

Positionspapier

Digitale Arbeitswelt nach der Corona-Krise

25. Juni 2020 Seite 1

Zusammenfassung

Die Corona-Krise stellt Gesellschaft und Wirtschaft vor enorme Herausforderungen und löst gleichzeitig einen Digitalisierungsschub aus. Digitale Technologien helfen das öffentliche- und das Wirtschaftsleben am Laufen zu halten – sei es durch die Zusammenarbeit im Homeoffice, digitale Lernangebote für Schülerinnen und Schüler, Online-Konzerte oder mit telemedizinischen Angeboten. Auch die Digitalisierung der Arbeits- und Geschäftsprozesse wird mit Hochdruck vorangetrieben. Laut einer Bitkom-Befragung arbeitete bereits am Anfang der Corona-Krise (Mitte März 2020) jeder Zweite (49 Prozent) ganz oder zumindest teilweise im Homeoffice. Wir sind davon überzeugt, dass sich die in der Krise eingesetzten digitalen Lösungen in Zukunft dauerhaft in der Arbeitswelt etablieren. So werden Geschäftsprozesse flexibler und effizienter, die bisherige Präsenzkultur wird hinterfragt und Arbeitgeber werden – dies wurde bereits von vielen Unternehmen so bestätigt – flexible Arbeitsmodelle dauerhaft ermöglichen. Wir müssen aus den Erfahrungen der letzten Monate die richtigen regulatorischen Schlüsse ziehen:

- Statt einem gesetzlichen Rechtsanspruch auf Homeoffice sollten vielmehr Anreize geschaffen werden, um mobiles Arbeiten und Homeoffice weiter zu fördern. Hierfür wären steuerliche Vergünstigungen auf Seiten der Arbeitnehmer, wie auch der Arbeitgeber sinnvoll. Beispielsweise sollte ab 2021 der Werbungskostenabzug für die Homeoffice-Infrastruktur vereinfacht werden. Denkbar wäre außerdem eine Zulage für ortsunabhängiges Arbeiten bei der Lohnsteuer einzuführen, die die Arbeitgeber bei der Lohnsteuer entlastet. Zudem sollten im Rahmen konjunktureller Maßnahmen Unternehmen gefördert werden, die ihre Organisation, ihre Infrastruktur und ihr Geschäftsmodell digitalisieren und somit Mitarbeitern ein ortsungebundenes Arbeiten (z.B. in einer Cloud-Umgebung) überhaupt erst ermöglichen.
- Unter dem Eindruck der Corona-Krise ist zeit- und ortsflexibles Arbeiten für einen großen Teil der Wirtschaft zum Standard geworden. Das Arbeitszeitgesetz muss entsprechend angepasst werden. Die Möglichkeit zur Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die Flexibilisierung der vorgeschriebenen 11-stündigen Ruhezeit sind dafür zwei essenzielle Stellschrauben.
- Durch die krisenbedingte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ist es gelungen,
 trotz Quarantäne-Anordnungen, Betriebsschließungen, und dauerhaftem Arbeiten aus dem Homeoffice die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten sicherzustellen. Virtuelle Betriebsratsarbeit muss aber dauerhaft, auch nach dem 31.12.2020 möglich bleiben und die Durchführung von Online-Betriebsratswahlen muss zugelassen werden.

Bitkom Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und Neue Medien e.V.

Adél Holdampf-Wendel, LL.M.

Bereichsleiterin Arbeitsrecht und Arbeit 4.0

T +49 30 27576-202 a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10 10117 Berlin

Präsident Achim Berg

Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Rohleder



Seite 2|9

Mobiles und flexibles Arbeiten durch Anreize und nicht durch Rechtsanspruch vorantreiben

Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, das Erfordernis von Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilisierungsanforderungen sowie die modernen Arbeits- und Kommunikationsmittel haben Einfluss auf die Gestaltung unserer Arbeitsstrukturen. Flexible Arbeitsmodelle, wie das mobile Arbeiten, ermöglichen den Beschäftigten nicht nur an einem einzigen Arbeitsplatz zu arbeiten, sondern sich Arbeitszeiten und -orte nach Bedürfnis aufzuteilen. Dies führt zu mehr Selbstbestimmung und hat positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer. Um weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ermöglichte schon vor der Corona-Krise ein Großteil der Unternehmen aus der Digitalwirtschaft ihren Mitarbeitern mobil zu arbeiten.

