

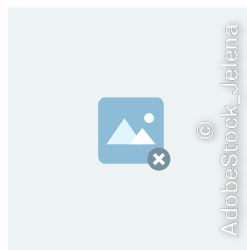
Home-Office: Neuer Trend zu Hybrid-Arbeitsplätzen

Betriebsräte suchen nach Lösungen für die Zukunft

Zurück an den Arbeitsplatz – oder nicht? Viele Betriebsräte suchen fieberhaft nach Lösungen für die Zukunft. Ein neuer Trend könnten Hybrid-Arbeitsplätze sein: Der flexible Mix aus Home-Office und Anwesenheit im Büro sollte aber gut durchdacht und klar geregelt sein. Mit den Erfahrungen aus den letzten Wochen lässt sich einiges beim Arbeitgeber erreichen.

Stand: 23.6.2020

Lesezeit: 01:30 min



Hybrid? Bislang brachte man dieses Wort eher mit Autos in Verbindung. Seit der Pandemie stehen „Hybrid-Arbeitsplätze“ für einen Mix aus Anwesenheit im Büro und Zeiten im Home-Office. Bislang wurde dafür eher der sperrige Begriff „alternierendes“, also abwechselndes Home-Office genutzt.

Und die Zeit dafür ist reif: Nach einer Umfrage der Online-Jobplattform StepStone aus Anfang Juni erwartet jeder zweite Beschäftigte, dass sich sein Arbeitgeber aufgrund der Erfahrungen in der Krise ändern wird. 86 % wünschen sich ein Hybrid-Konzept. Und tatsächlich: Mehr als zwei Drittel der Unternehmen wollen in Zukunft Home-Office anbieten, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Im Fokus liegt dabei eine Mischform zwischen Präsenz- und Home-Office-Tagen.

Rechtsanspruch auf Home-Office

Einen Anspruch auf Home-Office haben wir in Deutschland (noch) nicht. Für Herbst dieses Jahrs kündigte Arbeitsminister Hubertus Heil aber einen entsprechenden Gesetzentwurf an. Sogleich hagelte es Kritik. Der Chef der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Steffen Kampeter hält den Rechtsanspruch auf Home-Office für einen politischen Ladenhüter und „etwas aus der Zeit gefallen“.

Dabei sind laut einer Erhebung des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) viele Unternehmen positiv überrascht, wie gut Home-Office funktioniert. Die Corona Pandemie könnte sich als ein wichtiger Schritt für die Veränderung unserer Arbeitswelt entpuppen. Und als Hybrid-Homeoffice lassen sich die Vorteile von Präsenz und zuhause arbeiten gut verbinden.

Worauf der Betriebsrat achten muss

Geht es um eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zum Thema hybrides Arbeiten, sollte der Betriebsrat ein paar wichtige Dinge beachten. Hierzu gehört unter anderem:

1. Wahlmöglichkeit

Home-Office ist nicht für alle etwas. Entweder, weil die Wohnung nicht gut geeignet ist oder weil manchen Kollegen vielleicht der tägliche Kontakt zu fehlen würde. Eine Wahlmöglichkeit, wo gearbeitet wird, hilft.

2. Klare Regeln

Nicht alle schaffen es, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit einzuhalten – und können deswegen im Home-Office nicht abschalten. Wichtig sind daher Regelungen zur Zeiterfassung und zu zeitlichen Obergrenzen, Thema Erreichbarkeit. Auch die langfristige Planung von gemeinsamen Besprechungszeiten kann helfen.

3. Akzeptanz

In manchen Unternehmen nimmt die Präsenzkultur immer noch eine wichtige Rolle ein. Hierzu muss eine klare Aussage getroffen werden: Home-Office hat den gleichen Stellenwert. So sinkt die Befürchtung, nicht wahrgenommen zu werden, wenn man flexibel auch mal von zuhause aus arbeitet.

4. Arbeitsschutz

Auch wenn nur ab und an zuhause gearbeitet wird: Der Arbeitsplatz muss den Arbeitsschutzvorschriften entsprechen.

5. Ausstattung

Was brauchen die Kollegen im Home-Office? Rechner, Bildschirm. Bürostuhl: Die anfallenden Kosten müssen klar geregelt werden.

Trends und Zukunft

Letztlich ist die Corona-Pandemie der Beschleuniger eines Trends, der in anderen Ländern schon lange etabliert ist. In den Niederlanden beispielsweise trat ein Gesetz über Flexibilität bereits im Januar 2016 in Kraft.

Ein Fall aus der Praxis zeigt, dass manche Arbeitgeber jetzt gerne auf den Zug aufspringen. Wegen Platzmangel stand in einem Unternehmen der Versicherungsbranche ein Neubau des Bürogebäudes im Raum. Mit den Erfahrungen im Corona-Lockdown soll nun ein rollierendes System von Home-Office und Präsenz eingeführt werden. Der Neubau wurde gestoppt.

Dieses Video zum Thema Homeoffice könnte Sie auch interessieren:

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