

Anspruch auf Erbringung der Tätigkeit im Homeoffice

BGB §§ 241, 618

Ein 63 jähriger Arbeitnehmer einer Corona-Risikogruppe hat keinen Anspruch auf Homeoffice oder Zuweisung eines Einzelbüros.

ArbG Augsburg, Beschluss vom 7.5.2020 – 3 Ga 9/20, BeckRS 2020, 11711

RA Volker Stück, Lead Expert Arbeitsrecht & Mitbestimmung, BWI GmbH, Bonn

Sachverhalt

Der Kläger, 63 Jahre alt, ist seit 1.1.1994 als Jurist bei der Beklagten als Leiter der Stabstelle allgemeines Recht/Sozialrecht eingesetzt und teilt sich ein Büro mit der Mitarbeiterin A. Er leitet aus einem ärztlichen Attest vom 9.4.2020 einen Anspruch gegenüber der Beklagten auf Erbringung seiner Tätigkeit an seinem Wohnsitz im Homeoffice her, solange für ihn das Risiko einer Sars CoV-2-Infektion besteht. Ebenso müsse er seiner Pflicht, montags 90 Minuten Präsenzunterricht erteilen, nicht nachkommen. Hilfsweise fordert er, ein Einzelbüro bei der Beklagten gestellt zu bekommen – unter Androhung eines Zwangsgeldes von bis zu 25.000 EUR.

Die Beklagte bestreitet den Verfügungsanspruch. Sie habe den Unterricht umorganisiert und auf Online-Unterricht umgestellt. Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Es besteht kein Anspruch des Klägers auf einen Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz (Homeoffice). Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus dem Vertrag noch aus Gesetz. Es obliegt allein dem Arbeitgeber, wie er seinen Verpflichtungen aus § 618 BGB gerecht wird und sie ermessensgerecht durch entsprechende Ausübung seines Leistungsbestimmungsrechtes (§ 106 GewO; § 315 BGB) umsetzt, um das Ziel zu erreichen, den hausärztlichen Empfehlungen des Klägers zu entsprechen.

Ein Anspruch des Klägers auf ein Einzelbüro besteht nicht. Auch insoweit fehlt es an einer vertraglichen bzw. gesetzlichen Regelung, welche den Anspruch des Klägers stützen könnte. Auch insoweit ist jedoch der Arbeitgeber verpflichtet, die notwendigen und erforderlichen Schutzmaßnahmen zu Gunsten des Klägers auf Grund § 618 BGB zu ergreifen, umso mehr eine entsprechende hausärztliche Empfehlung vorliegt. Dies kann auch ein Büro mit mehreren Personen sein, wenn entsprechende Schutzvorkehrungen vorhanden sind. Im Ergebnis kann dies jedoch dahingestellt bleiben, da nach dem Sachvortrag der Beklagten, sobald seine Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist, der Kläger in einem Büro alleine beschäftigt wird. Mehr kann er nicht verlangen.

Praxishinweis

Die Entscheidung betrifft typische Corona-Rechtsfragen im Arbeitsverhältnis: Zwar kann der Arbeitgeber das Homeoffice grds. nicht einseitig im Rahmen des Direktionsrechts gegenüber dem Arbeitnehmer anordnen (LAG Berlin-Brandenburg, ArbRAktuell 2019, 47). Im Rahmen einer Pandemie wird man jedoch ein überwiegendes betriebliches und öffentliches Interesse für eine solche Anordnung des Arbeitgebers bzw. eine entsprechende Duldung des Arbeitnehmers annehmen müssen, wenn die technischen Mittel gegeben sind und die Arbeitsleistung vorübergehend zu Hause erbracht werden kann, da die Schutzpflicht des Arbeitgebers aus § 618 BGB, §§ 3, 5 ArbSchG, Arbeitsschutzregel SARS COC-2 i. V. m. Art. 2 II GG das Interesse des Arbeitnehmers aus Art. 13 GG überwiegt (VG Berlin, BeckRS 2020, 5731; Stück, CCZ 2020,

206 m. w. Nw.). Der Arbeitnehmer hat auch grds. keinen Anspruch i. S. d. § 194 I BGB auf Homeoffice gegen den Arbeitgeber (LAG Rheinland-Pfalz, ArbRAktuell 2015, 158; *Kramer/Hoppe*, IT Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, B Rz. 621), jedenfalls solange der Arbeitgeber die Arbeitsschutzregel SARS COC-2 v. 20.8.2020 beachtet, also insbesondere die Mindestabstände von 1,50 m (Ziffer 2.8) und Hygieneregeln. Die Arbeitsschutzregel sieht unter Ziffer 2.2. (3) auch Homeoffice als Option vor („nach Abstimmung“) – ein Anspruch bestünde nur bei Ermessensreduktion auf 0. Zur Schaffung der Abstände werden Arbeitgeber häufig – mitbestimmt nach §§ 90, 87 I Nr. 7 BetrVG – die Büros personell „ausdünnen“ bzw. ändern müssen – auch durch Homeoffice-Nutzung.

Das „Wie“ und „Wo“ der Arbeitsleistung ist Sache des Direktionsrechts und kann damit grds. einseitig vom Unternehmen vorgegeben werden im Rahmen billigen Ermessens (§ 106 GewO) sowie des Arbeitsschutzes. Der Arbeitgeber hat die unternehmerische Freiheit, Büroräume so einzurichten und auszustatten, wie er aus seiner Sicht arbeitstechnische Zwecke verfolgen kann. Es besteht weder ein Anspruch der Mitarbeiter, mit bestimmten noch mit exklusiv genutzten Betriebsmitteln ausgestattet zu werden noch auf ein Einzelbüro (LAG Düsseldorf, BeckRS 2018, 4209).

Das Ergebnis der Berufung (LAG München, Az 5 SaGa 14/20) bleibt abzuwarten.