



Zwiespalt Homeoffice

Vortrag und Reader

STAS 2023

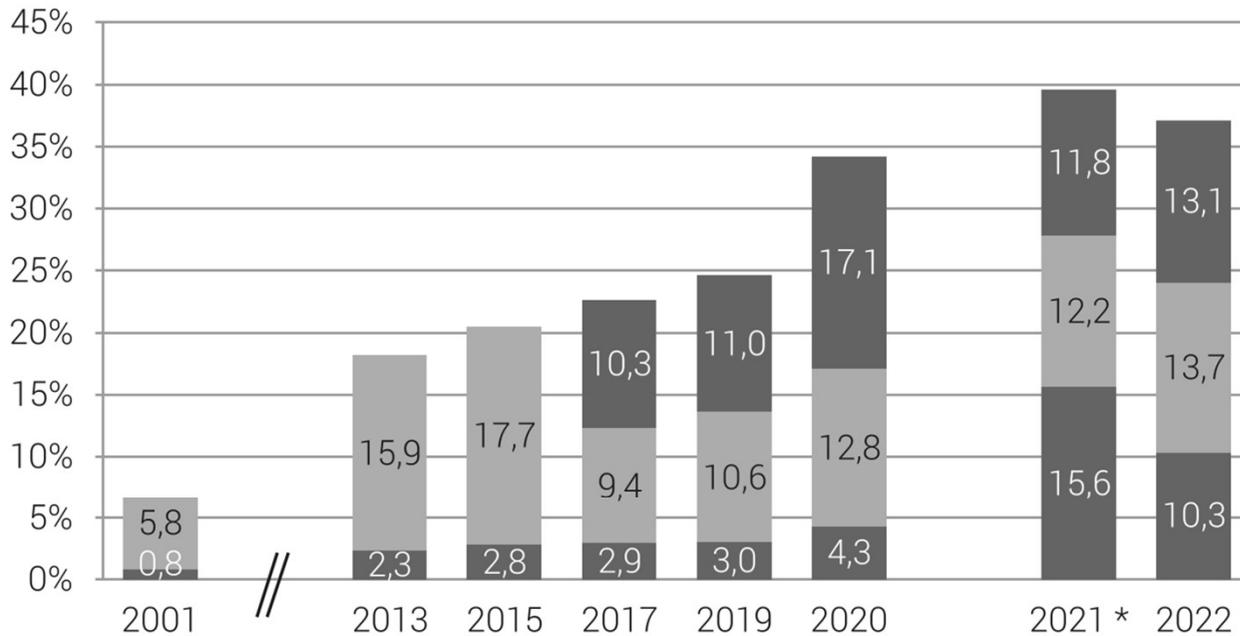
Dr. iur. Luca Cirigliano
Zentralsekretär SGB

Inhaltsübersicht

- Ausgangslage
 - Pro und Contra von Homeoffice
- Arbeitsrechtliche Einordnung
 - Arbeitszeit und Gesundheitsschutz
 - Arbeitsgeräte, Material und Auslagen
- Sonderprobleme
 - Ergonomie am Arbeitsplatz, Flex-Desk / Grossraumbüros
 - Kontrollen
 - Regelungen in GAV

Teleheimarbeit, Entwicklung

Erwerbstätige (ohne Lehrlinge), in %



- Normalerweise (> 50% der Arbeitszeit)
- Regelmässig aber < 50% der Arbeitszeit
- Gelegentlich (oder regelmässig aber < 50%)
- Gelegentlich

* Zeitreihenbruch: Neuformulierung der Frage nach Arbeitsort und Hinzufügung eines Bezugszeitraums (letzten 4 Wochen)

Pro und Contra von Homeoffice

70 % wollen auch nach der Coronakrise weiter im Homeoffice arbeiten (Studie der FHNW und ZHAW).



