

# Homeoffice und mobiles Arbeiten rechtssicher beenden

Philip Michel  
Arbeit und Arbeitsrecht  
28.05.2025



# Inhalte

---

- I. Einleitung - Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Herausforderungen und Widerstände
- II. Anpassung oder Beendigung bestehender vertraglicher Vereinbarungen
- III. Anpassung oder Beendigung bestehender Betriebsvereinbarungen
- III. "Best Practices" für eine erfolgreiche Rückkehrstrategie

# I. Einleitung

---

## ➤ **Aktueller Trend: "Back to Office" – Verstärkte Präsenzforderung**

- Zunehmende Beseitigung oder Einschränkung etablierter Homeoffice-Regelungen
- Arbeitgeber verfolgen insb. Ziel der Förderung der Teamarbeit, Stärkung der Unternehmenskultur und Verbesserung der Produktivität

## ➤ **Häufig Widerstand der Belegschaft gegen höhere Präsenzquoten**

- Viele Arbeitnehmer haben private Situation an etablierte Regelungen angepasst – im Vertrauen auf Bestand auch in der Zukunft
- Homeoffice-Regelungen sind für viele wichtiger Faktor für Work-Life-Balance / Zufriedenheit



**hohes Konfliktpotential!**

## II. Anpassung / Beendigung von vertraglichen Vereinbarungen

---

### 1. Begründung des Rechts auf Home-Office / mobiles Arbeiten

- **Kein gesetzlicher Anspruch**
- **Berechtigung kraft vertraglicher Vereinbarung**
  - Regelung im Arbeitsvertrag / Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag
  - Mündliche Absprache
  - Anspruch aus betrieblicher Übung (umstritten)
- **Berechtigung kraft kollektivrechtlicher Regelungen**
  - Betriebsvereinbarung
  - Tarifvertrag

## II. Anpassung / Beendigung von vertraglichen Vereinbarungen

---

### 2. Wege zur Anpassung / Beendigung vertraglicher Vereinbarungen

#### (1) Einvernehmliche Änderung (Änderungsvereinbarung)

- in der Praxis oftmals problematisch / nicht möglich

#### (2) Keine Änderung kraft Weisungsrechts nach § 106 S. 1 GewO

- Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich grundsätzlich auch auf die Bestimmung des Arbeitsorts
- im Wege des Weisungsrechts können aber nur solche Arbeitsbedingungen geändert werden, die nicht bereits arbeitsvertraglich festgelegt sind
- Besteht also arbeitsvertragliche Regelung, scheidet Änderung kraft Weisungsrechts aus

## II. Anpassung / Beendigung von vertraglichen Vereinbarungen

---

### (3) Ausübung eines ggf. vereinbarten Widerrufsrechts

- Vertragliche Vereinbarungen enthalten häufig Klausel, nach der Widerruf der Vereinbarung möglich sein soll
- Praktisches Problem: Häufig sind die vereinbarten Widerrufs klauseln – unter AGB-Gesichtspunkten – rechtlich unwirksam
  - Widerrufsrecht muss an **konkret benannte sachliche Gründe** angeknüpft sein
    - ein vereinbartes "jederzeitiges Widerrufsrecht des Arbeitgebers" dürfte unwirksam sein
  - Widerrufsrecht muss **angemessenen Ankündigungsfrist** enthalten
    - sofortiger Widerruf unter gleichzeitiger Aufforderung des Erscheinens im Betrieb dürfte unwirksam sein
    - Ankündigungsfrist von mindestens zwei Wochen erforderlich (eher länger)

## II. Anpassung / Beendigung von vertraglichen Vereinbarungen

---

### (4) Ausspruch einer Änderungskündigung

- im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes sind allerdings die hohen Anforderungen der §§ 1, 2 KSchG zu beachten (personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund erforderlich)
  - **Verhaltensbedingt:** Wiederholte Pflichtenverstöße im Zusammenhang mit der Tätigkeitsausübung im Homeoffice
    - etwa Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, fehlende Erreichbarkeit, Verstöße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen)
  - **Personenbedingt:** Leistungsmängel (Low Performance) aufgrund ständiger Ablenkungen des Arbeitnehmers durch private / familiäre Einflüsse
  - **Betriebsbedingt:** Notwendigkeit zur Änderung des Arbeitsortes aus dringenden betrieblichen Gründen
    - etwa weil aus sachlichen Erwägungen Büropräsenz erforderlich

### III. Anpassung / Beendigung von Betriebsvereinbarungen

---

- **Entscheidung der Einführung / Beendigung von Home-Office / mobilen Arbeiten ("Ob")**
  - **Keine Mitbestimmung** des Betriebsrats bei der Frage des "Ob" der Einführung / Beendigung
  - alleinige unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers
  - Entscheidung des Arbeitgebers auch auf bestimmte **Bereiche / Abteilungen** beschränkbar (h.M.)
    - *Bsp.: Personalabteilung darf Home-Office, Produktion hingegen nicht*
  - **Zeitlicher Umfang des Home-Office-Anteils** nach h.M. ebenfalls mitbestimmungsfrei (aber str.)
    - *Bsp.: ein, zwei oder drei Wochentage*

