



# Newsletter Arbeitsrecht

---

Ausgabe 1 / 2025

Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungen – Handlungspflicht des Arbeitgebers!

BAG: Arbeitnehmerstatus – Betreiber einer Waschstraße

BGH: Kündigungsfristen für Geschäftsführerverträge

BAG: Einwurf-Einschreiben: Zugang und Anscheinsbeweis

LAG Baden-Württemberg: Homeoffice als milderes Mittel zur Änderungskündigung

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

# Wirksamkeit von Betriebsvereinbarungen – Handlungspflicht des Arbeitgebers!

## I. Problemstellung

In der betrieblichen Praxis sind in den vergangenen Jahren und werden weiterhin regelmäßig Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die die Arbeitgeber zu finanziellen Zahlungen verpflichten oder Zahlungsverpflichtungen aus Arbeitsverträgen (Betriebsvereinbarungsoffenheit) oder aus vorherigen Betriebsvereinbarungen wieder aufheben sollen. Die Arbeitgeber zahlen oder stellen daraufhin Zahlungen ein, ohne regelmäßig zu wissen, ob die Betriebsvereinbarungen, auf die sie sich dabei stützen, wirksam zustande gekommen sind. Denn sie haben üblicherweise keine Kenntnis darüber, ob der Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden unter die Betriebsvereinbarung ein wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde liegt.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 08.02.2022 - 1 AZR 233/21 - = zitiert nach juris) besteht für Arbeitgeber aber schon aus Compliance-Gründen nahezu die Verpflichtung, sich vom Betriebsrat die Wirksamkeit des zugrunde liegenden Betriebsratsbeschlusses durchgängig nachweisen zu lassen. Dies kann durchaus zu einer Verschärfung des Verhältnisses zwischen den Betriebsparteien führen.

## II. Nachweis der Wirksamkeit

Unterzeichnet der Betriebsratsvorsitzende eine Betriebsvereinbarung, ohne dass dieser Willenserklärung ein dahingehender wirksamer Betriebsratsbeschluss zugrunde liegt, ist die Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden schwebend unwirksam und kann daher keine Rechtswirkung entfalten. Arbeitgeber leisten dann finanzielle Mittel an die Arbeitnehmer, obwohl sie hierzu gar nicht verpflichtet sind. Andererseits stellen sie – was noch viel gravierender sein kann – möglicherweise Zahlungen

für die Zukunft ein, obwohl eine Zahlungspflicht weiterhin besteht.

Während das Bundesarbeitsgericht bei Anhörungen zur Kündigung nach § 102 BetrVG davon ausgeht, dass Mängel bei der Beschlussfassung des Betriebsrates sich nicht zulasten des Arbeitgebers auswirken, ist dies im Hinblick auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen anders. Eine vom Betriebsratsvorsitzenden unterschriebene Betriebsvereinbarung kann nicht wirksam zustande kommen, wenn es an einem wirksamen Beschluss des Betriebsrates für deren Abschluss fehlt. Ein gerichtlich in Anspruch genommener Arbeitgeber kann dann – oftmals Jahre nach Abschluss der Betriebsvereinbarung – zur Wirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses keine näheren Angaben machen und sich deshalb nicht auf die von ihm in Anspruch genommene Betriebsvereinbarung berufen.

Der Arbeitgeber genügt seiner Obliegenheit aber nur dann, wenn er die ihm vorgelegten Unterlagen seinerseits in den Prozess einführt (BAG, Urteil vom 08.02.2022 - 1 AZR 233/21 - = zitiert nach juris).

Die Arbeitnehmer müssen dann sehr konkret weiter darlegen, warum der angegriffene Beschluss des Betriebsrates „unwirksam“ ist. Zu betonen ist, dass es im vorliegenden Zusammenhang nicht auf die Ordnungsgemäßheit der Beschlüsse ankommt, sondern allein auf ihre Wirksamkeit (BAG, Urteil vom 08.02.2022 - 1 AZR 233/21 - = zitiert nach juris, Rn. 33).

