
Checkliste

Coronavirus (COVID-19): Home-Office in der Pandemiezeit

Der vom Bundesrat angesichts des Coronavirus (COVID-19) mittels Notrecht veranlasste Lockdown (auch: Shutdown) hat bei den Büro-Jobs zur Arbeit im **Home-Office** geführt und dabei zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen aufgeworfen:

Kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Home-Office-Arbeit verpflichten?

- In Normalzeiten
 - Bei normalen Verhältnissen kann ein Arbeitgeber nicht ohne weiteres einseitig die Home-Office-Arbeit anordnen
- In Pandemiezeiten
 - Die Corona-Pandemie und das Notrecht des Bundesrats haben eine andere Situation geschaffen:
 - Der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht, dafür zu sorgen, dass die durch den Bundesrat und das Bundesamt für Gesundheit (BAG) angeordneten Arbeitsvorgaben während der Arbeit eingehalten und umgesetzt werden:
 - Wenn möglich Home-Office-Arbeit
 - Die Arbeitnehmer haben gegenüber dem Arbeitgeber die Treuepflicht, aktuell einer Home Office-Anweisung des Arbeitgebers nachzukommen, sofern und soweit keine besonderen Umstände entgegenstehen

Muss ein Arbeitgeber allen Arbeitnehmern die Home-Office-Tätigkeit ermöglichen?

- Grundsätze
 - Nein, es besteht keine Arbeitgeber-Pflicht, den Arbeitnehmern die Home-Office-Arbeit zu ermöglichen
 - Arbeitnehmer, die ohne Arbeitgeber-Einverständnis von zu Hause aus arbeiten, riskieren arbeitsrechtliche Konsequenzen:
 - Verwarnung
 - Ordentliche Kündigung
 - ev. fristlose Entlassung
 - Coronavirus-Verdachtsfall im Betrieb
 - Erfordernis einer Einzelfallbeurteilung

- (pandemie-bedingte) Ausnahmen
 - Die Covid-19-Verordnung 2 enthält nun eine Art Kompromiss:
 - Der Arbeitgeber ermöglicht besonders gefährdeten Arbeitnehmern ihre Arbeitspflicht von zu Hause aus zu erfüllen, nämlich:
 - Personen ab 65 Jahren
 - Personen mit Bluthochdruck
 - Personen mit Diabetes
 - Personen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen
 - Optionen des Arbeitgebers:
 - ggf. Zuweisung einer gleichwertigen Ersatzarbeit
 - Vorort-Beschäftigung gefährdeter Mitarbeiter nur unter strengen Auflagen
 - Ausschluss des Kontakts mit anderen Personen oder
 - Angemessene Schutzmassnahmen, wie persönliche Schutzausrüstung, falls die Präsenz unabdingbar ist
 - Sind die Optionen nicht realisierbar, darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben und der Arbeitgeber muss weiterhin den Lohn bezahlen

Home Office-Ausstattungsspflicht des Arbeitgebers?

- Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer mit der für die Arbeitserledigung notwendigen Infrastruktur auszurüsten:
 - Geräte
 - Betriebsmaterial
 - Verbrauchsmaterial
- Betriebsmaterial
 - Dazu gehört ggf. auch die Ausstattung für das Home-Office mit Druckerpatronen, Papier, sofern er dies angeordnet hat

Wer hat die Home Office-Kosten und -Spesen zu tragen?

- Freiwillige Home Office-Arbeit
 - Grundsätzlich müssen Kosten, die durch freiwilliges Home-Office entstanden sind, nicht durch den Arbeitgeber erstattet werden
- Unfreiwillige Home Office-Arbeit
 - Geräte und Material
 - Falls die Arbeitnehmer eigene Geräte oder Material für die Arbeitserledigung zur Verfügung stellen, sind sie dafür angemessen zu entschädigen
 - Spesen

- Berufsnotwendige und belegte Spesen wären durch den Arbeitgeber
 - zB Telefonabonnemente, sofern und soweit der Arbeitgeber nicht bereits einen Teil bezahlt
 - zB Stromkosten
 - etc.

Wer haftet bei einem Infrastruktur-Ausfall?

- Gewährung der Home Office-Tätigkeit durch den Arbeitgeber
 - Wenn der Arbeitgeber Home-Office gewährt, trägt er die damit verbundenen Risiken, wie Störungen und Leistungsverhinderung
 - Unterbruch der Telekom- und Internet-Verbindung
 - Stromausfall
 - Lohnzahlungspflicht trotz ausbleibender Arbeit
 - Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine andere Arbeit zuweisen oder ihn anweisen, die Arbeit am Betriebsstandort zu erledigen
- Vom Arbeitnehmer schuldhaft verursachte Störung
 - Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer die Störung schuldhaft verursachte

Wann haften die Arbeitnehmer?