Mobiles Arbeiten trägt überdies dem Umweltgedanken Rechnung. Das Verringern des Pendlerverkehrs beispielsweise birgt enorme CO2-Einsparpotenziale. Reisezeiten können durch Videokonferenzen deutlich reduziert werden und Arbeitsabläufe durch digitale Plattformen zur Zusammenarbeit in der Cloud deutlich effizienter gestaltet werden.

Während der Corona-Krise haben Homeoffice und mobiles Arbeiten vielen Arbeitgebern und Beschäftigten sehr dabei geholfen, das Geschäft am Laufen zu halten und Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. In dieser Zeit ist der Anteil der Berufstätigen, die von zu Hause aus arbeiten, enorm gestiegen. So arbeitete laut einer Bitkom-Befragung¹ bereits am Anfang der Corona-Krise (Mitte März 2020) jeder Zweite (49 Prozent) ganz oder zumindest teilweise im Homeoffice. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeiter schnell im Homeoffice in bestehende und neue Arbeitsabläufe integrieren konnten, besonders gut in der Lage waren, den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Die Grundlage hierfür bildeten erstens die Digitalisierung von Arbeitsabläufen und - organisation (z.B. die Einführung neuer, digitaler Prozesse und digitaler Tools zur Zusammenarbeit), zweitens die Nutzung sicherer digitaler Infrastrukturen (z.B. in Hinblick auf IT-Sicherheit, mobile Endgeräte, Software- und Cloudinfrastruktur) und drittens die Einführung neuer, digitaler Geschäftsmodelle (z.B. die Veranstaltung von Online-Konferenzen).

Bitkom ist überzeugt, dass auch nach der Krise viele Unternehmen und Organisationen flexible Arbeitsformen wie Homeoffice und mobiles Arbeiten beibehalten werden, wenn die beruflichen Tätigkeiten dafür geeignet sind. Dies gilt auch für kleinere und mittelständische Firmen sowie öffentliche Einrichtungen, die in der Krise positive Erfahrungen mit

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



Seite 3|9

flexiblen Arbeitsformen gesammelt, in neue IT-Ausstattung investiert und Prozesse sowie Regeln für das Homeoffice aufgesetzt haben.

Dennoch lehnen wir einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice ab. Neue, agile Arbeitsformen erfordern Teamarbeit, um gemeinschaftlich an einem Ort Ideen entwickeln, Prototypen bauen und Erfahrungen in weitere Entwicklungszyklen einbringen zu können. Hierbei ist eine Präsenz vor Ort unerlässlich. Die Entscheidung über die Arbeitsform muss prinzipiell beim Arbeitgeber verbleiben. Wie gearbeitet wird, sollten Arbeitgeber und Beschäftigte in den einzelnen Betrieben selbst vereinbaren. Entscheidend ist, dass sowohl zwischen Mitarbeiter und Führungskraft als auch in den Teams im gemeinsamen Dialog Vereinbarungen getroffen werden, welche sowohl die betrieblichen Belange berücksichtigen als auch den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter nach Flexibilität gerecht werden. Eine einseitige Festlegung von Arbeitszeit und -ort durch den Arbeitnehmer würde den reibungslosen Geschäfts- und Betriebsverlauf behindern und ist daher aus Bitkom-Sicht abzulehnen.

Statt einem gesetzlichen Rechtsanspruch auf Homeoffice sollten vielmehr Anreize geschaffen werden, um mobiles Arbeiten und Homeoffice zu fördern. Hierfür wären steuerliche Vergünstigungen auf Seiten der Arbeitnehmer, wie auch der Arbeitgeber sinnvoll, sowie eine konjunkturelle Förderung von Unternehmen und Behörden, damit diese die Digitalisierung ihrer Organisation, ihrer Infrastruktur oder ihres Geschäftsmodells vorantreiben.

