

## VADMECUM HOMEOFFICE

---

Bern, 23.03.2020/BETA-VERSION

Luca Cirigliano

### Homeoffice in Zeiten des Coronavirus – ein Vademecum

#### Einleitung

In Zeiten der Corona-Pandemie sind besondere Massnahmen, Kreativität und Flexibilität gefragt. Auch in der Arbeitsorganisation. Hier wird Homeoffice immer wichtiger. Dieses Papier will ein Vademecum sein und die rechtliche Situation in den verschiedenen Konstellationen darlegen, in denen Homeoffice angezeigt oder obligatorisch geworden ist. Dazu gehören auch einige arbeitsorganisatorische Empfehlungen, z.B. gegen drohende Vereinsamung.

Am Schluss des Dokuments findet sich eine Zusammenfassung mit den wichtigsten Empfehlungen für das Homeoffice in Zeiten von Corona.

#### Homeoffice als Präventionsmassnahme

Der Bundesrat und das BAG empfehlen in Zeiten der Pandemie dringend, wo immer technisch und arbeitsorganisatorisch möglich, Homeoffice einzuführen. Dies aus zwei Gründen des Social Distancings:

- So können das Pendeln und die Verwendung des ÖV vermieden werden. Insbesondere der Gebrauch des ÖV ist ein grosses Risiko für eine Ansteckung mit dem Coronavirus und eine entsprechende Weiterverbreitung der Epidemie.
- Sind weniger Personen am Arbeitsplatz, werden persönliche Kontakte und damit Risiken der Ansteckung am Arbeitsplatz minimiert. Vereinzeln in Grossraumbüros wird ermöglicht.

Das Epidemiegesetz (EpG) verpflichtet im Falle einer besonderen oder ausserordentlichen Lage (Art. 6 bzw. Art. 7 EpG) Betriebe zu einem aktiven Beitrag zur Eindämmung der Epidemie. Diese Massnahmen gehen über die nach Arbeitsgesetz und Art. 328 OR ohnehin bestehenden Verpflichtungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden hinaus. Die Arbeitgeber müssen die von den Gesundheitsbehörden empfohlenen oder verordneten Massnahmen vorbereiten und durchführen und die Arbeitnehmenden informieren, anleiten und im betrieblichen Rahmen überwachen. Dazu gehört auch das Homeoffice: wo überall möglich ist der Arbeitgeber verpflichtet, Homeoffice

einzuführen. Für besonders gefährdete Personen ist Homeoffice seit dem 16.03.2020 sogar obligatorisch – wenn es nicht möglich ist, weil die Arbeit nicht zuhause erledigt werden kann (Bau, Detailhandel, etc.), ist der volle Lohn zu entrichten (siehe unten).

### **Einführung von Homeoffice, Mitwirkung und gewerkschaftliche Informationsrechte in Zeiten von Corona**

Im Homeoffice gilt das Arbeitsgesetz, das den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz regelt, auch am Arbeitsplatz zuhause. Die Arbeitnehmenden haben bei allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der damit einhergehenden Arbeitsorganisation ein gesetzliches Mitwirkungsrecht (Art. 48 Abs. 1 lit. a ArG, Art. 6 Abs. 3 ArG und Art. 6 Abs. 1 ArGV 3), müssen also angehört werden und können Vorschläge unterbreiten. Diese Mitwirkungsrechte stehen den Arbeitnehmenden und soweit vorhanden der betrieblichen Arbeitnehmervertretung zu (Art. 10 Abs. 1 lit. a MitwG). Gerade in der aktuellen Corona-Krise kommt diesen Partizipationsrechten der Arbeitnehmenden eine wichtige Bedeutung zu. Die Arbeitgebenden müssen alle Massnahmen, die im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umgang mit der Epidemie stehen, mit den Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung besprechen. Das ist nicht nur mit Blick auf die Verbesserung und Akzeptanz der Massnahmen sinnvoll, es handelt sich vielmehr auch um eine rechtliche Verpflichtung. Die Arbeitnehmenden und die Arbeitnehmervertretung dürfen sich zudem zu diesen Fragen auch von ihren Verbänden beraten lassen.

In diesem Zusammenhang haben die Gewerkschaften ein Informationsrecht zum Betrieb, auch wenn es um die Einrichtung, Organisation bzw. Verordnung von Homeoffice geht. Dieses Recht muss natürlich verhältnismässig ausgeübt werden und unter Wahrung der betrieblichen Erfordernisse.

