

---

# 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>