

Rechtliche Regelung von Homeoffice – nötig, wünschbar oder überflüssig?



Building Competence. Crossing Borders.

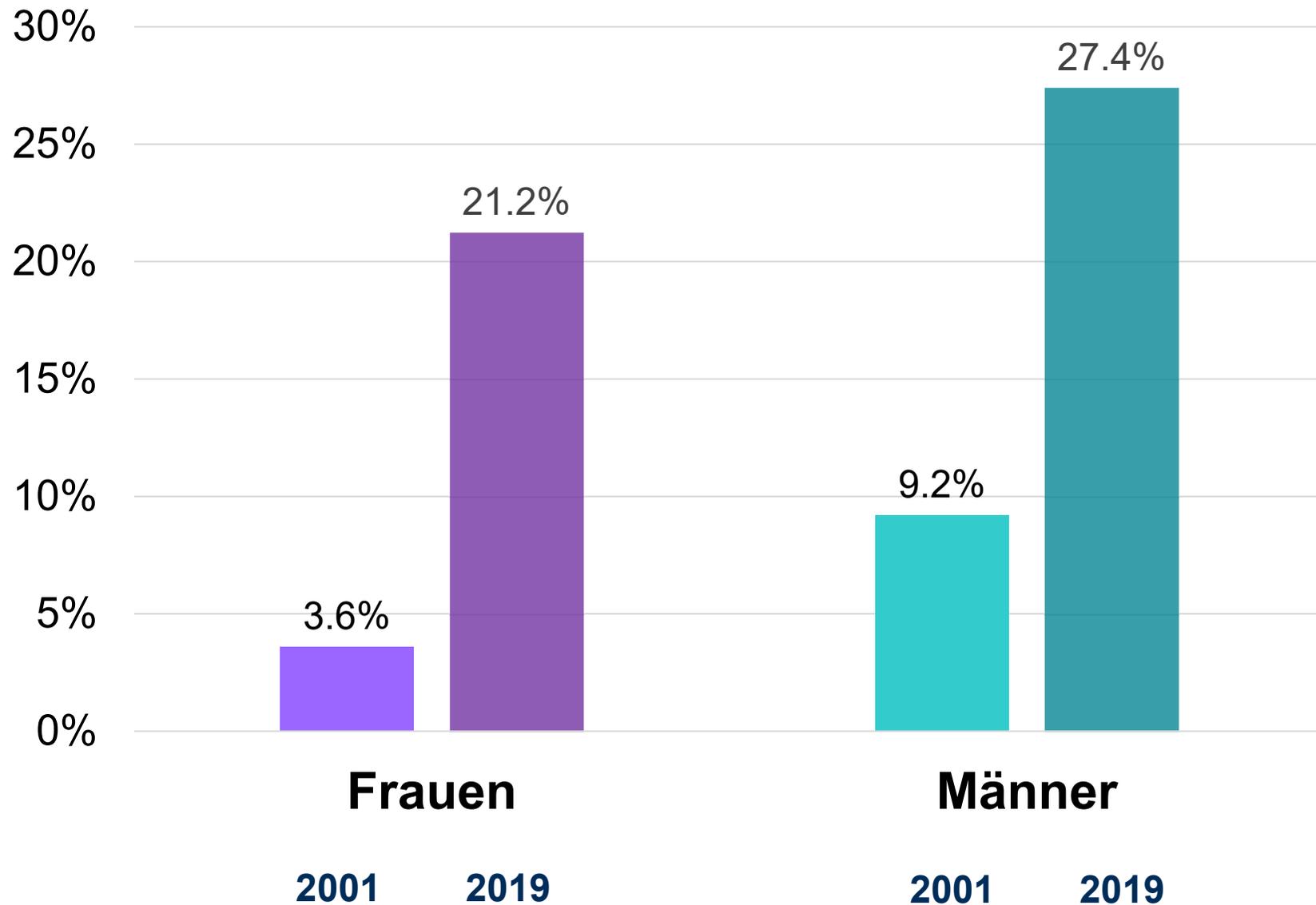
RA Dr. iur. Sabine Steiger-Sackmann, Dozentin für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
Zentrum für Sozialrecht; stsa@zhaw.ch

Homeoffice

- Ausgangslage
- Erkenntnisse Arbeitswissenschaft
- Regelungsbedarf

F+E-Lunch
Abteilung Business Law
14. Oktober 2020

Entwicklung «Teleheimarbeit» nach Geschlecht



Effekte nach Geschlechtern

Homeoffice: Ungleichere Effekt

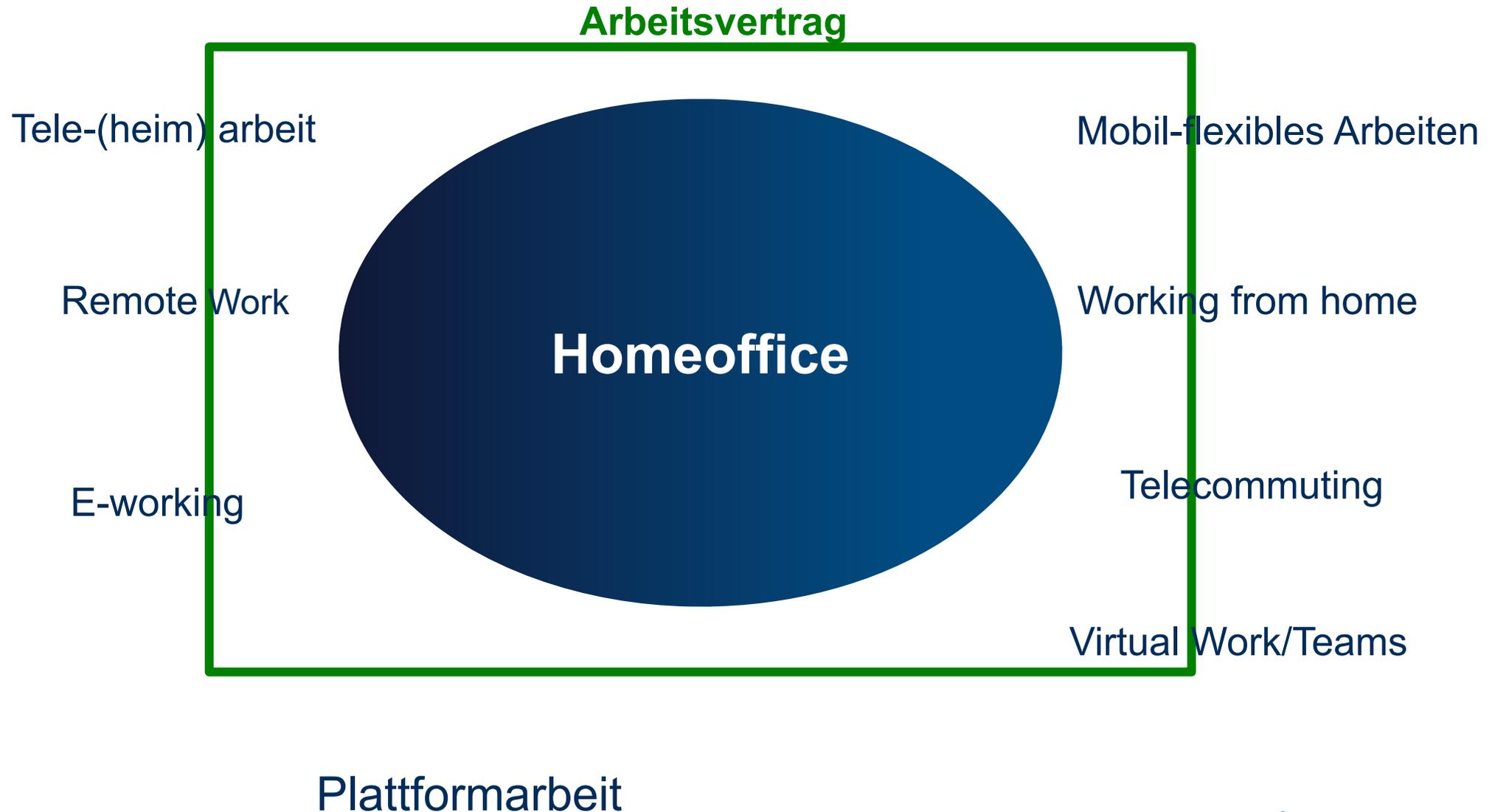
So verändert sich bei einem Wechsel ins Homeoffice im Schnitt der wöchentliche Zeitaufwand für Sorgearbeit bei ...



