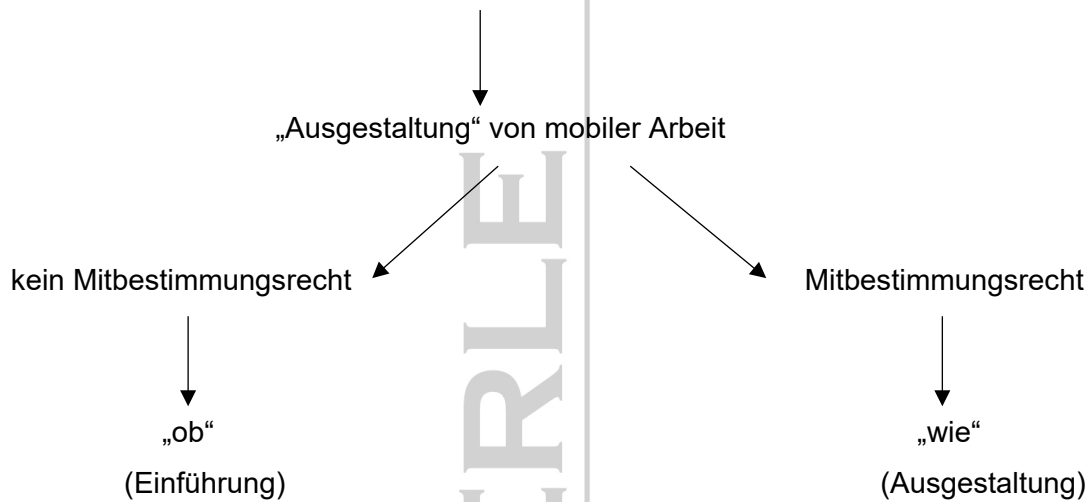


weitere Anwendungsvoraussetzungen:

- Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte
 - auf eigenen Wunsch oder aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber
 - mobile Leistungserbringung darf nicht aus der Eigenart der zu erbringenden Arbeitsleistung resultieren
 - Fahrleistungen im Güter-/Personenverkehr
 - Arbeiten im Logistik- und Speditionsbereich
 - Handelsvertreter
 - Monteure im Außendienst
- auch bei Benutzung elektronischer Gerätschaften oder Informationstechnologie

nicht maßgeblich: regelmäßig oder anlassbezogen

b) Reichweite des Mitbestimmungsrechts



- zeitlicher Umfang mobiler Arbeit
- Vereinbarungen über Beginn und Ende der täglichen (mobilen) Arbeitszeit
- Regelungen über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann
- Anwesenheitspflichten im Betrieb
- Regelungen zur Nutzung eigener Geräte der Beschäftigten
- Vereinbarungen über eine etwaige Kostentragungspflicht des Arbeitgebers

Problem in der Praxis:

Trennung von „ob“ und „wie“ schwierig, fließende Übergänge.

praxisrelevante Themen:

- nur home office - oder auch mobile work (z. B. in einem Café, einer Gaststätte, im Zug) → mitbestimmungspflichtig
- Zeitanteil mobil ↔ im Betrieb (Mitbestimmung?)
(ob, wie oft und wie lange ein mobiler Arbeitnehmer im Betrieb anwesend sein soll ↔ Verteilung der vorgegebenen betrieblichen bzw. mobilen Arbeitszeiten auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende)
- Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 2 BetrVG
betrifft auch die Einteilung, welche Arbeitnehmer einer Schicht angehören

↓
Übertragung auf § 87 I Nr. 14 BetrVG

Welche Beschäftigten unter mehreren Interessenten können im home office arbeiten? (Mitbestimmung?)

(näheres siehe Bayreuther NZA 2021, 839 ff)

2. homeoffice und Versetzung - Mitbestimmung des Betriebsrats

a) Ausgangssituation

tatsächlich:

Im Betrieb tätiger Arbeitnehmer → wird (auch) im homeoffice tätig.

rechtlich:

Im Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat bei einer Versetzung ein Mitbestimmungsrecht gem. § 99 I BetrVG.

Zuweisung eines anderen Tätigkeitsbereichs, § 95 III 1 BetrVG

oder

die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet

die (unabhängig von der Dauer) mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsumstände verbunden ist

b) Ergebnis

Änderung des Arbeitsorts und der Arbeitsbedingungen (erheblich?)

=> in der Regel liegt Versetzung vor; Betriebsrat ist gemäß § 99 I BetrVG zu beteiligten; Müller; Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis Rn. 580.

Das Beteiligungsrecht besteht auch in umgekehrter Richtung, also bei Beendigung von homeoffice und (vollständige) Rückkehr in den Betrieb; vgl. LAG München, Beschluss vom 31.07.2018 (7 Ta BV 19/18).

c) Weitere Entwicklung

Arbeitnehmer arbeitet im homeoffice



es erfolgt eine die Dauer von einem Monat überschreitende Zuordnung zu einem neuen Dienstort (aufgrund von Betriebszusammenlegungen gibt es den „alten“ Dienstort nicht mehr), wobei

- Inhalt der Tätigkeit,
 - Arbeitsort im homeoffice und
 - Fachvorgesetzter
- unverändert bleiben.

Argument: Arbeitnehmer wird fachlich einem anderen Teil der Betriebsorganisation zugeordnet.



Schon darin (und nicht erst bei einem Rückruf an den neuen Dienstort, wie der Arbeitgeber argumentiert hat)

liegt eine Versetzung gemäß §§ 99 I, 95 III 1 BetrVG;
LAG Hessen Beschluss vom 14.01.2020 (4 Ta BV 5/19);
nicht rechtskräftig, Rechtsbeschwerde bei BAG.