

PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

HOMEOFFICE UND DIE LEHREN AUS DEM LOCKDOWN





VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IN DER SCHWEIZ

Nach Angaben des BFS hat die Geburt eines Kindes kaum Auswirkungen auf die Arbeitszeit der Väter, während die Mütter ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren. *

Im Jahr 2018 reduzierten in Haushalten mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren:

- 64 % der Mütter gegenüber 31 % der Väter ihre Arbeitszeiten.
- 31 % der Mütter und 24 % der Väter änderten ihre Arbeitszeiten, behielten aber ihren Anteil an der Arbeit bei.
- 32 % der Mütter im Vergleich zu 18 % der Väter haben den Arbeitsplatz gewechselt, um Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können.

- Die Mütter übernehmen den Grossteil der häuslichen Aufgaben. Diese Aufgaben nehmen mit der Zahl der Kinder zu und sind, je nach Region, unterschiedlich. In der Deutschschweiz und in ländlichen Gebieten verbringen Frauen mehr Zeit mit diesen Aufgaben.
- Die häuslichen Aufgaben sind zwischen Männern und Frauen geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Die Männer konzentrieren sich auf Verwaltungsaufgaben und kleine Reparaturen, während die Frauen in der Regel putzen, kochen, bei den Hausaufgaben helfen und sich um kranke Kinder kümmern.
- Das Bildungsniveau beeinflusst den Beschäftigungsgrad. Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss kehren nach dem Mutterschaftsurlaub schneller an ihren Arbeitsplatz zurück und Männer mit tertiärem Bildungsabschluss reduzieren nach der Geburt eines Kindes eher ihren Beschäftigungsgrad.



In der Schweiz ist das Modell der Vollzeitarbeit für Väter und der Teilzeitarbeit für Mütter dominant.



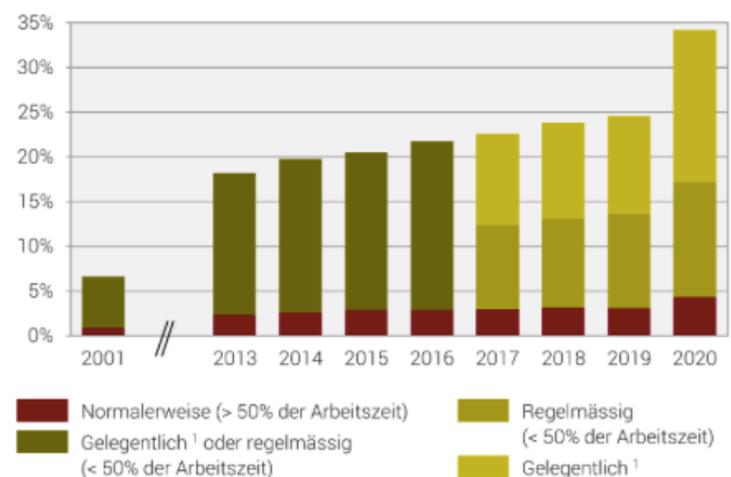
VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE WÄHREND DER PANDEMIE

Während des Lockdowns im 2020 waren Schulen und Kinderkrippen sowie viele Geschäfte geschlossen. Die meisten Eltern waren gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten, während sie sich ganztägig um ihre Kinder und teils um deren Schulbildung kümmern mussten.

➔ Somit hat fast jeder zweite Erwerbstätige während des Lockdowns Telenarbeit praktiziert, und laut BFS ist ein deutlicher Anstieg des Prozentsatzes derjenigen Personen zu verzeichnen, die Telenarbeit zu Hause verrichten (24,6 % im Jahr 2019 gegenüber 34,1 % im Jahr 2020, d. h. 1,5 Millionen Personen).

Teleheimarbeit, Entwicklung

In % der Erwerbstätige (Jahresdurchschnittswerte)



¹ Gelegentlich: mindestens einmal in den letzten 4 Wochen vor dem Interview

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2021

© BFS

➔ Ein Jahr danach gehen die Meinungen über Homeoffice auseinander, aber es scheint, dass die Mehrheit der Arbeitnehmenden daran interessiert ist, zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten, wie eine SRF-Umfrage zeigt: 87 % der 10'103 befragten Personensprechen sich dafür aus.



WAS SIND DIE VORTEILE VON HOMEOFFICE?

Homeoffice hat mehrere Vorteile:

- Grössere Autonomie der Mitarbeitenden
- Flexibilität der Arbeitszeit, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht und Zeit für andere Aktivitäten lässt
- Zeitersparnis: keine Reisen erforderlich
- Reduktion von Stress
- Verbesserte Gesundheit der Mitarbeitenden
- Gesteigerte Motivation
- Geringere Fehlzeiten in Unternehmen



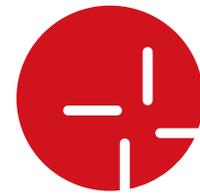
Homeoffice kann also zu einer Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden beitragen.



Homeoffice kann auch die Gleichstellung der Geschlechter fördern, indem es eine Neuverteilung der familiären Rollen ermöglicht.

UND DIE NACHTEILE?

- Zu viel Homeoffice kann zu Isolation und einem Verlust der Verbindung zum Unternehmen führen.
- Personen, die in Heimbüros arbeiten, könnten in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt werden, da ihre Arbeit nicht direkt sichtbar ist. Ungleicher Zugang zum Homeoffice kann zu Spannungen innerhalb des Unternehmens führen.
- Manche Menschen wollen nicht im Homeoffice arbeiten. Falls sich Homeoffice durchsetzt, könnten einige Unternehmen sich dafür entscheiden, ihre Büros zu schliessen.