**Nota bene:** Dort, wo GAV Homeoffice-Bestimmungen enthalten, sind diese zu berücksichtigen und im engen Kontakt mit dem GAV-Sozialpartner allfällig für die Corona-Pandemie anzupassen.

### **Homeoffice und «echte» Quarantäne**

Zu unterscheiden gilt es Fälle, wo Personen in Quarantäne sind, also das Haus nicht verlassen bzw. den Arbeitsplatz nicht betreten dürfen, und deshalb im Homeoffice arbeiten müssen.

Diese Personen dürfen per Definition nicht krank sein. Ist ein Arbeitnehmer krank, weist er also Symptome der Sars-COVID-19-Erkrankung auf, muss sich aber nicht in Behandlung in ein Spital begeben, weil die Symptome nicht so gravierend sind, dürfte er trotzdem in den meisten Fällen völlig arbeitsunfähig sein. Damit ist keine Arbeit geschuldet, und der Arbeitgeber muss den Lohn zahlen bzw. ist Krankentaggeld geschuldet. Infolgedessen wird sein Arbeitgeber ihm keine Telearbeit auferlegen können.

### **Homeoffice und «unechte» Quarantäne**

Arbeitgeber ordnen für viele Arbeitnehmer an, von zu Hause aus zu arbeiten (Homeoffice), weil der Arbeitnehmer in Kontakt mit einer möglicherweise gefährdeteren Person stand. Häufig geschieht dies im gegenseitigen Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern. Bei diesen Fällen handelt es sich rechtlich gesprochen nicht um eine Quarantäne, sondern um eine vorbeugende Massnahme des Arbeitgebers, der einseitig oder in Absprache mit dem Arbeitnehmenden Homeoffice einführt, also den Arbeitsort gemäss Arbeitsvertrag ändert (sog. «Selbstisolation»).

### **Echte Quarantäne nach EpG**

Befindet sich der Arbeitnehmer hingegen in Quarantäne im Sinne des Gesetzes (sei es nach Art. 35 oder Art. 40 EpG), spricht man von einer echten Quarantäne. Dann kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmenden verlangen, dass er von zu Hause aus arbeitet, wenn keine medizinischen Gründe ihn daran hindern, seine Aufgaben ganz oder teilweise von zu Hause aus zu erledigen, und sofern er über die Mittel verfügt, diese unter annehmbaren Bedingungen zu erfüllen (Arbeitsplatz, der den Arbeitsschutznormen entspricht, Computeranschluss und -ausstattung, keine Behinderung des Familienlebens usw.). Der Arbeitgeber kann aufgrund des Ausnahmecharakters der durch die Epidemie entstandenen Situation per Richtlinie (Art. 321d OR) Telearbeit vorschreiben, auch wenn keine vorherige Vereinbarung oder Klausel im individuellen Arbeitsvertrag vorliegt. In diesem Fall erfolgt die Lohnzahlung nicht nach Art. 324a OR, sondern der Arbeitnehmer hat Anspruch auf seinen üblichen Lohn, da er eine Arbeitsleistung erbringt. Die Arbeitsunfähigkeit ist an die Funktion gebunden; wenn die Funktion trotz des den Mitarbeiter betreffenden Ereignisses ausgeführt werden kann, handelt es sich nicht um eine Arbeitsunfähigkeit. Er kann im Homeoffice weiterarbeiten, obwohl er in Quarantäne ist.

### **Anordnung von Homeoffice**

Auf das Homeoffice findet das private und öffentliche Arbeitsrecht vollumfänglich Anwendung, also das Obligationenrecht (OR) und das Arbeitsgesetz sowie seine Verordnungen (ArG, ArGV1-ArGV5).

Der Arbeitsort ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages gem. Art. 319 OR, weshalb normalerweise Homeoffice entweder vertraglich von Anfang an vorgesehen werden muss, oder nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber angeordnet werden kann. Im Arbeitsvertrag kann auch eine Mobilitätsklausel vorgesehen sein gem. Art. 321d Abs. 1 und 2 OR, wo der Arbeitgeber bei Bedarf Homeoffice anordnen kann.

### **Hoheitliche Anordnung von Homeoffice für besonders gefährdete Arbeitnehmende**

Der Bundesrat hat für besonders gefährdete Arbeitnehmende sogar das Homeoffice für obligatorisch erklärt. Besonders gefährdete Personen arbeiten von zu Hause aus, so in Art. 10c COVID-19-Verordnung 2. Der Arbeitgeber beurlaubt besonders gefährdete Personen, falls eine Arbeit von zu Hause aus nicht möglich ist. Der Arbeitgeber muss den Lohn dann zu 100 Prozent weiterbezahlen.

