



Home Sweet Home Office.

Ein Diskussionspapier vom glp lab.
Aus dem Jahr 2021.

Einleitung

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Home Office-Pflicht mussten Unternehmen innerhalb kürzester Zeit ihre Arbeitsstrukturen anpassen, so dass Arbeitnehmende ihren Arbeitsalltag von zu Hause aus bewältigen konnten. Dabei wurde deutlich, dass sich ihre Tätigkeiten weit mehr als bis anhin angenommen von zu Hause aus effizient und effektiv erbringen lassen.

Flexible Arbeitsmodelle bieten grosse Chancen für Arbeitnehmende und ihre Arbeitgebenden, unter anderem in Bezug auf die Work-Life-Balance, Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, Reduktion von Pendlerströmen, attraktive Arbeitsbedingungen, Kosteneinsparungen und dezentrale Siedlungskonzepte. Damit Home Office sich nach der Pandemie als zukunftssträchtiges, für alle Beteiligten nachhaltiges Arbeitsmodell etablieren lässt, braucht es von Seiten Politik Anpassungen der Rahmenbedingungen.

Für dieses Diskussionspapier hat eine glp lab Arbeitsgruppe verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit Home Office aufgearbeitet. Dabei haben sich zu drei Themen konkrete und mittelfristig umsetzbare Handlungsoptionen herauskristallisiert. Dazu gehören politische Anreize zur Ermöglichung von Home Office, die Förderung der geistigen Gesundheit, insbesondere wenn Arbeits- und Freizeit immer mehr zusammenfliessen, sowie Schulungen im Zusammenhang mit Cyber Risiken. Weitere Themen, nämlich die Möglichkeiten von Home Office für Grenzgänger:innen, wie auch Fragen rund um eine grundsätzliche Flexibilisierung von Arbeitszeiten, werden in einem Ausblick erläutert und benötigen aufgrund der Komplexität und Kontroversität eine tiefere Betrachtung.

Dieses Diskussionspapier wurde im Rahmen des Projekts "Home Sweet Home Office" erarbeitet. Das Grassroots Projekt wurde im 2020 während eines Brown Bag Lunches mit Expert:innen lanciert, bevor die ehrenamtliche Projektgruppe in einer Ideenküche Lösungsansätze gesucht hat. Die so gesammelten Lösungsansätze wurden in diesem Diskussionspapier verdichtet und sollen einen Beitrag zum politischen Diskurs zum Home Office dienen.

Handlungsempfehlungen

Politischer Anreiz für mehr Home Office

Home Office ist schon länger ein Trend. Zwischen 2001 und 2019 stieg der Anteil der Menschen, die mindestens gelegentlich im Home Office arbeiten, von 6.6 auf 24.6 Prozent, wobei der Anteil besonders in den Bereichen Informatik oder dem Kredit- und Versicherungswesen stieg. Während der Corona-Pandemie hat sich dieser Anteil nochmals auf 50 Prozent verdoppelt.¹ Dabei konnten viele Firmen frühere Vorbehalte abbauen und Erfahrungen im Umgang mit Home Office sammeln. Die guten Neuigkeiten dabei: die Produktivität hat kurzfristig nicht gelitten. Die Verdoppelung kam aber auch aufgrund einer Home Office-Pflicht zustande, welche mittlerweile wieder aufgehoben wurde. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Menschen, die gelegentlich im Home Office arbeiten, wieder sinken und sich bei rund 30 Prozent einpendeln wird.

Politisch gibt es einige Gründe, Home Office zu fördern. So sind etwa die Verkehrsinfrastrukturen, vor allem zu Spitzenzeiten, überlastet und durch mehr geteilte Arbeitsplätze würde auch der Druck auf Immobilien in den Zentren genommen, während die Agglomeration und ländliche Gemeinden an Attraktivität gewinnen würden. Entsprechend sollte die Politik Anreize verschieben:

Lösungsansatz 1: Home Office Abzug

Seit dem Steuerjahr 2016 ist der Pendlerabzug bei der Direkten Bundessteuer auf maximal 3'000 Franken beschränkt. Die Kantone können selbst entscheiden, ob sie die zum Abzug zugelassenen Fahrtkosten ebenfalls beschränken wollen oder nicht.

¹ Die Corona-Krise beschleunigt die Verbreitung von Home-Office (Deloitte Studie): <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/human-capital/articles/how-covid-19-contributes-to-a-long-term-boost-in-remote-working.html>.

