

Ablehnung von Homeoffice kein Kündigungsgrund - Arbeitsrecht

ERGO und D.A.S. in München

© ERGO Group AG

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers reicht nicht aus, um einem Arbeitnehmer einseitig einen Telearbeitsplatz im Homeoffice zuzuweisen. Verweigert dieser die Telearbeit, ist das kein ausreichender Kündigungsgrund. Dies hat laut Michaela Rassat, Juristin der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice), das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden.

Worum ging es bei Gericht?

Ein Teilbetrieb in Berlin, in dem ein Ingenieur arbeitete, wurde geschlossen. Der Arbeitgeber bot ihm an, zunächst zwei Jahre im Homeoffice in Telearbeit weiter für das Unternehmen zu arbeiten und anschließend nach Ulm zu wechseln. Der Ingenieur wollte nicht im Homeoffice arbeiten und lehnte ab. Die ihm zugewiesenen Aufgaben zur Vorbereitung der Telearbeit führte er nicht durch. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber nach einer Abmahnung außerordentlich und fristlos wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung. Der Arbeitnehmer reichte daraufhin Kündigungsschutzklage ein. Sein Arbeitsvertrag enthielt keine besonderen Regelungen zur Änderung des Arbeitsortes.

Das Urteil

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab dem Ingenieur recht und sah die Kündigung als unwirksam an. Das Gericht erklärte, dass der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag nicht verpflichtet gewesen sei, in Telearbeit zu arbeiten. „Zwar hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern ein Weisungsrecht. Dieses reicht aber nicht aus, um die Arbeit im Betrieb einseitig in Telearbeit umzuwandeln“, erläutert Michaela Rassat. Das Gericht habe dies damit begründet, dass die Telearbeit sich allzu sehr von der Tätigkeit an einer Arbeitsstelle im Betrieb unterscheide. Rassat: „Viele Arbeitnehmer wünschen sich vielleicht sogar die Arbeit im Homeoffice. Dennoch kann der Arbeitgeber dies nicht einseitig für seinen Angestellten entscheiden.“

Was bedeutet das für Arbeitnehmer?

Telearbeit im Homeoffice kann viele Vorteile haben. Sie ist aber nicht jedermanns Sache. Denn immerhin sind Arbeitnehmer dort ohne Austausch mit den Kollegen, die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen. Daher kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht zur Telearbeit zwingen. Eine Ausnahme besteht allenfalls dann, wenn etwas Entsprechendes im Arbeitsvertrag geregelt ist. „Erhalten Arbeitnehmer eine Kündigung, haben sie drei Wochen Zeit, Kündigungsschutzklage einzureichen. Hier ist also Eile geboten“, so der Tipp der Juristin.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14. November 2018, Az. 17 Sa 562/18

Weitere Informationen:

D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH
Media Relations
Dr. Claudia Wagner
Tel. 0211 477-2980
claudia.wagner@ergo.de

