

Homeoffice unter Druck: Was Beschäftigte jetzt wissen müssen!

Der Artikel beleuchtet die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Kündigung von Homeoffice-Vereinbarungen in Deutschland.



Villingen-Schwenningen, Deutschland - Im Kontext der aktuellen Arbeitsmarktsituation werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice-Vereinbarungen in Deutschland zunehmend diskutiert. Viele Beschäftigte haben sich seit Beginn der Corona-Pandemie auf diese Arbeitsform eingestellt. Die Arbeitgeber müssen jedoch darauf achten, dass sie Homeoffice-Vereinbarungen nur durch eine Änderungskündigung, die einen Kündigungsgrund erfordert, rückgängig machen dürfen. Diese Bedingungen gelten, wie **die FAZ** berichtet.

Eine Änderungskündigung ist ein einseitiger Schritt, der das Arbeitsverhältnis beendet, jedoch die Fortsetzung unter

veränderten Bedingungen anbietet. Arbeitgeber können keine unzulässigen Rückforderungen stellen, wenn eine Homeoffice-Vereinbarung besteht. Bereits bestehende Regelungen zur Teilkündigung oder zum Widerruf könnten dies zumindest teilweise absichern, und Arbeitgeber sind verpflichtet, die notwendige betriebliche Infrastruktur, vor allem Büros, bereitzustellen.

Rechtslage und gerichtliche Urteile

Eine aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichts Villingen-Schwenningen zeigt, dass die rechtlichen Anforderungen an eine Änderungskündigung klar umrissen sind. Der Fall betraf einen langjährigen Mitarbeiter, dessen Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen und seine Änderungskündigung abgelehnt wurde. Der Kläger ging mit der Klage gegen die Kündigung vor und argumentierte, dass er auch im Homeoffice arbeiten könnte. **Die Webseite Arbeitsrechtsiegen** informiert über die Entscheidungen, die besagten, dass der Arbeitgeber keine Möglichkeit hatte, ihn im Homeoffice zu beschäftigen, sodass die Kündigung sozial gerechtfertigt wurde.

Das Landesarbeitsgericht Köln stellte fest, dass Homeoffice kein milderes Mittel gegenüber einer Änderungskündigung ist. Durch den fallbezogenen Kontext wurde unterstrichen, dass Arbeitgeber die Interessen ihrer Mitarbeiter beim Widerruf einer Homeoffice-Vereinbarung berücksichtigen müssen und nachvollziehbare Gründe präsentieren sollten. Hierbei sind die Prinzipien des "billigen Ermessens" entsprechend des § 106 GewO entscheidend. **Anwalt.de** weist darauf hin, dass die jahrelange Praxis der Homeoffice-Nutzung ein schützenswertes Interesse des Arbeitnehmers begründen kann, auch ohne explizite vertragliche Regelungen.

Praktische Implikationen für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die von einem plötzlichen Verbot des Homeoffice betroffen sind, sollten ihre Arbeitsverträge auf relevante

Regelungen prüfen und gegebenenfalls rechtlichen Rat einholen. Es bleibt festzuhalten, dass eine Änderungskündigung zur Abschaffung von Homeoffice nur unter strengen Voraussetzungen wirksam ist. Hierzu zählen nachgewiesene dringende betriebliche Erfordernisse sowie die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme. Idealerweise sollte eine Abwägung der Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen, um die rechtlichen Anforderungen zu erfüllen.

Insgesamt zeigt die gegenwärtige Lage, dass trotz eines stabilen Anteils von 24,5% an Homeoffice-Arbeitsplätzen im Februar 2025, wie vom Münchner Ifo-Institut festgestellt, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice sorgfältig beachtet werden müssen. Arbeitgeber können Homeoffice nicht einfach streichen oder zu festen Regelungen machen, ohne die entsprechenden rechtlichen Grundlagen zu wahren.

Details	
Vorfall	Kündigung
Ursache	Schließung des Standorts R, reduzierte Homeoffice-Tätigkeiten
Ort	Villingen-Schwenningen, Deutschland
Quellen	<ul style="list-style-type: none">• www.faz.net• www.arbeitsrechtsiegen.de• www.anwalt.de

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de