

NEWSLETTER- HERAUSFORDERUNGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

Mobiles Arbeiten & Homeoffice – Chance für Beschäftigte, Auftrag für die Mitbestimmung

Ausgabe Nr. 1/2026

KERNFRAGE FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

Wie lassen sich die Chancen für Beschäftigte nutzen – und Risiken durch gute, verbindliche Regeln begrenzen?

HOMEOFFICE IST GEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN

Homeoffice und mobiles Arbeiten sind in vielen Betrieben vom Ausnahmezustand zur **normalen Arbeitsform** geworden. Studien zeigen, dass ein großer Teil der Wissensarbeit ortsunabhängig erbracht werden kann, insbesondere in **Büro-, Verwaltungs- und Projektrollen**. Viele Beschäftigte wünschen sich mindestens einen **Homeoffice-Tag pro Woche**. Zugleich berichten sie von **besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie** und **mehr Autonomie**, aber auch von **Entgrenzung, längeren Arbeitszeiten** und **sozialer Isolation**, wenn klare Regeln fehlen. Hier ist der Betriebsrat gefordert.

Was Beschäftigte gewinnen – und wo es kritisch wird

Vorteile aus Sicht der Beschäftigten

Viele Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigte im Homeoffice mehr Autonomie bei Arbeitsort und Arbeitszeit erleben und ihre Arbeit besser an individuelle Leistungskurven anpassen können. So erhöht z.B. das Wegfallen von Pendelzeiten die Lebensqualität und kann damit dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. Unternehmen, die attraktive Homeoffice-Regelungen anbieten, verbessern ihre Position im Wettbewerb um Fachkräfte, denn Remote- und Hybridangebote werden zunehmend als K.O.-Kriterium bei der Arbeitgeberwahl wahrgenommen. Befragungen verweisen darauf, dass Zufriedenheit und Bindung an den Arbeitgeber steigen, wenn technische, organisatorische und kulturelle Rahmenbedingungen stimmen.

Risiken ohne klare Regeln

Gleichzeitig warnen Studien aber auch vor negativen Effekten: Viele Beschäftigte berichten über fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben, das Gefühl ständiger Erreichbarkeit sowie soziale Isolation. Analysen zeigen zudem, dass Unterschiede in Wohnsituation, familiären Verpflichtungen und technischer Ausstattung Ungleichheiten verschärfen können. In der Folge müssen Themen wie digitale Führung, regelmäßige Check-ins, klare Erreichbarkeitsregeln und betriebliche Gesundheitsangebote stärker in den Fokus rücken.

Unsere Botschaft:

Mobiles Arbeiten bietet grundsätzlich eine Chance für mehr Selbstbestimmung – aber nur, wenn Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Gesundheitsschutz und Ausstattung fair geregelt werden.

Gewerkschaftliche Positionen: Fair, freiwillig, gut geregelt

IG Metall

Die IG Metall setzt sich für ein Recht auf mobile Arbeit ein, sofern die Tätigkeit dafür geeignet ist, und fordert, dass Arbeitgeber eine Ablehnung begründen müssen. In ihren Ratgebern betont sie, dass mobiles Arbeiten freiwillig sein muss und Beschäftigte weder ins Homeoffice gedrängt noch wegen Präsenz benachteiligt werden dürfen. Zudem verlangt die IG Metall verbindliche Regelungen zu Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Kostentragung, Datenschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

ver.di

ver.di hebt die Chancen für mehr Flexibilität, bessere Vereinbarkeit und weniger Pendeln hervor, knüpft diese aber an klare Schutzstandards. Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit sollen freiwillig bleiben und nicht zu Leistungsverdichtung, Dauererreichbarkeit oder Karriere-Nachteilen führen. ver.di betont die besondere Verantwortung des Arbeitgebers, auch im Homeoffice Arbeitsschutz und Ergonomie sicherzustellen und den Zugang zu mobiler Arbeit transparent und diskriminierungsfrei zu regeln.

Hans-Böckler-Stiftung

Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass Beschäftigte im Homeoffice häufig eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und teilweise eine höhere Produktivität erleben. Gleichzeitig berichten viele über stärkere Entgrenzung und höhere Erreichbarkeit. Besonders deutlich ist der Befund, dass in Betrieben mit Betriebsrat wesentlich häufiger klare, schriftliche Regelungen zu Homeoffice bestehen; diese gehen mit höherer Zufriedenheit und geringeren Belastungen einher.

Arbeitskammer des Saarlandes

Die AK Saar verknüpft mobiles Arbeiten ausdrücklich mit betrieblichem Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz und einer sozialpartnerschaftlichen Gestaltung.