Der Pendlerabzug als solches ist ein Fehlanreiz, der weite Strecken belohnt. Dieser sollte durch einen Home Office-Abzug ergänzt werden, der belohnt, wer regelmässig von zu Hause arbeitet, und somit auch die Infrastruktur entlastet. Entsprechend haben Steuerzahlende die Möglichkeit, anstelle der Fahrkosten an Home Office-Tagen einen Home Office-Abzug im Umfang von 3'000 Franken von den Steuern abzuziehen.

Lösungsansatz 2: Begründungspflicht bei Home Office im Arbeitsgesetz

Das Arbeitsrecht soll dahingehend ergänzt werden, dass Mitarbeitende, sofern betrieblich möglich, ein hybrides Arbeitsmodell beantragen können. Wenn der oder die Arbeitnehmende dies verlangt, muss der Arbeitgeber begründen, weshalb dem oder der Mitarbeitenden kein hybrides Arbeitsmodell gewährt werden kann.

Psychische Gesundheit mitberücksichtigen

Selbstorganisation und Boundary Setting sind erlernbare Fähigkeiten und Faktoren, welche wesentlich die mentale Gesundheit² beeinflussen. Mentale Gesundheit wird definiert als "ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann."³ Im Home Office werden die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend fließend, weshalb Fähigkeiten wie Selbstorganisation oder ein klares sich Abgrenzen zwischen Arbeit und Privatem (Stichwort: Boundary Setting) an Wichtigkeit gewinnen wird, um die psychische Gesundheit zu erhalten oder zu fördern. Die Faktenlage zeigt, dass noch zu wenig Empfehlungen oder Regelungen dazu vorhanden sind. Daher stellt sich die Frage, welche Rahmenbedingungen es

² Mentale und physische Gesundheit werden in dem Abschnitt synonym verwendet.

³ WHO, Psychische Gesundheit, Faktenblatt, 2019.

https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/404853/MNH_FactSheet_DE.pdf.

für das Home Office braucht, um die negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit zu minimieren. Ein Schlüssel dazu ist die Bildung und Förderung der Kenntnisse zu mentaler Gesundheit. Im Speziellen durch Sensibilisierung und Bewusstseinsförderung zum besseren Verständnis der mentalen Gesundheit. Denn nur psychisch und körperlich gesunde Menschen, können im Home Office oder am Arbeitsplatz Freude haben und produktiv arbeiten.

Lösungsansatz 3: Verankerung physische Gesundheit im Arbeitsgesetz

Der Gesetzgeber passt den Gesetzestext, Art 328 OR, "Fürsorgepflicht des Arbeitgebers" bzw. "Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers" an. Er erweitert den Gesundheitsbegriff um den Aspekt "psychische Gesundheit" und formuliert Forderungen zu präventiven Massnahmen zum Erhalt der psychischen Gesundheit (hier unterstrichen):

Art. 328 OR, Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

1. im Allgemeinen

1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen physische und psychischer Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

2 Er hat zum Schutz von Leben, physischer und psychischer Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die präventiven Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf

das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

Lösungsansatz 4: Lancierung eines Schwerpunktprogramms “Mentale Gesundheit”

Der Bund unterstützt Arbeitgeberverbände und Unternehmen, wenn diese entsprechende Angebote zur Sensibilisierung, Ausbildung und Beratung der eigenen Mitglieder bzw. Arbeitnehmenden bereitstellen mittels zweckgebundener Mittel.

Der Bund stellt Methoden und Instrumente⁴ zur Verfügung, damit Unternehmen die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden (unter Berücksichtigung des Persönlichkeitsschutzes) regelmässig überprüfen können. Der Bund macht das Monitoring für Grossfirmen verpflichtend, jedoch ohne, dass Resultate transparent gemacht werden müssen.

Cybersecurity verbessern

In den vergangenen Jahren hat die Schweiz grosse Fortschritte bezüglich Cybersicherheit gemacht. Seit 2019 gibt es das NCSC (National Cyber Security Centre), das Kompetenzzentrum des Bundes für Cybersicherheit, verantwortlich für die koordinierte Umsetzung der Nationalen Strategie zum Schutz der Schweiz vor Cyberrisiken (NCS) 2018-2022.

