



Pressemitteilung

27.09.2023

Keine Anordnung einer verpflichtenden Anwesenheit (Änderung der Regeln zum mobilen Arbeiten/Home Office) ohne Mitbestimmung des Betriebsrats

Das LAG München hat auf Antrag des Betriebsrats in einem Eilverfahren entschieden, dass Anordnungen der Arbeitgeberin zum mobilen Arbeiten (hier Anordnung von Präsenztagen), die nicht nur eine bestehende Betriebsvereinbarung ausgestalten, sondern eine abweichende Regelung treffen, zu unterlassen sind, solange das Mitbestimmungsverfahren nicht durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung, durch Einigungsstellenspruch abgeschlossen oder eine rechtskräftige Entscheidung im Hauptsacheverfahren ergangen ist. Außerdem müssen bereits getroffene Anordnungen zurückgenommen werden.

Die Betriebsparten hatten im Juli 2016 eine Betriebsvereinbarung über flexible Arbeitszeit abgeschlossen, die auf freiwilliger Basis in Abstimmung mit dem Vorgesetzten ein Arbeiten außerhalb der Betriebsräume (Mobiles Arbeiten) ermöglichte, wobei der deutlich überwiegende Teil der Arbeitszeit am regelmäßigen Arbeitsplatz geleistet werden sollte. Während der Corona-Pandemie hatte die Arbeitgeberin den Mitarbeitern sodann die Möglichkeit eingeräumt, dass diese neben der Arbeit vor Ort nach Abstimmung mit der Führungskraft auch mobil arbeiten können und Ihnen, als sich die Pandemie verschärfte, empfohlen zu Hause zu arbeiten. Nach Ende der Corona-Pandemie teilte die Arbeitgeberin das Auslaufen der bisherigen Regelung zum 31.03.2023 mit. Nachdem eine Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat über ein „Ende der Freiwilligkeit“ und der Umsetzung des „Return to Office“ der Gruppe ohne Ergebnis verlaufen war, hatte die Arbeitgeberin einseitig die Betriebsvereinbarung „konkretisiert“ und vier Präsenztage pro Monat auf Basis eines Präsenzkatalogs angeordnet, sowie Präsenz bei Vorliegen bestimmter betrieblicher Gründe. Der Betriebsrat war mit dem Vorgehen nicht einverstanden und hat geltend gemacht, dass bei der Änderung der während der Corona-Pandemie geschaffenen Regeln, die aus seiner Sicht einen Anspruch auf mobiles Arbeiten eingeschlossen haben, ein Mitbestimmungsrecht bestehe. Selbst wenn die Betriebsvereinbarung von 2016 noch gelten sollte, seien die getroffenen neuen Regelungen jedenfalls nicht von dieser gedeckt.

Das Landesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und durch eine Unterlassungsverfügung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats im Eilverfahren gesichert. Es hat festgestellt, dass dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein Anspruch auf Unterlassung der Anordnung zu Präsenzplichten zusteht, die ohne seine Mitbestimmung getroffen wurde und die von der bestehenden Betriebsvereinbarung nicht gedeckt war. Bei der Wertung der im Gesetz vorgesehenen Rechte könne aus dem allgemeinen Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) als Nebenpflicht das Gebot abgeleitet werden, alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung der erzwingbaren Mitbestimmung gem. § 87 BetrVG entgegensteht. Maßnahmen in diesem Bereich solle der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nur mit Zustimmung des Betriebsrats durchführen können. Verstoße er hiergegen, entstehe eine betriebsverfassungswidrige Lage. Der Betriebsrat könne deshalb auch die Beseitigung der betriebsverfassungswidrigen Anweisung verlangen.

Der Beschluss vom 10.08.2023, 8 TaBVGa 6/23 ist als Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz unanfechtbar und damit rechtskräftig.

Dienstgebäude	Bürozeiten	Öffentl. Verkehrsmittel	Telefon Vermittlung	E-Mail
Winzerstraße 106 80797 München	Mo-Do 8.00-16.00 Uhr Fr 8.00-14.00 Uhr	U-Bahn Haltestelle U2 - Hohenzollernplatz Tram Haltestelle 27 - Herzogstraße	089 3 06 19-0 Telefax 089 3 06 19-211	presse@lag-m.bayern.de Internet http://www.lag.bayern.de

Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf unserer Homepage <http://www.lag.bayern.de/muenchen/lag/> unter „Datenschutzrechtliche Informationen“.

Nollert-Borasio, Pressesprecherin

Genereller Hinweis:

Mitteilungen an Medienvertreter zu öffentlichen Verhandlungen oder Urteilen des Landesarbeitsgerichts München können Angaben zu den Verfahrensbeteiligten enthalten, die diese bei der Berichterstattung identifizierbar werden lassen. Es wird gebeten zu beachten, dass die presserechtlich notwendige Entscheidung, in welchen Fällen eine Veröffentlichung derartiger Daten zulässig ist, sowie die ggf. erforderliche Anonymisierung der Berichte von Ihnen bzw. Ihrer Redaktion in eigener journalistischer Verantwortung vorzunehmen ist. Nicht anonymisierte Pressemitteilungen des Landesarbeitsgerichts München dürfen nur vervielfältigt, bearbeitet und gespeichert werden, soweit und solange dies für die Zwecke der Berichterstattung erforderlich ist. Eine Weiterleitung dieser Mitteilungen darf nur in diesem Rahmen und ausschließlich an Personen erfolgen, die selbst den journalistischen Sorgfaltspflichten unterliegen und auf die sich daraus ergebenden Pflichten nochmals hingewiesen wurden. Nach erfolgter Berichterstattung bzw. sobald entschieden ist, dass eine Berichterstattung nicht erfolgen soll, müssen die Texte gelöscht werden.

Dienstgebäude Winzerstraße 106 80797 München	Bürozeiten Mo-Do 8.00-16.00 Uhr Fr 8.00-14.00 Uhr	Öffentl. Verkehrsmittel U-Bahn Haltestelle U2 - Hohenzollernplatz Tram Haltestelle 27 - Herzogstraße	Telefon Vermittlung 089 3 06 19-0 Telefax 089 3 06 19-211	E-Mail presse@lag-m.bayern.de Internet http://www.lag.bayern.de
---	--	---	--	---

Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf unserer Homepage <http://www.lag.bayern.de/muenchen/lag/> unter „Datenschutzrechtliche Informationen“.