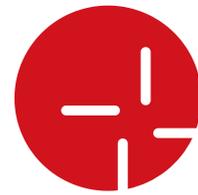


➔ Stereotypen halten sich hartnäckig. Manche behaupten, Homeoffice sei vor allem etwas für Frauen, während es für Männer besser sei, in ihrem Unternehmen physisch präsent zu sein.

WAS STEHT IM GESETZT?

➔ Homeoffice wird im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt. Es gelten daher die Bestimmungen des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes:

- Auch wenn die Arbeit in der Privatwohnung verrichtet wird, sind die Arbeitgebenden verpflichtet, den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu gewährleisten. (LTr. Art. 6, Abs. 1, 2, 3 und OLT3 Art. 2, Abs. 1). Die Arbeitnehmenden müssen auf die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Gefahren aufmerksam gemacht werden und die Arbeitgebenden bei ihren Bemühungen, in Bezug auf den Gesundheitsschutz, unterstützen.
 - Im Homeoffice sind Fragen der Ergonomie und der Bildschirmarbeit von grundlegender Bedeutung.
- Die Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten bleiben unabhängig vom Arbeitsort gleich:
 - Die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Büroangestellte beträgt 45 Stunden.
 - Die Arbeit in der Nacht, an Sonn- und Feiertagen ist verboten.
 - Die Ruhezeit zwischen zwei freien Tagen beträgt mindestens 11 Stunden.
- Zur Überwachung der Aktivitäten von Mitarbeitenden im Homeoffice wurden Instrumente entwickelt. Diese Instrumente können kontraproduktiven Stress verursachen und sind illegal. Gemäss Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes ist es "verboten, Überwachungs- oder Kontrollsysteme zu verwenden, die dazu bestimmt sind, das Verhalten der Arbeitnehmenden an ihren Arbeitsplätzen zu überwachen".



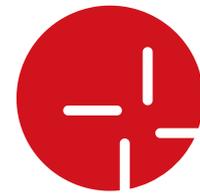
Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der SECO-Broschüre "Arbeiten zu Hause - Homeoffice".

VIELE PUNKTE, DIE GEKLÄRT WERDEN MÜSSEN:

- Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmenden die erforderliche Ausrüstung zur Verfügung zu stellen und die für die berufliche Tätigkeit erforderlichen Kosten zu tragen. Es muss daher geklärt werden, wie die Kosten für das häusliche Arbeitszimmer (Strom, Internet, Büromaterial und andere Geschäftsausgaben) gedeckt werden sollen.
- Wie sollten die Arbeitszeiten und Pausen festgelegt werden, um die einschlägigen Vereinbarungen einzuhalten?
- Wie sollten arbeitsmedizinische Fragen (einschliesslich psychische Gesundheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung) an das Homeoffice angepasst werden?
- Wie sieht es mit Steuer- und Sozialversicherungsfragen aus?
- Wie können die IT-Sicherheit und die Vertraulichkeit gewährleistet werden?



Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat einen Leitfaden für Homeoffice ausgearbeitet, um diese Probleme zu lösen.



SCHLUSSFOLGERUNG

- ➔ Homeoffice sollte keine Verpflichtung sein. Die Einführung von Homeoffice muss daher freiwillig erfolgen und durch Schulungen, Gesetze und Vereinbarungen unterstützt werden. Darüber hinaus sollte den Mitarbeitenden eine geeignete Ausrüstung zur Verfügung gestellt werden.
- ➔ Homeoffice könnte vielen Arbeitnehmenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Ein Ausbau von Homeoffice ist daher wünschenswert, solange die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht beeinträchtigt, deren Rechte nicht gefährdet und sie gegenüber anderen Arbeitnehmenden nicht benachteiligt werden.
- ➔ Arbeitnehmende und Arbeitgebende müssen gemeinsam über die Optionen zu Homeoffice sprechen. Es muss für beide Parteien jederzeit möglich sein, diese neu zu definieren. Auch die familiäre Situation der Arbeitnehmenden sollte dabei berücksichtigt werden.
- ➔ Mitarbeitende, die im Homeoffice arbeiten, sollten während ihrer Arbeitszeit keine anderen Aufgaben übernehmen.
- ➔ Zu viel Homeoffice kann zu Isolation und einem Verlust der Verbindung zum Unternehmen führen. Es muss also ein Gleichgewicht zwischen Homeoffice und Präsenz im Unternehmen gefunden werden.



LITERATURVERZEICHNIS

- Bonanomi K. (2021). Homeoffice-Zeit konnte die Arbeitswelt verändern. [Online] veröffentlicht am 27.05.2021, besucht am 20.09.2021.
- Bundesamt für Statistik (2021). Familien in der Schweiz: Statistischer Bericht 2021. [Online] veröffentlicht am 11.05.2021, besucht am 13.09.2021.
- Bundesamt für Statistik (2021). Teleheimarbeit. [Online] veröffentlicht am 19.04.2021, besucht am 20.09.2021.
- Cette G. (2020). Télétravail et croissance économique: une opportunité à saisir, *Futuribles*, 437, 77-82.
- RTS (2021). Télétravail: la tentation de la surveillance. [Online] veröffentlicht am 01.10.2020, besucht am 15.09.2021.
- Scherer B. (2021). Jetzt drohen Homeoffice-Angestellten Lohn-kürzungen. [Online] veröffentlicht am 13.08.2021, besucht am 10.09.2021.
- Schweizerische Arbeitgeberverband (2021). Leitfaden für Homeoffice: Rahmen für eine Arbeitsform auf dem Vormarsch. [Online] veröffentlicht am 15.10.2020, besucht am 10.09.2021.
- SECO (2019). Arbeiten zu Hause - Homeoffice. [Online] veröffentlicht am 18.03.2019, besucht am 25.09.2021.