- Die Digitalisierung ist eine Voraussetzung dafür, dass Unternehmen und Behörden zukunftssichere Leistungen erbringen können. Sie bildet zudem die Grundlage dafür, dass Mitarbeiter in flexiblen Arbeitsformen arbeiten können. Unternehmen und Behörden sollten daher im Rahmen der konjunkturellen Förderung bei entsprechenden Digitalisierungsmaßnahmen finanziell unterstützt werden.
- Beispielsweise sollten Arbeitnehmer für das Corona-Jahr 2020 einen einmaligen Steuerbonus für die Anschaffung von ITK-Infrastruktur erhalten. Dafür sollte ein Abschlag von der Einkommensteuerschuld gewährt werden unabhängig davon, ob ein häusliches Arbeitszimmer vorhanden ist oder nicht, wie viele Menschen davon Gebrauch machen und inwieweit andere Steuervorteile gegenzurechnen wären. Die Höhe des Abschlags sollte den Kosten entsprechen, die Arbeitnehmer im Laufe des Jahres für die IT-Infrastruktur in ihrer Wohnung aufwenden. Um ihn unbürokratisch zu regeln, sollten als Nachweis für die entstandenen Kosten ein simpler Zahlungsnachweis oder die Rechnung ausreichen. Die Tätigkeit im Homeoffice kann der Arbeitgeber formlos bescheinigen.



- Zudem sollte der Trend zum Homeoffice und zu mobilem Arbeiten auch mittel- und langfristig flankiert werden: mit einer Vereinfachung des Werbungskostenabzugs ab 2021. Arbeitnehmer, die mindestens einen Tag pro Woche im Homeoffice bzw. mobil arbeiten, sollten die Ausgaben für die (ITK-)Ausstattung eines häuslichen Arbeitsplatzes und andere Ausgaben für ortsunabhängiges Arbeiten (z.B. Kosten für eine Mitgliedschaft in einem Coworking-Space) bis zu 1.250 Euro pro Jahr pauschal als Werbungskosten geltend machen können.
- Ferner tragen Arbeitnehmer, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, zur Entlastung des Pendelverkehrs bei und schonen so die Umwelt. Für Homeoffice-Tage und mobiles Arbeiten sollten sie daher 50 Prozent der Pendlerpauschale geltend machen können.
- Auch auf Seiten des Arbeitgebers könnten steuerliche Erleichterungen die weitere Verbreitung von Homeoffice und mobilem Arbeiten fördern. Beispielsweise könnten Arbeitgeber einen Startbonus erhalten, wenn sie sich entscheiden, Homeoffice oder mobiles Arbeiten einzuführen. Demnach würde das Unternehmen für jeden Arbeitnehmer, dem Homeoffice ermöglicht wird, einen Zuschuss zum Gehalt pro Mitarbeiter und Monat über sechs Monate erhalten. Hierdurch können Investitionen eines Unternehmens in eine (IKT-)Infrastruktur (Hard- und Software), die ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht, gefördert werden.
- Denkbar wäre außerdem eine Zulage für ortsunabhängiges Arbeiten bei der Lohnsteuer einzuführen, die die Arbeitgeber bei der Lohnsteuer entlastet. Für Arbeitnehmer mit Homeoffice-Regelung und mobilem Arbeiten würden sie eine Zulage zum Gehalt über die Lohnsteuer (weniger Brutto bei gleichem Netto für den Arbeitnehmer) erhalten.
- Überdies sollte es möglich sein, dass Arbeitgeber einen steuerfreien Betrag in Form von Zuschüssen oder Gutscheinen im Wert von 1.500 Euro im Jahr ihren Arbeitnehmern gewähren, wenn die Arbeitnehmer entsprechende Rechnungen für Arbeitsmittel, Mobiliar und IT-Infrastruktur für die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes einreichen.
- Flexible Arbeitsmodelle bergen große Chancen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um diese Chancen nachhaltig in Vorteile zu kehren, gilt es zu verstehen, welche neuen Anforderungen die Arbeit im Homeoffice für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich bringt und wie man Arbeitnehmer bei diesen Anforderungen unterstützen kann. Ein konkretes Beispiel ist Steuerfreiheit für betriebliche Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen, die im Kontext vermehrter Homeoffice Arbeit entstehen können (z.B. die Bereitstellung einer Online-Betreuung).



