



Gute und sichere Arbeit im Homeoffice während der Corona-Krise

Positionspapier, 23. April 2020

In vielen Betrieben gab es schon vor der Corona-Krise Regelungen zum Homeoffice in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder per Tarifvertrag. In Betrieben, in denen bislang kein Homeoffice möglich war, haben sich jetzt Beschäftigte und Arbeitgeber kurzfristig über entsprechende Regelungen verständigt. Doch auch in einer Krise sind feste Rahmenbedingungen und Schutzrechte notwendig, damit Homeoffice Beschäftigte nicht gefährdet oder sich zu deren Nachteil auswirkt.

Positionspapier als PDF herunterladen

Arbeitskreis I

**Arbeit, Soziales und Gesundheit
Fraktionsbeschluss vom 21. April 2020**

verantwortlich Jessica Tatti, AG Arbeit

Die Pandemie zwingt viele Beschäftigte ins Homeoffice. Und das bringt neue Herausforderungen mit sich: Beschäftigte fühlen sich isoliert, ihnen fehlt

der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und den Vorgesetzten. So manchem fehlt es an geeignetem Arbeitsplatz und an ergonomischen Arbeitsmitteln oder an technischen Hilfsmitteln, um die Arbeit komplett Zuhause ausführen zu können. Die Corona-Krise darf nicht dazu führen, dass psychischen Belastungen der Arbeit von zu Hause unkritisch akzeptiert werden. Beschäftigte haben im Homeoffice mehr Stress, arbeiten im Schnitt mehrere Stunden pro Woche länger und sammeln auch mehr Überstunden an als ihre Kolleginnen und Kollegen, die ausschließlich im Betrieb arbeiten. Überstunden im Homeoffice werden häufig nicht erfasst und bleiben somit unbezahlt. Arbeitsbeginn, Pausen und Feierabend müssen auch im Homeoffice dokumentiert werden. Beschäftigte brauchen ein Recht auf einen planbaren Feierabend; es darf nicht erwartet werden, dass sie permanent erreichbar sind. Die Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitszeit und Arbeitsmenge und der sozialen Bedingungen sind so zu gestalten, dass psychische und physische Belastungen vermieden werden. Diese Maßnahmen müssen auf lange Sicht gesetzlich in einer „Anti-Stress-Verordnung“ festgeschrieben werden.

Die saubere Trennung von Beruf und Privatleben ist daher eine der größten Herausforderungen für Beschäftigte im Homeoffice. Das gilt für alle, insbesondere aber für Beschäftigte mit Kindern. Daher muss die Lohnfortzahlung für Eltern, die wegen behördlich angeordneter Kita- und Schulschließung nicht arbeiten können und zur Betreuung der Kinder zuhause bleiben müssen, garantiert werden.

Arbeiten im Homeoffice verursacht auch Kosten. Bisher können diese steuerlich nur abgesetzt werden, wenn ein separates Arbeitszimmer vorhanden ist. Beschäftigte, die während der Pandemie im Homeoffice sitzen, bspw. in einer Arbeitsecke oder am Küchentisch, sollten diese für den Zeitraum der

Pandemie analog zum Infektionsschutzgesetz ebenfalls steuerlich absetzen können.

Noch immer sind Beschäftigte im Homeoffice nicht komplett über den Arbeitgeber unfallversichert und durch die Pandemie verschärft sich dieses Problem.

Die Gewährleistung des vollen Arbeitsunfallversicherungsschutzes bei Arbeit im Homeoffice in COVID19-Zeiten ist daher sofort umzusetzen, da die Zahl der Home Office Beschäftigten stark angestiegen ist. Daher ist es zum Schutz vor Nachteilen notwendig, das Arbeiten zu Hause in Bezug auf Unfallgeschehen und Schäden i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB VII dem Arbeiten in der Betriebsstätte gleichzustellen. Die bisherige BSG-Rechtsprechung gewährleistet das nicht.

In Zeiten der globalen Corona-Pandemie ist es ein Privileg, im Homeoffice arbeiten zu können. Daher sind wir solidarisch mit den vielen Beschäftigten v.a. im Transportbereich, Einzelhandel und in medizinischen Berufen, aber auch in Industrie und Handwerk. Sie gehen ihrer Arbeit vor Ort weiter nach, zum Teil über die Belastungsgrenze hinaus. Für sie ist ein lückenloser Arbeitsschutz jetzt wichtiger denn je. Ihr Wert für die Gesellschaft muss sich auch langfristig in besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen widerspiegeln.

Forderungen der Fraktion DIE LINKE im Bundestag:

- Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Beschäftigten in Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz unterwiesen werden. Den Beschäftigten müssen ergonomische und sichere Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden und Maßnahmen zur Vermeidung beziehungsweise größtmöglicher Reduzierung psychischer und physischer Belastungen zu vermitteln.

- Die Arbeitsorganisation von Homeoffice einschließlich der Arbeitszeit und Arbeitspensum und der sozialen Bedingungen sind so zu gestalten, dass psychische und physische Belastungen vermieden werden. Beschäftigte brauchen ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit am Feierabend. Geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Belastungen müssen langfristig in einer gesetzlichen „Anti-Stress-Verordnung“ festgeschrieben werden.
- Bisher können die Arbeitskosten im Homeoffice, die der Arbeitgeber nicht übernimmt, steuerlich nur abgesetzt werden, wenn ein separates Arbeitszimmer vorhanden ist. Beschäftigte, die während der Pandemie im Homeoffice sitzen, bspw. in einer Arbeitsecke oder am Küchentisch, sollten diese für den Zeitraum der Pandemie analog zum Infektionsschutzgesetz ebenfalls steuerlich absetzen können.
- Beschäftigte im Homeoffice müssen im gleichen Maße unfallversichert sein, wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Daher ist das Arbeiten zu Hause in Bezug auf Unfallgeschehen und Schäden i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB VII dem Arbeiten in der Betriebsstätte analog zum Infektionsschutzgesetz gleichzustellen.
- Die Lohnfortzahlung für Eltern, die wegen behördlich angeordneter Kita- und Schulschließung nicht arbeiten können und zur Betreuung der Kinder zu Hause bleiben müssen, muss analog zum Infektionsschutzgesetz garantiert werden.

