

Homeoffice benötigt eine moderne Gesetzesgrundlage

Das Arbeiten im Homeoffice hat sich im Zuge der Corona-Pandemie branchenübergreifend etabliert und findet insbesondere bei Berufsleuten in Dienstleistungs- und Wissensberufen grossen Zuspruch. Damit Homeoffice langfristig und über die aktuelle Krisensituation hinaus für die Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmenden tragfähig wird, müssen die gesetzlichen Grundlagen erst noch geschaffen werden.

Ein längst überholtes Arbeitsgesetz

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Während die Digitalisierung mobiles Arbeiten, vor allem in Wissensberufen, möglich gemacht hat, verlangt die Post-Corona-Gesellschaft neue Beschäftigungsformen und -grade. Selbstständigkeit, Crowdfunding und Gig-Ökonomie nehmen zu. Erwerbstätige sind immer weniger an einen fixen Arbeitsplatz gebunden und können gleichwohl im Büro, im Zug, von zuhause aus oder in Coworking-Spaces arbeiten.

Das gegenwärtige Arbeitsgesetz jedoch stammt aus dem Industriezeitalter und ist auf fixe Arbeitszeiten im Betrieb ausgelegt. Gesellschaften verändern sich und mit ihr auch die traditionellen Arbeitsmodelle. Der klassische Nine-to-five-Büro-Job kommt immer seltener vor. Und doch ist das örtlich flexible Arbeiten immer noch nicht gesetzlich geregelt. Im Gegenteil: Eine immer agilere Gesellschaft blickt derzeit auf ein starres Arbeitsgesetz, welches Homeoffice aussen vor lässt. Dies gilt es dringend zu ändern.

Flexible Arbeitsmodelle bringen klare Vorteile

Erwerbstätige aus dem Dienstleistungssektor und den Wissensberufen machen mit 80% die Mehrheit der Arbeitnehmenden aus (Vgl. Wirtschaftsstruktur BfS) und gehören zur derzeit am stärksten wachsenden Berufsgruppe der Schweiz. Homeoffice bietet ihnen eine grosse Flexibilität in der Arbeitsgestaltung und kann die Motivation, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Gesundheit fördern, solange betroffene Arbeitnehmende einen erhöhten Gestaltungsspielraum geniessen und die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen klar definiert sind.

Dies bestätigen aktuelle arbeitsmedizinische Studien: Flexibilität, Gestaltungsfreiraum und klare Regeln gleichen Stressoren, welche aus der Arbeit oder dem Privatleben resultieren, wieder aus. Berufsleute aus Dienstleistungs- und Wissensberufen schätzen das Arbeiten im Homeoffice. Aus einer Umfrage von der Plattform* geben rund 96% fast ausnahmslos an, gut von zuhause aus arbeiten zu können. Bis zu 63% möchten künftig mehr im Homeoffice arbeiten und weitere 45% möchten mehr virtuelle Sitzungen durchführen. Für die Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmenden ist Homeoffice seitdem Realität geworden und regelmässige Homeoffice-Tage sind auch für viele Firmen eine Selbstverständlichkeit geworden. Eine langfristige Lösung ist daher vonnöten,

wenn auch künftig im Homeoffice gearbeitet wird und das Modell nicht mehr nur eine zeitlich begrenzte Alternative in einer Krisensituation ist.

Die Gesetzesgrundlage für Homeoffice muss dringend angepasst werden

Die Plattform, wo auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs Mitglied ist, fordert deswegen eine Modernisierung des geltenden Arbeitsgesetzes und Ergänzungen im Obligationenrecht. Es braucht eine klare Definition der Arbeit – nicht nur innerhalb, sondern auch ausserhalb des Betriebs. Vor allem müssen dabei die Arbeits- und Ruhezeiten geregelt und abgegrenzt werden. Gerade bei Homeoffice ist der Vollzug des Arbeitsrechts schwieriger. Es reicht daher nicht aus, sich auf ein Gesetz aus dem Industriezeitalter zu berufen, welches für ganz andere Bedingungen geschaffen wurde und zu hoffen, dass es eingehalten wird. Homeoffice beruht auf gegenseitigem Vertrauen und auf vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Ein besonderes Augenmerk gilt auch dem Gesundheitsschutz im Homeoffice, denn das betriebliche Gesundheitsmanagement deckt das Arbeiten von zuhause aus nicht ab. Zeitliche Flexibilität und individuelle Präventionsmassnahmen, welche psychosoziale Risiken angemessen berücksichtigen, sollen deshalb die gesetzliche Grundlage für Homeoffice darstellen.

Ausserdem sind Ergänzungen im Obligationenrecht OR vonnöten, um die Eckpunkte einer Homeoffice-Vereinbarung zu definieren. Darunter fallen beispielsweise der Umfang der Arbeit im Homeoffice, die Erreichbarkeit, die allfällige Übernahme der mit der Verrichtung von Homeoffice verbundenen Ausgaben, die Bereitstellung von Hard- oder Software sowie Versicherungen und Datensicherheit. Auch muss auf die Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeit, Gesundheitsschutz und allfällige Arbeitszeiterfassung hingewiesen werden. Nur so können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende künftig auf gemeinsame Grundlagen berufen und verfügen über die notwendige Rechtssicherheit für die Ausübung von Homeoffice.

Anlässlich der eben zu Ende gegangenen Sommersession 2021 des Parlaments hat Daniel Jositsch, Präsident des Kaufmännischen Verbands Schweiz und Mitglied von die Plattform, eine entsprechende Motion im Parlament einreichen.

Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs ist als Mitglied von die Plattform, der politischen Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände, ebenfalls der Meinung, dass Homeoffice über die Corona-Pandemie hinaus bleiben wird. Aus diesem Grund ist eine gesetzliche Regelung dringend notwendig. Aus diesem Grund unterstützen wir die Motion Jositsch und werden laufend zum Thema Homeoffice berichten.

*die Plattform, bei der der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs Mitglied ist, ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Sie setzt sich für starke und selbstbewusste Berufsleute in Dienstleistungs- und Wissensberufen ein. <https://die-plattform.ch/>.