Seite 5|9

Nebst den oben ausgeführten Anreizen ist die Vorbereitung auf diese alternativen Formen des Arbeitens von immenser Bedeutung. Wird Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten erstmalig in Unternehmen und Organisationen eingeführt, sollten rechtzeitig Kommunikationswege und -regeln festgelegt werden. Um Mitarbeiter auf die neue Arbeitsform besser vorzubereiten und sie zu unterstützen, könnten berufsbegleitende Weiterbildungen hilfreich sein, die insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Homeoffice-Tools, Datenschutz und Selbstmanagement vermitteln. Entsprechende Beratungsleistungen, die die Transformation und Neuorganisation flankieren, sollten ebenfalls staatlich unterstützt werden.

Arbeitszeitrecht flexibilisieren

Unter dem Eindruck der Corona-Krise ist zeit- und ortsflexibles Arbeiten für einen großen Teil der Wirtschaft zum Standard geworden. Für den unternehmensinternen Austausch und für den Kontakt mit Kunden greift man auf digitale Technologien zurück: Präsenztreffen werden durch Videokonferenzen ersetzt, die Zusammenarbeit erfolgt durch Online-Collaboration-Tools und Geschäftsprozesse für das Kundenmanagement werden vollständig digitalisiert. Dies schafft Flexibilität und mehr Arbeitszeitsouveränität, gerade für Arbeitnehmer. Die Arbeit wird hierdurch zudem effizienter und ressourcenschonender.

In der neuen Realität sind starre Arbeitszeiten und rein ortsgebundene Arbeitsplätze nicht mehr zeitgemäß. Es besteht ein akuter Bedarf, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und ebenso die rechtlichen Rahmenbedingungen zu flexibilisieren. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019 (C-55/18). Eine detaillierte Erfassung von Arbeits- und Freizeiten (z. B. privates Internet-Surfen, private Telefonate, Gespräche mit Kollegen) kann nicht im Sinne der Arbeitnehmer sein und ist primär eine Frage der Unternehmenskultur. Insbesondere nachstehende Punkte sollten daher zeitnah angegangen werden:

Die Öffnungsklauseln des Arbeitszeitgesetzes sollten erweitert werden. Die derzeitigen Ausnahmeregelungen in § 7 setzen für Abweichungen überwiegend einen Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages voraus. In Branchen, in denen Tarifverträge nicht üblich sind, könnten im Wege von Betriebs-, Dienst- oder Personalvereinbarungen ebenfalls flexible Regelungen festgesetzt werden.



- Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhepause ist nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Abweichungen hiervon sollten aufgrund von Betriebs- oder Personalvereinbarungen sowie auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich sein. Zudem sollte in § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz eine Homeoffice-Möglichkeit verankert werden, indem die elfstündige Ruhezeit relativiert werden kann, wenn durch mobiles Arbeiten entsprechende Ruhezeitanteile (z.B. mindestens zwei Stunden am Stück) im übrigen Verlauf des Arbeitstages integriert wurden. Ferner sollte klargestellt werden, dass geringfügige Unterbrechungen für die Einhaltung der Ruhezeit unschädlich sind. Hiervon sollte insbesondere das nur wenige Minuten dauernde Lesen oder Schreiben von E-Mails erfasst sein. Die derzeitige Regelung in § 5 ArbZG zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer Zeit, in der Arbeit auf jeden Fall im Betrieb stattfand, mit erheblichem zeitlichen Aufwand (Fahrtzeit etc.) verbunden war und nicht kurzfristig und mit wenig Aufwand über moderne Technologien erfolgen konnte.
- Es wäre schließlich sinnvoll, vom Modell des Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen ohne, dass dies zu einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit führt. Denn flexibles Arbeiten bedeutet auch, dass die Arbeit dann erledigt wird, wenn sie anfällt. Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit stünde auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang.

