

Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Düsseldorf: Kein Anspruch auf Homeoffice, aber auch kein Freibrief beim Widerruf

Nur wenn der Arbeitgeber durch sein Handeln eindeutig den Willen erkennen lässt, seinen Arbeitnehmern ein verbindliches Recht auf mobiles Arbeiten einzuräumen, entsteht ein solcher Anspruch. Andernfalls kann er genehmigtes Homeoffice grundsätzlich widerrufen. Doch auch der Widerruf unterliegt Grenzen: Die Weisung, künftig wieder im Betrieb zu erscheinen, muss billigem Ermessen entsprechen. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat kürzlich entschieden, dass eine Rückruf-Weisung dann nicht billigem Ermessen entspricht, wenn der Arbeitgeber nicht nachvollziehbar darlegen kann, inwiefern die angeordnete Präsenz dem erklärten betrieblichen Ziel tatsächlich dient (Urteil vom 11.02.2026, Az. 3 Ca 6587/25).

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit April 2014 als IT-Fachkraft in einem Krankenhaus beschäftigt. Bis zum Sommer 2025 arbeitete er mindestens 50 % seiner Arbeitszeit im Homeoffice, insbesondere montags und freitags. In seiner Abteilung waren neben seiner Vorgesetzten und einer Halbtagskraft auch externe Mitarbeiter tätig.

Die Beklagte hatte für den IT-Bereich am 25. Februar 2025 eine interne Mitteilung zum Thema „Externes Arbeiten“ veröffentlicht. Die Mitteilung bezeichnete das mobile Arbeiten einleitend ausdrücklich als „Privileg“. Inhaltlich sah sie eine Obergrenze von maximal 50 % der monatlichen Arbeitszeit und höchstens drei Tagen pro Woche vor. Die Nutzung ausschließlich montags und freitags wurde ebenso ausgeschlossen, wie externes Arbeiten unmittelbar vor oder nach dem Urlaub. Zudem bedurfte jede Inanspruchnahme der vorherigen schriftlichen Zustimmung des direkten Vorgesetzten. Abweichungen von den Regelungen waren nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Abteilungsleitung und den IT-Leiter möglich.

Im August 2025 gelangte die Beklagte zu der Einschätzung, die Abteilung des Klägers befinde sich in einer „desolaten Lage“: Es bestün-

den Führungsschwächen und Defizite bei der Steuerung eines wichtigen Projekts. Daraufhin wies sie den Kläger an, seine Arbeitsleistung künftig vollständig in der Betriebsstätte zu erbringen.

Die Beklagte begründete diese Maßnahme damit, dass die physische Präsenz des Klägers erforderlich sei, um die Projektsteuerung zu stabilisieren, die Kommunikation und Abstimmung mit den externen Beratern zu verbessern und eine engere Kontrolle der Arbeitsabläufe zu ermöglichen.

Hiergegen setzte sich der Kläger gerichtlich zur Wehr. Er beantragte, a) die Beklagte zur Gestattung von 50 % Homeoffice – bezogen auf die monatliche Arbeitszeit – zu verpflichten, b) hilfsweise, ihm zumindest während einer laufenden Reha-Maßnahme zwei Homeoffice-Tage (montags und freitags) einzuräumen, sowie c) festzustellen, dass die Weisung, montags bis donnerstags im Betrieb arbeiten zu müssen, unbillig und damit unwirksam sei.

Die Entscheidung des Gerichts

Das ArbG Düsseldorf verneinte einen Anspruch des Klägers auf mobiles Arbeiten und wies den Hauptantrag ab.

Die interne Mitteilung zum „Externen Arbeiten“ stelle keine Gesamtzusage mit Rechtsbindungswillen dar. Sie bezeichne mobiles Arbeiten selbst als „Privileg“, enthalte keinen klar definierbaren Leistungsanspruch und mache die Gewährung von der schriftlichen Genehmigung des Vorgesetzten abhängig. Dies schließe einen Rechtsbindungswillen aus; wenn bereits ein Anspruch bestünde, gäbe es nichts mehr, was der Vorgesetzte zu genehmigen hätte.

