

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

14. Januar 2025

Darf mich mein Arbeitgeber vom Homeoffice in einen anderen Betrieb versetzen?

Ein Arbeitnehmer arbeitet über Jahre im Homeoffice oder direkt bei den Kunden. Dann will ihn der Arbeitgeber versetzen – in einen 500 Kilometer entfernten Betrieb. Geht das so einfach?

Nach wie vor arbeiten nicht wenige Arbeitnehmer im Homeoffice. Bisweilen will der Arbeitgeber dies ändern, mal aus guten Gründen, mal aus weniger guten. Wie weit gehen dann seine Befugnisse? Mit dieser Frage musste sich das Landesarbeitsgericht Köln beschäftigen (Urteil vom 11.7.2024, Aktenzeichen: 6 Sa 579/23):

Es geht um einen Arbeitnehmer, der bei seiner Arbeitgeberin auf der Position „Fachbereichs- und Niederlassungsleiter UWT, Planung und Projektmanagement“ tätig ist. Er arbeitet seit etwa drei Jahren im Homeoffice oder direkt bei den Kunden. Der Arbeitsvertrag enthält zum Arbeitsort folgenden Passus: „Einsatzort des Angestellten bezieht sich auf die gesamte ... Unternehmensgruppe und richtet sich nach den laufenden Projekten der ... Unternehmensgruppe.“

Rund 500 Kilometer entfernter Betrieb

Mit Schreiben vom 24.3.2023 spricht die Arbeitgeberin eine Versetzung aus, aufgrund derer der Arbeitnehmer vom 1.5.2023 an seine Arbeitsleistung in einem rund 500 km entfernten Betrieb erbringen soll. Hilfsweise erklärt sie eine entsprechende Änderungskündigung. Hintergrund: Der bisherige Betrieb, dem der Arbeitnehmer zugeordnet ist, wird geschlossen. Deswegen müsse er einem neuen Betrieb zugeordnet werden und dort dann auch seine Arbeitsleistung erbringen. Der Arbeitnehmer lehnt ab, zieht vor das Arbeitsgericht – und gewinnt.

Die Versetzung, so das Gericht, sei gemäß §106 Gewerbeordnung unwirksam, sie entspreche nicht billigem Ermessen. Der Arbeitnehmer habe ein erhebliches Bestands- und Ortsinteresse. Über Jahre hinweg arbeite er von seinem Homeoffice aus. Dort sei er familiär, logistisch, im Freundeskreis und in der

Kultur verortet. Um eine Versetzung von dort in ein Büro 500 km entfernt als „billig“ erscheinen zu lassen, bedürfe es sachlicher Interessen der Arbeitgeberin, welche die Interessen des Arbeitnehmers überwögen.

Dazu habe die Arbeitgeberin im Prozess nur vorgetragen, es sei Teil ihres unternehmensweiten Arbeitskonzepts, dass grundsätzlich in Präsenz mit den Kollegen vor Ort zusammengearbeitet werde. Dieser Vortrag sei aber zu pauschal, insbesondere werde das Arbeitskonzept nicht hinreichend konkretisiert; zudem sei unstrittig, dass bei der Arbeitgeberin ein solches Konzept sowieso nicht durchgehend befolgt werde.

Dagegen habe die Arbeitgeberin nicht dargelegt, warum der Arbeitnehmer, trotz Zuordnung zum anderen Betrieb, seine Aufgaben nicht wie bisher im Homeoffice erfüllen könne. Aus diesen Gründen sei auch die hilfsweise Änderungskündigung unwirksam, es mangle an den dafür vorausgesetzten dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Das Urteil ist nicht so zu interpretieren, dass eine Versetzung aus dem Homeoffice nicht oder kaum möglich ist. Vielmehr kommt es jeweils auf die vertraglichen Vereinbarungen und die örtlichen Verhältnisse an. Generell lässt sich aber sagen: Je weiter die Entfernungen, desto höher die Anforderungen an die Begründung der Versetzung.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z