arbeitgeberverband basel

Wichtige Informationen für Arbeitgeber zum Homeoffice ab 18.01.2021

Keine Pflicht, aber konkrete Erwartungen und Handlungsaufforderungen an Arbeitgeber

Die verschärften Massnahmen des Bundesrates vom 13. Januar 2021 führen keine absolute Homeoffice-Pflicht ein. Die bisherige Homeoffice-Empfehlung, wonach Homeoffice angeordnet werden soll, soweit dies möglich ist, wird jedoch durch Handlungspflichten des Arbeitgebers konkretisiert.

Demnach müssen die Arbeitgeber Homeoffice für ihre Angestellten anordnen, sofern dies «aufgrund der Aktivität möglich ist und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist». Sie müssen dazu die «geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen» treffen. Diese Formulierungen lassen dem Arbeitgeber einen Handlungs- und Interpretationsspielraum, wobei bei der Beurteilung der entscheidenden Fragen immer der angestrebte Zweck der Verhinderung der Verbreitung des Covid 19-Virus im Vordergrund stehen muss.

Im Unternehmen sind somit diejenigen Tätigkeiten zu identifizieren, für die Homeoffice ganz oder zumindest teilweise angeordnet werden kann. Vor dem Hintergrund der bereits seit der ersten Covid 19-Welle gesammelten Erfahrungen in den Unternehmen mit Homeoffice ist davon auszugehen, dass die Mehrheit der Arbeitgeber diejenigen Arbeitsplätze und Funktionen, in denen Homeoffice möglich ist, bereits bezeichnet haben. Ebenso dürften die dafür notwendigen technischen und organisatorischen Voraussetzungen im Betrieb bzw. Homeoffice bereits vorhanden sein.

Es gibt in zahlreichen Branchen bzw. Unternehmen zweifellos Tätigkeiten, die auch unter den neuen Verordnungsbestimmungen nicht im Homeoffice ausgeübt werden können. Gerade in Bereichen wie beispielsweise Sicherheit, Gebäudeunterhalt, Unterhalt und Wartung von IT-Infrastruktur usw. wird vielerorts ein direkter physischer Bezug zum Betrieb unverzichtbar bleiben. Homeoffice kann auch bei weiteren Tätigkeiten unmöglich sein, sofern die Anwesenheit für die Aufrechterhaltung des Betriebs oder eines Prozesses erforderlich ist und die Verlegung der Arbeit ins Homeoffice einen unverhältnismässigen Aufwand darstellen würde. Eine Rückkehr ins Büro kann mitunter auch bei weiteren Tätigkeiten erforderlich sein, z.B. zur Leistung einer physischen Unterschrift, zur Entgegennahme von Unterlagen usw.

Keine Auslagenentschädigung

Die Verordnung stellt klar, dass der Arbeitgeber den Angestellten keine Auslagenentschädigung für die Arbeit im Homeoffice schuldet. Gemäss Erläuterungen sind damit Beiträge an Strom oder Miete gemeint. Darunter fallen nach Auffassung des Arbeitgeberverbands Basel aber auch die Kosten für den Internetanschluss unter die Auslagen, welche nicht ersetzt werden. Mit dieser Regelung wird bestätigt, was sich bereits aus den arbeitsrechtlichen Grundsätzen ergibt: Solange Homeoffice freiwillig oder durch behördliche Anordnung/Empfehlung zum Schutz der Mitarbeitenden erfolgt, ist kein Auslagenersatz geschuldet.

Grundsatz: generelle Maskenpflicht

Gemäss den verschärften Massnahmen des Bundesrats müssen alle anwesenden Personen eine Maske tragen, wenn sich zwei oder mehr Personen in einem Raum aufhalten. Ausschliesslich Personen in Einzelbüros können somit ohne Maske arbeiten, solange keine andere Person präsent ist.

Besonders gefährdete Personen

Für besonders gefährdete Personen werden besondere Schutzpflichten eingeführt, die in ähnlicher Form bereits im Frühjahr 2020 gegolten haben. Als besonders gefährdet gelten: Schwangere Frauen sowie Personen, die nicht gegen Covid-19 geimpft sind und insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs, Adipositas. Die für diese Personen geltende Kaskade kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Anordnung von Homeoffice (ohne Auslagenersatz)
- Falls die angestammte Arbeit im Homeoffice nicht möglich ist, wird eine Ersatzarbeit zugewiesen, die im Homeoffice ausgeübt werden kann
- Falls dies nicht möglich und die Präsenz vor Ort erforderlich ist, sind im Betrieb besondere Schutzmassnahmen zu ergreifen (insbes. Einzelbüro, kein Kontakt zu anderen Personen)
- Falls die angestammte Tätigkeit im Betrieb nicht unter diesen Schutzmassnahmen ausgeübt werden kann, wird eine Ersatzarbeit vor Ort zugewiesen
- Ist selbst dies nicht möglich, wird der betroffene Mitarbeitende unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht freigestellt. Es besteht Anspruch auf Erwerbsersatz.