Daten von 1997 bis 2014; andere Einflussfaktoren sind herausgerechnet.
Quelle: Samtleben u. a. 2020

Hans Böckler
Stiftung

Homeoffice ?



Pro

Kontra

Betrieb

- Verkehrsentlastung
- Geringerer Raumbedarf
- Arbeitserbringung weniger krisenanfällig (Naturereignisse)
- Geringere Arbeitsunfähigkeiten

- Fördert Zersiedelung
- Arbeitsqualität, Effizienz?
- Rechtliche Unklarheiten
- Geringere Kontrolle der Leistung
- Erschwerte Führungsarbeit

Arbeitnehmende

- Wegfall Arbeitsweg
- Vereinbarkeit Beruf/Familie
- Mehr Freizeit für Sport etc.
- Zeitliche Flexibilität
- Ungestörtes Arbeiten

- Soziale Isolation der AN
- Psychosoziale Risiken
- Erhöhung des Raumbedarfs
- Abwälzung von Kosten auf AN
- Geringere Karrierechancen

Homeoffice

- Ausgangslage
- **Erkenntnisse Arbeitswissenschaft**
- Regelungsbedarf

F+E-Lunch
Abteilung Business Law
14. Oktober 2020

Produktivität: Experiment Ctrip

DOES WORKING FROM HOME WORK? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT*

NICHOLAS BLOOM
JAMES LIANG
JOHN ROBERTS
ZHICHUN JENNY YING

The Quarterly Journal of Economics (2015), 165–218.

- Filiale Shanghai der grössten chinesischen Reiseagentur (996 MA)
- Abteilung Hotel- und Flugbuchungen
- Bearbeitung von Kundenanfragen am Telefon und PC

