

## Das Wichtigste in Kürze nach dem Bundesratsbeschluss vom 13. Januar 2021, gültig ab 18. Januar 2021

### Homeoffice-Pflicht

An seiner Sitzung vom 13. Januar 2021 hat der Bundesrat beschlossen, die bisherigen Massnahmen beizubehalten und weiter zu verschärfen. Vom 18. Januar 2021 bis 28. Februar 2021 gilt dabei unter anderem neu eine sogenannte Homeoffice-Pflicht. Bisher galt die dringende Empfehlung für Homeoffice, neu sind die Arbeitgeber verpflichtet, überall dort Homeoffice anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivitäten möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist. Das erklärte Ziel ist klar die Reduktion von Kontakten. Der Bundesrat erwartet daher, dass die Arbeitgeber ihre Verantwortung für die Ausschöpfung der Möglichkeiten von Homeoffice übernehmen. Diese temporäre Massnahme leistet einen schnellen und unbürokratischen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie. Im Fokus sind insbesondere Büroarbeitsplätze, auch wenn Einzelbüros vorhanden sind. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitssituation einzelfallweise zu überprüfen und Homeoffice einzuführen, wenn keine Hindernisse vorliegen. Er kann jedoch von dieser Verpflichtung absehen, wenn für bestimmte Tätigkeiten eine Verlagerung nach Hause nicht möglich ist oder wenn die Investitionen oder die erforderlichen technischen Anpassungen unverhältnismässig hohe Kosten und/oder einen unverhältnismässigen Aufwand erfordern würden oder kurzfristig nicht durchführbar sind oder bei der Umsetzung unüberwindbare Hindernisse auftreten. Welche genauen Tätigkeiten weiter vor Ort durchgeführt werden dürfen nennt die Verordnung nicht. Aus aktueller Sicht fallen beispielsweise folgende Tätigkeiten darunter:

- Werkstattarbeiten
- Montagearbeiten
- Reparaturarbeiten
- Baustellenarbeiten
- Arbeiten, bei welchen die Präsenz vor Ort zwingend ist (Telefon- / Post- und Schalterdienst; Treffen mit Kunden bis max. 5 Personen; Arbeiten, die eine ausserordentliche IT-Leistungsfähigkeit voraussetzen (BIM, CAD etc.); Tätigkeiten, die einen direkten und notwendigen Bezug zu physischen Einrichtungen / Geräten oder Unterlagen aufweisen; etc.)

Wo Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich ist, sind neben den bereits bekannten Hygieneschutzmassnahmen des BAG weitere Massnahmen am Arbeitsplatz nötig. Neu wurde die bereits bestehende Maskenpflicht am Arbeitsplatz verschärft: Sie soll zum Schutz der Arbeitnehmenden in Innenräumen überall dort gelten, wo sich mehr als eine Person in einem Raum aufhält. Ein grosser Abstand zwischen Arbeitsplätzen im gleichen Raum genügt angesichts der hohen Infektionsgefahr nicht mehr. Darüber hinaus gelten die üblichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gegenüber den Angestellten gemäss Arbeitsgesetz. Wenn die Bedingungen ungeeignet sind, zu Hause zu arbeiten, ist das Gespräch miteinander zu suchen. Dies kann etwa dann der Fall sein, wenn die familiäre Situation oder die Platzverhältnisse so ungeeignet sind, dass sie ein Arbeiten verunmöglichen. Die Hürden, dass Homeoffice nicht als zumutbar gilt, sind aber hoch angesetzt.

Wenn die Bedingungen ein Arbeiten im Homeoffice aber zulassen, dürfen sich die Vertragsparteien Homeoffice nicht verweigern. Dies könnte zu einer Verwarnung oder gar zur Kündigung führen.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmenden keine Auslagenentschädigung (Stromkosten, Beiträge an Mietkosten etc.) zahlen, da es sich um eine vorübergehende Anordnung handelt. Anders verhält es sich, wenn Materialkosten anfallen, die auch im Büro angefallen wären und die nun die Arbeitnehmenden bezahlen müssen, wie etwa Kosten für Druckerpatronen, Papier etc.. Diese Kosten sind vom Arbeitgeber zu entschädigen.

## 5 Personen-Regel

Wie bereits im März 2020 ist davon auszugehen, dass Handwerks- und Gewerbebetriebe, die über keine Verkaufsschalter oder Ausstellungsflächen verfügen (z.B. Gärtnerei, Malerei, Schreinerei, Zimmermann) als nicht öffentlich zugängliche Betriebe gelten. Auch übrige Betriebe des Gross- oder Zwischenhandels, die einzig für die betreffenden Berufsleute zugänglich sind, werden nicht als öffentlich zugängliche Betriebe qualifiziert. Auch Baustellen gelten als nicht öffentlich zugänglich und dürfen weiter betrieben werden.