Dabei ist zu beachten, dass nicht alle möglichen formellen Fehler zur Unwirksamkeit von Beschlüssen des Betriebsrates führen. Nur Verstöße gegen Verfahrensvorschriften, die für das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Betriebsratsbeschlusses als wesentlich anzusehen sind, führen zu dessen Unwirksamkeit. Nicht jeder Verstoß gegen die formellen Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebsratssitzung bewirkt die Unwirksamkeit eines darin gefassten Beschlusses, sondern nur ein solcher, der so schwerwiegend ist, dass der

Fortbestand des Beschlusses von der Rechtsordnung nicht hingenommen werden kann (BAG, Beschluss vom 30.09.2014 - 1 ABR 32/13 - = zitiert nach juris).

### III. Handlungsoptionen

#### 1. Nachweis der Wirksamkeit

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich zwei Handlungsoptionen, sich die Wirksamkeit des Betriebsratsbeschlusses nachweisen zu lassen:

##### a. Vor Abschluss der Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber kann einerseits bereits im Vorfeld des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung die erforderliche Beschlussfassung des Betriebsrates veranlassen und sich diese durch Aushändigung einer Abschrift der Sitzungsniederschrift nachweisen lassen. § 29 Abs. 3 BetrVG gesteht dem Arbeitgeber das Recht zu, die Anberaumung einer Sitzung des Betriebsrates zu beantragen. Er hat auch das Recht, an diesen Sitzungen teilzunehmen.

##### b. Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber hat zudem nach § 77 Abs. 1 BetrVG iVm § 2 Abs. 1 BetrVG das Recht, von dem Betriebsrat zeitnah nach der Beschlussfassung eine inhaltlich und formell den Maßgaben des § 34 Abs. 2 S. 1 BetrVG entsprechende Abschrift eines Teils der Sitzungsniederschrift zu verlangen.

##### c. Inhaltliche Anforderungen

Aus ihr muss sich die für die Wirksamkeit der vom Vorsitzenden abgegebene Erklärung notwendige Beschlussfassung durch den Betriebsrat ergeben. Aus der auszuhändigenden Abschrift der Sitzungsniederschrift müssen sich sowohl der Inhalt eines vom Betriebsrat gefassten Beschlusses als auch das Stimmverhältnis ablesen lassen. Abschriftlich an den Arbeitgeber auszuhändigen ist ferner der Teil der

Sitzungsniederschrift, aus dem sich ergibt, dass sie von dem Vorsitzenden und einem weiteren Betriebsratsmitglied unterschrieben wurde. Gleiches gilt für die Anwesenheitsliste, die der Sitzungsniederschrift beizufügen ist. Die Abschrift ist vom Betriebsratsvorsitzenden zu unterzeichnen. Die Besonderheiten bei Betriebsratssitzungen per Videokonferenz sind zu beachten.

Arbeitgebern ist zu empfehlen, sich diesen Nachweis bei Abschluss jeder Betriebsvereinbarung zukünftig regelmäßig erbringen zu lassen. Auch wenn dies Betriebsräte gelegentlich als Eingriff in „ihre Sphäre“ verstehen, sollte ein professionelles Verständnis der Betriebsparteien dazu führen, dass der Betriebsrat diesen Nachweis sogleich an den Arbeitgeber übergibt.

#### 2. Nachträgliche Genehmigung

Des Weiteren kann die Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden vom Betriebsratsgremium nachträglich später genehmigt werden. Die Genehmigung hat ihrerseits durch einen Beschluss des Betriebsrates zu erfolgen. Der Arbeitgeber sollte sich die Wirksamkeit dieses Beschlusses deshalb ebenfalls nachweisen lassen.