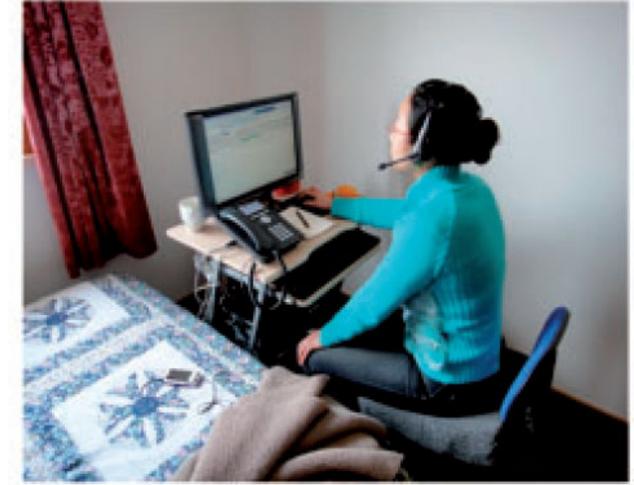
Produktivität: Experiment Ctrip



Main Lobby



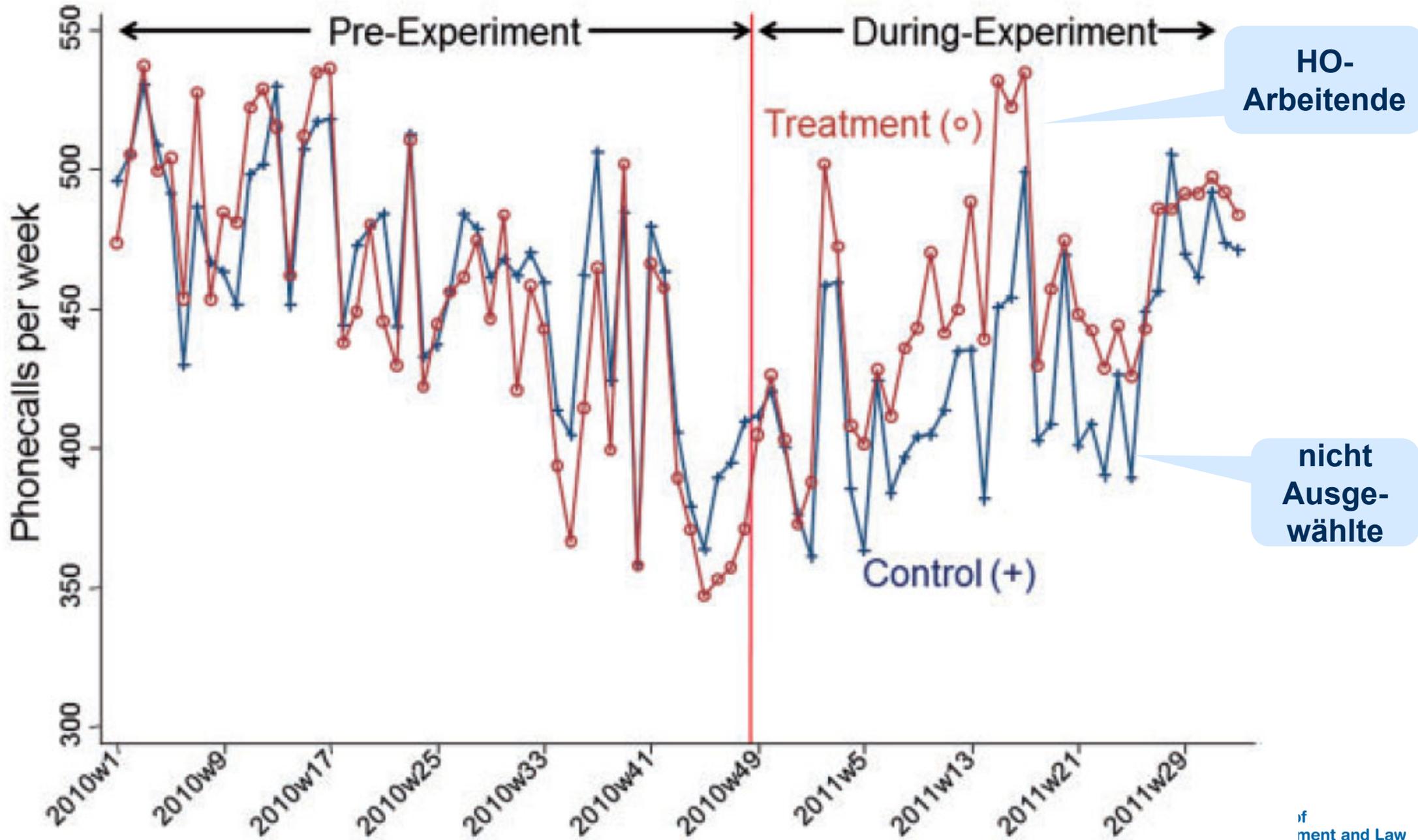
Call Center Floor



Working at home

- Filiale Shanghai der grössten chinesischen Reiseagentur (996 MA)
- Abteilung Hotel- und Flugbuchungen
- Bearbeitung von Kundenanfragen am Telefon und PC
- ½ der zufällig ausgewählten Interessierten (249): 6 Monate HO, d.h.
- 4 Tage zu Hause; 1 Tag im Unternehmen
- Verlängerung der vorgegebenen Schichten technisch nicht möglich

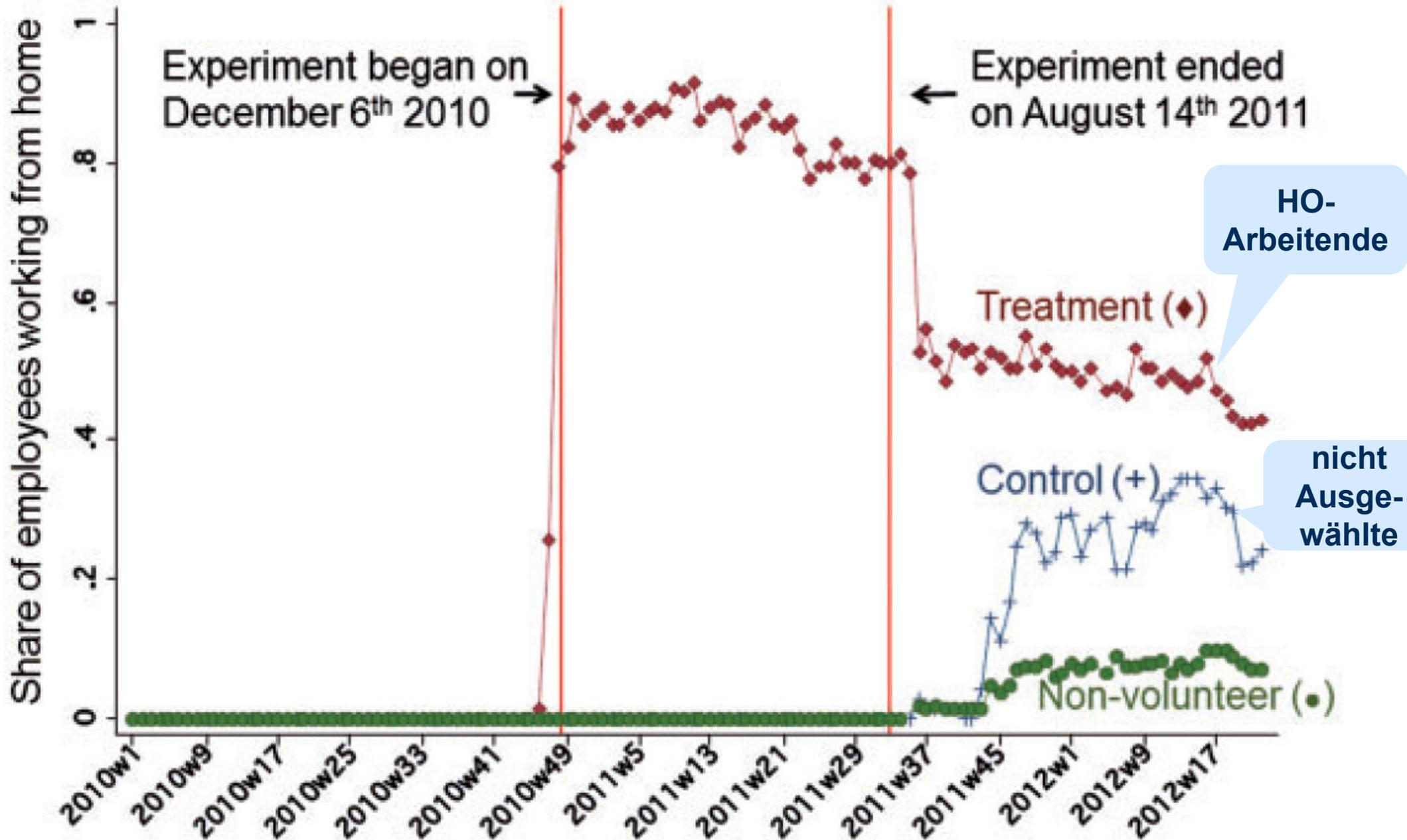
Experiment Ctrip: Anzahl Telefonanrufe



Experiment Ctrip: Ergebnisse

- Anstieg der **Produktivität** (TFP) um ca. 28%
 - a. Reduktion von Raum- und Material**kosten** um 54%
 - b. Leistungssteigerung von 13% bei den HO-Mitarbeitenden,
 - wovon etwa 4% infolge **höherer Leistungen** pro Minute und
 - etwa 9% infolge **mehr Minuten** ihrer Schichtzeit
(weniger Pausen und weniger Krankheits- und sonstige Absenzen),
- wesentlich höhere **Arbeitszufriedenheit** der HO-AN
- Rückgang der Fluktuationsrate um über 50%.

