

Man sollte meinen, dass wenn ein Arbeitgeber seinen Angestellten gestattet, wegen der Corona/COVID-19-Pandemie zeitweise aus dem Homeoffice zu arbeiten, der Arbeitgeber diese Weisung aus hinreichenden betrieblichen Gründen – trotz weiter vorliegender Pandemie – auch wieder ändern kann. Gegebenenfalls, dass der Arbeitgeber sogar die Rückkehr seiner Mitarbeiter aus dem Homeoffice anordnen darf. Diese Auffassung bestätigte grundsätzlich das LAG München mit Urteil vom 26.8.2021 – 3 SaGa 13/21. Der klagende Arbeitnehmer war als Grafiker in Vollzeit in einem Münchner Büro beschäftigt. Der Geschäftsführer der Arbeitgeberin erlaubte seit Dezember 2020 der überwiegenden Anzahl der Mitarbeiter des Büros, im Homeoffice zu arbeiten. Dem klagenden Arbeitnehmer hatte der Arbeitgeber dann Ende Februar 2021 aufgegeben, seine Tätigkeit als Grafiker wieder unter Anwesenheit im Büro auszuüben. Dagegen wandte sich der Arbeitnehmer an das Arbeitsgericht München mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung. Das Ziel des Antrags war es, weiterhin nahezu ausschließlich aus dem Homeoffice heraus arbeiten zu können und das Büro nur in Ausnahmefällen aufsuchen zu müssen. Das erstinstanzlich entscheidende Arbeitsgericht München wies den Antrag zurück. Das LAG München bestätigte diese Entscheidung. Zur Begründung führte das LAG aus, dass die Weisung des Arbeitgebers, aus dem Homeoffice zurückzukehren, billigem Ermessen entsprochen habe. Der Arbeitgeber habe das Recht, den Arbeitsort seines Arbeitnehmers durch Weisung im Sinne von § 106 Satz 1 GewO neu zu bestimmen. Die Wohnung des Grafikers/Homeoffice war weder arbeitsvertraglich noch durch spätere Vereinbarung zum zwingenden Arbeitsort des Arbeitnehmers geworden. Weiter führte das LAG aus, dass sich auch aus der Arbeitsschutzverordnung in ihrer im Februar 2021 geltenden Fassung nichts anderes, insbesondere kein subjektives Recht des Arbeitnehmers ergäbe und der Arbeitnehmer vorliegend auch keine Gründe geltend machen konnte, die einer Tätigkeit aus dem Büro heraus entgegenstanden. Eine sachgerechte Entscheidung, welche in vielen ähnlich gelagerten Sachverhalten und sicherlich weiter auftretenden Auseinandersetzungen beachtenswert sein wird.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Besetzung der Einigungsstelle – sofortige Beschwerde

Gegen einen landesarbeitsgerichtlichen Beschluss, durch den über die Besetzung der Einigungsstelle iSv. § 100 ArbGG entschieden wurde, ist keine sofortige Beschwerde nach § 92b ArbGG gegeben.

BAG, Beschluss vom 11.8.2021 – 1 AZB 24/21
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2419-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Sachgrundlose Befristung – Höchstdauer – Dienstreise – Verlängerung

1. Haben die Arbeitsvertragsparteien einen ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschlossen und vereinbaren sie, dass der Arbeitnehmer am Tag vor dem im schriftlichen Arbeitsvertrag festgelegten Vertragsbeginn zu einer auswärtigen Schulungsveranstaltung anreist, kann dem nicht ohne weiteres der übereinstimmende Wille entnommen werden, das Arbeitsverhältnis solle bereits am Tag der Anreise beginnen. Zwar kann Reisezeit im Rahmen eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen. Daraus folgt aber nicht, dass zu Beginn einer dienstlich veranlassten Reise stets bereits ein Arbeitsverhältnis bestehen muss (Rn. 26 ff.).

2. Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG setzt voraus, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts noch vor Abschluss der Laufzeit des bisherigen Vertrags getroffen wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt. Macht der

Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts von seinem Direktionsrecht Gebrauch und weist dem Arbeitnehmer eine andere Arbeitsaufgabe zu, stellt dies keine Änderung des Vertragsinhalts dar. Die Ausübung des Weisungsrechts steht daher einer Verlängerung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG nicht entgegen (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 28.4.2021 – 7 AZR 212/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2419-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Berlin-Brandenburg: Benachteiligung wegen des Alters – Stellenausschreibung – Start-up-Unternehmen

Im Falle eines nicht lange bestehenden Start-up-Unternehmens hat die Passage in einer Stellenausschreibung, dass ein „junges Team mit flachen Hierarchien“ geboten werde, keinen Bezug zum Alter der Mitarbeiter dieses Teams.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 1.7.2021 – 5 Sa 1573/20
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2419-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Betriebsvereinbarung – Telearbeit – Beendigung

1. Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung über alternierende Telearbeit, die für beide Parteien des Arbeitsvertrages eine Beendigung der Telearbeit mit einer Frist von drei Monaten vorsieht und die Wirksamkeit der Beendigungserklärung seitens des Arbeitgebers an das Vorliegen eines betrieblichen Grundes knüpft, stellt die wirksame Vereinbarung eines Teilkündigungsrechtes dar.

2. Die Übernahme dieser Regelung in die Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrages über

die alternierende Telearbeit nimmt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die alternierende Telearbeit durch eine Versetzung nach § 106 GewO zu beenden, erlaubt ihm aber die Teilkündigung der Vereinbarung über alternierende Telearbeit bei Vorliegen eines betrieblichen Grundes. Auf eine soziale Rechtfertigung der Teilkündigung nach dem KSchG kommt es nicht an.

LAG Nürnberg, Urteil vom 11.5.2021 – 7 Sa 289/20
(Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2419-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Personalie

BAG: Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt in den Ruhestand getreten

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Frau Ingrid Schmidt, ist mit Ablauf des 30. September 2021 in den Ruhestand getreten. Im Rahmen einer Feierstunde wurde sie heute im Bundesarbeitsgericht durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, verabschiedet. Der Minister sprach ihr im Namen des Bundespräsidenten für die dem deutschen Volk geleisteten treuen Dienste Dank und Anerkennung aus... Im März 2005 wurde Frau Schmidt zur Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts berufen und übernahm den Vorsitz des Ersten Senats... Das Bundesarbeitsgericht verabschiedet mit Frau Schmidt eine hochgeschätzte Präsidentin und Richterpersönlichkeit, die sich stets unprätentiös mit ganzer Kraft für die Belange des Gerichts eingesetzt und hierbei herausragende Erfolge im Dienste der Gleichberechtigung und des demokratischen Rechtsstaats erzielt hat.

(Pressemitteilung des BAG Nr. 30/21 vom 1.10.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2419-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)