

Home-Office kraft arbeitgeberseitigem Weisungs- und Direktionsrecht?

Noch nicht.

Wenn schon Digitalisierung der Arbeitswelt, dann (auch) als Home-Office. So scheint es, zumindest. Das Home-Office wird als Ideal einer flexibilisierten, digitalisierten und grenzenlosen Arbeitswelt angesehen. Logisch, dass innovative Unternehmen nun handeln und ihren Mitarbeitern Home-Office anbieten bzw. zusagen, um qualifizierte Arbeitskräfte und Bewerber zu halten bzw. zu gewinnen. Die rechtliche Ausgestaltung birgt mannigfache Tücken.

Jüngst verneinte das LAG Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 10. Oktober 2018 – 17 Sa 562/18 die Frage, ob der Arbeitgeber allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt ist, dem Arbeitnehmer einen Home-Office-Arbeitsplatz (Telearbeitsplatz) zuzuweisen.

Sachverhalt

Der Arbeitgeber beschäftigte den Kläger als Ingenieur; der Arbeitsvertrag enthielt keine Regelungen zu einer Änderung des Arbeitsorts. Der Arbeitgeber bot dem Arbeitnehmer nach einer Betriebsschließung an, seine Tätigkeit im Home-Office zu verrichten. Nachdem der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Begründung

Das Landesarbeitsgericht hält die Kündigung wie schon das erstinstanzliche Arbeitsgericht für unwirksam. Der Arbeitnehmer ist arbeitsvertraglich nicht verpflichtet, die ihm angebotene Telearbeit zu verrichten. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit nicht aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts (§ 106 GewO) einseitig zuweisen. Die Umstände einer ausschließlich in der eigenen Wohnung zu verrichtenden Arbeit sind mit einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zusammen mit weiteren Mitarbeitern des Arbeitgebers auszuüben ist, nicht zu vergleichen. Der Arbeitnehmer verliert den unmittelbaren Kontakt zu seinen Kollegen und die Möglichkeit,



Dirk Helge Laskawy

☎ +49 (0)341 449 24 - 300

☎ +49 (0)69 240030 - 000

☎ +49 (0)30 88 720 - 647

✉ d.laskawy@aderhold.de



Aderhold - Update

sich mit ihnen auszutauschen, wird deutlich verringert. Auch werden die Grenzen von Arbeit und Freizeit fließend. Der Arbeitnehmer ist für die betriebliche Interessenvertretung und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften schwerer erreichbar. Dass Arbeitnehmer gleichwohl z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein können, ändert nichts daran, dass diese Form der Arbeit einem Arbeitnehmer in aller Regel nicht einseitig von dem Arbeitgeber zugewiesen werden kann.

Praxishinweise

Das arbeitgeberseitige Weisungs- und Direktionsrecht stößt bei der einseitigen Zuweisung eines Home-Office-Arbeitsplatzes (noch) an seine Grenzen. Hier ist wieder einmal eine vorausschauende Arbeitsvertragsgestaltung gefragt. Zudem sollte eine Home-Office-Vereinbarung wohl überlegt gestaltet werden, um möglichst flexibel zu sein, gleichzeitig jedoch einen verlässlichen rechtlichen Rahmen zu gewährleisten.

Weitere Details zu diesem Aderhold - Update finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.aderhold.legal/news/576>



Aderhold - Update

Die Aderhold Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist eine in allen wesentlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts spezialisierte Kanzlei mit langjähriger Erfahrung in der anwaltlichen Beratung und Vertretung. Gemeinsam mit ausgewählten Kooperationspartnern entwickeln wir interdisziplinäre Lösungen für die komplexen Aufgabenstellungen unserer Mandanten. Wir beraten nachhaltig: Als erfahrener Partner finden wir individuelle Antworten auf hochkomplexe rechtliche Fragen.

Mit diesem Newsletter beabsichtigen wir, über aktuelle Themen zu informieren. Wir bezwecken hiermit nicht, die Entwicklung von Gesetzgebung und Rechtsprechung vollständig zu erfassen oder Rechtsrat für den Einzelfall zu erteilen.

Faxantwort

Bitte senden Sie mir das Aderhold Update künftig

- in gedruckter Ausführung
- per Email

kostenlos, unverbindlich, jederzeit kündbar.

Ich möchte das Aderhold Update nicht mehr erhalten.

Fax-Antwort an: +49 341 44924-100
E-Mail-Antwort an: anna.woelke@aderhold-legal.de

Ihre Firma:
Ihr Name:
Ihre Email-Adresse:
Ihre Adresse:

Diese und alle weiteren Ausgaben des Aderhold Update finden Sie im Internet unter:
www.aderhold.legal