Experiment Ctrip: Interesse an Homeoffice nach Experiment



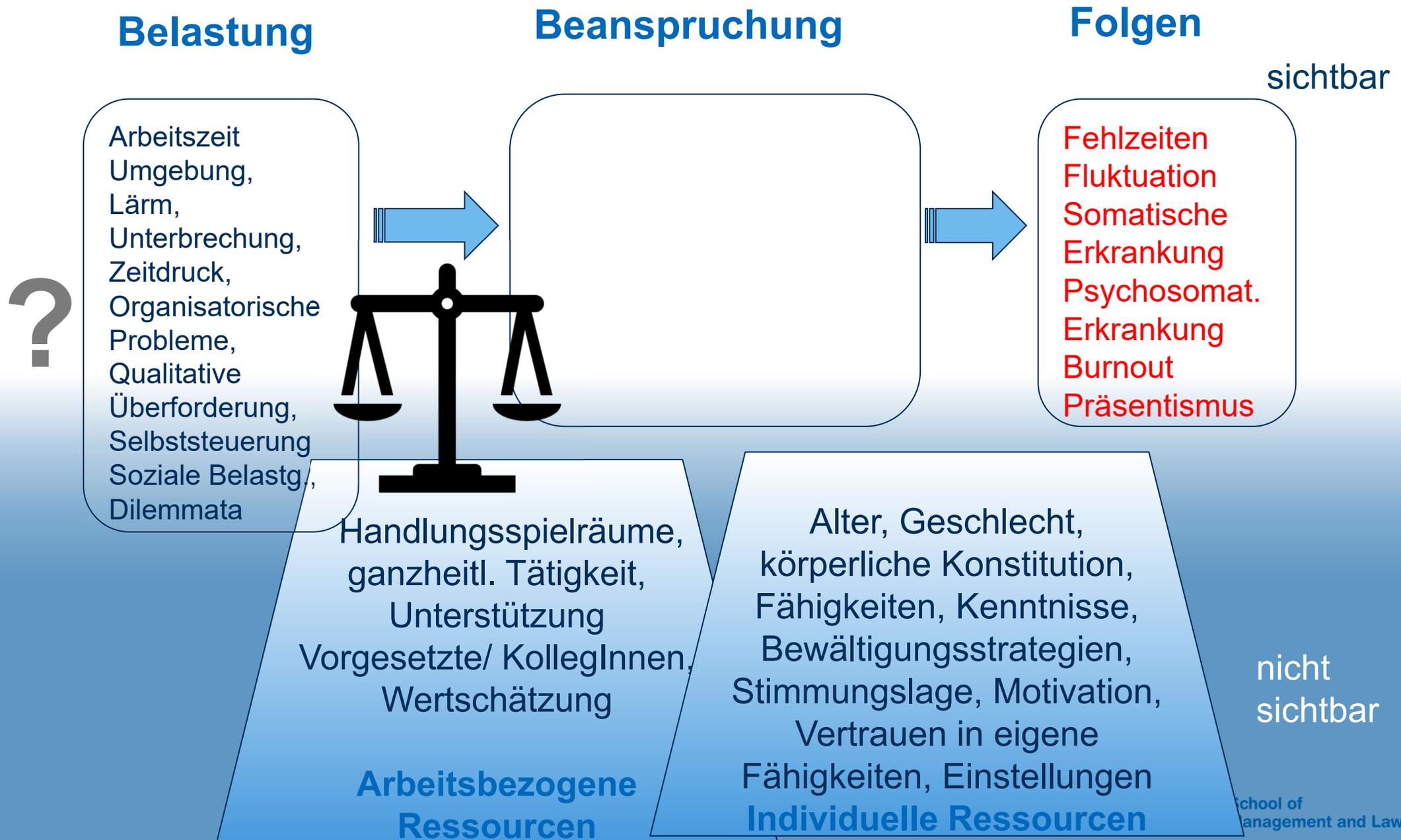
Produktivität: Weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- Arbeitsergebnisse sind besser, wenn **nur gelegentlich** HO praktiziert wird (EUROFOUND, 2020).
- Arbeitszufriedenheit und Produktivität nehmen **bis ca. 2,5 Tg.** HO pro Woche kontinuierlich zu, bleiben dann auf einem Plateau und sinken ab ca. 3 Tagen wieder ab. (GAJENDRAN, HARRISON, 2007).
- HO weniger **geeignet für Aufgaben**, die engere Zusammenarbeit und zwischenmenschliche Beziehungsqualität oder Empathie erfordern. (MEISSNER, 2011)
- Wird **Arbeitszeit** nicht erfasst, ist die Arbeitsdauer (meist zu Hause) deutlich höher, als eigentlich vereinbart. (WEICHBRODT 2014, BONVIN 2019).

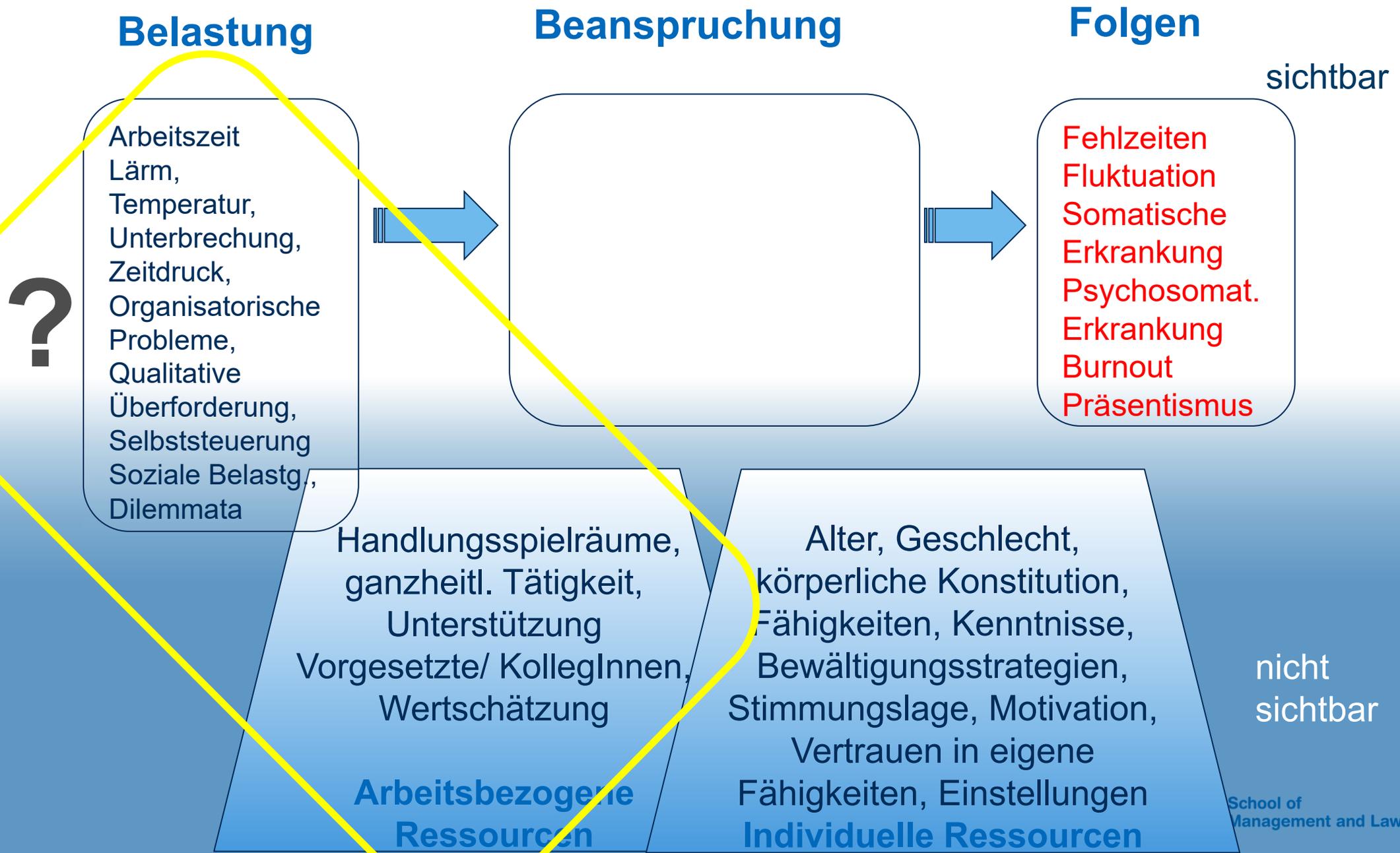
Produktivität: Weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