- Grundsätze
 - Die Arbeitnehmer haften für den Schaden, den sie dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig verursachen
 - zB Verlust oder Beschädigung des Notebooks
 - zB Verlust oder Diebstahl von Betriebsdaten
- Arbeitgeberweisungen
 - Arbeitgeber sollte Weisungen oder Vorschriften erlassen, die solche Vorkommnisse und deren Folgen regeln

Handhabung sensibler Daten im Home Office?

- Grundsätze
 - Die Geheimhaltungspflicht und der Datenschutz gelten auch für die Home-Office-Tätigkeit
- Weisungen
 - Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich an die entsprechenden Arbeitgeber-Weisungen zu halten
- Überwachung

- Der Arbeitgeber hat sicherstellen, dass die Einhaltung von Geheimhaltung und Datenschutz auch im Home-Office möglich ist, durch:
 - zB Bereitstellung genügend geschützter IT-Hardware
 - zB Übernahme der Kosten für Sicherheitsprogramme auf privaten Geräten der Arbeitnehmer

Sind im Home Office Ruhezeiten einzuhalten?

- Einhaltungspflicht
 - Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) zu den Ruhezeiten, zum Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit gelten grundsätzlich auch für die Home Office-Tätigkeit
- Bewilligungsfähigkeit bzw. Bewilligungspflicht?
 - Ungeklärt ist, ob bei besonderen Umständen Bewilligungen, zB für Nacht- und Sonntagsarbeit, einzuholen sind

Besteht im Home-Office eine Arbeitszeiterfassungs-Pflicht?

- Grundsatz
 - Die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung besteht auch bei der Home-Office-Tätigkeit
 - Ziele
 - Arbeitnehmerschutz
 - Kontrolle der Arbeitszeit-Erfüllung
- Ausnahmen
 - Arbeitnehmer, die folgende Voraussetzungen erfüllen, sind von Arbeitszeiterfassung dispensiert:
 - grosse Arbeitsautonomie
 - Bruttoeinkommen von mehr als CHF 120 000
 - Anwendung eines entsprechenden Gesamtarbeitsvertrags (GAV)
- Arbeitgeberweisungen
 - Der Arbeitgeber kann zusätzlich Regeln aufstellen:
 - Reaktionszeiten (Zeitlimits für die E-Mail-Beantwortung)
 - Erreichbarkeit
 - gewisse Aufsicht, ob der Angestellte im Home-Office tatsächlich arbeitet
 - Arbeitszeit-Kontrolle nur mit Mitteln, die die Privat- und Geheimsphäre des Arbeitnehmers nicht verletzen

Können Arbeitnehmer die Kosten für den Home Office-Arbeitsplatz von den Steuern absetzen?

- Grundsätze
 - Der Steuerabzug für ein privates Arbeitszimmer (Anteil für Miete, Strom, Heizung und Reinigung sind an strenge Voraussetzungen gebunden
 - Erledigung eines wesentlichen Teils der beruflichen Tätigkeit im privaten Arbeitszimmer
 - Verwendung des Arbeitszimmers zur Hauptsache für berufliche Zwecke
 - Arbeitgeber stellt dafür keinen geeigneten Raum bereit
- Dauerndes Home Office
 - Steuerabzug denkbar
 - Ob und inwieweit Steuerabzug möglich ist, wenn der Arbeitgeber alle Kosten ersetzt, ist im konkreten Einzelfall zu prüfen
- Vorübergehenden Home Office
 - Bei vorübergehendem Home-Office von einigen Wochen, zB während der Dauer von COVID-19, dürfte die Zulassung eines Steuerabzugs zu bezweifeln sein.

Weiterführende Informationen:

- <https://www.law-news.ch/2020/03/coronavirus-covid-19-und-home-office-arbeit>
- <https://www.law-news.ch/2020/04/in-den-ferien-gestrandet-im-zeichen-der-corona-krise>
- <https://www.law-news.ch/2020/03/coronavirus-covid-19-und-arbeitsrechtliche-aspekte>
- <https://www.law-news.ch/2020/04/teilzeitarbeit-im-zeichen-der-corona-krise>
- <https://www.law-news.ch/2020/04/oeffentlich-rechtliche-arbeitsverhaeltnisse-im-zeichen-der-corona-krise>
- <https://www.law-news.ch/2020/04/testen-von-arbeitnehmern-im-zeichen-der-corona-krise>