

Distance Leadership: Integration von Remote-Mitarbeitern

Mitbestimmung im Zeitalter von Home-Office und Co.

In einer Zeit, in der weltweite Teams immer präsenter werden und die Remote-Arbeit stark zunimmt, gewinnt auch das Thema Führung aus Distanz – Distance Leadership – an Bedeutung. Erfahren Sie, was diese Art der Führung für Ihre Kollegen im Home-Office bedeutet und wie Sie hier als Betriebsrat optimal unterstützen können.



Redaktion

Stand: 12.9.2023

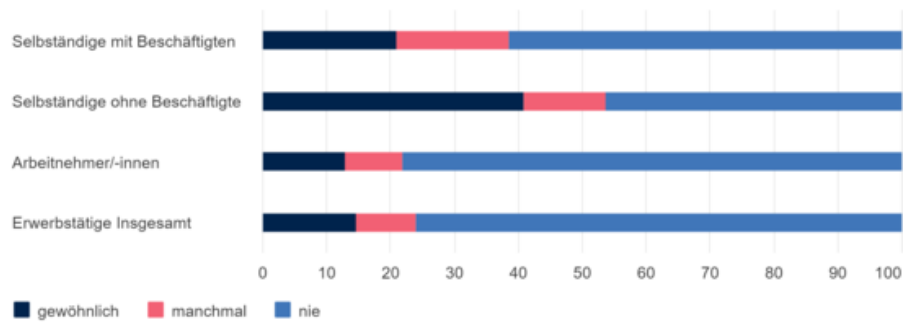
Lesezeit: 02:00 min



Fast ein Viertel der Erwerbstätigen arbeitet heutzutage zeitweise im Home-Office – 14,7 % entweder täglich oder für mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit, so das Statistische Bundesamt. Eine echte Herausforderung für Kollegen, Betriebsrat und Führungskräfte. Schlüssel zum Erfolg ist eine gute Führung auf Distanz – Distance bzw. Remote Leadership genannt.

Erwerbstätige, die von zu Hause arbeiten nach Stellung im Beruf 2022

Anteil in %



Quelle: Arbeitskräfteerhebung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Was genau ist Distance bzw. Remote Leadership?

Distance bzw. Remote Leadership bedeutet im Grunde genommen „virtuelle Führung“: Die Teams oder Mitarbeiter befinden sich an unterschiedlichen geografischen Standorten oder arbeiten von zu Hause aus. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Leitung, Koordination und Motivation von digital tätigen oder räumlich getrennt arbeitenden Mitarbeitern. Distance Leadership setzt auf Technologie, Kommunikation und Führungskompetenz, so dass die Teams trotz räumlicher Trennung effektiv zusammenarbeiten und ihre gesteckten Ziele erreichen.

Die glänzende Medaille der Fernarbeit wirft auch Schatten auf Aspekte, die für ein funktionierendes und harmonisches Arbeitsumfeld wichtig sind.

Herausforderungen für Remote-Teams

Häufig sehen sich Kollegen in Remote-Teams mit den folgenden Herausforderungen konfrontiert:

- Aus den Augen, aus dem Sinn: Remote Leadership birgt die Gefahr, dass der Kontakt zum Führungsverantwortlichen nur beschränkt stattfindet.
- Es entsteht ein fehlendes Wir-Gefühl und kaum Teambindung. Das kann sich schnell in ein Gefühl von Isolation und Unsicherheit verwandeln.
- Rollen und Verantwortlichkeiten werden evtl. nicht nach Kompetenz, sondern nach Präsenz- oder Nichtpräsenz vergeben.
- Neue Teammitglieder finden nur schwer Anschluss – Team- und Firmenübergreifend.
- Die Kommunikation findet eher unter den Präsenzkollegen statt. Remote Mitarbeiter werden vergessen.

- Den Mitarbeitern fehlt die emotionale Bindung ans Unternehmen.
- Sie haben nicht die gleichen Arbeitsbedingungen wie ihre Präsenzkollegen, da die Transparenz fehlt.

Ohne Flurfunk und Gespräche an der Kaffeetheke sind remote arbeitende Kollegen oft allein mit ihren Problemen.

Erreichen und unterstützen Sie als Betriebsrat auch die digitalen Kollegen

Ohne Flurfunk und Gespräche an der Kaffeetheke sind Ihre remote arbeitenden Kollegen oft allein mit ihren Problemen. Stellen Sie sich deshalb als Betriebsrat folgende Fragen:

- Was wissen wir als Betriebsrat von diesen Kollegen?
- Wie sieht ihre Arbeitssituation zuhause aus?
- Werden die Regelungen der Betriebsvereinbarungen auch bei diesen Kollegen umgesetzt oder sind Änderungen aus praktischen und fachlichen Gründen an der BV nötig?
- Wie sehen die Arbeitszeiten aus? Vielleicht arbeitet so mancher Kollege wegen Zeitdruck auch am Wochenende, obwohl keine Genehmigung von uns als Betriebsrat vorliegt?
- Fühlt der Kollege sich integriert, gehört und gerecht behandelt?
- Leidet er unter einer „nicht geschulten Führung“, die Distanz Leadership noch nicht verinnerlicht hat?
- Hat er, wie die Präsenzkollegen auch, Zugriff auf alle Informationen wie Stellenausschreibungen oder firmeninterne Infos?
- Wie schaut es mit dem Gesundheitsschutz dieser Kollegen aus?
- Schwelen vielleicht ungelöste Konflikte zwischen Präsenz- und Distanzkollegen?

Abhängig von der Branche und der individuellen Situation, kann es sinnvoll sein, gezielte Fragen zu stellen, um eventuelle Probleme bei Kollegen in entfernteren Standorten aufzudecken. Mitarbeiterumfragen und Abteilungsversammlungen können hierbei hilfreich sein. Als Betriebsrat sollten Sie proaktiv agieren, da qualifizierte Fachkräfte knapp sind und es zu Ihrer Verantwortung gehört, für eine gerechte Behandlung und ein integratives, wertschätzendes Betriebsklima zu sorgen. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025