

11. August, 2020

Das digitale Zeitalter braucht kein Recht auf Homeoffice, sondern angepasste Rahmenbedingungen

Die Corona-Pandemie hat innerhalb weniger Tage verdeutlicht, wie überlebensnotwendig die Digitalisierung für weite Teile unseres Wirtschaftssystems ist. Laut Information des Digitalverbandes Bitkom arbeitete Mitte März 2020 jede/r zweite Berufstätige (49%) ganz oder zumindest teilweise im Homeoffice.¹ Selbstverständlich gibt es Branchen in denen das Homeoffice aufgrund des Geschäftsmodells keine Option darstellt, trotzdem steht es außer Frage, dass Deutschland die erste Welle der Pandemie auch deshalb so gut überstanden hat, weil das Arbeiten im Homeoffice die Aufrechterhaltung vieler wichtiger Prozesse ohne direkte Kontakte ermöglicht hat.

Umfragen, wie die des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation dokumentieren darüber hinaus, wie gut die Unternehmen auf die Ausweitung bzw. erstmalige Einführung von Homeoffice vorbereitet waren. 71% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben an, dass sie für Unternehmen arbeiten, die schnell auf die neue Realität reagiert haben. Diese gut vorbereitete digitale Infrastruktur der Unternehmen traf zudem während der Corona-Pandemie auf eine hohe Zustimmung und Akzeptanz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerne im Homeoffice zu arbeiten.²

Diese zwei Faktoren, eine weitestgehend gut vorbereitete digitale Unternehmensinfrastruktur und der Wunsch im Homeoffice zu arbeiten führen zu der Frage, ob ein Recht auf Homeoffice, wie von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gefordert, überhaupt notwendig bzw. sinnvoll ist.

Die Arbeitswelt 4.0 ist ohne digitale Kompetenz, und zwar eine beiderseitige, die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sowie eine digitale Unternehmenskompetenz undenkbar. Die letzten Monate haben in dieser Hinsicht zu einem enormen Erkenntnisgewinn beigetragen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Unternehmen haben ihre digitalen Kompetenzen zudem in den letzten Wochen deutlich ausbauen können und profitieren von diesen neuen Errungenschaften. Gleichzeitig traten jedoch auch die Herausforderungen digitaler Arbeit stärker hervor. Diese reichen von der

¹ <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>

² <https://www.bidt.digital/studie-homeoffice/>



technischen Umsetzung, über arbeitsrechtlichen Fragen am Homeoffice, bis zu Effekten der räumlichen Distanz auf die interne Kommunikation und Zusammenarbeit.

Vor dem Hintergrund dieser Fragestellungen ist es sinnvoller sich nicht ein Recht auf Homeoffice zu fokussieren, sondern vielmehr die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten und das Arbeiten im Homeoffice in ein digitales Zeitalter zu überführen.

Viel größeren Handlungsbedarf als auf einen Rechtsanspruch auf Homeoffice sieht das Fachforum Neue Arbeit und neue Qualifikation derzeit bei einer längst überfälligen Anpassung

des Arbeitszeitgesetzes. Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden steht dem Wunsch nach mobilen und somit auch zeitlich flexiblen Arbeiten entgegen. Gleicher Anpassungsbedarf besteht bei der Arbeitsstättenverordnung, denn ein häuslicher Arbeitsplatz darf nicht nach den gleichen Maßstäben bewertet werden, wie ein Arbeitsplatz im Unternehmen. Zusätzlich sollten verstärkt Anreize gesetzt werden, um die digitalen Kompetenzen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie die digitale Infrastruktur der Unternehmen noch weiter zu verbessern und auszubauen.

Der Anstoß für eine politische und gesellschaftliche Debatte zum Thema Homeoffice war sinnvoll, um ein Stimmungsbild bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei den Unternehmen einzufangen und die Debatte über die Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten voranzubringen – praxistauglich ist ein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Homeoffice hingegen nicht. Denn gerade vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung dürfte die Abgrenzung – welcher Arbeitnehmer ist anspruchsberechtigt und welcher nicht – äußerst komplex und schwierig werden. Stattdessen sollte vielmehr auf gemeinsame Vereinbarungen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen gesetzt werden, die sinnvolle und passgenaue Regelungen treffen.