KOCH BOIKAT
RECHTSANWÄLTE

Rechtsanwälte Koch & Boikat, Bahnhofstraße 15/16, 99734 Nordhausen, T. 03631/434990, Mail: info@koch-boikat.de, Home: www.koch-boikat.de

NEWSLETTER/Arbeitsrecht

vom 15.06.2026



+++ Einmal Homeoffice und wieder zurück +++ Homeoffice auf dem Prüfstand +++ Welche Möglichkeiten Arbeitgeber bei Einschränkung und Beendigung haben +++

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Möglichkeit, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten, hat sich in vielen Unternehmen längst von einer pandemiebedingten Ausnahme zu einem festen Bestandteil moderner Arbeitsverhältnisse entwickelt. Gleichzeitig beobachten wir derzeit einen gegenläufigen Trend:
Zahlreiche Arbeitgeber streben eine stärkere Präsenzkultur an und möchten Homeoffice-Regelungen reduzieren oder vollständig beenden.
Die rechtliche Umsetzung ist jedoch deutlich komplexer als häufig angenommen wird. Der Arbeitgeber kann Homeoffice nicht ohne Weiteres „zurücknehmen“. Maßgeblich ist vielmehr die Frage, auf welcher rechtlichen Grundlage die Tätigkeit im Homeoffice überhaupt eingeführt wurde. Gerade in den Jahren nach dem Ende der gesetzlichen Pandemie-Regelungen haben sich vielfach vertragliche Ansprüche der Beschäftigten entwickelt, die einer einseitigen Rückkehranordnung entgegenstehen können.
Mit dem folgenden Beitrag möchten wir einen Überblick über die wesentlichen arbeitsrechtlichen Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber aufzeigen.

I. Wie gelangt ein Arbeitnehmer rechtlich ins Homeoffice?

Für die Beurteilung der Frage, ob Homeoffice wieder eingeschränkt oder beendet werden kann, ist zunächst zu klären auf welcher Grundlage die Tätigkeit im Homeoffice erfolgt.

1. Vertragliche Vereinbarung

Am einfachsten ist die Situation, wenn Homeoffice ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung geregelt wurde. In diesem Fall ist die Vereinbarung verbindlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Nach allgemein vertragsrechtlichen Grundsätzen kann der Arbeitgeber hiervon grundsätzlich nicht einseitig abrücken.[1]

Besonders wichtig: Formulierungen wie „der Arbeitgeber gestattet", „ermöglicht" oder „gewährt" Homeoffice begründen regelmäßig keinen freien Widerrufsvorbehalt. Entscheidend ist nicht die Wortwahl, sondern der objektive Regelungsgehalt der Vereinbarung, welcher im Wege der Auslegung zu ermitteln ist.[2]

2. Konkludente Vertragsänderung

Besondere Aufmerksamkeit verdienen diejenigen Fälle, in denen Arbeitnehmer nach Auslaufen der pandemiebedingten Homeoffice-Regelung weiterhin regelmäßig von zu Hause gearbeitet haben, ohne dass hierzu eine ausdrücklich arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen wurde.

In der arbeitsrechtlichen Literatur wird überwiegend vertreten, dass in solchen Fällen durch die langjährige tatsächliche Handhabung eine konkludente Vertragsänderung eintreten kann. Nach Auffassung von Möllenkamp sowie Teilen der Kommentarliteratur kann die fortgesetzte Duldung von Homeoffice durch den Arbeitgeber dazu führen, dass die Tätigkeit im Homeoffice Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum in Kenntnis der tatsächlichen Ausübung des Homeoffice-Modells zusammenarbeiten und die ursprünglich pandemiebedingte Grundlage längst entfallen ist.[3]

Demgegenüber zeigen aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte, dass eine solche Vertragsverfestigung keineswegs selbstverständlich angenommen wird. Bereits das LAG München hat die Auffassung vertreten, dass die bloße Gestattung von Homeoffice grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, die Gestattung später wieder im Wege des Direktionsrechts zu beenden.[4]

Auch das Arbeitsgericht Düsseldorf hat in seiner Entscheidung vom 11.02.2026 (3 Ca 6587/25) hervorgehoben, dass die Zuweisung eines Arbeitsplatzes im Homeoffice grundsätzlich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterfallen kann und daher auch eine Rückkehr in den Betrieb angeordnet werden darf.

Die Rechtsprechung knüpft damit stärker an den Gedanken an, dass allein die langjährige Nutzung von Homeoffice zwar nicht zwangsläufig zu einer dauerhaften Änderung des Arbeitsvertrages führt, eine betriebliche Übung oder konkludente Vertragsänderung jedoch nicht ohne weiteres angenommen wird.