Vorteile:

- Zeitersparnis für Pendler
- Höhere Produktivität (bei Routinetätigkeiten)
- Mehr Flexibilität
- Arbeitszufriedenheit

Nachteile:

- Vermischung von Beruf und Privatleben
- Teamwork leidet (IBM, HP, Yahoo)
- Arbeitnehmer werden ausgenutzt: «Aus den Augen aus dem Sinn»
- Kosten

Executive Summary

- Die Gewerkschaften begrüßen die Möglichkeit des Homeoffices, sehen aber auch grosse Risiken.
- Es ist wichtig, dass Homeoffice freiwillig ist und nicht erzwungen wird.
- Zentral ist, dass man JEDERZEIT aus dem Homeoffice in den Betrieb zurückkehren kann.
- Kein Homeoffice als Sparmassnahme auf dem Buckel des Arbeitnehmenden!
- Die Beschäftigten müssen vor den Risiken von Homeoffice geschützt werden.
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz müssen gewahrt sein im Homeoffice!
Besonders Ergonomie! Arbeitszeiten!
- Homeoffice ja, aber nicht auf dem Buckel (finanzielle oder Gesundheitsaspekte) der Arbeitnehmenden oder «um jeden Preis».

Ausgangslage

- Andere Länder kennen (neu) teilweise zahlreiche Gesetzesbestimmungen zu Homeoffice.
- Homeoffice-Arbeit ist im Schweizer Recht nicht explizit geregelt.
 - Dadurch gibt es gewisse unregelte oder unklare Fragen.
 - Erst wenige Betriebe kennen Homeoffice-Reglemente (z. B. Kispi Ostschweiz). GAV zum Homeoffice sind am entstehen.
 - Diverse Kantone haben Merkblätter/Weisungen erlassen (z. B. Kantone Bern, Zürich, St. Gallen).

Anwendbarkeit der Vorschriften zu ASGS bei Homeoffice

- Vorschriften zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ASGS sind grundsätzlich auf alle öffentlichen und privaten Betriebe anwendbar.
- Diese beinhalten Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeiten sowie zum Gesundheitsschutz.
- Homeoffice stellt keine Ausnahme vom betrieblichen Anwendungsbereich dar:
 - Keine Heimarbeit im Sinne von Art. 351 OR bzw. Heimarbeitsgesetz HArG
 - Keine Ausnahme für private Haushalte

Arbeits- und Präsenzzeit



- Arbeitszeit ist die Zeit, in der sich ein Arbeitnehmender dem Arbeitgeber zur Verfügung hält.
- Arbeits- und Ruhezeiten gelten unverändert:
Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden für Büropersonal.
- Die Arbeitszeit muss erfasst werden und Pausen sind einzuhalten.
- Es gilt ein Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot.
- Empfehlung: Schriftliche Vereinbarung von fixen Präsenzzeiten (Gesundheitsschutz)
- Die technische Überwachung des Verhaltens ist verboten.

Gesundheitsschutz

- Gesundheitsvorschriften des Arbeitsgesetzes ArG gelten auch im Homeoffice: Der Arbeitgeber muss alle notwendigen Massnahmen treffen.
Art. 6 Abs. 1 ArG
- Arbeitnehmende müssen Weisungen der Arbeitgeber bezüglich Gesundheitsschutz befolgen.
Art. 6 Abs. 3 ArG
- Der Arbeitgeber hat seine Mitarbeitenden durch technische Massnahmen oder Gestaltung der Arbeitsabläufe so auszurüsten, dass aus ständiger Erreichbarkeit keine Gefährdung für die Arbeitnehmenden entsteht.
Art. 6 ArG und Art. 2 ArGV 3

Gesundheitsschutz

- Wichtig ist eine Vereinbarung präziser Arbeitszeiten inkl. Bereitschaftszeit, aber auch Zeiten ohne Erreichbarkeit!
- Anforderungen an den Arbeitsplatz hinsichtlich Raum- und Lichtverhältnisse sowie an Arbeitsgeräte müssen erfüllt sein.
- Es sind Massnahmen gegen soziale Isolation im Homeoffice zu treffen.

Gesundheitsschutz – Unfallversicherungsgesetz UVG

- Das **UVG** enthält zahlreiche Bestimmungen zum Gesundheitsschutz im Sinne von präventiven Massnahmen.
(Art. 82 f. UVG)
- Die **Verordnung über die Unfallverhütung VUV** enthält ähnliche Bestimmungen wie die ArGV 3:
Sicherheitsanforderungen an Räume, Arbeitsmittel,
Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation

Unfallversicherungsschutz



- Alle Arbeitnehmenden sind obligatorisch gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert (wenn wöchentliche Arbeitszeit >8 Stunden).
- Unfälle auf dem Arbeitsweg gelten als Betriebsunfall.
- Die Unfaldeckung gilt auch unterwegs in den Park oder im Ferienhaus: Entscheidend ist, dass der Unfall im Rahmen der beruflichen Tätigkeit geschieht.
- Ein Unfall in der Freizeit ist ein Nichtberufsunfall.