Virtuelle Betriebsratsarbeit dauerhaft ermöglichen

Das Arbeit-von-morgen-Gesetz (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung) hat mit Blick auf die Corona-Krise rückwirkend zum 1. März 2020 Sonderregelungen für die betriebliche Mitbestimmung geschaffen. Denn viele betriebliche Angelegenheiten sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch in Zeiten der Corona-Krise mitbestimmungspflichtig. So muss beispielsweise der Betriebsrat zu verschiedenen Schutz- und Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz oder zur Beantragung von Kurzarbeit zustimmen.

Durch die Gesetzesänderung ist es gelungen – trotz Quarantäne-Anordnungen, Betriebsschließungen, und dauerhaftem Arbeiten aus dem Homeoffice – die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten sicherzustellen. Die Änderung sieht vor, dass Gremien der betrieblichen Mitbestimmung Sitzungen und Beschlussfassungen bis Ende 2020 auch per Video- und Telefonkonferenz durchführen können. Des Weiteren können Betriebsversammlungen bis Ende des Jahres audiovisuell durchgeführt werden.



Seite 7|9

Bitkom begrüßt, dass das Gesetz die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates in der Corona-Krise herstellt und mit Blick auf die Gültigkeit der Beschlüsse der Gremien bereits rückwirkend Rechtssicherheit schafft. Nachbesserungsbedarf sehen wir allerdings bei folgenden Punkten:

- Angesichts der nachhaltigen Änderungen in der Arbeitswelt, in der zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten und Homeoffice in vielen Betrieben zum Standard werden, muss virtuelle Betriebsratsarbeit dauerhaft, auch nach dem 31.12.2020 möglich bleiben. Deshalb muss das Betriebsverfassungsgesetz dahingehend angepasst werden, dass Betriebsratssitzungen (§ 30) auch per Video- oder Telefonkonferenz stattfinden können und bei der Beschlussfassung (§ 33) auch eine elektronische Stimmabgabe möglich ist. Eine gesicherte Verbindung und Verschlüsselung können die Vertraulichkeit der Sitzungen wahren.
- Überdies muss die Durchführung von Online-Betriebsratswahlen in Unternehmen als Option im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Dies würde sowohl Betriebsräten, als auch Arbeitgebern Vorteile bringen. Denn Online-Wahlen würden die Wahlbeteiligung erhöhen sowie die Kosten und den Aufwand der Durchführung reduzieren. Auch die Anonymität der elektronischen Stimmabgabe und die Wahrung der anderen Wahlgrundsätze (frei, gleich, allgemein, unmittelbar) können technisch sichergestellt werden. Entsprechende digitale Lösungen für Online-Wahlen sind seit mehreren Jahren z.B. in Hochschulen, berufsständischen Kammern und Genossenschaften im Einsatz. Zudem wurde für die Sozialwahl 2023 beschlossen, dass diese erstmals online stattfinden wird.

Weiterbildung zukunftsorientiert denken und Qualifizierungsmaßnahmen in der Kurzarbeit fördern

Weiterbildung ist der Schlüssel für die Zukunft der Arbeit. Beschäftigte sichern sich so die Chance, durch entsprechende Kenntnisse und Fertigkeiten, auch in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt gefragt zu sein. Und die Unternehmen sehen darin ein Instrument, dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Nur durch lebenslanges Lernen und Qualifizierung kann die digitale Transformation gelingen. Digitale Technologien bieten enorme Potenziale für das lebensbegleitende Lernen über alle Altersgruppen hinweg. Sie ermöglichen flexibles, zeit- und ortsunabhängiges Lernen, erleichtern individuelles und vernetztes Lernen, unterstützen Inklusion und verbessern Qualität, Flexibilität sowie Chancengerechtigkeit im gesamten Bildungssystem.