Der besonders gefährdete Arbeitnehmende hat sich an diese zwingende Bestimmung zu halten, ebenso der Arbeitgeber.

Besonders gefährdet sind Arbeitnehmende, die:

- älter sind als 65 Jahre

oder Personen, die insbesondere eine der folgenden Erkrankungen haben:

- Bluthochdruck
- Diabetes
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Chronische Atemwegserkrankungen
- Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen

- Krebs

Wie das Wort «insbesondere» signalisiert, ist diese Liste nicht abschliessend, sondern nur beispielhaft. Die Entscheidung liegt beim Arzt, der das entsprechende Attest verfasst.

Wenn die Telearbeit für den betroffenen Arbeitnehmer Kosten verursacht, muss der Arbeitgeber, der sie auferlegt, diese Kosten tragen (Art. 327 Abs. 2 OR).

### **Arbeitgeberpflichten im Homeoffice**

Wie oben geschrieben gilt das ArG vollumfänglich im Homeoffice. Homeoffice bedeutet für Arbeitnehmende ein hohes Mass an Eigenverantwortung, da berufliche Tätigkeiten in der privaten Umgebung ausgeführt werden. Der Arbeitgeber ist dabei nicht von seiner Pflicht entbunden, für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu sorgen und entsprechende Massnahmen umzusetzen. Die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bezieht sich auf alle arbeitsbezogenen Faktoren, die sich auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden auswirken. Der Arbeitgeber ist auf die aktive Beteiligung der Arbeitnehmenden angewiesen. Denn im Betrieb selbst kann der Arbeitgeber jederzeit überprüfen, inwiefern der zur Verfügung gestellte Arbeitsplatz den herrschenden Anforderungen des Gesundheitsschutzes Rechnung trägt, und ob die entsprechenden Massnahmen korrekt umgesetzt wurden. Im Homeoffice entfällt die unmittelbare Aufsicht des Arbeitgebers.

Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Vorgaben des Arbeitgebers in Bezug auf den Gesundheitsschutz auch bei der Homeoffice-Arbeit zu befolgen und die allgemein anerkannten Regeln zu berücksichtigen.

In den meisten Privathaushalten ist zwar das für Büroarbeiten erforderliche Mobiliar vorhanden, jedoch entspricht dieses oftmals nicht den ergonomischen Mindestanforderungen. Deshalb soll für die Arbeit im Betrieb und für die Arbeit im Homeoffice derselbe Grundsatz gelten: Je besser der Arbeitsplatz eingerichtet ist, desto kleiner ist das Risiko körperlicher Beschwerden. Diese können Arbeitsausfälle zur Folge haben und ihrerseits den Betrieb belasten.

Es ist klar, dass in Zeiten von Corona und eilig eingerichteter Homeoffices die Ansprüche an den Arbeitsplatz nach dem Prinzip der Verhältnismässigkeit angepasst werden müssen.

Ein gut eingerichteter Arbeitsplatz verfügt im Idealfall dennoch über:

- genügend Arbeitsfläche (ideale Arbeitsfläche eines Tisches: 160 x 80 cm)
- möglichst einen höhenverstellbaren Stuhl: Stuhl und Tisch sollten so eingestellt werden können, dass die Füsse fest auf dem Boden stehen und die Tastatur mit locker hängenden Schultern bedient werden kann.
- genügend Bewegungsraum um die Arbeitsfläche herum
- eine gute Arbeitsplatzbeleuchtung zur Vermeidung direkter oder indirekter Blendungen
- Sicht ins Freie/Fenster
- eine gute Umgebung ohne Stolper- und Sturzgefahren.

Siehe hierzu: [www.suva.ch/de-CH/material/Factsheets/arbeitsplatz-einrichten](http://www.suva.ch/de-CH/material/Factsheets/arbeitsplatz-einrichten) oder [www.praevention-im-buero.ch](http://www.praevention-im-buero.ch)

In einem separaten Reglement zu Homeoffice empfiehlt es sich für den Arbeitgeber, folgende Punkte festzuhalten:

- Umfang des Homeoffice (d. h. festlegen, wie viele Stunden pro Tag und wann von zu Hause gearbeitet werden kann, und was erledigt werden soll)
- Regelmässige Feedbacks zur Art und Weise der Arbeit durch Vorgesetzten/Mitarbeitergespräche
- Regelung der Erreichbarkeit und der Antwortzeiten z.B. via Telefon oder Mail
- Sozialer Austausch mit dem Team (z.B. regelmässige Chat-Konferenzen, Skype-Sitzungen oder «virtuelle Kaffeepausen»)
- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung
- Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz
- Nacht- (23:00–06:00 Uhr) und Sonntagsarbeitsverbot
- Vorgaben betreffend Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes (Ergonomie, siehe oben)
- Ausrüstung mit Geräten und Material sowie Entschädigung
- Verhalten bei Störungen, z.B. wenn die Arbeitsausführung verunmöglicht wird, oder wenn gleichzeitig Kinderbetreuung geleistet werden muss

