

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

WAS GILT IM HOMEOFFICE?

Homeoffice oder Telearbeit erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Dies stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen, wenn sie die rechtlichen Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einhalten wollen. Eine schriftliche Vereinbarung regelt die wichtigsten Punkte, um im Ernstfall rechtlich abgesichert zu sein.

Text: Elisabeth Glättli

Homeoffice setzt voraus, dass die Arbeiten dafür geeignet sind. Dies bedeutet unter anderem, dass der Arbeitnehmende über die technischen Voraussetzungen verfügt, die Erreichbarkeit sichergestellt ist und der Arbeitsplatz den Anforderungen des Gesundheitsschutzes

Vereinbarung/ Reglement für das Homeoffice

Folgende Punkte sollten in einer Vereinbarung oder in einem Reglement (Zusatzvereinbarung) im Hinblick auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Homeoffice definiert sein:

- Generell: Regelungen zum Umfang der Telearbeit, Anwesenheit im Betrieb, Erreichbarkeit, Datenschutz und Amtsgeheimnis, technische Ausstattung, besondere Vergütungen
- Arbeitsbedingungen in der privaten Arbeitsumgebung
 - separater Raum
 - Weitere Gestaltung des Arbeitsplatzes (Geräte, Mobiliar, insbesondere auch Schreibtisch und Bürostuhl), arbeitsschutzrechtliche Rahmenbedingungen, ergonomische Aspekte
- Hinweis auf Geltung des Arbeitsgesetzes, Unterstützungs- und Weisungsbefolgungspflicht (ArG)
- Regelungen betreffend Arbeitszeit, Pflicht zur Zeiterfassung (ArGV1)
- Verweis auf die Überstunden- (OR) und Überzeitregelung
- Erreichbarkeit, Kommunikation

Verordnungen zum Arbeitsgesetz:
www.seco.admin.ch/Publikationen und Dienstleistungen/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Wegleitungen zum Arbeitsgesetz

genügt. Homeoffice darf weder vom Arbeitgeber angeordnet werden, noch hat der Arbeitnehmer ein Recht darauf. Deshalb braucht es eine gegenseitige Übereinkunft mit verbindlichen Regeln für die Arbeit zuhause.

Überzeit und Nachtarbeit

Die gegenseitigen arbeitsvertraglichen Pflichten gelten auch für das Homeoffice. So ist insbesondere das Arbeitsgesetz anwendbar. Überstunden- und Überzeitregelungen gelten dabei ebenso wie das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit. Gibt der Arbeitnehmer Überschreitungen in der Zeiterfassung nicht an, ist dies für den Arbeitgeber allerdings kaum überprüfbar. Andernfalls muss er einschreiten. Umgekehrt ist es unzulässig, dass der Arbeitnehmer ständig zur Verfügung stehen muss. Auch hier hilft es, die Erreichbarkeit zu regeln.

Die Sache mit dem Küchentisch

Der Arbeitsplatz zuhause muss ergonomisch, frei von Gefährdungen und so eingerichtet sein, dass die Arbeit störungsfrei erledigt werden kann. Eine Ecke in der Stube oder in der Küche reichen demnach nicht. In der Regel werden ein separates Arbeitszimmer verlangt sowie eine sonstige funktionale Gestaltung, die konzentriertes Arbeiten ohne Gesundheitsschädigungen erlaubt.

Berufsunfall oder Nichtberufsunfall?

Was den Versicherungsschutz betrifft, gelten auch Unfälle während der Arbeitspausen sowie solche vor und nach der Arbeit als Berufsunfälle, sofern sich der Arbeitnehmer auf dem Betriebsareal oder in einem Bereich davon aufhält, der mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang steht. Grundsätzlich gilt dies auch für die Arbeit

im Homeoffice. Der Zusammenhang mit der Arbeit ist hier aber oft weniger eindeutig und in der Schweiz noch nicht gerichtlich geklärt. Schneidet sich der Arbeitnehmer beim Rüsten des Pausenapfels in den Finger, ist fraglich, ob der Aufenthalt in der Privatküche mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang gebracht werden kann. Das deutsche Bundessozialgericht beispielsweise beurteilte einen Treppensturz auf dem Weg in die Küche nicht als Arbeitsunfall, da es sich nicht um einen Betriebsweg handle. Liegt kein Arbeitsunfall vor, kommt die Nichtberufsunfallversicherung zum Zuge. Arbeitnehmende mit einem Pensum von weniger als acht Wochenstunden sind jedoch nur gegen Berufsunfälle obligatorisch versichert.

Pflichten bleiben

Der Arbeitgeber kann kaum überprüfen, ob die arbeitsgesetzlichen Bedingungen im Homeoffice eingehalten werden. Deshalb ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer über die geltenden Bestimmungen und deren Verbindlichkeit informiert ist. Er ist verpflichtet, den Arbeitgeber so zu unterstützen, dass er die Vorschriften zum Gesundheitsschutz einhalten kann. Mängel, welche die Gesundheit beeinträchtigen, muss er beseitigen oder dem Arbeitgeber melden, wenn er dazu nicht in der Lage ist. In einem Einzelvertrag oder Reglement über die Arbeit im Homeoffice sollten daher Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verbindlich definiert werden.

Zur Autorin:

Elisabeth Glättli ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Winterthur. Sie schreibt 2018 in dieser Rubrik Beiträge rund ums Arbeitsrecht. www.glaettlipartner.ch