

# Kurz kommentiert

## Widerruf der Erlaubnis zur Arbeit im Homeoffice

Vor dem LAG Köln stritten die Parteien über die Wirksamkeit einer Versetzung und einer hilfsweise erklärten ordentlichen Änderungskündigung. Die Beklagte betreut als Zulieferer Kunden aus dem Bereich Automotive bei der industriellen Planung, Entwicklung und Realisierung von Industrielösungen. Sie unterhielt Betriebe in Köln und München. Der Kläger war seit 1.4.2019 bei der Beklagten als Planer und Fachbereichsleiter beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah vor, dass der Einsatzort des Angestellten sich auf die gesamte Unternehmensgruppe bezieht und sich nach den laufenden Projekten richtet.

Im März 2023 teilte das Unternehmen mit, dass der operative Betrieb in Köln zum 30.4.2023 vollständig eingestellt werde und versetzte den Kläger mit Wirkung ab 1.5.2023 an den Münchener Standort. Vorsorglich sprach das Unternehmen eine ordentliche Änderungskündigung aus und bot an, den Mitarbeiter ab 1.5.2023 am Standort in München weiterzubeschäftigen. Dieses Angebot lehnte der Kläger vorbehaltlos ab.

Mit der Klage gegen die Versetzung und hilfsweise erklärte Änderungskündigung hatte er Erfolg (LAG Köln, Urt. v. 11.7.2024 – 6 SLa 79/24, rk.). Der Kläger machte geltend, dass er bisher nahezu sämtliche Tätigkeiten aus dem Homeoffice erbracht habe und ansonsten bei Kunden gewesen sei, die nicht in Köln ansässig sind, sondern international verteilt. Die kurzfristige Versetzung nach München sei nicht erforderlich und unverhältnismäßig. Es sei ihm ohne Weiteres möglich, trotz der Schließung des Standorts Köln seine Arbeit für den Standort München weiterhin i. R. d. Homeoffice-Arbeitsplatzes auszuüben. Das Unternehmen machte geltend, es habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, den Standort Köln vollumfänglich zu schließen und auch keine Homeoffice-Arbeitsplätze mehr anzubieten. Lediglich während der COVID-19-Pandemie sei es zulässig gewesen, einzelne Aufgaben aus dem Homeoffice zu bearbeiten. Man habe keine vertragliche Vereinbarung getroffen, dass der Kläger dauerhaft aus dem Homeoffice arbeiten könne. Es habe auch keine Verpflichtung, neue Homeoffice-Arbeitsplätze für den Standort München zu schaffen. Es sei Teil des unternehmensweiten Arbeitskonzepts und der Arbeitskultur, dass grundsätzlich in Präsenz mit den Kollegen vor Ort zusammengearbeitet werde.

Die Klage hatte sowohl in erster als auch in zweiter Instanz Erfolg. Der Widerruf der Erlaubnis, aus dem Homeoffice zu arbeiten erwies sich als

ermessensfehlerhaft. Zwar hinderte der Wortlaut des Vertrages das Unternehmen nicht, sein Weisungsrecht dahin auszuüben, dass der Kläger nach München versetzt wird. Auch sei ein Homeoffice-Arbeitsplatz nicht explizit vertraglich vereinbart gewesen. Auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zwingen kann, im Homeoffice zu arbeiten, erbringt er die geschuldete Arbeitsleistung, wenn er – ohne dazu gezwungen werden zu können – die Arbeit aus dem Homeoffice heraus erbringt. Der Kläger hat daran auch ein erhebliches Bestands- und Ortsinteresse. Er ist in Köln familiär, logistisch, im Freundeskreis und in der Kultur verortet. Um eine Versetzung von dort in ein Büro 500 km entfernt als „billig“ im Sinne der Ausübung des Weisungsrechts erscheinen zu lassen, bedarf es sachlicher Interessen der Beklagten, die die Interessen des Klägers überwiegen. Ein allgemeiner Verweis auf das unternehmensweite Arbeitskonzept und die Arbeitskultur, wonach in Präsenz gearbeitet werde, genügt dafür nicht. Zusammengefasst stellte das Gericht fest, dass nach der Betriebschließung in Köln die Neuordnung der Arbeitsleistung innerhalb des Unternehmens zum Betrieb in München nicht nur sachgerecht ist, sondern sogar einem dringenden betrieblichen Erfordernis folgt. Dies gilt aber nicht für den mit der Neuordnung verbundenen Widerruf der Erlaubnis, die Arbeitsleistung vom Homeoffice aus zu erbringen. Unstreitig bestand die Arbeit zum überwiegenden Anteil im projektbezogenen Einsatz bei Kunden jeweils vor Ort, die keinem der Standorte Köln oder München explizit zugeordnet sind. Demgegenüber hatte die Beklagte nicht vortragen, in welchem Umfang der Kläger tatsächlich im Betrieb in Köln präsent war und ob er dort überhaupt noch ein Büro hatte.

## Auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag

Die Parteien stritten darüber, ob das Arbeitsverhältnis durch den Eintritt einer vertraglich vereinbarten auflösenden Bedingung geendet hat und um Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers wegen Annahmeverzugs. Die Beklagte betreibt ein Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes. Im Rahmen eines Bewachungsauftrags mit der US-Regierung obliegt ihr die Bewachung von Einrichtungen der amerikanischen Botschaft und Konsulate mit höchsten Sicherheitsstufen in Deutschland. Die dafür eingesetzten Mitarbeiter benötigen eine spezielle Genehmigung der US-Regierung. Daneben betreut das Unternehmen

auch andere Kunden, die zivile Objekte bewachen lassen. Es sind etwa 4.500 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Kläger war seit 2019 als Sicherheitsmitarbeiter i. R. d. Bewachungsauftrags mit der US-Regierung beschäftigt. Im Anstellungsvertrag hieß es, dass Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses der zwischen der US-Regierung und dem Unternehmen abgeschlossene Bewachungsvertrag sei und dass bei Beendigung dieses Vertrags der Arbeitgeber das Recht hat, das Beschäftigungsverhältnis betriebsbedingt zu kündigen. Ferner waren im Fettdruck die Folgen des Widerrufs der Einsatzgenehmigung geregelt, nämlich, dass der Arbeitsvertrag endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, unter Anwendung der tarifvertraglichen Kündigungsfristen. Am 10.2.2023 teilte das US-Generalkonsulat der Beklagten mit, dass dem Kläger der Zugang zu Einrichtungen der US-Regierung entzogen wird aufgrund seines Verhaltens, das gegen den Vertrag verstoße. Am 13.2.2023 informierte der Arbeitgeber den Kläger vom Entzug der Einsatzgenehmigung und zahlte von da an keine Vergütung mehr. Er bot dem Kläger mit Schreiben vom 15.2.2023 an, ihn ab 1.3.2023 anderweitig als Sicherheitsmitarbeiter zu beschäftigen und setzte eine Frist zur Annahme des Angebots bis 3.3.2023. Eine Rückmeldung hierzu ist nicht erfolgt. Daraufhin kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist wegen des Entzugs der Einsatzgenehmigung durch die US-Regierung und des Eintritts der auflösenden Bedingung sowie der Nichtannahme der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit.

Die dagegen gerichtete Klage war in beiden Instanzen erfolglos (LAG Hessen, Urt. v. 13.6.2024 – 3 Sa 879/23, rk.). Das Gericht prüfte zunächst, ob die auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag der AGB-Kontrolle standhält und bejahte dies. Es betonte sodann, dass es nach dem eindeutigen Wortlaut der Vereinbarung ausreicht, dass die US-Regierung die Einsatzgenehmigung widerruft und nicht überprüft werden muss, ob der Widerruf auf ausreichende Gründe gestützt wird. Allerdings ist der Widerruf der Einsatzgenehmigung allein kein ausreichender Sachgrund für die auflösende Bedingung. Erst die sich aus dem Entzug der Einsatzgenehmigung ergebende fehlende Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitgebers rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. Der Arbeitgeber muss daher dem Arbeitnehmer einen anderen freien Arbeitsplatz anbieten, bevor er sich auf die auflösende Bedingung berufen darf. Dieser Verpflichtung war die Beklagte nachgekommen, der Kläger hatte das Angebot nicht fristgerecht angenommen. Auch die Einstellung der Vergütungszahlung ab dem Widerruf der Einsatzgenehmigung war rechters, denn der Kläger war ab dem 13.2.2023 nicht mehr leistungsfähig für seine vertragliche Tätigkeit. Damit erlischt der Vergütungsanspruch.