

Antrag

der Abgeordneten Enrico Komning, Tino Chrupalla, Hansjörg Müller, Steffen Kotré, Leif-Erik Holm, Dr. Heiko Heßenkemper, Stephan Brandner, Matthias Büttner, Joana Cotar, Siegbert Droese, Armin-Paulus Hampel, Martin Hess, Martin Hohmann, Jürgen Pohl, Stephan Protschka, Uwe Schulz, Thomas Seitz, Detlev Spangenberg, Dr. Dirk Spaniel, Dr. Harald Weyel und der Fraktion der AfD

Nutzung des Potentials der Digitalisierung zur Schaffung von dezentralen Arbeitsplätzen und zur wirtschaftlichen Stärkung der Kommunen und ländlichen Räume

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In naher Zukunft sind durch die Digitalisierung radikale Veränderungen in unserer Gesellschaft zu erwarten. Bis zu 3,4 Millionen Arbeitsplätze drohen in den kommenden fünf Jahren hierzulande wegzufallen (vgl. www.faz.net, Artikel „Digitalisierung zerstört 3,4 Millionen Stellen“ vom 2. Februar 2018). Es ist daher unerlässlich, sich damit auseinanderzusetzen, wie die Digitalisierung aktiv so gestaltet werden kann, dass die deutsche Wirtschaft flexibel auf den anstehenden radikalen Umbau reagieren kann. Insbesondere muss die Wirtschaft dazu in die Lage versetzt werden, das Potential der Digitalisierung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze und Arbeitsmodelle zu nutzen.

Die technische Entwicklung hat es in den letzten Jahrzehnten ermöglicht, dass nicht nur Selbständige, sondern auch abhängig Beschäftigte teilweise oder vollständig von zu Hause aus, in einem Telearbeitszentrum am Heimatort oder auch unterwegs arbeiten können. Die Einrichtung von solchen Telearbeitsplätzen stellt eine Möglichkeit dar, wie die Digitalisierung dazu genutzt werden kann, den durch sie selber ausgelösten Umbau des Arbeitsmarktes in den nächsten Jahren wirtschaftlich und sozial zu gestalten.

Sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer bietet die Verlagerung von Arbeitsplätzen in die Peripherie Vorteile. Ein Ausbau der Telearbeitsplätze hat darüber hinaus insbesondere das Potential, die ländlichen Räume zu stärken und zur Regionalentwicklung beizusteuern, und zwar völlig unabhängig davon, ob die deutsche Regionalförderung in Zukunft auf Clusterbildung oder auf das Gießkannenprinzip setzt.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,
1. im Rahmen der Bundesverwaltung möglichst viele Erfahrungen mit den unterschiedlichen Arbeitsmodellen zur Telearbeit (Telezentren, alternierende Telearbeit, Teleheimarbeit, mobile Telearbeit u. a.) zu sammeln, diese Erfahrungen auszuwerten und offen zu kommunizieren;
 2. bundesweit die technischen Voraussetzungen für Telearbeit zu schaffen, hauptsächlich also eine flächendeckende Breitbandversorgung sicherzustellen;
 3. bei den zahlreichen Programmen der Regionalförderung einen deutlich stärkeren Akzent auf die Telearbeit zu setzen;
 4. im Rahmen der bestehenden Gesetze eigene Regelungen für die Telearbeit zu schaffen, die den Besonderheiten der modernen Arbeitswelt gerecht werden und einen Schutz vor Selbstausbeutung und ein Recht auf Nichterreichbarkeit festzuschreiben;
 5. das Arbeitsschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und das Arbeitszeitgesetz dahingehend zu überprüfen, ob dem Charakter der Telearbeit durch weitere Anpassungen entsprochen werden kann;
 6. im Rahmen dieser Gesetzesänderung zu verhindern, dass die Telearbeit dazu benutzt werden kann, deutsches Arbeits- und Sozialrecht durch Verlagerung des Firmensitzes ins Ausland bei Beibehaltung der Büros in Deutschland zu umgehen.

Berlin, den 6. Februar 2020

Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion

Begründung

Das Potential zur Schaffung von an die Digitalisierung angepassten Arbeitsplätzen wird in Deutschland noch zu wenig ausgeschöpft. Laut dem Sachstand WD 6 – 3000 – 112/16 der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages wäre bei 40 Prozent der Arbeitsstellen in Deutschland keine dauerhafte Anwesenheit erforderlich, aber nicht einmal ein Drittel der Beschäftigten arbeite zumindest gelegentlich von zu Hause aus. Unter den abhängig Beschäftigten sind es laut dem DIW Wochenbericht Nr. 5.2016 sogar nur 12 Prozent, obwohl auch bei ihnen das Potential bei 40 Prozent liegt. Im europäischen Vergleich liegt das unter dem Durchschnitt und ist insbesondere deutlich weniger als in den übrigen wirtschaftlich starken Ländern.