- die Teamleistung wird **schlechter, je mehr** Mitarbeitende von zu Hause aus arbeiten (VAN DER LIPPE, LIPPÉNYI, 2020).
- **erfolgreiche Teams** reden häufiger nicht-aufgabenbezogen (HERTEL, KONRADT 2007) .
- soziale und berufliche **Isolation** führt insgesamt zu weniger Leistung (VAN DER LIPPE, LIPPÉNYI, 2020).
- HO-AN brauchen (bzw. müssen erlernen) drei **Schlüsselkompetenzen**: Vernetztes Denken, Arbeitskontextgestaltung, Abgrenzungskompetenz (MEISSNER 2011).
- Gewisse AN-**Persönlichkeiten** sind für HO ungeeignet (O'NEILL et al., 2014).

Prävention = Ursachen ermitteln → Massnahmen treffen



Verantwortungsbereich der Arbeitgebenden



A. Zur Verhütung von **Gesundheitsschäden**

Treffen von Massnahmen soweit

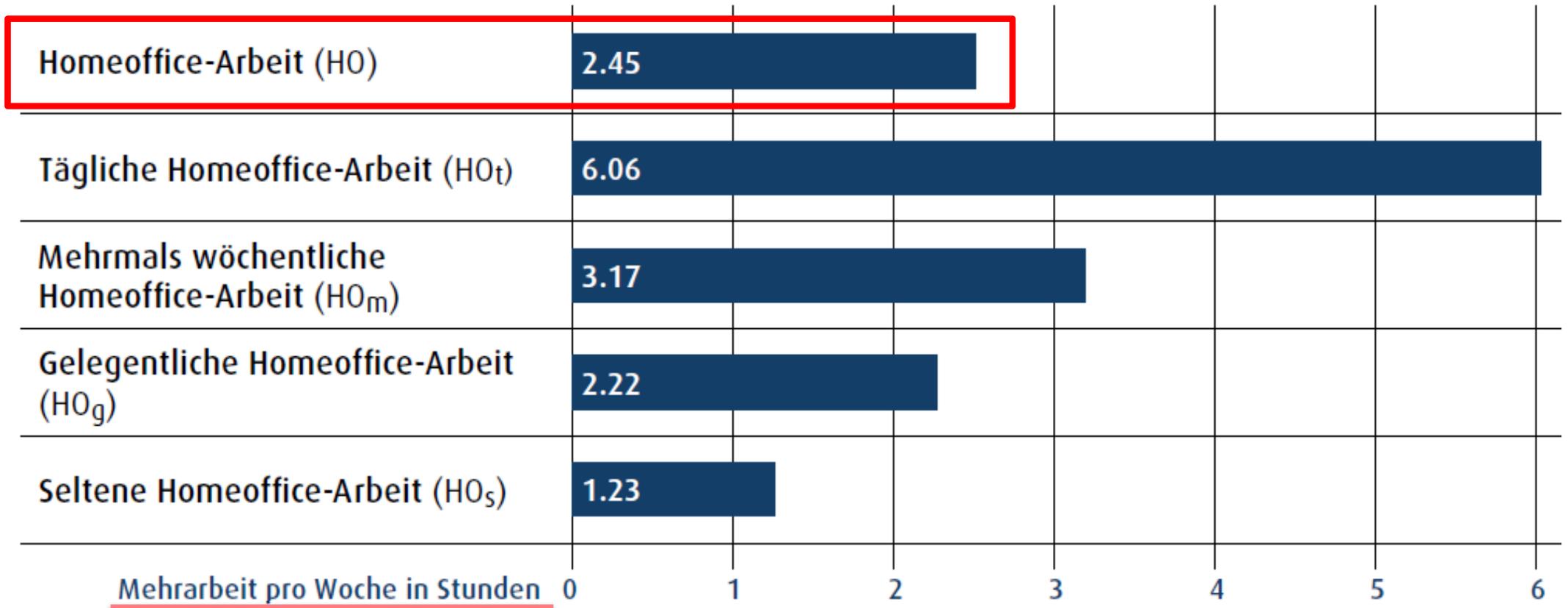
- nach Erfahrung **notwendig**
- nach dem Stand der Technik (Wissenschaft) **anwendbar**
- den Verhältnissen **angemessen** (und zumutbar)

(Art. 6 ArG und Art. 328 Abs. 2 OR)

B. Einhalten gesetzlichen **Arbeits- und Ruhezeiten**

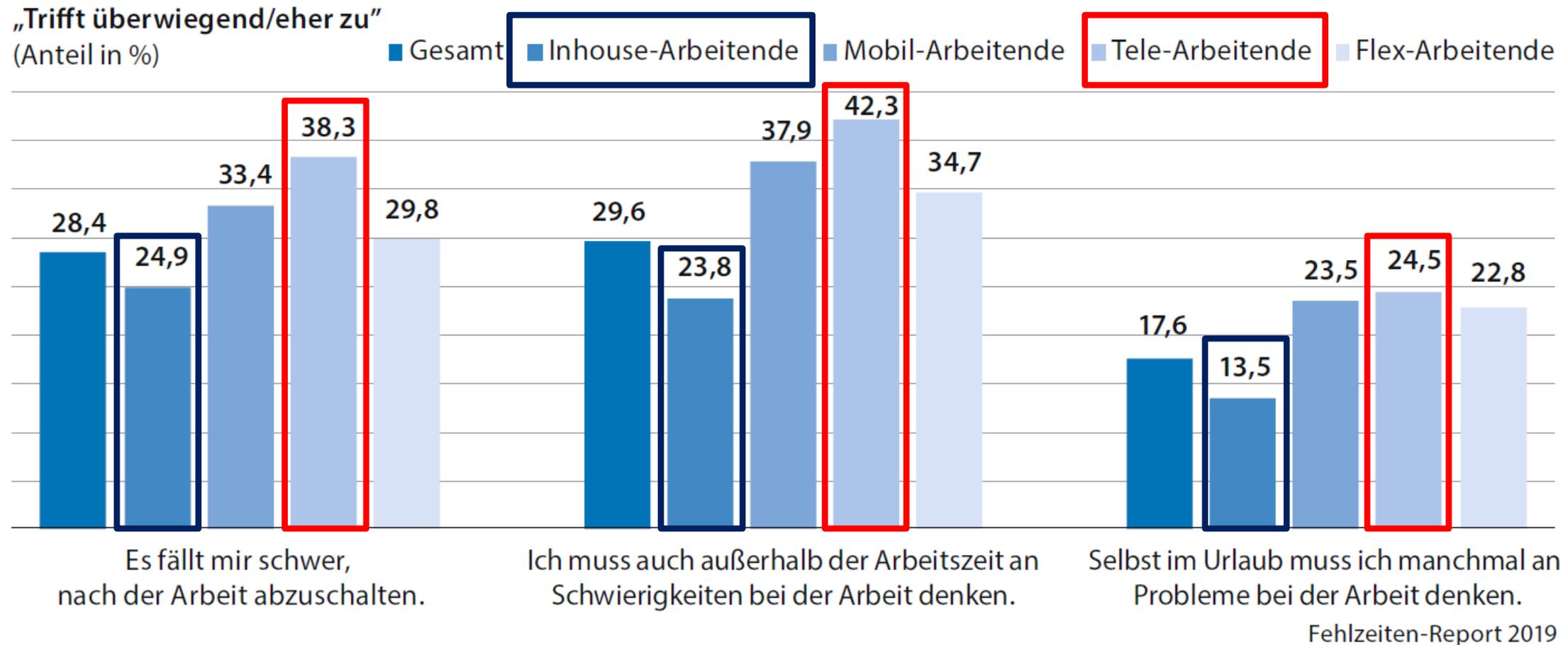
(Art. 9 ff. ArG)