Die vom Betriebsrat beschlossene Genehmigung wirkt auf den Zeitpunkt der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung zurück. Das hat zur Folge, dass die vom Betriebsratsvorsitzenden ohne vorherigen Beschluss des Gremiums unterschriebene Betriebsvereinbarung so zu behandeln ist, als sei sie bereits bei ihrem Abschluss wirksam geworden (BAG, Urteil vom 08.02.2022 - 1 AZR 233/21 - = zitiert nach juris).

Die Genehmigungsmöglichkeit ist zeitlich nicht befristet. Daher kann die Genehmigung in zeitlicher Hinsicht grundsätzlich unbegrenzt erteilt werden, auch noch in einem späteren Gerichtsprozess.

*Dr. Gunnar Straube, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover / Dipl.-Jur. Hannes Fischer, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hannover*

# Arbeitnehmerstatus – Betreiber einer Waschstraße

BAG, Urteil vom 12.11.2024 - 9 AZR 205/23

## Der Fall

Die Parteien stritten über Vergütungsansprüche. Der vermeintliche Arbeitgeber unterhält bundesweit 300 Waschstraßen und schließt mit örtlichen Betreibern sog. „Partnerverträge“ ab, auf deren Grundlage die Betreiber im Namen und für Rechnung des vermeintlichen Arbeitgebers die Waschstraßen betreiben, so auch der klagende Betreiber. Betriebszeiten durften einvernehmlich angepasst werden. Es wurde eine umsatzorientierte Provisionsvergütung unter Ausweisung der USt. vereinbart. Diese betragen im Jahr 2020 28.626,59 Euro. Der vermeintliche Arbeitnehmer hatte ein Betriebs-tagebuch zu führen, Instandhaltungsarbeiten waren nach Vorgabe der vermeintlichen Arbeitgeberin durchzuführen. Auch an Fortbildungen musste er teilnehmen. Der Betreiber war nicht verpflichtet, die Leistung höchstpersönlich zu erbringen. Er stellte auch Mitarbeiter ein.

Der Betreiber erhob Klage auf die Zahlung eines durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts in Höhe von 7.650,00 Euro (306 Arbeitsstunden pro Monat) für die Tätigkeit als Betriebsleiter einer Waschstraße. Denn aufgrund des „Partnervertrages“ sowie der tatsächlichen Durchführung des Vertrages sei er Arbeitnehmer. Dies ergebe sich aus den Restriktionen, denen er unterliege, sowie aus dem wirtschaftlichen Ungleichgewicht zwischen den Vertragspartnern. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgte der Betreiber sein Ziel weiter.

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat die dezidierte Auslegung des Vertragsverhältnisses sowie die Wertung der Vertragsdurchführung durch die Vorinstanz bestätigt. Ein Arbeitsverhältnis unterscheidet sich gem. § 611a Abs. 1 BGB von

einer selbstständigen Tätigkeit durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Die Leistung wird für einen anderen weisungsgebunden und fremdbestimmt erbracht. Die Weisungsgebundenheit ist das im Kern kennzeichnende Kriterium. Ob dieses Kriterium erfüllt ist, wird durch eine Gesamtbetrachtung der Umstände des Einzelfalles ermittelt. Diese erfolgt zweistufig: Zuerst ist der Vertrag auszulegen. Bestehen nach der Auslegung Zweifel an dem Arbeitnehmerstatus, kommt es auf die tatsächliche, alltagstypische Vertragsdurchführung an. Vorliegend hat der Vertrag keine hinreichenden Elemente aufgezeigt, die auf ein Arbeitsverhältnis schließen ließen. Ein Arbeitsverhältnis ergab sich im Ergebnis auch nicht aus einer abweichenden Vertragsdurchführung: Der Betreiber kann die Betriebsführung des Alltagsgeschäfts vornehmlich freigestalten, er muss sie nicht höchstpersönlich erbringen. Die Öffnungszeiten (Arbeitszeiten) können nur im beidseitigen Einvernehmen geändert werden. Die verbindlichen Pflichten fallen in Anbetracht der Gestaltungsfreiheit, so insbesondere Mitarbeiter frei auszuwählen und eigenverantwortlich zu kontrollieren, nicht derart ins Gewicht. Ein etwaiges wirtschaftliches Ungleichgewicht ist eine Frage der allgemeinen Vertragskontrolle, nicht aber der persönlichen Abhängigkeit.