Ergonomie am Arbeitsplatz

- Rechtsgrundlagen
 - Art. 328 OR
 - Art. 82 UVG
 - Art. 6 ArG
- Grundsatz: Je besser der Arbeitsplatz eingerichtet ist, desto kleiner ist das Risiko körperlicher Beschwerden. Diese können Arbeitsausfälle zur Folge haben und ihrerseits den Betrieb belasten.
- Wenn Ergonomie nicht eingehalten wird, dann haftet der Arbeitgeber bei Schäden.
- Die Ergonomie im Homeoffice wird von Arbeitsinspektoren/Arbeitsinspektorinnen überprüft.

Ergonomie am Arbeitsplatz

- Elemente eines gut eingerichteten Arbeitsplatzes:
 - Genügend Arbeitsfläche (ideale Tischgrösse: 160 x 80 cm)
 - Höhenverstellbarer Stuhl (Füsse fest auf dem Boden und Tastatur mit locker hängenden Schultern bedienbar)
 - Externer Bildschirm
 - Maus und externe Tastatur
 - Genügend Bewegungsraum um die Arbeitsfläche herum
 - Gute Arbeitsplatzbeleuchtung zur Vermeidung direkter oder indirekter Blendungen
 - Sicht ins Freie/Fenster

Sonderfall BYOD

Art. 327 Abs. 2 OR, dispositiv:

- Bring your own device «BYOD»
 - Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmende selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit verwenden.
 - Es besteht ein Entschädigungsanspruch für den Fall:
 - dass im Betrieb kein Notebook sondern nur ein Fest-PC zur Verfügung steht,
 - dass im Betrieb nur ein Festnetzanschluss besteht und der/die Arbeitnehmende im Homeoffice auf ein Mobiltelefon angewiesen ist.
 - Problematisch aus datenschutzrechtlicher Sicht

Kontrolle bei BYOD erlaubt?

- Datensicherheit, Art. 7 DSGVO
 - Der Arbeitgeber muss ein Sicherheitskonzept gewährleisten.
(VPN, Antivirus-Software etc.)
- Ein bestimmter Grad an Kontrolle
 - Der Arbeitgeber muss dem Schutz der Persönlichkeit Rechnung tragen.
 - Private Daten der Arbeitnehmenden dürfen nicht eingesehen werden.
 - Online-Verhalten/Status dürfen nicht kontrolliert werden.
- Haftung bei Beschädigung und Verlust
 - Regelung analog zu privaten Dienstfahrzeugen: Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko und haftet für Reparatur- bzw. Wiederbeschaffungskosten.

Flex-Desk / Grossraumbüro



Quelle: faz.net

Risiken Grossraumbüro / Desk-Sharing

- Es gibt fast doppelt so viele Krankheitstage in Grossraumbüros.
SBiB-Studie «Schweizerische Befragung in Büros» der Hochschule Luzern und des SECO
- Grossraumbüros können krank machen.
Urteil BVGer vom 22.11.2017 (A-5819/2016)
- Die Verhältnisse in kleinen Büros sind für die Mehrzahl der Befragten signifikant besser:
 - Bessere Umgebungsfaktoren (Lärm, Luftqualität etc.) und weniger Stress führen zu einer höheren Zufriedenheit.
 - Die Häufigkeit von Symptomen wie Müdigkeit und Kopfschmerzen nimmt mit der Grösse des Büros zu.
 - Produktivität und Attraktivität des Arbeitsplatzes können in kleineren Büros deutlich verbessert werden.

Anspruch auf Homeoffice?

A-5819/2016: Urteil vom 22. November 2017:

- Seit dem 1. April 2013 arbeitete eine Sachbearbeiterin mit einem Pensum von 80 %.
- Ab 2014 wurden Grossraumbüros mit Think-Tanks eingerichtet (zur exklusiven Nutzung für maximal vier Stunden) und Flex-Desk-Zonen (zur gemeinschaftlichen Nutzung mit wenigen Arbeitsplätzen).
- Ärztliches Zeugnis: Die Arbeitsbedingungen sind in einem Grossraumbüro aus psychischen Gründen nicht tragbar, daher 40 % im Homeoffice gewünscht

Anspruch auf Homeoffice?