Belastung: z.B. Arbeitszeit



Quelle: RUPIETTA KIRA, BECKMANN MICHAEL, Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen?, in: PERSONALquarterly 3/16, S. 14-19

Belastung: z.B. kognitive Irritation



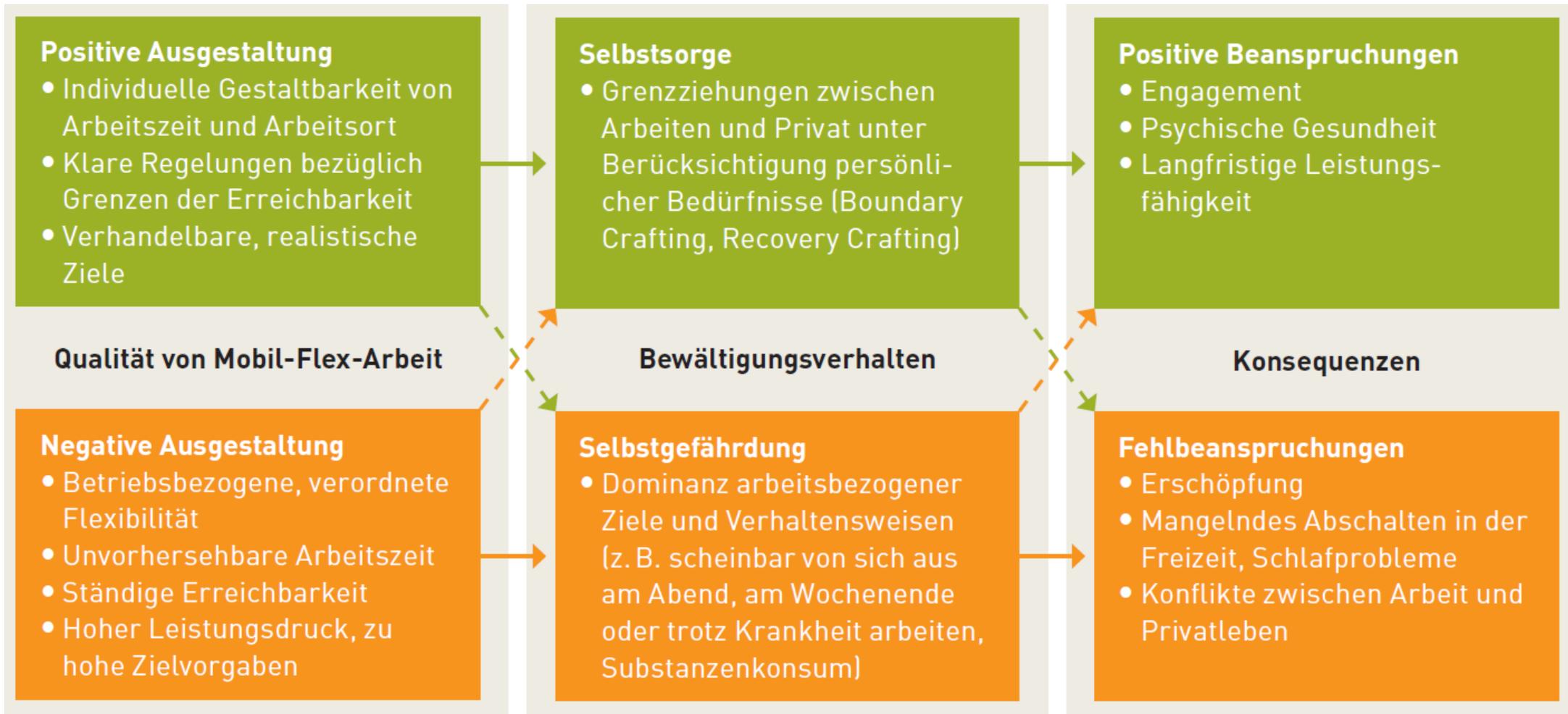
Quelle: WALTERSBACHER ANDREA, MAISURADZE MAIA, SCHRÖDER HELMUT, Arbeitszeit und Arbeitsort– (wie viel) Flexibilität ist gesund?; in: Badura Bernhard et al. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2019, Berlin 2019.

Beeinträchtigungen und gesundheitliche Beschwerden

	Gesamt	Inhouse-Arbeitende	Mobil-Arbeitende		
			Gesamt	Tele-Arbeitende	Flex-Arbeitende
... unter diesen Beeinträchtigungen gelitten (Anteil in %, Mehrfachantworten)					
Erschöpfung*	68,6	66	72,2	73,4	71,4
Wut und Verärgerung*	62,8	58,6	68,8	69,8	68,2
Rücken- oder Gelenksbeschwerden*	61,3	62,4	59,7	51,2	65,9
Lustlosigkeit, wie „ausgebrannt sein“	57,2	55,6	59,6	63,4	56,8
Nervosität und Reizbarkeit*	56,6	52,7	62,3	67,5	58,5
Konzentrationsprobleme*	45,3	42,8	49	49,2	48,8
Niedergeschlagenheit*	44	42,2	46,8	52,3	42,7
Schlafstörung	42,5	41,5	44	46,7	42,1
Kopfschmerzen	42,2	42	42,5	42,6	42,5
Zweifel an den eigenen Fähigkeiten*	35,9	33,8	39	46,5	33,4
Infektionserkrankungen	30	28,8	31,7	33,5	30,4
Atemwegserkrankungen	22,6	23,1	21,9	24,2	20,2
Magen-Darm-Beschwerden	21,9	21,7	22,1	24,5	20,4
Herz-Kreislauf-Beschwerden	18,9	19,6	17,9	16,4	19
Angstgefühl bei und vor der Arbeit	18,8	19,6	17,6	17,8	17,4