## Unser Kommentar

Gerne mag man denken, wie dieser auf den ersten Blick „offensichtliche“ Fall bis zum Bundesarbeitsgericht geraten konnte. Das Urteil ist allerdings beispielhaft für die Komplexität bei der Abgrenzung des Arbeitnehmerstatus zur selbstständigen Tätigkeit. Ferner zeigt die Entscheidung auf, welche Weichen bereits in der Vertragsgestaltung gestellt werden müssen. Insbesondere der Verzicht auf die persönliche Leistungserbringung kann von zentraler Bedeutung sein. Diese Option sollte daher bei der Vertragsgestaltung und -durchführung mit freien Mitarbeitern immer ernsthaft in Betracht gezogen werden, um das Risiko des Arbeitnehmerstatus zu reduzieren.

*Julia Illig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover*

# Kündigungsfristen für Geschäftsführerverträge

BGH, Urteil vom 05.11.2024 - II ZR 35/23

## Der Fall

Der Kläger ist mit einem Anteil von 0,6 % Kommanditist der Beklagten, einer sog. Einheits-GmbH & Co. KG, sowie Geschäftsführer der Komplementär-GmbH. Der Geschäftsführervertrag ist mit der Beklagten geschlossen. Die Gesellschafterversammlung der Beklagten beschloss am 08.03.2016 in Anwesenheit des Klägers einstimmig die sofortige Auflösung der Gesellschaft und gegen die Stimmen des Klägers die sofortige außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Datum. Am selben Tag beschloss die Gesellschafterversammlung der Komplementär-GmbH deren Auflösung sowie die Abberufung des Klägers als Geschäftsführer mit Wirkung zum 10.03.2016. Mit Schreiben vom 22.03.2016, dem Kläger am 23.03.2016 zugestellt, kündigte der Aufsichtsratsvorsitzende den Dienstvertrag des Klägers außerordentlich zum 30.04.2016, hilfsweise ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt.

## Die Entscheidung

Das Landgericht hat den Anträgen auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen stattgegeben. Das Oberlandesgericht hat die Entscheidung insoweit bestätigt und die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers beim Bundesgerichtshof hatte teilweise Erfolg. Die Anträge auf Feststellung des Fortbestehens des Geschäftsführervertrags sind nach Auffassung des Bundesgerichtshofes unzulässig. Der Kläger habe aber Anspruch auf Vergütung für die eingeklagten Monate Mai und Juni 2016. Der Zahlungsanspruch ergebe sich aus § 615 S. 1 BGB i.V.m. dem Geschäftsführervertrag. Die außerordentliche Kündigung vom 22.03.2016 habe den Vertrag nicht beendet, da sie nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB erklärt worden sei.

Nach den Ausführungen des Bundesgerichtshofes komme es auf die Frage, welche Kündigungsfristen auf das Dienstverhältnis von Geschäftsführern anzuwenden seien, nicht an. In einem obiter dictum wird sodann ausgeführt, dass entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Geschäftsführerverträge nicht § 621 BGB, sondern § 622 Abs. 1, Abs. 2 BGB entsprechend gelte. Dies gelte auch dann, wenn der Dienstvertrag mit der Kommanditgesellschaft abgeschlossen sei.