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die diese zur Arbeit benötigen. Stellen im Einverständnis mit dem Arbeitgeber die Arbeitnehmenden selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so sind sie dafür angemessen zu entschädigen. Das Obligationenrecht lässt es zu, dass die Vertragsparteien eine davon abweichende Regelung vereinbaren.

Spesen sind vom Arbeitgeber zu begleichen, wenn sie berufsnotwendig sind. Dies kann dann der Fall sein, wenn Arbeitnehmende Homeoffice-Arbeit ausführen müssen, weil ein Arbeitsplatz im Betrieb (teilweise) fehlt.

### **Homeoffice und Kinderbetreuung**

Jetzt, wo wegen geschlossener Kinderkrippen und Schulen der Arbeitnehmer zu Hause bleiben muss, um Kinder zu betreuen, stellt sich die Frage, ob er auch gegenüber der Arbeitgeberin verlangen kann, seine Arbeit zu Hause zu verrichten. Dies ist mit Blick auf die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin zu bejahen, soweit dies betrieblich möglich ist (Art. 328 OR). Verweigert die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer in einer solchen Situation Homeoffice ohne hinlängliche betriebliche Gründe, ist sie im Annahmeverzug und es besteht eine Lohnzahlungspflicht auch ohne Arbeitsleistung (Art. 324 OR).

Die Arbeitgeberin ist selbstverständlich verpflichtet, für die zusätzlichen Kosten aufzukommen, welche dem Arbeitnehmer durch die Arbeit zu Hause entstehen (Art. 327 f. OR). Der Arbeitnehmende ist seinerseits verpflichtet, so gut es geht die ihm erteilte Arbeit zu erledigen und zur Verfügung des Arbeitgebers/Teams zu sein. Eine gewisse Kulanz von allen Seiten ist in diesem Fall angezeigt. Zielvorgaben sind der besonderen Situation entsprechend anzupassen.

## Fazit Homeoffice

- Da es sich beim Homeoffice um einen Bereich handelt, der unter das ArG fällt, sind alle Vorgaben des Arbeitsgesetzes (Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, Ruhezeiten, Pausen) vollumfänglich einzuhalten.
- Für besonders durch das Coronavirus gefährdete Personen ist Homeoffice obligatorisch. Ist dieses nicht möglich, muss der Arbeitnehmende zuhause bleiben, und der Arbeitgeber ist zur Bezahlung des vollen Lohns verpflichtet, so Art. 10c COVID-19-Verordnung 2.
- Wichtig ist es, präzise Arbeitszeiten inkl. Bereitschaftszeit und Zeiten, in denen keine Erreichbarkeit besteht (Ausschalten der Geräte), festzulegen. Arbeitszeiten und Privatzeiten sind klar voneinander zu trennen. Pausenregelungen aus der Arbeit im Betrieb sind für Homeoffice mit Vorteil unverändert zu übernehmen.
- Wenn gleichzeitig zum Homeoffice Kinder betreut werden müssen, weil wegen der Epidemie Krippen oder Schule geschlossen wurden, sind die Zielvorgaben entsprechend anzupassen.
- Der soziale Austausch mit Kolleginnen und Kollegen darf nicht verlorengehen: Austausch via Mails oder «virtuelle Kaffeepausen» via Kommunikations-Apps können helfen. Ein Austausch mit den KollegInnen über die Erfahrungen mit Homeoffice ist insbesondere für Arbeitnehmende und Betriebe vorteilhaft, wenn diese Arbeitsform für die Betroffenen neu ist.
- Die Arbeitnehmenden sind in Reglementen über die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten zu informieren und darauf hinzuweisen, dass diese auch im Homeoffice einzuhalten sind.
- Eine ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes muss auch im Homeoffice erfolgen. Falls Kosten oder Spesen anfallen, trägt der Arbeitgeber diese dem Grundsatz nach.
- Für Homeoffice gelten die gleichen gesetzlichen Absicherungen bei Unfällen, Berufskrankheiten und Erkrankungen. Ein Unfall während der Homeoffice-Arbeitszeit ist also beispielsweise ein Berufsunfall.