*Chi-Quadrat nach Pearson, signifikant (p < 0,01)
Fehlzeiten-Report 2019

Ausgestaltung von Mobil-Flex-Arbeit



Homeoffice

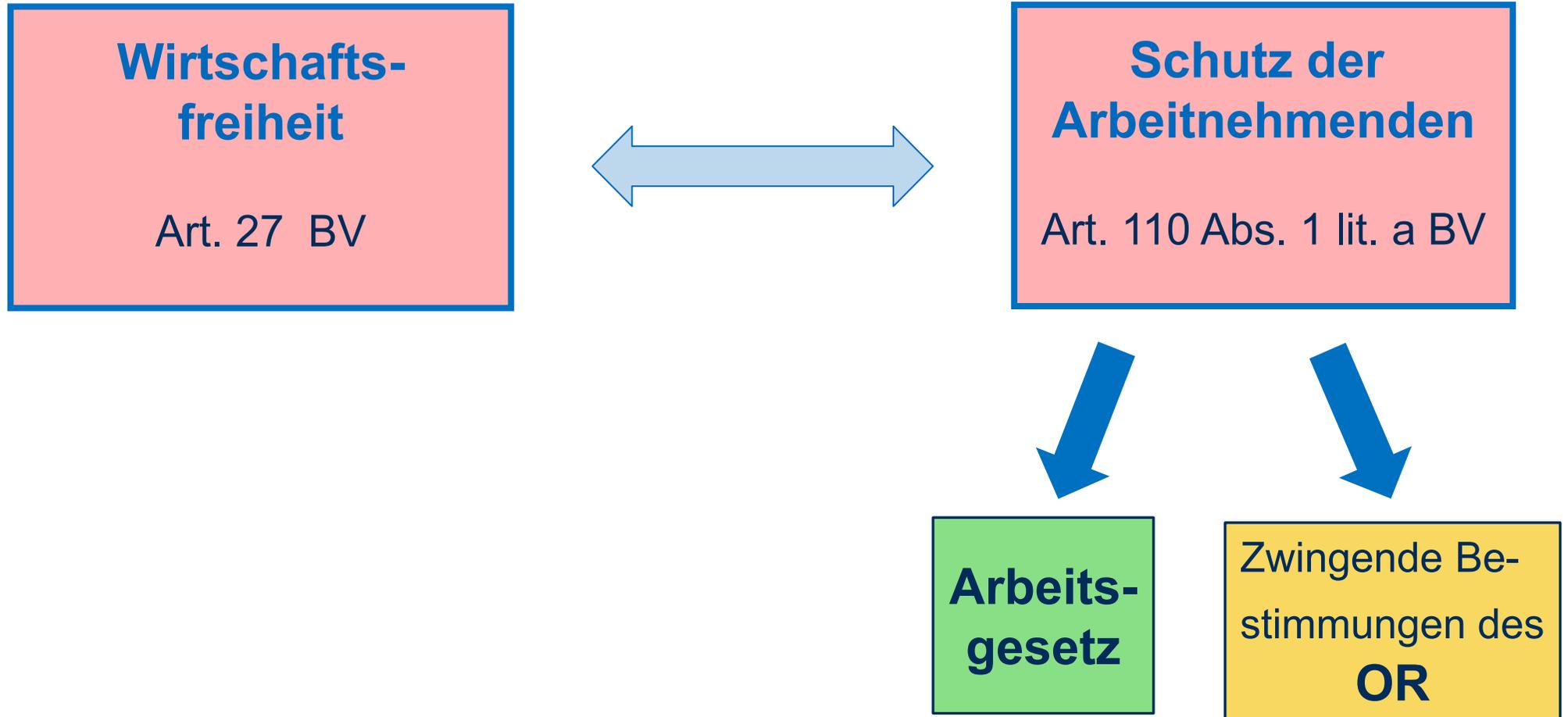
- Ausgangslage
- Erkenntnisse Arbeitswissenschaft
- **Regelungsbedarf**

F+E-Lunch
Abteilung Business Law
14. Oktober 2020

Regelungsbedarf durch Betrieb oder GAV

- Umfang des Homeoffice
- Regelung der Erreichbarkeit und der Antwortzeiten
- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung
- Nacht- (23:00–06:00 Uhr) und Sonntagsarbeitsverbot
- Vorgaben betreffend die Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes
- Ausrüstung mit Geräten und Material sowie Entschädigung
- Verhalten bei Störungen, z. B. wenn Arbeitsausführung verunmöglicht
- Weitere Regelungen betreffend sensibler Daten und Haftung
- Kontaktnahme durch AN-Vertretung oder Gewerkschaft (gem. Art. 28 BV)

Verfassungsmässige Grundlagen



ArGV3: Arbeitsplätze Anforderungen

Art. 23

Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sind nach **ergonomischen** Gesichtspunkten zu gestalten und einzurichten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sorgen für ihre sachgerechte Benutzung.

Art. 24

....² Ständige Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass in **zwangsloser Körperhaltung** gearbeitet werden kann. ...

⁴ Arbeitsplätze sind durch geeignete Massnahmen, wie **Schutzwände oder räumliche Trennung**, so einzurichten, dass die Arbeitnehmer vor Gesundheitsbeeinträchtigungen durch benachbarte Betriebseinrichtungen oder Lager geschützt sind.

Wegleitung des Seco zur ArGV3: Bildschirmarbeitsplätze

1.3 Spezialfall: Flächenbedarf für Bildschirmarbeitsplätze

- Der **minimal** ausgestattete Bildschirmarbeitsplatz ohne jede Nahablage, jedoch mit anteiliger Verkehrsfläche **benötigt im Minimum 6 m² zusammenhängende Bodenfläche.**