## Unser Kommentar

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Jahr 2020 entschieden, dass für den Dienstvertrag eines Fremdgeschäftsführers die (kurze) Kündigungsfrist des § 621 BGB gelte. Danach sei § 622 BGB seinem Wortlaut entsprechend nur auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Wegen der für freie Dienstverhältnisse bestehenden Regelung (§ 621 BGB) fehle es an einer ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung der Norm auf Geschäftsführer-Dienstverträge zuließe. Bis zu dieser Entscheidung war herrschende Meinung und gängige Praxis, dass § 622 Abs. 1, Abs. 2 BGB auf Geschäftsführerverträge entsprechend angewendet wird. Der Bundesgerichtshof stellt in der Entscheidung nun klar, dass auch er von der entsprechenden Anwendung der längeren Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs.1, Abs. 2 BGB, die auch vom Bestand des Vertragsverhältnisses abhängig sind, ausgeht. Insofern interpretiert der Bundesgerichtshof den Willen des Gesetzgebers vom Bundesarbeitsgericht abweichend. Da diese Entscheidung des Bundesgerichtshofes im Rahmen eines obiter dictums erfolgte, musste der Gemeinsame Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes nicht angerufen werden. Da Rechtsstreitigkeiten mit Geschäftsführern regelmäßig vor den Zivilgerichten und nicht vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden, sind zukünftig bei der Gestaltung von Geschäftsführerverträgen die längeren Fristen des § 622 Abs. 1, Abs. 2 BGB zu berücksichtigen.

*Denise Blankenburg, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt*

## Einwurf-Einschreiben: Zugang und Anscheinsbeweis

BAG, Urteil vom 30.01.2025 - 2 AZR 68/24

### Der Fall

Die Parteien stritten darüber, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung der Beklagten beendet wurde.

Die Klägerin war seit 2021 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte erklärte mit Schreiben vom 26.07.2022 eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung. Die Klägerin bestritt jedoch den Zugang des Kündigungsschreibens. Die Beklagte hielt dem entgegen, dass das Kündigungsschreiben am 26.07.2022 von einer Mitarbeiterin der Beklagten als Einwurf-Einschreiben aufgegeben und laut Sendungsverfolgung der Deutschen Post am 28.07.2022 zugestellt wurde. Sie argumentierte, ein Anscheinsbeweis für den Zugang des Schreibens liege vor. Diesen habe die Klägerin nicht wirksam erschüttert. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, während das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abänderte und der Klage stattgab.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision zurück. Die Beklagte habe den Zugang der Kündigung nicht beweisen können.

Nach § 4 S. 1 KSchG beginnt die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage erst mit dem Zugang der schriftlichen Kündigung. Gemäß ständiger Rechtsprechung gilt eine Willenserklärung unter Abwesenden erst als zugegangen, wenn sie in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und dieser unter gewöhnlichen Umständen davon Kenntnis nehmen kann. Hierfür trägt der Absender die Darlegungs- und Beweislast.

Die Beklagte habe behauptet, die Kündigung am 28.07.2022 per Einwurf-Einschreiben in den

Hausbriefkasten der Klägerin zugestellt zu haben, habe dies jedoch nicht belegen können. Es sei kein Zeugenbeweis für den Einwurf erbracht worden und auch ein Anscheinsbeweis zugunsten der Beklagten liege nicht vor. Insbesondere genüge der vorgelegte Einlieferungsbeleg des Einwurf-Einschreibens nicht für den Nachweis, dass die Kündigung tatsächlich in den Briefkasten der Klägerin geworfen wurde. Dies gilt, obwohl aus dem Beleg das Datum und die Uhrzeit der Einlieferung, die jeweilige Postfiliale und die Sendungsnummer ersichtlich sind. Ebenso wenig genüge der ausgedruckte Sendungsstatus.

