

„Always-On / Recht auf Nichterreichbarkeit“

Die Corona-Pandemie und die durch sie notwendigen Lockdowns haben seit Beginn des vergangenen Jahres eine Digitalisierung der Arbeitswelt ausgelöst, die viele kaum für möglich gehalten hätten. Zumindest für Wissensarbeiter/innen ist das Büro nicht mehr Mittelpunkt ihres Berufslebens. Home-Office und Videokonferenzen sind für Unternehmen, Organisationen und ihre Mitarbeitenden zum Normalzustand geworden. Voraussetzung dafür ist die intensive Nutzung digitaler Kollaborationstools, flächendeckendes Breitband bzw. 5G, sowie ein Kulturwandel in den Unternehmen, die stärker auf Vertrauen und Selbstorganisation statt Präsenzpflicht setzen, und stärker Arbeitsergebnisse messen statt Arbeitszeit.

Diese drei Trends werden sich auch nach Ende der Lockdowns fortsetzen und in den kommenden Jahren unsere Arbeitswelt maßgeblich prägen.

- ➔ Büros wandeln sich grundlegend, sie werden vor allem Orte der Begegnung, der Repräsentation, Teil des Markenbildes. Neben der Dualität von Büro und Homeoffice werden viele Third Places als normale Orte der Arbeit genutzt: Coworking Spaces, Cafés mit WLAN, Zugabteile, Flughäfen ...
- ➔ Die Nutzung digitaler Tools in der Zusammenarbeit wird sich fortsetzen. Technische Innovationen werden von der Mehrheit schneller angenommen, dadurch verstärkt sich diese Entwicklung nochmals. Unternehmen werden „Digitale Zwillinge“ des physischen Büros etablieren, in denen Mitarbeitende sich austauschen können.
- ➔ Unternehmen werden bereits begonnene Change-Programme in den drei Dimensionen Bricks, Bytes und Behaviour weiterführen: Sie bauen nicht nur die Büros um und investieren in Kollaborations-Software. Sie definieren vor allem die Unternehmenskultur neu – damit auch den Führungsstil – hin zu asynchroner Kommunikation, Remote-First, Selbstorganisation und agilen Arbeitsmodellen.

Ein Ergebnis dieser Entwicklung ist, dass sich Arbeit und Privatleben weiter vermischen werden. Statt nach einer Work-Life-Balance zu streben, empfinden viele ein „Work-Life-Blending“ als normal und erstrebenswert. Der Begriff „Feierabend“ wird zunehmend als altmodisch empfunden.

Aktuellen Studien zufolge fühlen sich zwar 56 Prozent der Beschäftigten im Home Office produktiver. Aber immerhin 50 Prozent vermisst die klare Trennung zwischen Job und Privatleben. 84 Prozent aller Arbeitnehmenden sind permanent auf „stand-by“. 80 Prozent gibt an unter Stress zu leiden – so viele wie nie. Krankenkassen warnen: Es gibt einen kausalen Zusammenhang zwischen der neuen „Always-On“-Kultur des Arbeitens und der zunehmenden Zahl stressbedingter Fälle von Arbeitsunfähigkeit sowie Berufsunfähigkeit wegen psychischer Krankheiten.

Durch Technologie getrieben, wird die Entwicklung weiter an Dynamik gewinnen. Die Omnipräsenz der Interaktion mit Arbeit wird durch Entwicklungen wie Voice und Datenbrillen zunehmen. Wir werden einen permanenten digitalen Layer zwischen uns und der Wirklichkeit als normal empfinden. Auch Arbeit hat dann keinen Anfang und kein Ende mehr.

Eine neue Zweiteilung der Gesellschaft droht, zwischen jenen, die wissen, wie man digitale Werkzeuge richtig nutzt und einer stillen Mehrheit, die sich damit schwertut. Zu lernen, die eigenen Wahrnehmungskapazitäten zu managen, wird zur Kernkompetenz des modernen Menschen.

Anders als beispielsweise in Frankreich, wo es seit 2017 ein „Recht auf Abschalten“ gibt, ist bisher **in Deutschland keine erkennbare politische Mehrheit erkennbar, dieses Thema regulativ zu besetzen.** Die Idee einer von vor allem Gewerkschaften immer wieder geforderte Anti-Stress-Verordnung wurde nicht weiterverfolgt. Aktuell wird im EU-Parlament ein **Grundrecht auf Nichterreichbarkeit** diskutiert.

Der BVDW empfindet eine **Beschäftigung mit diesem Themenkomplex als essentielle Voraussetzung für das Gelingen einer erfolgreichen neuen Arbeitswelt** während und nach Corona.

- ➔ Als Vertretung der Digitalwirtschaft möchten wir die **Debatte neu anstoßen und inhaltlich befeuern**.
- ➔ Wir möchten uns auf der Basis unserer Vorreiterrolle in digitalen Arbeitsweisen an der **Diskussion um die Notwendigkeit eines Rechts auf Nichterreichbarkeit** beteiligen.
- ➔ Und wir möchten nicht nur unsere Mitgliedsunternehmen, sondern auch Arbeitgeber anderer Branchen in Deutschland befähigen, konkrete Lösungen zu entwickeln, dass die oben beschriebene Situation sich nicht weiter verschärft – beispielsweise mittels eines Leitfadens mit relevanten Informationen, Modellen und ggf. Trainings und Technologien.

Autoren

Markus Albers

CEO & Partner, rethink, stellvertretender Vorsitzender des Ressorts „Arbeitswelt der Zukunft“