

Kurz kommentiert

Rückruf aus dem Homeoffice qua Direktionsrecht

Vor dem LAG München (Urt. v. 26.8.2021 – 3 SaGa 13/21, rk., ergänzend hierzu: Stück, AuA 11/21, S. 58 in diesem Heft) stritten die Parteien im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens darüber, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, den Mitarbeiter aus dem Homeoffice zurückzuholen und seine Tätigkeit im Büro anzuordnen.

Der Kläger ist als Grafiker in Vollzeit beschäftigt und arbeitete seit Dezember 2020 wie die übrigen Mitarbeiter auch von zu Hause aus. Er führte seine Tätigkeiten – ohne Kenntnis des Arbeitgebers – an dem im Eigentum der Ehefrau stehenden Laptop und unter Nutzung einer auf die Ehefrau zugelassenen Grafiklizenz aus. Die Gattin ist freiberufliche Grafikerin. Während die Software auf dem häuslichen PC auf aktuellem Stand war, nutzte der Arbeitgeber noch eine Software mit Stand 2010. Daher kam es bei der Speicherung der vom Kläger erbrachten Grafikleistungen zu technischen Problemen bis zu einem Verlust bestimmter Eigenschaften. Während der Grafiker sich zu Beginn der Homeoffice-Zeit zur Arbeit elektronisch an- und abmeldete und an virtuellen Mitarbeitermeetings teilnahm, stellte er dies ab Ende Januar 2021 ohne Angabe von Gründen ein. Als der Arbeitgeber erfuhr, dass der Kläger das Laptop seiner Ehefrau benutzt, ordnete er im Februar 2021 die Anwesenheitspflicht zu den Bürozeiten 9 bis 18 Uhr mit entsprechender Mittagspause im Büro an. Der Kläger hatte mit seinem Antrag, ihm weiterhin zu gestatten, im Homeoffice zu arbeiten, in beiden Instanzen keinen Erfolg.

Das Gericht befand, dass die Weisung, die Arbeitsleistung im Büro zu erbringen, wirksam war und billigem Ermessen entsprach. Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber u. a. den Ort der Arbeitsleistung bestimmen, soweit diese Bedingungen nicht durch

- den Arbeitsvertrag,
- die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung,
- eines anwendbaren Tarifvertrags oder
- gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Nach der Rechtsprechung des BAG umfasst das Weisungsrecht auch das Recht, eine einmal erteilte Weisung mit Wirkung für die Zukunft wieder zurückzunehmen oder zu ändern. Der Arbeitgeber ist daher grundsätzlich berechtigt, eine Homeoffice-Tätigkeit durch Weisung zu beenden.

Die Anordnung entsprach im konkreten Fall auch billigem Ermessen. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einhaltung dieser Grenze trägt der Arbeitgeber. Hier erkannte das Gericht zwingende betriebliche Gründe an, die der Ausübung der Tätigkeit in der Wohnung entgegenstanden. Die technische Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz entsprach nicht der am Bürostandort, wo die Dateien jeweils umformatiert werden mussten. Auch musste der Arbeitgeber nicht hinnehmen, dass der Kläger das Laptop und die Softwarelizenz seiner Ehefrau, die überdies als freiberufliche Grafikerin in Konkurrenz steht, nutzte, was auch datenschutzrechtlich nicht hinzunehmen war. Auch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.1.2021 (ausführlich zur aktuellen Regelung: Stück/Wein, AuA 10/21, S. 14f.) gewährt keinen unbedingten Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice. Vielmehr gehören einschränkende technische Faktoren zu den dort genannten zwingenden betriebsbedingten Gründen, die gegen die Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprachen.