Ein Anscheinsbeweis setze einen typischen Geschehensablauf voraus, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache hinweist. Ein solcher liege hier jedoch nicht vor, da die Beklagte weder die Einhaltung eines spezifischen Zustellverfahrens der Deutschen Post AG belegt habe noch ein Auslieferungsbeleg vorliege. Der Einlieferungsbeleg allein biete keine hinreichende Wahrscheinlichkeit für den Zugang, und auch der Sendungsstatus gebe keine verlässlichen Hinweise auf den konkreten Ablauf der Zustellung. Weder die Person des Zustellers noch die genaue Zustelladresse oder die Art der Zustellung seien dokumentiert. Im Ergebnis habe die Beklagte die ihr obliegende Beweislast nicht erfüllt, weshalb die Kündigung nicht wirksam zugegangen sei.

### Unser Kommentar

Um die Beweissicherheit bei der Zustellung von Kündigungen zu erhöhen, sollten Arbeitgeber stets auf Zustellmethoden zurückgreifen, die gerichtsfest dokumentiert sind. Die sicherste Methode ist weiterhin die persönliche Übergabe gegen Empfangsbestätigung oder die Zustellung durch einen Boten, der den Inhalt des Schreibens kennt und den Einwurf in den Hausbriefkasten dokumentiert. Einwurf-Einschreiben allein bieten keine hinreichende Sicherheit – wie der vorliegende Fall zeigt. Das Risiko der Beweisfälligkeit liegt beim Arbeitgeber.

*Clara Kaciran-Demir, Rechtsanwältin, Hannover*

# Homeoffice als milderes Mittel zur Änderungskündigung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 04.11.2024 - 9 Sa 42/24

## Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Änderungskündigung.

Die Arbeitgeberin hatte im Rahmen einer Umstrukturierung den Standort geschlossen, an dem der Kläger eingesetzt war. Im Rahmen einer Änderungskündigung kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt und bot zugleich die Weiterbeschäftigung an einem anderen Standort, der 240 km entfernt ist, an.

Der Kläger griff die Änderungskündigung mit der Begründung an, dass die Arbeitgeberin ihm vorrangig hätte eine vollständige Beschäftigung im Homeoffice anbieten müssen. Er habe bereits vor der Kündigung mehrmals pro Woche aus dem Homeoffice gearbeitet. Die ausschließliche Beschäftigung im Homeoffice sei das mildere Mittel zur Änderungskündigung, da eine Tätigkeit am 240 km entfernten Standort nicht zumutbar sei.

## Die Entscheidung

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen.

Einen vollständigen Homeoffice-Arbeitsplatz gäbe es bei der Beklagten nicht. Selbst wenn als richtig unterstellt wird, dass der Kläger teilweise überwiegend aus dem Homeoffice gearbeitet hat, bedeutet dies nicht, dass es einen vollständigen Homeoffice-Arbeitsplatz geben würde. Eine Tätigkeit, bei der zumindest teilweise eine regelmäßige Arbeitsleistung vor Ort erfolgt, ist kein Arbeitsplatz ausschließlich im Homeoffice. Einen (gesetzlichen) Anspruch auf Homeoffice gibt es jedenfalls derzeit nicht, sodass es einer weiteren Regelung bedarf

hätte, aus der sich ein solcher Anspruch ergeben könnte. Hieran fehlt es vorliegend.

Einzig in wenigen Ausnahmefällen kann sich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice ergeben. Voraussetzung hierfür ist, dass das Ermessen des Arbeitgebers den Arbeitsort zu bestimmen reduziert ist und nur Homeoffice als einzig ermessensfehlerfreie Organisationsentscheidung zulässt. Ein solcher Ausnahmefall liegt jedoch nicht darin, dass der neue Arbeitsort weit entfernt von dem bisherigen Arbeitsort ist.

Hinsichtlich der bereits gelebten Möglichkeit, Teile der Arbeitsleistung aus dem Homeoffice zu erbringen, hat das Landesarbeitsgericht offengelassen, ob weiterhin eine Pflicht hierzu besteht. Insofern müsse im Rahmen der Rechtsmissbrauchskontrolle geprüft werden, warum diese Möglichkeit für den neuen Standort nicht mehr besteht. Hierauf kam es im vorliegenden Fall jedoch nicht an, da der Kläger auch in Teilen hätte vor Ort arbeiten müssen.

