

Wann darf der Arbeitgeber die Tätigkeit im Homeoffice verbieten

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem Urteil vom 11. Juli 2024 (6 Sa 579/23) festgestellt, dass ein Manager eines Automobilzulieferers, der seit Jahren nahezu ausschließlich im Homeoffice gearbeitet hat, dieses Recht weiterhin behalten darf.

Die Zurücknahme der Tätigkeit im Homeoffice und die Versetzung an einen Arbeitsplatz, der 500 km entfernt liegt, wurden vom Gericht als unangemessene Maßnahme eingestuft.

Der 55-jährige Projektmanager hatte in den letzten drei Jahren mit Zustimmung seines Arbeitgebers zu 80% im Homeoffice und bei Kunden gearbeitet.

Als der Standort, an dem er tätig war, geschlossen wurde, entschied das Unternehmen, seine Erlaubnis zur Tätigkeit im Homeoffice zurückzuziehen und ihn an einen anderen Standort weit entfernt zu versetzen.

Die sofortige Versetzung wurde als unzumutbar angesehen, da es ihm aufgrund persönlicher Umstände nicht möglich war, seinen Lebensmittelpunkt so schnell zu verlagern.

Das Landesarbeitsgericht entschied zugunsten des Mitarbeiters und erklärte die Versetzung sowie die Änderungskündigung für unwirksam.

Die Versetzung an einen 500 km entfernten Arbeitsplatz überschreite den angemessenen Ermessensspielraum des Arbeitgebers nach § 106 GewO.

Der Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis sei auch nicht durch überwiegende „sachliche Interessen“ der Arbeitgeberin gerechtfertigt.

Der Manager habe aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Homeoffice ein erhebliches Bestands- und Ortsinteresse. Er sei familiär, logistisch und im Freundeskreis gebunden.

Seine Argumentation, dass der Kontakt zu Kunden vor Ort projektbezogen und hauptsächlich per Telefon und Computer stattfinde, sei nicht konkret widerlegt worden. Es sei unklar, welche Tätigkeiten eine Anwesenheit im Betrieb notwendig oder sinnvoll machten.

Die hilfsweise Änderungskündigung sei ebenfalls unwirksam, da sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt sei.