Mitbestimmung: Ohne Betriebsrat keine guten Regeln

Mobiles Arbeiten berührt zentrale Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz:

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** – Ordnung des Betriebs und Verhalten der Beschäftigten: betrifft u. a. Anwesenheitspflichten, Homeoffice-Quoten, Verteilung von Präsenztagen und die Nutzung von Kommunikations- und Kollaborationstools.
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG** – Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen und Verteilung der Arbeitszeit: ist zentral für Regelungen zu Erreichbarkeit, Kernzeiten, Überstunden und einem „Recht auf Nichterreichbarkeit“ in mobilen Arbeitsformen.
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG** – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Überwachung: gilt für digitale Systeme mit Monitoring-Funktion, etwa bestimmte VPN-Protokolle oder Aktivitätstracker.

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** – Gesundheitsschutz: sichert die Beteiligung des Betriebsrats an Gefährdungsbeurteilungen, einschließlich psychischer Belastungen durch Entgrenzung, Isolation und digitale Dauererreichbarkeit.

In der betrieblichen Praxis zeigt sich, dass Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu mobiler Arbeit das zentrale Instrument sind, um diese Rechte mit konkreten Regelungen zu füllen. Typische Inhalte solcher Vereinbarungen sind Freiwilligkeit und Widerruf, transparente Zugangskriterien, Anzahl der Homeoffice-Tage, Gleichbehandlung vergleichbarer Tätigkeiten, Arbeitszeit- und Erreichbarkeitsregeln, Ausstattung und Kostentragung sowie Datenschutz, IT-Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Fünf Hebel für Betriebs- und Personalräte

1. Freiwilligkeit sichern

Gewerkschaftliche Positionen betonen, dass mobiles Arbeiten ein freiwilliges Angebot bleiben muss und Beschäftigte weder direkt noch indirekt dazu gedrängt werden dürfen.

2. Klare Regeln schaffen

Analysen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass klare schriftliche Vereinbarungen zu Homeoffice mit höherer Zufriedenheit und geringerer Belastung einhergehen.

3. Gesundheit im Blick behalten

Empfehlungen der BAuA und arbeitswissenschaftliche Literatur machen deutlich, dass Gefährdungsbeurteilungen Homeoffice-Settings ausdrücklich einbeziehen müssen, einschließlich psychischer Belastungen.

4. Fairness und Gleichbehandlung prüfen

Gewerkschaftliche Positionspapiere fordern transparente, diskriminierungsfreie Kriterien für mobiles Arbeiten und Ausgleichslösungen für Beschäftigte mit Präsenzpflcht.

5. Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft stärken

Arbeitskammern und Gewerkschaften verstehen mobiles Arbeiten als sozialpartnerschaftliche Gestaltungsaufgabe, bei der Arbeitgeber, Betriebsrat/Personalrat und Beschäftigte gemeinsam Lösungen entwickeln.

Mobiles Arbeiten eröffnet somit Beschäftigten große Chancen für mehr Autonomie und bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf, erfordert aber klare, mitbestimmte Regeln zu Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Ausstattung und Gesundheitsschutz. Künftig wird vor allem die faire Gestaltung hybrider Modelle und der Schutz vor Entgrenzung im Mittelpunkt stehen, wobei Betriebs- und Personalräte zentrale sozialpartnerschaftliche Gestalter bleiben müssen.

SACHVERSTÄNDIGE EXPERTISE HILFT DEM BETRIEBSRAT PRAXISTAUGLICHE LÖSUNGEN UND REGELUNGEN ZU FINDEN

Da es sich in diesem Gesamtkontext insgesamt um sehr komplexe Themenfelder handelt, haben Betriebsräte über § 80 Abs. 3 BetrVG grundsätzlich das Recht auf sachverständige Beratung durch kompetenten Sachverstand.

Die INFO-Institut Beratungs-GmbH bietet Betriebsräten die hierfür notwendige Expertise und einen großen Wissens- und Erfahrungsschatz aus zahlreichen Projekten.

Hinweis und Haftungsausschluss:

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Kunden der INFO-Institut Beratungs-GmbH einen Überblick über das aktuelle Handlungsfelder von Arbeitnehmervertretungen bieten und einen Einblick in unsere Beratungsfelder geben. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir weisen weiter darauf hin, dass in der Praxis auftretende Sachverhalte daher immer nur unter konkreter und differenzierter Betrachtungsweise zu bewerten sind. Die INFO-Institut Beratungs-GmbH kann deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.