Auf diese Sichtweise weist Möllenkamp allerdings kritisch hin. Nach seiner Auffassung wird die praktische Bedeutung des Homeoffice für die Lebensführung der Arbeitnehmer unterschätzt. Anders als bei großen organisatorischen Vergünstigungen oder sonstige Nebenleistungen habe die Tätigkeit im

---

[1] Möllenkamp, NZA-RR 2025, 65, 65 f.
[2] Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2022, Rn. 442.
[3] Möllenkamp, NZA-RR 2025, 66 ff.; ErfK/Preis, BGB § 611a Rn. 338.
[4] LAG München,Urt. v. 26.08.2021-3 SaGa 13/21.

Homeoffice erhebliche Auswirkungen auf Wohnortwahl, Kinderbetreuung, Mobilität und die gesamte private Lebensplanung. Gerade deshalb sei fraglich, ob die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice lediglich als jederzeit widerrufbare Ausübung des Direktionsrechts angesehen werden könne.
Für die Praxis bedeutet dies: Ob Homeoffice bereits Vertragsbestandteil geworden ist oder weiterhin im arbeitgeberseitigen Weisungsrecht unterliegt, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab.

II. Gestaltung von Homeoffice-Regelungen-Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Die aktuelle Rechtsprechung zeigt deutlich, dass eine sorgfältige Vertragsgestaltung entscheidend ist. Arbeitgeber sollten Homeoffice-Regelungen künftig möglichst eindeutig ausgestalten und insbesondere regeln:

- Umfang des Homeoffice (z.B. Anzahl der Tage pro Woche),
- Voraussetzungen der Nutzung,
- organisatorische Anforderungen,
- Änderungsfristen,
- Versetzungsmöglichkeit,
- Änderungs- und Widerrufsvorbehalt.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen Widerrufsvorbehalte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen die Widerrufsgründe transparent und hinreichend konkret beschrieben werden. Allgemeine Formulierungen wie „betriebliche Gründe“ oder „unternehmerische Entscheidungen“ genügen regelmäßig nicht.[5]

III. Beendigung oder Einschränkung von Homeoffice

1. Änderungsvereinbarung als rechtssicherer Weg

Der rechtlich sicherste Weg zur Reduzierung oder Beendigung von Homeoffice bleibt die einvernehmliche Änderungsvereinbarung. Stimmen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer Anpassung zu, bestehen regelmäßig keine rechtlichen Risiken.

2. Änderungskündigung

Ist Homeoffice bereits Vertragsbestandteil geworden und verweigert der Arbeitnehmer eine Anpassung, bleibt häufig nur die Änderungskündigung. Dabei gelten die allgemeinen Anforderungen des Kündigungsschutzrechts. Die Änderung muss sozial gerechtfertigt sein. Als mögliche Gründe kommen insbesondere in Betracht:

- betriebliche Organisation Entscheidungen,
- erhebliche Datenschutzprobleme,
- nachweisbare Leistungsmängel,
- betriebliche Umstrukturierungen.[6]

Der Arbeitgeber muss die Änderung auf das erforderliche Maß beschränken und den Arbeitsplatz im Betrieb als milderes Mittel anbieten.

[5] BAG, Urt. v. 24.01.2017-1 AZR 774/14.
[6] Mühlenkamp, NZA-RR 2025, 68-70.

3. Widerruf und Teilkündigung

Sowohl der Widerrufsvorbehalt als auch Teilkündigungen erweisen sich in der Praxis häufig als rechtlich problematisch.

Widerrufsklauseln unterliegen einer strengen AGB-Kontrolle. Fehlen transparente Widerrufsgründe oder angemessene Änderungsfristen sind die Regelungen regelmäßig unwirksam. Es wird diesbezüglich auf die höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG verwiesen.

Das LAG Köln[7] tritt mangels eines wirksamen Widerrufsvorbehalt gleich in die Prüfung des § 106 GewO (Direktionsrechts) ein. Besteht daher keine Regelung zur Arbeit im Homeoffice und somit auch nicht zu deren Widerruf, will der Arbeitgeber so das LAG Köln mit der wörtlichen Erklärung eines Widerrufs lediglich sein Direktionsrecht ausüben. Im Hinblick auf die wirksame Ausübung des Direktionsrechts wird unter Ziffer III 4 weiter vorgetragen.

Auch Teilkündigungen werden von der Rechtsprechung nur in engen Ausnahmefällen anerkannt und stellen keinen verlässlichen Weg zur Beendigung vom Homeoffice dar. Es handelt sich hierbei um ein gesetzlich nicht geregeltes Instrument, welches nach der Rechtsprechung des BGH zunächst die Teilbarkeit einer zu kündigenden Regelung voraussetzt. Während dies bei einer Homeoffice-Regelung regelmäßig im Hinblick auf eine Beendigung vorliegen dürfte, scheitert die Teilkündigung jedoch meist an der Umgehung der kündigungsschutzrechtlichen Regelungen.[8]