### III. Anpassung / Beendigung von Betriebsvereinbarungen

---

#### ➤ Inhaltliche Änderung der in Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen

- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG; ggf. auch weitere Mitbestimmungstatbestände, etwa Nr. 2 (Arbeitszeit), Nr. 6 (technische Einrichtungen) oder Nr. 7 (Arbeitssicherheit)
- Änderung des "Wie" des Home-Office / der mobilen Arbeit (**Ausgestaltung der Modalitäten**) nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat
  - ✓ Verteilung auf Wochentage (str.)
  - ✓ Arbeitsort der mobilen Arbeit (str.)
  - ✓ Regelungen zum Arbeitsschutz
  - ✓ Vorgaben zum Datenschutz
  - ✓ Regelungen zum Beginn und Ende der Arbeitszeiten sowie zur Zeiterfassung
  - ✓ Vorgaben zur eingesetzten Technik und Nutzung
  - ✓ Regelungen zur Erreichbarkeit des Arbeitnehmers

### III. Anpassung / Beendigung von Betriebsvereinbarungen

---

- **Beseitigung der in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen**
  - Kündigung der Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 5 BetrVG
  - Verpflichtung endet bei **vollständiger Beendigung** mit Ablauf der Kündigungsfrist
    - Keine Nachwirkung nach § 77 Abs. 6 BetrVG, sofern Betriebsparteien keine abweichende Regelung in der Betriebsvereinbarung getroffen haben
    - Änderung des Arbeitsortes durch Beendigung von Home-Office kann Versetzung i.S.v. § 99 BetrVG darstellen (**Zustimmung des Betriebsrats erforderlich**)
- **Änderung der in einer Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen**
  - Sollen Regelungen hingegen **bloß eingeschränkt oder teilweise beendet** werden, gelten bisherige Regelungen über das Ende der Kündigungsfrist nachwirkend weiter, bis neue Regelungen mit Betriebsrat abgestimmt (Nachwirkung)

## IV. „Best Practices“ für eine erfolgreiche Rückkehrstrategie

---

### ➤ **Kommunikation: Hintergründe / Erwartungshaltung deutlich machen**

- Erläuterung der bestehenden Hintergründe der Entscheidung
  - Warum ist Veränderung zum Wohle des Betriebs dringend geboten?
  - Welche Vorteile verspricht sich Arbeitgeber?
- Führungskräfte als "verlängerter Arm des Arbeitgebers"
- Betonung bestehender Vorteile (insb. besserer Teamzusammenhalt / Integration neuer Kollegen)

### ➤ **Positive Anreize setzen** (sofern möglich)

- Verbesserung der Büroatmosphäre / Schaffung moderner Arbeitsumgebung
- Zuschüsse & Benefits (Zuschüsse ÖPNV / Kantine, sonstige finanzielle Anreize etc.)

## IV. „Best Practices“ für eine erfolgreiche Rückkehrstrategie

---

- **Enge Führung durch Führungskräfte bei Konfliktfällen (z.B. Low Performern)**
  - **Feedback-Gespräch führen**
    - Erwartungshaltung deutlich machen
    - Klärung von Ursachen (z.B. fehlende Ausstattung, Überforderung, private Umstände)
    - Verbindliche Festlegung von Zielen für die Zukunft
  - **Bei fehlender Besserung:** Pflichtwidriges Verhalten feststellen und dokumentieren
    - Ggf. formelle Abmahnung aussprechen
  - **Weitere rechtliche Schritte** – je nach Einzelfall

# Q & A

# Ihr Referent:



Philip Michel

Senior Associate | Rechtsanwalt

Arbeitsrecht | CMS Düsseldorf

T +49 211 4934 418

E [philip.michel@cms-hs.com](mailto:philip.michel@cms-hs.com)



Aktuelle Rechtsthemen, Neuigkeiten in Fachgebieten und Sektoren unserer Kanzlei und was eine Großkanzlei sonst bewegt, finden Sie auf unserem Blog unter **[cms.hs-bloggt.de](https://cms.hs-bloggt.de)**

---

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozietäten. Mehr als 700 Anwältinnen und Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel für unsere Mandantinnen und Mandanten tätig.

CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS LTF Limited („CMS LTF“) einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozietäten. CMS LTF ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozietäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS LTF und deren Mitgliedssozietäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS LTF und die einzelnen Mitgliedssozietäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozietät“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozietäten oder deren Büros beziehen.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partnerinnen und Partner und Standorte: siehe Website.

---

Weitere Informationen finden Sie unter **[cms.law](https://cms.law)**