



*Rechtsanwalt Dr. Andreas M. Schönhöft,
Pusch Wahlig Workplace Law Partnerschaft von Rechtsanwälten*

„Betriebsrat im Homeoffice?“

Vortrag am 18. Juni 2026

Dr. Schönhöft referierte am 18. Juni 2026 über die Frage, ob und in welchem Umfang Betriebsratstätigkeit im Homeoffice zulässig ist. Im Mittelpunkt der Ausführungen stand zunächst der von der Rechtsprechung entwickelte Grundsatz, dass Betriebsratstätigkeit grundsätzlich im Betrieb stattfinden hat. Dabei wurde auch klargestellt, dass der Betriebsrat nicht über ein eigenes entwickeltes „Schichtsystem“ über den Homeofficeanspruch disponieren kann. Dr. Schönhöft hob hervor, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Betriebsratsmitglieder eine Anwesenheitspflicht im Betrieb besteht und freigestellte sowie teilweise freigestellte Betriebsratsmitglieder gehalten sind, sich am Betriebssitz bereitzuhalten. Eine bloß telefonische oder digitale Erreichbarkeit genügt danach nicht, um die betriebsverfassungsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen.

Gesetzliche Ausnahmen bestehen insbesondere für virtuelle Betriebsratssitzungen nach § 30 Abs. 2 BetrVG. Ob die Vorschrift auch für Ausschusssitzungen eingreift, ist noch nicht geklärt, wird in der Literatur aufgrund der Gesetzesbegründung aber weitestgehend angenommen. Darüber hinaus ist eine Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeit außerhalb des Betriebs nach der Rechtsprechung nur ausnahmsweise zulässig, wenn die Tätigkeit im Betrieb im Einzelfall unzumutbar und die betriebliche Abwesenheit zur Erfüllung einer konkreten betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe objektiv erforderlich ist.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Frage, ob sich aus einer Betriebsvereinbarung oder aus dem Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG ein Anspruch des Betriebsrats auf Homeoffice ableiten lässt. Dies verneinte Dr. Schönhöft im Grundsatz. Ausnahmen können dabei in der modernen Arbeitswelt wie beispielsweise bei „New Work“ diskutiert werden.

Im Anschluss behandelte Dr. Schönhöft die Frage, ob Arbeitgeber trotz eines fehlenden Anspruchs gleichwohl Homeoffice für Betriebsratstätigkeiten gewähren können. Dabei wies Dr. Schönhöft auf die Gefahr einer unzulässigen Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern nach § 78 S. 2 BetrVG sowie auf die strafrechtlichen Risiken für Führungskräfte hin, wenn Betriebsratsmitgliedern Vorteile eingeräumt werden, für die es an einer tragfähigen rechtlichen Grundlage fehlt. Pauschale Zusagen oder kollektive Vereinbarungen, die eine Betriebsratstätigkeit generell im Homeoffice ermöglichen, begegnen deshalb erheblichen rechtlichen Bedenken. Vielmehr ist eine individuelle Ermessensentscheidung zu empfehlen.



Abschließend ging Dr. Schönhöft auf die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei eigenmächtiger Inanspruchnahme von Homeoffice durch Betriebsratsmitglieder ein. Dabei unterschied er zwischen kollektiv- und individualrechtlichen Pflichtverstößen und führte aus, dass sofern sowohl eine Amtspflichtverletzung als auch eine Vertragspflichtverletzung vorliegen, nicht nur betriebsverfassungsrechtliche Sanktionen (§ 23 Abs. 1 BetrVG), sondern auch arbeitsvertragliche Sanktionen in Betracht kommen („Simultantheorie“).

Im Rahmen der anschließenden Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, ob im Falle einer unberechtigten Gewährung von Homeoffice tatsächlich der Strafbarkeitstatbestand der Untreue (§ 266 Abs. 1 StGB) eingreifen kann oder ob es nicht vielmehr an einem Vermögensschaden fehle. Zudem wurde auch die Frage diskutiert, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, das Entgelt im Falle der eigenmächtigen Inanspruchnahme von Homeoffice einzubehalten.

Michael Agalarov
Wissenschaftlicher Mitarbeiter