Dabei ist zu betonen, dass gemäß dem Sachstand WD 6 – 3000 – 112/16 Telearbeiter zufriedener sind als Beschäftigte, die ausschließlich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, und zwar nicht nur mit ihrer Arbeit zufriedener, sondern auch mit ihrem Leben allgemein und vor allem mit ihrem Einkommen. Ein wichtiger Vorteil der Telearbeit ist außerdem die Verringerung von Zeitaufwand und Streß und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch für Arbeitgeber ist Telearbeit generell sinnvoll. Zunächst einmal können Unternehmen Kosten für Büroraum und Parkplätze einsparen, wenn Sie Arbeitsplätze in die Peripherie oder in die privaten Wohnstätten verlagern. Außerdem ermöglicht es die Einrichtung von Telearbeitsplätzen den Unternehmen, auf ortsgebundene Arbeitnehmer zurückzugreifen, und sorgt somit für eine bessere Ausschöpfung des vorhandenen Potentials auf der Arbeitnehmerseite (vgl. Ulich, E. und Wiese, B. S.: Life Domain Balance. Wiesbaden: Gabler/Springer, 2011, S. 133 f. u. 136). Hinzu kommt der arbeitspsychologische Effekt, dass Telearbeiter produktiver sind und weniger Krankheitstage melden (WD 6 – 3000 – 112/16). Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist zu

erwähnen die Entlastung der Umwelt und der Verkehrswege durch Minderung des Berufsverkehrs (DIW Wochenbericht Nr. 5.2016, S. 104). Besonders bedeutsam ist der Beitrag, den Telearbeitsplätze zur Regionalentwicklung beisteuern können. Telearbeit hat das Potential, zur Stärkung der ländlichen Räume und örtlichen Kommunen sowohl in finanzieller als auch in kultureller Hinsicht beizutragen. Der Anteil von Telearbeitern hat eine positive Auswirkung auf das Medianeinkommen der örtlichen Gemeinden (vgl. Gallardo, R. und Whitacre, B.: 21st century economic development: Telework and its impact on local income, in: *Regional Science: Policy and Practice* 10 (2), 2018, S. 103-123). Telearbeit schafft außerdem die Möglichkeit, sich für die sozialen Belange der eigenen Umgebung besser zu engagieren. Unabhängig von ihrem arbeitsrechtlichen Status zeichnen sich Telearbeiter stärker durch freiwilliges und wohltätiges Engagement sowie Gewerkschaftstätigkeit aus als Nicht-Telearbeiter (vgl. Kamerade, D. und Burchell, B.: *Teleworking and Participatory Capital: Is Teleworking an Isolating or a Community-Friendly Form of Work?* in: *European Sociological Review* 20 (4), 2004, S. 345-361). Der Sachstand WD 6 – 3000 – 112/16 nennt als allgemein diskutierte Nachteile der Telearbeit die soziale Isolation innerhalb des Unternehmens, schlechtere Karrierechancen und eine Vermischung von Arbeitszeit mit dem Privatleben. Der Nachteil für die Karrierechancen scheint – laut Sachstand – allerdings fragwürdig zu sein. Aber klar ist natürlich, dass sich Telearbeit weder für jeden Beruf noch für jeden Arbeitnehmer eignet, dass es sich mithin um kein Allheilmittel handelt.

Das soll es aber auch gar nicht sein. Wichtig ist es, der Wirtschaft zu ermöglichen, das vorhandene Potential der Digitalisierung im Bereich des Arbeitsmarktes zu nutzen und ggf. Lösungen für vorhandene Probleme zu finden. Im Gegensatz zu mehreren europäischen Staaten bestehen in Deutschland noch kaum gesonderte rechtliche Bestimmungen zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten. Im Sachstand WD 6 – 3000 – 149/16 führen die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages aus, dass das Arbeitsschutzgesetz, die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und das Arbeitszeitgesetz ohne Anpassung auch auf Telearbeiter und mobile Arbeiter angewendet werden. Nur die Arbeitsstättenverordnung enthält seit 2016 einige Ausnahmen. Hier bedarf es einer dringenden Anpassung um einen Schutz vor Ausbeutung und Isolation sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit für eine nachhaltige Work-Life-Balance zu gewährleisten und ggf. gesundheitlichen Auswirkungen entgegenzuwirken bzw. von vornherein zu verhindern.

Deutschland darf die Entwicklungen auf diesem Gebiet nicht verschlafen. Es wird Zeit, eine gesetzliche Grundlage für die Regelung der Telearbeit zu schaffen, die die Besonderheiten, wie z. B. den Persönlichkeits- und Datenschutz oder auch den Unfallversicherungsschutz, in diesem Bereich gebührend berücksichtigt. Es handelt sich bei Telearbeit um eine Tätigkeit, die auch beim abhängig beschäftigten Arbeitnehmer selbständiges Handeln voraussetzt, d. h. selbständige Zeiteinteilung, Selbstmotivierung und Selbstkontrolle (Nerdinger et al.: *Arbeits- und Organisationspsychologie*, 4. Auflage. Berlin: Springer, 2019, S. 619). Insofern scheint es gerechtfertigt, Telearbeiter in einigen Bereichen rechtlich wie Selbständige zu behandeln.

Außerdem sollte der Staat mit gutem Beispiel vorangehen. In der öffentlichen Verwaltung liegt ein besonders starkes Missverhältnis zwischen der Geeignetheit der Tätigkeit für Telearbeit und der tatsächlichen Nutzung vor (WD 6 – 3000 – 112/16).