Unterlassung der Verwendung oder Nutzung von Geschäftsgeheimnissen

Ein als Compliance Officer bestellter Mitarbeiter hatte eine zu Hause auf dem Handy empfangene E-Mail an seinen privaten E-Mail-Account weitergeleitet, um diese besser lesen zu können. Der E-Mail war ein 21-seitiges Template für Preiskalkulationen angehängt, das die exakten Berechnungsgrundlagen für Angebote des Unternehmens beinhaltete. Eine allen Mitarbeitern bekannte IT-Richtlinie regelt, dass das E-Mail-System nur zu geschäftlichen Zwecken benutzt und eingesetzt werden darf und eine Weiterleitung unternehmensinterner Datenbestände an private Accounts untersagt ist. Außerdem regelt der Arbeitsvertrag, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, mit denen der Mitarbeiter betraut ist, auch nachvertraglich geheim zu halten sind. Als das Unternehmen Kenntnis von dem Vorgang der Weiterleitung der Preiskalkulationstabelle erhielt, beantragte es im Wege der einstweiligen Verfügung die Unterlassung der Verwendung oder Nutzung in irgendeiner Form bei Anordnung eines Ordnungsgeldes bis zu 250.000 Euro, ersatzweise Ordnungshaft. Das Arbeitsgericht erster Instanz verurteilte den Compliance Officer antragsgemäß, obwohl dieser im Rahmen einer eidesstattlichen Versicherung versichert hatte, die streitige E-Mail endgültig und unwiederbring-

lich gelöscht und auch keine Kopien oder Ausdrucke angefertigt zu haben. Dieser legte Berufung ein und erhielt vor dem LAG Baden-Württemberg Recht (Urt. v. 18.8.2021 – 4 SaGa 1/21, rk.).

Das Gericht entschied, dass es bereits an einem Verfügungsanspruch fehlt. Nach § 6 GeschGehG kann der Inhaber eines Geschäftsgeheimnisses den Rechtsverletzer auf Beseitigung der Beeinträchtigung und bei Wiederholungsgefahr auch auf Unterlassung in Anspruch nehmen. Das Gericht räumte ein, dass es sich bei der Preiskalkulationstabelle um ein Geschäftsgeheimnis i. S. d. § 2 Nr. 1 GeschGehG handelt, da sie weder allgemein bekannt oder zugänglich ist, einen wirtschaftlichen Wert besitzt und Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen war. Als solche sah das Gericht die IT-Richtlinie und die Regelung im Arbeitsvertrag über die Verschwiegenheit an. Indem sich der Mitarbeiter die Preiskalkulation ohne Zustimmung des Arbeitgebers an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet hatte, verletzte er die Rechte des Unternehmens.

Ein so begangener Wettbewerbsverstoß kann regelmäßig nur durch die Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung ausgeräumt werden. Es fehlte hier jedoch an der Wiederholungsgefahr. Denn der Arbeitnehmer hatte mittels eidesstattlicher Versicherung glaubhaft gemacht, dass die weitere Nutzung oder Offenlegung der erlangten Daten unmöglich ist, weil er diese gelöscht hatte. Das Argument, dem Inhaber des Geschäftsgeheimnisses könne nicht das Risiko einer etwaigen Unrichtigkeit der eidesstattlichen Versicherung aufgebürdet werden, ließen die Richter nicht gelten. Es gab keine Anhaltspunkte dafür, dass der Inhalt der eidesstattlichen Versicherung unrichtig war. Ein strafbewehrter Unterlassungsanspruch wurde daher verneint.

Altersbefristungsklausel in einem Formularvertrag

Der Anstellungsvertrag eines Head of Regulatory Affairs enthielt einen § 4 mit der Überschrift „Kündigung“. Die ersten fünf Absätze regelten die Kündigungsfrist, Freistellungsmöglichkeiten und die Rückgabe des Dienstfahrzeugs. Abs. 6 beinhaltete eine Regelung, wonach das Anstellungsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Altersgrenze für eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, endet oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, tatsächlich bezieht oder in dem Zeitpunkt, in dem dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung zugeht. Im August 2020 erreichte der Angestellte die gesetzliche Regelaltersgrenze.