A-5819/2016: Urteil vom 22. November 2017:

- Hochsensibilität: Gruppe von 20 % der Bevölkerung, die eine «hohe Sensibilität» aufweisen
- Konstitution, keine Krankheit
- Arbeitgeber hat Pflicht, Gesundheit zu schützen:
Art. 328 OR, Art. 6 ArG
- Zu ergreifende Massnahme: 40 % Homeoffice und 40 % Arbeit vor Ort
- Eventuell: Fixen Arbeitsplatz in Think-Tank einrichten oder Kleinbüro

Anspruch auf Homeoffice?

Fazit: Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers muss verhältnismässig ausgestaltet werden:

- Einrichten eines Kleinbüros wäre baulich sehr aufwendig.
- Laut Gericht hätte vom Arbeitgeber in dieser Situation nicht verlangt werden können, für die Frau extra ein Kleinbüro zu bauen.
- Dann ist auf «mildere» Massnahme zurückzugreifen: Homeoffice.
- «Gesunde» haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice.

Anspruch auf Homeoffice?

Fazit: Vorgehen

- Bei der Planung von Grossraumbüros sind Mitarbeitende und die Personalkommissionen einzubeziehen.
Art. 328 OR, Art. 6 ArG, insb. Art. 6 Abs. 3 ArG
- Bei Problemen: Anspruch auf Homeoffice oder andere Massnahmen
- Arztzeugnis einholen
- Bei Entlassung: Klage auf Missbräuchlichkeit

Verpflichtung zu Homeoffice?

- Der Arbeitsort ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags gem. Art. 319 OR, daher gilt:
 - Homeoffice ist entweder vertraglich vorgesehen oder
 - im Einverständnis mit der arbeitnehmenden Person (grundsätzlich keine einseitige Anordnung durch Arbeitgeber).
 - Falls eine Mobilitätsklausel im Arbeitsvertrag steht (Art. 321 d Abs. 1 und 2 OR): Der Arbeitgeber darf bei Bedarf Homeoffice anordnen.
 - Änderungskündigung
- Behördliche Anordnung (z. B. COVID-19)
 - Quarantäne: Der Arbeitgeber darf Homeoffice einseitig anordnen, wenn möglich und zumutbar.
 - Homeoffice-Pflicht: Arbeitnehmende müssen gestützt auf die Treuepflicht gem. Art. 321a OR Folge leisten.

Recht auf Rückkehr in den Betrieb?

- Das Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz ist von zentraler Bedeutung.
- Der Arbeitgeber muss jederzeit einen qualitativ hochstehenden Arbeitsplatz bereithalten.
- Einhaltung des ArG
- Keine Stressoren wie „Suche nach Arbeitsplatz“ im Grossraumbüro

Regelungsbedarf in GAV



Regelungsbedarf in GAV

- Grundsätze des Homeoffices, z. B.:
 - Anteil Homeoffice
 - Erreichbarkeit gilt als Arbeitszeit
 - Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschutz sicherstellen
- Finanzielle Aspekte:
 - Arbeitsmittel werden zur Verfügung gestellt und der Arbeitsplatz wird ausgestattet.
 - Der Arbeitgeber trägt alle im Zusammenhang mit der Einrichtung, dem Betrieb und der Wartung entstehenden Kosten.
 - Bei freiwilliger Nutzung privater Geräte leistet der Arbeitgeber eine Nutzungsentschädigung.
- Kontrollen zur Überprüfung der Homeoffice-Bedingungen
- Mitwirkung/Kommunikation mit Personalkommission (Peko) und Gewerkschaften

Regelungsbedarf in GAV

Weitere Regelungsaspekte und Muster-GAV siehe u. a.:

Luca Cirigliano / Jens Niemeyer

Homeoffice: rechtliche Regelungen sowie Mustervertrag für die Praxis

Jusletter 30. November 2020, [Link](#)



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt

Dr. Luca Cirigliano
Schweizerischer
Gewerkschaftsbund SGB
Monbijoustrasse 61
3007 Bern
luca.cirigliano@sgb.ch