

Rückkehr ins Homeoffice

Montag, 26. Oktober 2020

Von: SGB/ VPOD



Kontakte reduzieren und möglichst im Homeoffice arbeiten - die Empfehlung ist nicht neu, aber angesichts der hochschnellenden Infektionszahlen wird sie wieder dringender. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat Vorteile und Schattenseiten genauer analysiert und einen Musterarbeitsvertrag gemacht für alle, die davon betroffen sind.

Homeoffice ist ein wirksames Instrument zur Bekämpfung der Pandemie und für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Ausserdem geniesst freiwilliges und gut geregeltes Homeoffice oft breite Akzeptanz. Aber Überwachung, Vermischung von Privat- und Berufsleben und andere psychosoziale Risiken sind ebenso eine Realität. Das Recht auf Rückkehr ist eine zentrale Voraussetzung, um den Schattenseiten des Homeoffice vorzubeugen. Eine widerrechtliche Mustervereinbarung des Arbeitgeberverbandes deckt auf, dass auch beim verordneten Homeoffice gegensätzliche Interessen bestehen. Damit die Arbeitnehmenden ihre Rechte wahrnehmen können, hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund eine umfassende Analyse verfasst.

Homeoffice hat sich als Massnahme zur Bekämpfung der Pandemie bewährt, um das Risiko von Infektionen am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg zu verringern. Für viele Arbeitnehmer ist es auch eine willkommene ergänzende Möglichkeit, wenn es auf freiwilliger Basis und qualitativ voll umgesetzt wird.

Damit Homeoffice für die Arbeitnehmenden nicht zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und zur Vernachlässigung der Verantwortung der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern führt, braucht es klare Regeln. Die Risiken von Gesundheitsschäden und Isolation sind eine Realität. Unternehmen können auch versucht sein, Homeoffice als Instrument zur Kostenoptimierung einzusetzen, indem sie physische Arbeitsplätze reduzieren oder verschiedene mit der Tätigkeit verbundene Kosten auf die Angestellten abwälzen.

Unterschiedliche Interessen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband rät seinen Mitgliedern im neuen «Leitfaden für Homeoffice», die Angestellten eine Vereinbarung unterzeichnen zu lassen, die nicht rechtskonform ist. Obligatorische Arbeitgeberpflichten aus dem Arbeitsgesetz wie Ergonomie und psychosozialer Gesundheitsschutz werden ignoriert. Sogar wenn der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz mehr im Betrieb zur Verfügung stellt oder das Homeoffice als Gesundheitsmassnahme verordnet wird, soll der Arbeitgeber nicht für arbeitsnotwendige Geräte oder Material wie Laptops, Drucker, Datenträger oder Papier aufkommen müssen, ganz zu schweigen von den übrigen Pflichten aus dem Arbeitsgesetz. Alle Kosten und damit das Unternehmensrisiko werden somit auf die Arbeitnehmenden überwältzt.

Diese Vereinbarungen sind nicht nur zum Schaden der Arbeitnehmenden, sondern in jeder Hinsicht nutzlos. Weil diese in einem Streitfall vor Gericht nicht vor Forderungen schützen würden. Der SGB hat deshalb selbst einen Homeoffice-Muster-Vertrag erstellt, um die Interessen von Arbeitnehmenden und Firmen in Einklang zu bringen und proaktiv das Homeoffice als gute und humane Form des Arbeitens zu etablieren.

Freiwilligkeit und Recht auf Rückkehr

Die Freiwilligkeit von Homeoffice ist von zentraler Bedeutung, ebenso wie das Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Aufnahme dieser Grundsätze in einen Gesamtarbeitsvertrag ist der beste Weg, sie klar und für alle anwendbar zu machen. Darüber hinaus muss darauf geachtet werden, dass Homeoffice nicht zu unbezahlter Arbeit oder zu Isolationsphänomenen führt, die sich negativ auf die Karriereaussichten auswirken können. Es liegt daher an den Arbeitgebern, dafür zu sorgen, dass die Möglichkeit des formellen und informellen Austauschs erhalten bleibt, sowie die Gleichbehandlung von Homeoffice und physisch anwesenden Mitarbeitern zu gewährleisten.

Das geltende Recht einhalten

Die Gesetzgebung zur Arbeit gilt ortsunabhängig. Insbesondere folgende Pflichten der Arbeitgeber müssen auch im Homeoffice gewährleistet sein:

- Die Ergonomie des Arbeitsplatzes, die so organisiert sein muss, dass die Gesundheit der Mitarbeiter erhalten bleibt
- Klare Definition von Zeitplänen und Erfassung der Arbeitszeit
- Das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Einhaltung von Pausenzeiten und Höchstarbeitszeiten
- Keine Überwachung der Aktivitäten der Mitarbeiter über die rein arbeitsbezogenen Aktivitäten hinaus

Beim verordneten Homeoffice zur Pandemiebekämpfung obliegen den Arbeitgebern zudem in allen Fällen die folgenden Verpflichtungen:

- Bereitstellung der Ausrüstung oder Entschädigung für die Benutzung privater Ausrüstung
- Rückerstattung von Kosten, die direkt mit der Aktivität zusammenhängen und Beteiligung an den Kosten für Energie, Telekommunikation usw.

Vertiefte Analyse

Damit die Arbeitnehmenden ihre Rechte einfordern können, publiziert der Schweizerische Gewerkschaftsbund nun eine umfassende Analyse sowie einen Mustervertrag zur Regelung des Homeoffice.

[SGB-Musterarbeitsvertrag Homeoffice](#)

[SGB-Dossier zum Thema Homeoffice](#)