Das föderale System der Schweiz erschwert jedoch eine Umsetzung auf kantonaler Ebene und damit die Implementierung der Strategie. Cyberrisiken sind eigentlich nicht einmal ein nationales Problem, sondern immer im internationalen Kontext zu betrachten. Daher ist es sinnvoll, sich im Bereich Cybersecurity vom “Kantönligeist” zu verabschieden und auf eine zentrale Lösung zu setzen. Cybersecurity betrifft uns alle. Jedes Unternehmen, jede Person, welche im Homeoffice arbeitet, ist angreifbar und muss sicherstellen, dass er oder sie genügend geschützt ist.

⁴ U.a Tool zur Erhebung eines Erreichbarkeits-Index während Wochenende und Ferien, Überwachung der Entwicklung der Krankheitstage, Fragebogen inklusive Auswertung zur Erhebung der Gesundheitssituation von Mitarbeitenden.

Lösungsansatz 4: Ausbau der Cybersecurity-Kapazitäten

Der Bund treibt die weitere Einführung und Umsetzung verbindlicher Cybersecurity Standards und Regulierungen für Unternehmen voran, etwa mit der obligatorischen Schulung von Mitarbeitenden, die Verpflichtung von Firmen zur Einhaltung technischer Minimalstandards und Erstellung von Krisenmanagement-Plänen inklusive einfache Meldepflicht für sämtliche Cyberattacken auf Unternehmen.

Home Office für Grenzgänger:innen erleichtern

Für die Schweiz ist ein gutes Verhältnis zu den umliegenden Ländern von zentraler Bedeutung. Gerade in der Zeit der Digitalisierung werden sich Trends verstärken, die sich während der pandemie-bedingten Home Office-Zeit etabliert haben. Der Schweizer Arbeitsmarkt reicht über die Schweizer Grenzen hinaus, was sich etwa dadurch zeigt, dass über 300'000 Grenzgänger:innen in der Schweiz arbeiten.

Home-Office spezifisch für Grenzgänger:innen existierte bereits vor der Pandemie und wurde entsprechend geregelt, wie etwa im "Grenzgängerabkommen zwischen Italien und der Schweiz " als "Arbeitnehmende", die weniger als 20 km von der Grenze entfernt wohnen und im Prinzip täglich nach Hause zurückkehren". Mit anderen Nachbarstaaten gibt es vergleichbare, wenn auch unterschiedliche Abkommen.

Im Falle von Home Office passieren Arbeitnehmende keine Grenze, sind jedoch von einem in der Schweiz ansässigen Unternehmen angestellt und verrichten die Arbeit von Zuhause oder einem Co-Workingspace, welcher ausserhalb der Schweiz liegt. Vertraglich ist dieses Arbeitsverhältnis definiert nach Schweizer Arbeitsrecht, beispielsweise in Bezug auf Lohn, Steuern und Sozialabgaben.

Während der Pandemie, in welcher viele Grenzgänger:innen wegen der Home Office-Pflicht zu 100% von zu Hause arbeiten, findet eine Ausnahmeregelung von der üblich geltenden Regelung statt. Konkret bedeutet dies, dass eine grenzgehende Person in der Pandemiezeit zu 100% im Home Office arbeiten kann,

ohne unter das Sozialversicherungsgesetz seines Heimatstaates zu fallen. Diese Sonderregelungen mit unseren Nachbarstaaten laufen noch bis Ende Juni 2022, aber die Problematik wird losgelöst von Corona an Bedeutung gewinnen.

Auf europäischer Ebene werden aktuell Gespräche geführt, um entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, wobei das ungelöste Verhältnis der Schweiz in der EU erneut Probleme verursachen wird.

Lösungsansatz 5: Mehr Home Office Möglichkeiten für Grenzgänger:innen

Kurzfristiger Einsatz der Schweiz mit den Nachbarstaaten für eine Verlängerung der flexiblen Anwendung der Unterstellung Regeln und Sicherstellung, dass neue europäische Rahmenbedingungen auch für die Schweiz gelten.

Anpassung des Arbeitsrechts an die neue Realität

Die Rahmenbedingungen, wie wir unsere Arbeit verrichten können, haben sich für einen grossen Teil der Schweizer Bevölkerung massiv verändert. Mit Corona sind Unternehmen in der neuen Realität angekommen, dass Arbeitstätigkeit und Arbeitsort entkoppelt werden können, was für Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende eine grosse Flexibilität ermöglicht. Diese neuen Realitäten werden im Arbeitsrecht aber noch nicht abgebildet, was zu Unsicherheit führt.