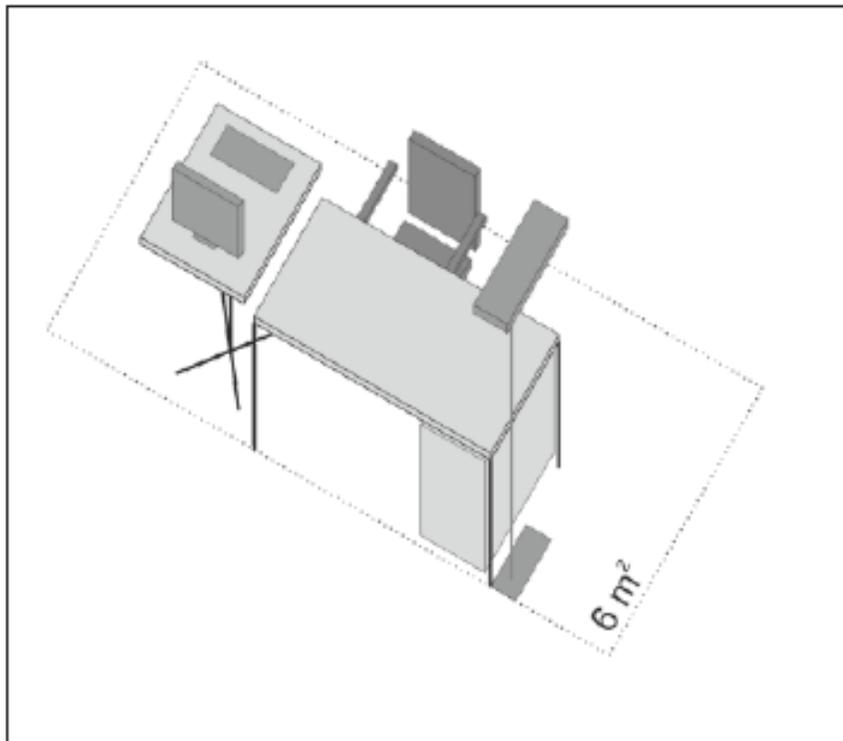


Abbildung 324-1: Bildschirmarbeitsplatz ohne Nahablage

- Der **durchschnittlich** ausgestattete **Bildschirmarbeitsplatz** mit einer allgemein üblichen Möblierung inkl. Nahablage und -archiv sowie anteiliger Verkehrsflächen **benötigt entsprechend im Minimum 8 - 10 m² zusammenhängende Bodenfläche.**

Als ständige Arbeitsplätze oder für temporäre Arbeitsplatzteilungen stehen zahlreiche Büroformen als Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung: Einzel-, Mehrpersonen-, Gruppen-, Kombi- oder Zellenbüro, Grossraumbüro etc. **Bei Mehrpersonenbelegungen in Räumen sollen Ruckzugsmöglichkeiten vorhanden sein.**

- In **Grossraumbüros** müssen neben der Minimalfläche für einen Bildschirmarbeitsplatz auch die Verkehrsflächen und die Flächen der zusätzlichen büronahen Nutzungen (Besprechungsräume, Erholungszonen, Bibliotheken, Nahablagen, Gruppenarchive etc.) **anteilmässig angerechnet werden.** Dadurch ergeben sich durchschnittlich nicht zusammenhängende und kumulierte Bodenflächen von insgesamt 10 bis zu 25 m² je Büroarbeitsplatz.

Fürsorgepflicht: Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz

Ergänzungen des Arbeitsgesetzes ?

- Klarstellen, dass Pflichten auch bei HO gelten (Art. 6 ArG)
- Bekanntgabe der Schutzmassnahmen bei regelmässigem HO (Art. 47)
- AN mit Familienpflichten: Rechte (berechtigte Absenzen) anpassen (36)

Ergänzungen der ArGV3 ?

- Ergonomische Anforderungen der Bildschirmarbeit
- Konkretisierung der Massnahmen zum psychischen Gesundheitsschutz
- Regelmässige soziale Kontakte bei regelmässigem HO

Vollzug des Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz

Ergänzungen des Arbeitsgesetzes ?

- Zutrittsrecht der Behörden bei HO-Arbeitsplätzen (Art. 45)

Ergänzungen der ArGV1 ?

- Dokumentation der HO-Arbeitsplätze und Schutzmassnahmen (Art. 73)

Kosten und Auslagen

	OR Art.	Regelung	Modalitäten
Geräte und Materialien (Arbeitsraum)	327 Abs. 1	Abgabe durch AGe, wenn nötig für Arbeit	Sofern nichts anderes verabredet oder üblich
	327 Abs. 1	Angemessene Entschädigung, falls AN sie zur Verfügung stellt	Sofern nichts anderes verabredet oder üblich
Auslagen	327a Abs. 1+2	Vergütung der «notwendig entstehenden Auslagen»	Schriftlich kann Pauschale vereinbart werden
	327a Abs. 3		Nichtig sind Abreden, dass AN Auslagen tragen muss.
Privatauto	327b	Vergütung der «üblichen Aufwendungen für Betrieb und Unterhalt, ...öffentlichen Abgaben..., die Prämien für die Haftpflicht- versicherung und eine angemessene Ent- schädigung für die Abnutzung des Fahr- zeugs nach Massgabe des Gebrauchs»	

Auch im Homeoffice **gelten**:

- Treuepflicht und Geheimhaltungspflicht (Art. 321a OR)
- Schutz der Persönlichkeit der AN (Art. 328, 328b OR)
- Verbot von Kontrollsystemen, die das Verhalten der AN überwachen sollen (Art. 26 ArGV3).
- Grundsätze und Vorschriften des DSG, wie
 - Gewährleistung der Sicherheit der bearbeiteten Daten und
 - Schutz vor unbefugtem Bearbeiten durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen (Art. 7 DSG, Art. 8–12 VDSG; vgl. detaillierter Leitfaden des EDÖB)
 - Beschränkte Bekanntgabe von Personendaten ins Ausland (Art. 6 DSG)

Homeoffice am ausländischen Wohnort der AN

- **Arbeitsrecht**
 - > 60% zwingender **Gerichtsstand** für arbeitsrechtliche Streitigkeiten = Wohnsitz AN
 - **Anwendbar** ist ausländisches Recht, sofern nicht CH-Recht gewählt.
- **Sozialversicherungsrecht**
 - > 25% => **Beitragszahlungen** an SV im EU-Wohnsitzstaat
- **Steuerrecht**
 - Kein Arbeitsplatz in CH => ausländische Betriebsstätten von schweizerischen Unternehmen => **Steuerpflicht** im Ausland

Homeoffice...

- ... ist kein Patentrezept (z.B. für bessere Produktivität, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit Beruf/Familie)
- ... hat positive Aspekte,
- ... birgt aber auch erhöhte Risiken - für beide Seiten
- ... erfordert umsichtige Führung
- ... könnte konkreter geregelt werden in OR, ArG (inkl.VO)
- ... erfordert Anpassung des ArG-Vollzuges
- ... kann Anlass sein, die Normen zu «traditioneller» Heimarbeit aufzuheben.

Auswahl Übersichts-Literatur

- BUNDESRAT, Rechtliche Folgen der Telearbeit, Bericht zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz vom 16. November 2016.
- EUROFOUND, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Luxembourg 2020
- PEKRUHL ULRICH, VOGEL CHRISTOPH, , Seco (Hrsg.), Zusammenhänge zwischen ausgewählten Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit, Engagement und Erschöpfung von Arbeitnehmenden in der Schweiz, Auswertung des European Working Conditions Survey 2015, Bern 2018.
- MEISSNER JENS O., Für wen und welche Aufgaben ist mobiles Arbeiten geeignet?, in: Stiftung Produktive Schweiz (Hrsg.), Zwischen Produktivität und Lebensqualität: Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen, Zürich 2011.

(weitere Literaturangaben in noch folgender eigener Publikation oder auf Anfrage)