## Unser Kommentar

Die Revision zu dieser Entscheidung ist derzeit unter dem Az. 2 AZR 302/24 beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Es ist daher abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht dieser Rechtsauffassung anschließt. Die Entscheidung des Landesarbeitsgericht ist zu begrüßen. Gerade im Zusammenhang mit betrieblichen Entscheidungen würde eine Pflicht zur Einrichtung ausschließlicher Homeoffice-Arbeitsplätze die Umstrukturierungsmaßnahmen in Teilen aushöhlen.

Wünschenswert wäre hier daneben eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Berücksichtigung der teilweisen Homeoffice-Tätigkeit. In der Praxis kann es sich daher lohnen, bei Zeitgutschriften genau zu prüfen, ob eine bereits erfolgte Arbeitsbefreiung vorliegt.

*Ulrike Brinkmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen*

## Bevorstehende Veranstaltungen

24. April 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, [Dr. Gunnar Straube](#) und [Denise Blankenburg](#), 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, Themen werden noch bekannt gegeben, kostenlose Anmeldung unter [Arbeitsrecht@goehmann.de](mailto:Arbeitsrecht@goehmann.de).
27. Mai 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, [Franziska Grüner](#) und Prof. Dr. Ralf Kreikebohm, 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, Themen werden noch bekannt gegeben, kostenlose Anmeldung unter [Arbeitsrecht@goehmann.de](mailto:Arbeitsrecht@goehmann.de).
1. Juli 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, [Jacqueline Roigk](#) und [Dr. Jennifer Rasche](#), Themen werden noch bekannt gegeben, 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter [Arbeitsrecht@goehmann.de](mailto:Arbeitsrecht@goehmann.de).

## Aktuelle Veröffentlichungen

Haupt- und Nebenleistungspflichten, Befristete Arbeitsverhältnisse, Antidiskriminierung und Internationales Arbeitsrecht in: **Tschöpe Arbeitsrecht Handbuch**, 2025 ([Dr. Stefan Sasse](#), [Dr. Gunnar Straube](#), [Dr. Jennifer Rasche](#))

Urteilsbesprechung zu ArbG Aachen, Urteil vom 19.11.2024 - 8 Ca 3230/23, Befristung eines Profifußballtrainers, ArbRAktuell 2025, 41 ([Dr. Gunnar Straube](#))

Urteilsbesprechung zu LAG Köln, Urteil vom 08.08.2024 - 8 Sa 187/23, Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes und des Annahmeverzugslohns als zwingende Vorschriften im Sinne der Rom-I-VO, ArbRAktuell 2025, 132 ([Dr. Jennifer Rasche](#))

## Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise  
Blankenburg**  
Frankfurt a.M.



**Daniel Bomm**  
Braunschweig



**Ulrike Brinkmann**  
Bremen



**Franziska Grüner**  
Berlin



**Dr. Karl von  
Hülsen**  
Berlin



**Julia Illig**  
Hannover



**Clara Kaciran-  
Demir**  
Hannover



**Prof. Dr. Ralf  
Kreikebohm**  
Braunschweig



**Dr. Lisa von  
Laffert**  
Berlin



**Dr. Jennifer  
Rasche**  
Hannover



**Dr. Henning  
Rauls**  
Braunschweig



**Jacqueline Roigk**  
Magdeburg



**Corinna zu Sayn-  
Wittgenstein**  
Berlin



**Dr. Stefan Sasse**  
Magdeburg



**Julia Schönfeld**  
Bremen



**Dr. Gunnar  
Straube**  
Hannover



**Dr. Teemu Tietje**  
Bremen



**Oliver Wiethaus**  
Barcelona