Auch eine betriebliche Übung scheide aus, da der Kläger keine hinreichend konkrete, sich wiederholende Verhaltensweise der Arbeitgeberin dargelegt habe, aus der ein Leistungsversprechen abgeleitet werden könne. Die bloße langjährige Duldung des Homeoffice führe ferner nicht zu einer Konkretisierung des Direktionsrechts, da über den Zeitablauf hinaus keine besonderen Umstände vorgetragen worden seien. Schließlich greife auch der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, da keine sachfremde Differenzierung dargelegt sei.

Den Hilfsantrag verwarf das Gericht bereits als unzulässig. Der Antrag sei schon hinsichtlich des Zeitraums nicht hinreichend bestimmt gewesen.

Dem Feststellungsantrag des Klägers gab das Gericht jedoch statt. Die Weisung der Beklagten sei ermessensfehlerhaft und damit unwirksam. Das Gericht stellte nicht in Abrede, dass die Beklagte grundsätzlich berechtigt sei, den Arbeitsort nach § 106 GewO zu bestimmen. Die Weisung unterliege aber einer Billigkeitskontrolle, bei der die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitgeber liege.

Die Beklagte habe nicht nachvollziehbar darlegen können, inwiefern die Präsenzpflcht den von ihr angeführten Zielen der Verbesserung von Kommunikation, Arbeitsabläufen und Kontrolle tatsächlich diene. Der Kläger hatte vorgetragen, dass die externen Mitarbeiter und wesentlichen Ansprechpartner vollständig remote arbeiten. Zwar bestritt die Beklagte diesen Vortrag, sie legte jedoch nicht dar, inwiefern er unzutreffend sein soll. Das Gericht ging daher davon aus, dass sich an den digitalen Kommunikationswegen durch die Präsenz des Klägers nichts ändert. Auch das Argument der besseren Kontrolle überzeuge nicht, da die IT-Tätigkeit vollständig online und damit „gläsern“ erbracht werde. Es fehle an einer nachvollziehbaren Verknüpfung zwischen der Anordnung und dem verfolgten Zweck.

Praxishinweis

Die Entscheidung bestätigt die inzwischen gefestigte Rechtsprechung, wonach Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Homeoffice haben, sofern der Arbeitgeber hierfür nicht willentlich eine verbindliche Rechtsgrundlage schafft. Allein die Zusage oder Genehmigung von Homeoffice bedeutet daher noch keinen rechtsverbindlichen Anspruch. Selbst eine langjährige Handhabung begründet regelmäßig keinen Vertrauenstatbestand (vgl. LAG München, Urteil vom 26.08.2021 – 3 SaGa 13/21). Für die Praxis bedeutet dies: Der Arbeitgeber hat es grundsätzlich in der Hand, ob und in welchem Umfang er seinen Arbeitnehmern mobiles Arbeiten erlauben möchte.

Gleichwohl zeigt die Entscheidung, dass die Gewährung von Homeoffice – auch ohne rechtsverbindliche Zusage – nicht unüberlegt erfolgen sollte. Das Gericht verdeutlichte, dass ein Arbeitgeber, der zuvor gewährtes Homeoffice im Wege seines Weisungsrechts gem. § 106 GewO zurücknimmt, im Rahmen der Billigkeitskontrolle konkret darlegen muss, welchem betrieblichen Ziel die Präsenzordnung dient und warum sie zur Erreichung dieses Ziels geeignet ist. Ein abstrakter Verweis auf Kommunikationsverbesserung oder bessere Kontrolle genügt nicht – der Arbeitgeber muss konkret darlegen,

warum gerade die Präsenzplicht des betroffenen Mitarbeiters das verfolgte Ziel fördert.

Für die Praxis empfiehlt es sich daher, Homeoffice-Regelungen stets mit einem ausdrücklichen schriftlichen Widerrufsvorbehalt zu versehen. Zudem sollte jede Rückruf-Weisung auf einer dokumentierten, konkreten organisatorischen Begründung beruhen, die nachvollziehbar darlegt, warum gerade die physische Präsenz des betreffenden Mitarbeiters geeignet ist, das verfolgte betriebliche Ziel zu erreichen, und sich nicht in abstrakten Hinweisen auf Kommunikation oder Kontrolle erschöpft.



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 Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



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



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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