Auch wenn das LAG Hamm[9] der Auffassung folgt, dass eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag in welcher eine Regelung zum Homeoffice vereinbart wird nicht im synallagmatischen Verhältnis stehe, da es nicht die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis betrifft und damit nicht der kündigungsrechtlichen Behandlung, sondern lediglich der Kontrolle im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers unterliegt, wird diese Entscheidung insbesondere von der arbeitsrechtlichen Literatur stark kritisiert.[10] Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Entscheidung verkennt, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung bei Widerrufsvorbehalten, in welchen es auch nur zu geringen finanziellen Nachteilen des Arbeitnehmers kommen kann, strenge Voraussetzungen knüpft. Bei einer Homeoffice-Regelung dürften die wirtschaftlichen Folgen der Beendigung oder Einschränkung einer Homeoffice-Regelung für den Arbeitnehmer jedoch deutlich gravierender ausfallen.

4. Direktionsrecht des Arbeitgebers

Von besonderer praktischer Bedeutung ist die Frage, ob der Arbeitgeber kraft seines Direktions- und Weisungsrechts die Rückkehr in den Betrieb anordnen kann.

Zunächst gilt: Ist Homeoffice bereits arbeitsvertraglich festgelegt, scheidet eine einseitige Änderung durch Weisung grundsätzlich aus. § 106 GewO erlaubt lediglich Regelungen in Bereichen, die nicht bereits vertraglich festgelegt sind.

Anders kann dies sein, wenn der Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber ausdrücklich die Bestimmung des Arbeitsortes vorbehält oder mehrere Arbeitsorte vorsieht. Selbst dann unterliegt jede Weisung der Kontrolle gemessen am Maßstab des billigen Ermessens gemäß § 106 GewO.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf (Urt. v. 11.02.2026-3 Ca 6587/25) hat jüngst klargestellt, dass eine ursprünglich erteilte Homeoffice-Weisung grundsätzlich auch wieder aufgehoben werden kann. Das

[7] LAG Köln 11.7.2024-6 Sa 579/23.
[8] BAG 13.3.2007-9 AZR 612/16.
[9] LAG Hamm 16.3.2023-18 Sa 832/22.
[10] Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2022, Rn. 491.

Gericht betont jedoch zugleich, dass das arbeitgeberseitige Direktionsrecht nicht schrankenlos besteht. Die Rückkehranordnung muss ermessensfehlerfrei erfolgen und die wechselseitigen Interessen angemessen berücksichtigen.
Insbesondere genügt es nicht, pauschal auf den Wunsch nach mehr Präsenzarbeit zu verweisen. Vielmehr muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darstellen können,

- weshalb die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich ist,
- welche konkreten betrieblichen Belange eine Präsenzbeschäftigung verlangt,
- weshalb diese Ziele nicht gleichermaßen durch Homeoffice erreicht werden können.

Je länger ein Arbeitnehmer bereits erfolgreich im Homeoffice tätig war, desto höher werden regelmäßig die Anforderungen an die Begründung einer Rückkehranordnung.
Arbeitgeber sollten deshalb vor einer entsprechenden Weisung dokumentieren können, welche organisatorischen, kommunikativen, fachlichen oder wirtschaftlichen Gründe eine verstärkte Präsenz tatsächlich erforderlich machen.

IV. Fazit für die Praxis

Die rechtlichen Hürden für die Einschränkung oder Beendigung von Homeoffice sind häufig höher als erwartet. Viele während oder nach der Pandemie etablierte Modelle sind inzwischen vertraglich abgesichert - sei es ausdrücklich oder durch konkludente Vertragsänderungen.
Arbeitgeber sollten daher vor jeder Rückkehranordnungen sorgfältig prüfen,

1. auf welcher Grundlage Homeoffice gewährt wurde,
2. ob Homeoffice bereits Vertragsbestandteil geworden ist,
3. ob ein wirksamer Änderungsvorbehalt besteht,
4. ob die beabsichtigte Maßnahme den Anforderungen des billigen Ermessens genügt.

Die aktuelle Rechtsprechung bestätigt zwar die Möglichkeit, Homeoffice im Rahmen des Direktionsrechts wieder einzuschränken. Voraussetzung bleibt jedoch stets eine nachvollziehbare und ermessensfehlerfrei Begründung. Eine bloße Präferenz für mehr Präsenz genügt hierfür regelmäßig nicht.

Wir unterstützen Sie bei der strategischen Planung und wägen mit Ihnen Ihre Optionen ab!

mitgeteilt von

Stephanie Neblung
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Rechtsanwältin

Michael Koch
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Rechtsanwalt

Haben Sie noch Fragen? Kontaktieren Sie uns gern telefonisch unter **03631/434990** oder per Mail **info@koch-boikat.de**.
Jederzeit haben wir auch die Gelegenheit über ein persönliches Gespräch.

Besuchen Sie und auch im Internet: www.koch-boikat.de und bewerten Sie uns bitte auf Google unter https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=koch+%26+Boikat