

Neues aus der Rechtsprechung

Versetzung an 500 km entfernten Standort; Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis unwirksam

Gem. § 106 GewO hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung. Er kann damit dem Arbeitsort des Arbeitnehmers bestimmen. Dies beinhaltet auch die Anordnung einer Präsenzpflcht und damit verbunden den Widerruf einer Homeoffice-Erlaubnis. Der Rückruf aus dem Homeoffice muss das billige Ermessen wahren. Bei einem 500 km entfernten Betrieb sind die Interessen des Arbeitnehmers regelmäßig nicht hinreichend berücksichtigt und die Weisung ist unwirksam. Dies hat das LAG Köln in einem Urteil vom 11.7.2024 (Az. 6 Sa 579/23) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung und einer hilfsweise erklärten ordentlichen Änderungskündigung.

Der Kläger war seit 2017 bei der Beklagten, einer Gesellschaft im Bereich der industriellen Planung, Entwicklung und Realisierung, beschäftigt. Aufgrund der Schließung des bisher als Arbeitsort des Klägers festgelegten Standorts versetzte die Beklagte den Kläger an einen 500 km vom bisherigen Arbeitsort entfernten Standort und ordnete die Präsenzpflcht an. Hilfsweise sprach die Beklagte für den Fall, dass die Versetzung unwirksam sein sollte, eine ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen am neuen Standort fortzusetzen. Bis dahin war der Kläger seit drei Jahren im Homeoffice tätig gewesen. Die Vereinbarung über die Tätigkeit im Homeoffice war nicht Teil des Arbeitsvertrags. Allerdings war mündlich vereinbart worden, dass der Kläger bis zu 80% seiner Arbeitsleistung aus dem Homeoffice erbringen durfte, ansonsten arbeitete er bei Kunden bzw. auf Dienstreisen.

Der Kläger ist der Meinung, die Weisung sei unbillig, da sie erhebliche private und in Bezug auf die Kosten, die die Beklagte nicht er-

statte, auch finanzielle Belastungen mit sich bringe. Er beantragt festzustellen, dass die Versetzung, hilfsweise die Änderung der Arbeitsbedingungen gemäß der Änderungskündigung, unwirksam ist.

Die Beklagte hält die Weisung für wirksam. Aufgrund der unternehmerischen Entscheidung, den bisher als Arbeitsort des Klägers festgelegten Betrieb zu schließen, seien dort alle Arbeitsplätze, mithin auch der des Klägers, entfallen. Eine Weiterbeschäftigung an diesem Standort scheide daher aus. Am neuen Standort, wie auch am alten Standort, seien keine dauerhaften Homeoffice-Arbeitsplätze vorhanden, so dass die Beklagte auch nicht im Interesse des Klägers verpflichtet sei, diese zu schaffen. Vorliegend habe sie dem Kläger somit nur einen bereits bestehenden (Präsenz-)Arbeitsplatz am verbleibenden Standort anbieten können.

Das ArbG hatte der Klage stattgegeben.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Köln wies die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung der Beklagten zurück. Die Weisung habe nicht billigem Ermessen entsprochen. Daher seien sowohl die Versetzung, als auch die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung unwirksam.

Kraft des in § 106 GewO ausdrücklich geregelten Weisungsrechts könne der Arbeitgeber grundsätzlich einseitig, d.h. auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und notfalls sogar gegen dessen Willen, den Arbeitsort bestimmen.

Der Arbeitgeber habe bei der Erteilung von Weisungen allerdings billiges Ermessen zu wahren; er habe insoweit die berechtigten Belange der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen. Die Grenzen billigen Ermessens würden gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt habe.

Nach der Betriebsschließung sei die Neuordnung der Arbeitsleistung des Klägers innerhalb des Unternehmens zum verbleibenden Betrieb nicht nur sachgerecht, sondern folge sogar einem dringenden betrieblichen Erfordernis. Das gelte aber nicht für den mit der Neuordnung verbundenen Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis.

Zu beachten seien die erhebliche Distanz zwischen altem und neuem Arbeitsplatz (500 km), die fehlende Kostenübernahme durch den Ar-

beitgeber, die bisherige langjährige Homeoffice-Praxis und die Tatsache, dass der Kläger ohnehin größtenteils mobil bei Kunden tätig war.

Die Beklagte habe diese Gesichtspunkte nicht angemessen berücksichtigt. Sie habe außerdem keine hinreichenden betrieblichen Gründe dargelegt, die eine Präsenzpflcht am neuen Standort gerechtfertigt hätten. Die allgemeine Unternehmensstrategie, Präsenzarbeit zu fördern, genüge als sachlicher Grund nicht.

Praxishinweis

Der Entscheidung kann nicht so verstanden werden, dass der Widerruf einer Homeoffice-Vereinbarung grundsätzlich nicht ohne weiteres möglich wäre. Ein Recht auf „ewiges Homeoffice“ gibt es nicht. Es bleibt dabei, dass es idR möglich ist, einen Arbeitnehmer, der im Homeoffice tätig ist, anzuweisen, an einem Präsenzstandort zu arbeiten.

Die Änderung von Homeoffice-Vereinbarungen ist aber (wie jede örtliche Versetzung) an dem Maßstab des § 106 GewO zu messen.

Wenn der Arbeitsort nicht gerade – wie im vorliegenden Fall – 500 km entfernt ist, dürfte die Messlatte für eine ermessensfehlerfreie Versetzung aus dem Homeoffice zurück in den Betrieb im Wege des Weisungsrechts etwas tiefer hängen. Allein die Tatsache, dass über einen gewissen Zeitraum im Homeoffice gearbeitet wurde, begründet jedenfalls noch kein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers, auch zukünftig dauerhaft aus dem Homeoffice tätig werden zu dürfen. Die Entscheidung zeigt auch, dass Arbeitgeber im Prozess detailliert darlegen müssen, warum eine Tätigkeit im Homeoffice künftig nicht mehr in Betracht kommt.

Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@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