

# Coronavirus und Homeoffice-Arbeit

Angesichts der steigenden Ansteckungen durch das Coronavirus empfiehlt die Wissenschaft – und die Politik schließt sich dem an –, dass Arbeitgeber soweit wie möglich Mitarbeiter nicht mehr im Betrieb bzw. am bisherigen Arbeitsort, sondern in deren Privatwohnung arbeiten lassen.

Hierbei geht es nicht um Arbeitnehmer, die bereits i. S. d. Infektionsschutzgesetzes (IfSG) als Kranke, Krankheitsverdächtige, Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige gelten (§ 2 Nr. 4–7 IfSG), sondern um gesunde Beschäftigte, auf die Quarantänevorschriften des IfSG keine Anwendung finden.

Zweck dieser Empfehlung von Wissenschaft und Politik ist also nicht, vorhandene Ansteckungsgefahr einzudämmen, sondern bereits im Vorfeld durch Kontaktreduzierung zwischen gesunden Menschen bzw. Mitarbeitern schon die Möglichkeit einer Ansteckung dem Grunde nach zu reduzieren.

## Voraussetzungen

Voraussetzung für die Realisierung dieser Empfehlung ist einerseits, dass die jeweilige Arbeit auch in der Wohnung des Arbeitnehmers im Wesentlichen einschränkungslos erledigt werden kann und andererseits die Wohnung entsprechend ausgestattet ist. Dies alles geht jedoch nicht ohne Nutzung der digitalen Kommunikations- und Übertragungsmöglichkeiten zwischen Betrieb und Wohnung.

Macht das Unternehmen von dieser Empfehlung Gebrauch, werden sicherlich die meisten Beschäftigten dieser Empfehlung freiwillig folgen, da sie auch ihrem eigenen Gesundheitsschutz dient.

## Was tun bei Weigerung?

Sollten sich jedoch Mitarbeiter weigern, dieser Aufforderung des Arbeitgebers nachzukommen, obwohl sämtliche Voraussetzungen für eine Verlagerung der Arbeit in die Wohnung des Arbeitnehmers vorliegen, stellt sich die rechtliche Frage, ob diese Arbeitsplatzverlagerung auch durch einseitige Anordnung durchgesetzt werden kann. Hierbei liegt das Interesse des Unternehmens ein-

mal am – wenn auch erzwungenen – Gesundheitsschutz für die Beschäftigten und andererseits in der möglichen Verhinderung der Erfassung des Betriebs durch die Pandemie, die zu einer behördlichen Betriebsschließung führen kann.

In manchen Arbeitsverträgen ist die teilweise Arbeit im Homeoffice vertraglich angelegt, was jedoch einerseits nur auf Wunsch des Mitarbeiters oder mit dessen Zustimmung realisiert werden kann und andererseits immer nur als teilweise Arbeitsverlagerung (z. B. 40 % der Arbeitszeit) geregelt ist.

Die Empfehlung von Wissenschaft und Politik geht sinnvollerweise von einer kompletten Verlagerung in die Wohnung des Arbeitnehmers aus.

Weigert sich dieser, der Aufforderung des Unternehmens nachzukommen, stellt sich die Frage nach dem Direktionsrecht (§ 106 GewO), wonach der Arbeitgeber den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingung nicht durch Arbeitsvertrag festgelegt ist. Dann kann man den Arbeitsort nicht einseitig ändern und müsste vom fristlosen Änderungskündigungsrecht Gebrauch machen, was jedoch in keiner Relation zur angestrebten Maßnahme stehen würde.

Ist hingegen im Vertrag eine Versetzungsklausel enthalten, mit der das gesetzliche Direktionsrecht des Arbeitgebers vertraglich erweitert wird, kann dieser hiervon Gebrauch machen.

Ist der Arbeitsort vertraglich überhaupt nicht vereinbart, besteht regelmäßig eine bundesweite örtliche Versetzungsmöglichkeit, wobei die konkrete Versetzungsmaßnahme der Ausübungskontrolle nach § 106 GewO, § 315 BGB unterliegt (BAG, Urt. v. 18.10.2017 – 10 AZR 230/16, vgl. AuA 12/17, S. 729).

Versagen alle diese Möglichkeiten, stellt sich die Frage, ob die Betriebspartner durch freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 Nr. 1 BetrVG) eine verbindliche Regelung der Verlagerung des Arbeitsplatzes treffen können, was jedenfalls dann der Fall ist, wenn der Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung mit kollektivem Bezug verfasst ist und damit der Weg über die Betriebsvereinbarungsoffenheit vorliegt.

## Kollidierendes Grundrecht

Allerdings bleibt dann noch eine weitere Hürde bestehen, die kaum zu überwinden ist und in der verfassungsrechtlich garantierten Unverletzlichkeit der Wohnung besteht (Art. 13 GG). In dieses Verfassungsrecht kann der Arbeitgeber weder kraft Direktionsrecht noch durch Betriebsvereinbarung eingreifen, sondern nur durch einvernehmliche Regelung mit dem Beschäftigten. Eingriffe in das Wohnungsrecht sind zwar zur Bekämpfung von Seuchengefahren grundsätzlich möglich, jedoch nur durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes durch behördliche Maßnahmen (Art. 13 Abs. 7 GG).

Somit könnte das Unternehmen eine von ihm beabsichtigte Kontaktreduzierung unter den Mitarbeitern nur durch widerrufliche bezahlte Arbeitsfreistellung durchsetzen, da in diesem Fall die Interessen des Arbeitgebers am Infektionsverbreitungsschutz in seinem Betrieb die Beschäftigungsinteressen des Arbeitnehmers verdrängen würden.

Einen Anspruch der Beschäftigten, aus eigener Angst vor der Ansteckungsgefahr ihre Arbeit ins Homeoffice zu verlagern, gibt es allerdings nicht. Eine solche Regelung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bzw. entsprechender vertraglicher Vereinbarung erfolgen.

## UNSER AUTOR



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
München