

Neues aus der Rechtsprechung Home-Office statt Wuppertal?

Es ist ein typischer Sachverhalt: Der Arbeitgeber beschließt, einen seiner Betriebe stillzulegen und spricht gegenüber den dort beschäftigten Arbeitnehmern Änderungskündigungen aus. Er bietet ihnen an, ihre Tätigkeit an einem anderen Standort zu im Übrigen unveränderten Bedingungen fortzusetzen. Schlagen die Arbeitnehmer das Änderungsangebot aus, weil sie nicht bereit sind, umzuziehen oder zu pendeln, stehen die Chancen im Kündigungsschutzprozess regelmäßig schlecht. Anders wäre dies zukünftig, wenn sich die Auffassung der 19. Kammer des Arbeitsgerichts Berlin durchsetzen würde.

Der Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin (Urteil vom 20.08.2020 – 19 Ca 13189/19) lag der folgende Sachverhalt zugrunde: Die beklagte Arbeitgeberin hatte beschlossen, ihre Vertriebstätigkeit umzustrukturieren und in diesem Zusammenhang ihre Niederlassung in Berlin zu schließen. Den dort beschäftigten Vertriebsassistenten/-innen, darunter auch die seit 27 Jahren betriebsangehörige Klägerin, hatte sie im Wege der Änderungskündigung angeboten, ihre Tätigkeit fortan in der Zentrale in Wuppertal auszuüben. Die Klägerin lehnte das Änderungsangebot ab und verwies auf die Möglichkeit, ihre Tätigkeit zukünftig von zu Hause aus zu erbringen.

Das Arbeitsgericht hat die Änderungskündigung für unwirksam erklärt. Die Arbeitgeberin hätte der Arbeitnehmerin als „**milderes Mittel**“ zur Änderungskündigung eine **Tätigkeit im Home-Office** anbieten müssen. Zwar bestehe **grundsätzlich kein Anspruch auf einen häuslichen Arbeitsplatz**. Die Beklagte hätte jedoch trotz gerichtlichen Hinweises **nicht dargelegt, warum eine physische Präsenz der Klägerin zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben notwendig** sei. Die Klägerin hatte dazu vorgetragen, dass ihre **Tätigkeit so digitalisiert** sei, dass sie diese auch von zu Hause aus erbringen könnte. Die erforderliche technische Infrastruktur sei vorhanden; auch ihr Ehemann, der ebenfalls bei der Beklagten angestellt sei, arbeite bereits im Home-Office. Aus einer bei der Arbeitgeberin geltenden

„Rahmenrichtlinie“ zur Telearbeit schloss das Arbeitsgericht zudem, dass das häusliche Arbeiten bei dieser „durchaus üblich“ sei. Angesichts der **deutlich stärkeren Verbreitung elektronischen Arbeitens von zu Hause aus durch die Corona-Krise** erscheine das **Verhalten der beklagten Arbeitgeberin „aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich“**.

Bislang sind die Landesarbeitsgerichte derartige Argumentationsansätze richtigerweise nicht mitgegangen. Denn die Festlegung, ob die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit in der Betriebsstätte erbringen müssen oder (teilweise) von ihrem Wohnsitz aus erbringen dürfen, unterliegt der **unternehmerischen Entscheidungsfreiheit**. Etwas Anderes folgt auch nicht aus dem vor Ausspruch von (Änderungs-) Kündigungen zu beachtenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (LAG Hessen, Urteil vom 10.06.2015 – 6 Sa 451/14 zu einer ähnlichen Konstellation; LAG Hamm, Urteil vom 22.07.2009 – 3 Sa 1630/08 zu einer krankheitsbedingten Beendigungskündigung).

Die Arbeitgeberin hat gegen das Urteil Berufung eingelegt. Selbst wenn das LAG Berlin-Brandenburg die Entscheidung des Arbeitsgerichts abändern sollte, werden sich Arbeitgeber zukünftig auf entsprechende Argumentationen der Arbeitnehmervertreter in Kündigungsschutzverfahren einstellen müssen. Denn es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt während der Corona-Krise vorangeschritten ist. Voraussetzung ist natürlich, dass sich die jeweilige Tätigkeit überhaupt zur Erbringung (allein) vom Home-Office aus eignet. Auch hierzu wird man jedoch auch auf den Erfahrungsschatz aus Pandemiezeiten zurückgreifen können.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de