Seite 8|9

Seit Beginn der Corona-Pandemie stehen das deutsche Bildungssystem sowie der Arbeitsmarkt auf dem Kopf. Das Arbeit-von-morgen-Gesetz unternimmt erste Schritte, um die berufliche Weiterbildung in Zeiten von Strukturwandel und Corona-Krise zu fördern. Momentan kann allerdings Weiterbildung in der Kurzarbeit laut § 82 des dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) lediglich unter engen Voraussetzungen gefördert werden. Die Einschränkungen verhindern, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber die freie Zeit nutzen, um sich bereits jetzt auf die digitale Transformation der Arbeitswelt vorzubereiten.

Nach Ansicht des Bitkom sollte die Corona-Krise zum Anlass genommen werden, eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren, die Transparenz und Nutzerorientierung in den Mittelpunkt stellt und die Chancen der Digitalisierung nutzt. Folgende Handlungsvorschläge erachten wir als sinnvoll²:

- Digitale Weiterbildungsangebote für Beschäftigte sollten niedrigschwellig zugänglich sein und für Arbeitsuchende aufrechterhalten werden. Insbesondere Beschäftigte in Kurzarbeit müssen die Möglichkeit haben, sich online weiterzubilden. Neben der Aufhebung der gesetzlichen Einschränkungen im § 82 SGB III, muss das Beantragungsverfahren für Weiterbildung so optimiert werden, dass Arbeitgeber für ihre Beschäftigten auch von sich aus Maßnahmen flexibel beantragen können. Prüfungen der Weiterbildungsmaßnahmen bei Kammern und Herstellern könnten online ermöglicht werden. So kann eine zügige Umsetzung garantiert werden, damit Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich in der Periode der Kurzarbeit abgeschlossen werden. Hier ist eine bundesweite Abstimmung unter den Kammern und Agenturen für Arbeit notwendig. Nur wenn die Voraussetzungen für Weiterbildung bundesweit einheitlich sind, können Online-Weiterbildung-Anbieter ihr Angebot flächendeckend zugänglich machen und an die Bedürfnisse aller Teilnehmenden anpassen. Zudem sollte die Zulassung von E-Learning-Angeboten entbürokratisiert werden.
- Auch mittel- und langfristig sollten zeitgemäße Weiterbildungsangebote entwickelt werden, um die digitale- und KI-Kompetenz der Erwerbstätigen zu stärken. Zusätzlich wären Weiterbildungsangebote zu "Soft-Skills", wie Moderation, Konfliktmanagement, Zeit- und Selbstmanagement hilfreich, um die digitale Kollaboration und das Arbeiten in flexiblen Arbeitsformen zu erleichtern. Hier sollten nicht nur externe Weiterbildungsmaßnahmen, wie es beispielsweise das Qualifizierungschancengesetz vorsieht, gefördert werden. Kompetenzerwerb findet im Prozess und oft "on-the-job" statt. Moderne Weiterbildung setzt u.a. auf "Blended Learning" (eine Kombination von Online- und Präsenzformaten), den Erwerb von Erfahrungswissen, klassischen Lerneinheiten und selbstständigen Lernen über digitale Bildungsangebote. Hier bedarf es flexiblerer För-

² S. auch Positionspapier Schul- und Weiterbildung in der Corona-Krise https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Schul-und-Weiterbildung-in-der-Corona-Krise



derinstrumente, die sich unabhängig von Branche oder Unternehmensgröße auf die tatsächliche Weiterbildungsmöglichkeit für die Erwerbstätigen fokussieren.

- Um digitale Weiterbildungsangebote niedrigschwellig zugänglich zu machen, sollte zudem eine zentrale Plattform geschaffen werden, auf der alle verfügbaren Angebote auffindbar sind und über die gleichzeitig eine Antragstellung für Weiterbildungsleistungen abgewickelt werden kann.
- Gleichzeitig müssen Unternehmen Strategien für einen kontinuierlichen Bildungsprozess etablieren, die Führungskräfte hierfür sensibilisieren und auch entsprechende Mittel bereitstellen.
- Darüber hinaus wird im Schulungsbetrieb gerade die Fort- und Weiterbildung von Lehrpersonal als zwingend notwendig erachtet, um entsprechende Nachwuchsförderung für die Unternehmen zu betreiben.

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 1.900 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.