Das bestehende Arbeitsrecht muss gänzlich auf die neue Situation hin geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Es braucht eine neue Auslegeordnung, um zu klären, wie das Arbeitsrecht kompatibel mit der neuen digitalen Welt wird. Themen gibt es genügend:

Flexibilisierte Arbeitsmodelle können verschiedene psychologische Effekte haben, die es zu nutzen oder zu berücksichtigen gilt. Dafür braucht es aber angepasste

Rahmenbedingungen. Dabei stellt sich auch die Frage, wie dieser Trend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändert.

Lösungsansatz 6: Update des Arbeitsrechts

Der Bundesrat soll in einem Bericht darlegen, welche Chancen und Herausforderungen die neue Arbeitswelt bringt und wie dies im Arbeitsrecht abgebildet werden muss.

Ausblick

Die Schweiz befindet sich in einer tiefgreifenden Transformation, die die Bereiche Arbeitsrecht, Steuern sowie Zusammenarbeit mit der EU legislativ vor eine ausgesprochen anspruchsvolle, aber auch chancenreiche Herausforderung stellt. Die Pandemie und die Home Office-Pflicht haben die bestehende Dynamik verstärkt. Gesellschaftlich wäre es wünschenswert, wenn die zusätzliche Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes auch nach der Pandemie erhalten bliebe. Dieses Diskussionspapier gibt einige Empfehlungen ab, um diesen Prozess zu erleichtern. Viele Themen bleiben aber offen:

Wie können wir die IT-Kompetenzen der Bevölkerung auf aktuellem Stand halten, damit für die grosse Mehrheit der Bevölkerung dieser Wandel eine Chance wird? Was bedeutet dies für die Volksschule? Haben wir aktuell auch eine Chance, grundsätzlich über Arbeitsmodelle und Präsenzarbeit nachzudenken? Die neu gewonnenen Erfahrungen einer breiten Schicht mit Home Office werfen auch Fragen bezüglich Kinderbetreuung, Chancengleichheit und Job Sharing auf. Zunehmende Flexibilität verlangt aber auch ein besseres Boundary Setting, damit die Balance zwischen eigenständiger Gestaltung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden und Verfügbarkeit für die Arbeitgebenden nicht verloren geht.

Wie sieht es mit der staatlichen Infrastruktur aus? Wir sehen nun, dass ein ständiger Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, um Verkehrsspitzen zu brechen, vielleicht gar nicht mehr notwendig ist. Dies vor allem dann, wenn sich neben Home Office auch private Co-Working Initiativen vor Ort etablieren. Wollen wir aber, dass sich neue Arbeitsformen auch in abgelegenen Ortschaften entwickeln, ist die Verfügbarkeit von Glasfaseranschlüssen und 5G-Zugang zwingend.

Und abschliessend ist die Schweiz auch in dieser Frage keine Insel, kommen doch steuerliche Fragen bei Grenzünger:innen in den Brennpunkt. Wäre eine Vereinfachung des Sozialversicherungsrecht zwischen den Staaten (Schweiz, Deutschland, Frankreich, Italien) möglich? Dies würde aber bedeuten, dass eine Anpassung im Sozialversicherungsrecht erforderlich wäre, wovon wieder das Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU betroffen wäre.

Impressum

Titelbild

Bild von Freepik

Zitieren

g|p lab – das offene Politlabor 2021: Home Sweet Home Office, Diskussionspapier

Danksagung

Wir danken allen Teilnehmenden des Labs herzlich für Ihre Inputs und die Mitarbeit.

Das Lab der Grünliberalen.

Das glp lab ist eine Grassroots-Initiative, welche die Schweizer Milizpolitik neu interpretiert und fit macht für das 21. Jahrhundert. Die Mobilität hat besonders bei jungen Personen zugenommen, was die Teilnahme an der Lokalpolitik - dem gängigen Einstieg in die Politik - erschwert. Immer mehr Personen möchten sich zudem gerne thematisch und projektbezogen engagieren.

Das Politlabor bietet hier Raum für die Erarbeitung von neuen Impulsen und konkreten Politprodukten. Wir sind offen für alle, die neue Wege gehen und die Politik mitgestalten wollen. Dabei leben wir eine liberale, progressive und optimistische Grundhaltung.

Dein Kontakt:

Julia Baumann (Leitung Lab)
julia.baumann@glplab.ch

 <https://www.glplab.ch/>

 <https://ch.linkedin.com/company/glp-lab>

 <https://www.instagram.com/glplab/>

 <https://twitter.com/glplab>

 <https://www.facebook.com/glplab>