

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

12. Juli 2026

Darf mein Chef mir einfach so das Homeoffice streichen?

Arbeitnehmer haben keinen Rechtsanspruch darauf, von zu Hause zu arbeiten. Doch hat ein Arbeitgeber Homeoffice gewährt, lässt sich dies nicht ohne Weiteres wieder rückgängig machen.

Unternehmen scheinen wieder mehr auf Büropräsenz und weniger auf Homeoffice zu setzen. Zumindest mehren sich die Meldungen, wonach Arbeitnehmer ins Büro zurückgeholt werden. Wie eine aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf (Aktenzeichen: 3 Ca 6587/25) zeigt, ist das juristisch aber nicht ganz trivial.

In der Entscheidung geht es um einen Arbeitnehmer, der bei seinem Arbeitgeber seit dem Jahr 2014 in der IT-Abteilung angestellt ist. Er arbeitet dort seit mehreren Jahren etwa 50 Prozent seiner Arbeitszeit im Homeoffice. Im Februar 2025 teilt der Arbeitgeber seinen IT-Mitarbeitern mit, dass externes Arbeiten auf maximal 50 Prozent der monatlichen Arbeitszeit sowie höchstens drei Tage in der Woche begrenzt sei.

Anfang August 2025 ordnet der Arbeitgeber an, dass das externe Arbeiten für den Arbeitnehmer bis auf Weiteres gestrichen sei. Im Zusammenhang mit einem Software-Release-Wechsel hätten sich erhebliche Mängel gezeigt. Die Anordnung der Präsenzpflcht bezwecke, die Abläufe und Kommunikation in dem Bereich zu verbessern. Der Arbeitnehmer zieht gegen die Maßnahme vor Gericht und erhält teilweise Recht.

Kein Rechtsanspruch auf Homeoffice

Zunächst führt das Gericht allerdings aus, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice habe. Der Arbeitsvertrag enthalte keine anspruchsbegründende Regelung. Die Mitteilung des Arbeitgebers vom Februar 2025 sei nicht als verbindliche (Gesamt-)Zusage zu werten. Aufgrund verschiedener Formulierungen in der Mitteilung werde klar, dass es am Rechtsbindungswillen des Arbeitgebers mangle.

Auch die langjährige Tätigkeit im Homeoffice begründe keinen Rechtsanspruch, weder aufgrund betrieblicher Übung noch aufgrund einer Konkretisierung der Arbeitsbedingungen. Schließlich könne sich der Arbeitnehmer nicht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen, eine Ungleichbehandlung sei nicht ersichtlich.

Dennoch sei die Weisung des Arbeitgebers, wonach externes Arbeiten gestrichen sei, unwirksam. Denn wenn er sich auch grundsätzlich auf sein Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung berufen könne, so müsse die konkrete Weisung doch auch billigem Ermessen entsprechen. Das sei nicht der Fall. Dem Arbeitgeber sei es nämlich nicht gelungen, nachvollziehbar und substantiiert darzulegen, weshalb die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb geeignet sei, Abläufe und Kommunikation zu verbessern.

Die Entscheidung des Gerichts macht zweierlei deutlich: Ein Recht des Arbeitnehmers auf Homeoffice lässt sich nicht ohne Weiteres begründen. Regelmäßig bedarf es einer eindeutigen Zusage im oder zusätzlich zum Arbeitsvertrag. Auch aus einer Betriebsvereinbarung kann ein solches Recht folgen.

Hat der Arbeitgeber aber einmal Homeoffice gewährt, und sei es, ohne ein Recht des Arbeitnehmers zu begründen, so lässt sich dies nicht ohne Weiteres wieder rückgängig machen. Es bedarf dann einer substantiierten Begründung, bloße Floskeln, mögen sie auch gut klingen, reichen nicht.

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

Quelle: F.A.Z