

Präsenzpflcht statt Homeoffice: Arbeitgeber braucht nachvollziehbaren sachlichen Grund

Arbeitgeber können eine zuvor gewährte Homeoffice-Erlaubnis nicht ohne Weiteres widerrufen. Soll ein Arbeitnehmer künftig wieder dauerhaft im Betrieb arbeiten, muss die Anordnung auf einem nachvollziehbaren betrieblichen Interesse beruhen und geeignet sein, das angestrebte Ziel tatsächlich zu erreichen.

Das Rechtsportal AnwaltOnline (<https://www.anwaltonline.com>) weist in diesem Zusammenhang auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf hin.

Das Gericht stellte klar, dass der Arbeitgeber zwar grundsätzlich nach § 106 GewO berechtigt ist, den Arbeitsort im Rahmen seines Direktionsrechts festzulegen. Dieses Weisungsrecht unterliegt jedoch dem Grundsatz des billigen Ermessens. Der Arbeitgeber muss deshalb darlegen können, warum die Rückkehr zur Präsenzarbeit im konkreten Fall erforderlich ist und welchen betrieblichen Zweck sie erfüllt.

Im entschiedenen Fall fehlte es an einem solchen Zusammenhang. Zwar berief sich der Arbeitgeber auf organisatorische Verbesserungen, die wesentlichen Ansprechpartner des Arbeitnehmers arbeiteten jedoch weiterhin vollständig im Homeoffice. Die angeordnete Präsenzpflcht änderte daher nichts an den digitalen Kommunikationswegen und war nach Auffassung des Gerichts nicht geeignet, die behaupteten Missstände zu beseitigen. Die Weisung erwies sich deshalb als ermessensfehlerhaft und unwirksam.

Zugleich stellte das Gericht klar, dass Arbeitnehmer aus einer internen Homeoffice-Regelung regelmäßig keinen dauerhaften Anspruch auf mobiles Arbeiten herleiten können. Ebenso wenig entsteht ein solcher Anspruch allein dadurch, dass Homeoffice über einen längeren Zeitraum praktiziert wurde. Weder eine betriebliche Übung noch eine Konkretisierung des Direktionsrechts liegen regelmäßig vor, wenn der Arbeitgeber Homeoffice lediglich im Rahmen seines Weisungsrechts gestattet hat.

Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet ohne konkrete Anhaltspunkte für eine sachwidrige Ungleichbehandlung keinen Anspruch auf Homeoffice.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer uneingeschränkt über den Arbeitsort bestimmen können. Während ein genereller Anspruch auf Homeoffice regelmäßig nicht besteht, müssen Arbeitgeber den Entzug einer bestehenden Homeoffice-Erlaubnis im Einzelfall nachvollziehbar begründen und ihre Weisung an den gesetzlichen Anforderungen des billigen Ermessens ausrichten.

Das Aktenzeichen der Entscheidung lautet [3 Ca 6587/25](#).

Pressekontaktinformationen:

AnwaltOnline GbR

Inh. Anja Theurer & Malte Winter

Postanschrift:

Fröaufstr. 3a

12161 Berlin

www.AnwaltOnline.com

Ansprechpartner: Herr [Malte Winter](#)

Firmeninformationen:

AnwaltOnline, seit 1999 online, ist einer der erfolgreichsten und etabliertesten Internetanbieter von Rechtsinformationen und -beratung. Zehntausende Seiten bieten dem an Rechtsfragen Interessierten fundierte Informationen und kostengünstige Beratung zu allen gängigen Problemlagen des Zivilrechts.

Ob per Newsletter, kostenlosen Tipps und Tricks oder in Form kostenpflichtiger Rechtsberatungen - AnwaltOnline zeigt stets einen unbürokratischen und kostengünstigen Weg durch den Paragraphen-Dschungel. Schließlich gilt **AnwaltOnline - Problem gelöst**.

Nutzungsbedingungen

Diese Pressemitteilung kann kostenlos und ohne ausdrückliche Genehmigung verwendet werden, wenn die Urheberschaft von AnwaltOnline unter Nennung der Webseite <https://www.anwaltonline.com/> aufgeführt wird.

Bei Online Medien und ansonsten soweit technisch möglich (zB. PDF) muss auf die o.g. Webseite mindestens ein Link gesetzt werden.

Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar Ihrer Veröffentlichung zu.

Wenn Sie die Pressemitteilung abändern möchten, sprechen Sie vorab mit uns. Gerade in rechtlichen Beiträgen kann eine Änderung von Formulierungen schnell zu falschen Darstellungen der Rechtslage führen!