Es wird festgehalten, dass diese 5 Personen-Regel für den öffentlichen Raum gilt und gerade das sind unsere Betriebe, wie oben ausgeführt worden ist, nicht. Entsprechend gilt aus heutiger Sicht für Arbeiten, die nicht im Homeoffice ausgeführt werden können, keine Personenbeschränkung, jedoch eine allgemeine Maskenpflicht. Wir empfehlen den Betrieben, insbesondere die Pausenzeiten der Mitarbeitenden gestaffelt zu planen und Beschränkungen in Räumen, Umkleidekabinen etc. beizubehalten (ca. 10m<sup>2</sup> pro Person).

## Umgang / Beschäftigung von Personen aus der Risikogruppe

Art. 27a der Covid19-Verordnung 3 ändert den Umgang mit besonders gefährdeten Angestellten erneut.

Als besonders gefährdete Personen gelten nach aktuellem Kenntnisstand schwangere Frauen sowie Personen, die nicht vollständig gegen Covid-19 geimpft sind (d.h. mit 2 Dosen) und insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen sowie Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen und Krebs.

Grundsätzlich sollen besonders gefährdete Angestellte wenn immer möglich ihre Arbeiten von Zuhause aus erledigen. Die Arbeitgeber haben dazu die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen zu treffen, indem sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beispielsweise die dafür erforderliche IT-Ausstattung zur Verfügung stellen oder die Nutzung privater Geräte vereinbaren, soweit diese für die betreffenden Zwecke geeignet und hinreichend sicher sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind hierbei aufgerufen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und personellen Kompetenzen flexible Lösungen zu suchen. Wird gestützt auf die vorliegende Bestimmung Homeoffice angeordnet, schuldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden aber keine Auslagenentschädigung (Stromkosten, Beiträge an Mietkosten o.ä.), zumal es sich nur um eine vorübergehende Anordnung handelt.

Ist die Verrichtung der angestammten Aufgaben von zu Hause aus nicht möglich, muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag und bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen, die von zu Hause aus erledigt werden kann.

Ist die Erfüllung der Arbeitspflicht zu Hause nicht möglich, weil aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar ist, dürfen diese unter strengen Voraussetzungen vor Ort beschäftigt werden. Anzustreben ist dabei, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort so gut geschützt werden, dass sie keinem grösseren Risiko ausgesetzt sind, als wenn sie von zu Hause aus arbeiten würden. Zu diesem Zweck hält die Verordnung ausdrücklich fest, dass der Arbeitsplatz so auszugestalten ist, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist. Dies kann entweder durch die Zuteilung eines Einzelraums oder die klare Abgrenzung des Arbeitsbereichs geschehen, welche die Einhaltung des Mindestabstands zu anderen Personen gewährleistet (wobei die Maskenpflicht zu beachten ist).

Wenn ein enger Kontakt nicht durchwegs vermieden werden kann, müssen anderweitige Schutzvorkehrungen getroffen werden. Dabei ist das STOP-Prinzip<sup>1</sup> anzuwenden.

Als letzte Möglichkeit in der Kaskade sieht die Verordnung vor, dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Abweichung vom Arbeitsvertrag bei gleicher Entlohnung eine gleichwertige Ersatzarbeit vor Ort zugewiesen wird, bei der die oben genannten Vorgaben (Gestaltung des Arbeitsplatzes ohne engen Kontakt mit anderen Personen bzw. STOP-Prinzip<sup>1</sup>) eingehalten werden. Ist keine der Möglichkeiten gegeben, muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht befreit werden.

Weiter gilt bezüglich besonders gefährdeter Personen zu beachten, dass gemäss neuer Regelung:

- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuhören sind, bevor eine der obigen Möglichkeiten bzw. Massnahmen umgesetzt wird.
- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die zugewiesene Tätigkeit ablehnen können, wenn die obigen Vorgaben aus ihrer Sicht nicht erfüllt scheinen.
- dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmenden unter voller Lohnzahlung von der Arbeitspflicht befreien muss, wenn keine der Möglichkeiten gemäss obenstehender Beschreibung offensteht, oder wenn eine Ablehnung der betreffenden Person vorliegt. Wo Schutzmassnahmen ungenügend sind, ist die Arbeitspflicht aufgehoben (Arbeitgeberverzug). Können sich Arbeitgeber und die betroffene Arbeitnehmerin bzw. der betroffene Arbeitnehmer nicht einigen, ist das zuständige Gericht anzurufen.
- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre besondere Gefährdung ihrem Arbeitgeber durch eine persönliche Erklärung mitteilen. Der Arbeitgeber kann fallweise ein ärztliches Attest verlangen. Das Attest darf sich nur zur besonderen Gefährdung und Arbeitsfähigkeit mit Blick auf COVID-19 äussern und nicht auf andere gesundheitsrelevante Punkte eingehen. Dem Attest muss aber eine fachliche und objektive Einschätzung zu Grunde liegen, namentlich wenn seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers die zugewiesene Arbeit abgelehnt wird. Hat der Arbeitgeber Zweifel am Attest, kann er eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

*Quelle: AM Suisse, Arbeitgeberverband*