

Artikel: Arbeitsverhältnis nach dem Coronavirus

02. Juni 2020

Manuela Rogger, Marina Graber



6 min

Der Beratungsalltag zeigt, wie gross der Bedarf an Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen ist. In diesem Beitrag beleuchten wir zentrale Aspekte rund um Homeoffice und Kündigungen.

Arbeitsrechtliche Fragen erlangen in Zeiten von COVID-19 überdurchschnittlich viel Aufmerksamkeit. Die Fragen betreffen beispielsweise die Lohnzahlung, die Kurzarbeitsentschädigung, Homeoffice und den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Welche Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bleiben auch nach der Krise bestehen? Wie nachfolgend aufgezeigt wird, besteht ein grosser Diskussions- und auch Regelungsbedarf zum einen beim Homeoffice. Zum anderen gewinnen Fragen im Zusammenhang mit Kündigungen an Aktualität.

Weitere Publikationen zum Thema «Arbeitsrecht und COVID-19» finden Sie hier:

- [«Coronavirus - was sind die wirtschaftlichen Folgen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber?»](#)
- [«Coronavirus - Pflichten der Arbeitgeber in Zeiten des Coronavirus»](#)

Homeoffice

Der Umstieg vom normalen Büroalltag ins Homeoffice erfolgte in der COVID-19-Krise rasant. Obwohl zum Teil einige technischen Probleme zu überwinden waren, verlief dieser Übergang erstaunlich effizient. Mit der vermehrten Arbeit im Homeoffice kamen auch einige arbeitsrechtliche Fragen auf. Einige davon wollen wir nachstehend etwas vertiefter betrachten und Lösungen aufzeigen.

1. Was gilt es im Homeoffice bezüglich Datenschutz insbesondere zu beachten?

- Geschäftsdokumente sind vertrauliche Dokumente und als solche zu behandeln.
- Geschäftsdokumente dürfen im Homeoffice Dritten nicht offengelegt werden - auch gegenüber Familienmitgliedern nicht. Deshalb gilt, dass der Arbeitsplatz im Homeoffice aufgeräumt zu halten ist und Geschäftsunterlagen nicht offen herumliegen.
- Die elektronischen Geräte, die im Homeoffice geschäftlich benutzt werden, sind mit einem Passwort zu versehen und das Gerät ist, sobald nicht mehr am Bildschirm gearbeitet wird, zu sperren.
- Wenn private Geräte verwendet werden, sollten regelmässig Updates installiert und geschäftliche Daten von privaten Daten strikt getrennt werden. Insbesondere geschäftliche Personendaten sind auf dem privaten Gerät verschlüsselt und in einem eigenen Ordner zu speichern.

Es handelt sich hierbei um Anordnungen und Weisungen über die Ausführung der Arbeit, welche der Arbeitgeber einseitig erlassen kann. Wir empfehlen Arbeitgebern, die vermehrt Homeoffice ermöglichen wollen, von diesem Recht Gebrauch zu machen und entsprechende Weisungen zu erlassen. Für weitere Informationen zu diesem Thema verweisen wir auf unsere Publikation «Homeoffice - Vertraulichkeit und Datenschutz».

2. Muss sich der Arbeitgeber an den Kosten für die Benutzung der Infrastruktur im Homeoffice beteiligen?

Aktuell ist eine öffentliche Diskussion um die Frage entbrannt, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden eine Entschädigung für die Benutzung der privaten Räumlichkeiten als Büro bezahlen muss. Richtigerweise wird das Urteil des Bundesgerichts vom 23. April 2019 (BGer 4A_533/2018) zitiert. Dabei gilt es, den diesem Urteil zugrundeliegende Einzelfall zu betrachten. Der im Urteil betroffene Arbeitnehmer nutzte ein Zimmer seiner Wohnung als Arbeitszimmer, wobei ihm in den Büroräumlichkeiten des Arbeitgebers kein Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Diese Situation kann nicht ohne Weiteres auf Coronavirus-bedingte Arbeitstätigkeiten im Homeoffice übertragen werden. Die meisten Arbeitnehmenden verfügen über einen Arbeitsplatz in den Büroräumlichkeiten des Arbeitgebers. Nach dem jetzigen Stand der Rechtsprechung steht demnach die Frage im Zentrum, ob den Arbeitnehmenden in den Büroräumlichkeiten des Arbeitgebers ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Muss diese Frage mit Nein beantwortet werden, so liegt die Nutzung der privaten Infrastruktur im Interesse des Arbeitgebers und dieser hat sich folglich an den Kosten zu beteiligen. Während der Corona-Situation haben viele Arbeitnehmende im Homeoffice gearbeitet, obwohl ihnen grundsätzlich ein Arbeitsplatz beim Arbeitgeber zur Verfügung stand. Die Weisung, im Homeoffice zu arbeiten, beruhte im Übrigen auf einer Empfehlung des Bundesrates zum Schutz der Gesundheit. Der Hintergrund für das Arbeiten im Homeoffice ist damit ein gänzlich anderer, als es im Fall des vorerwähnten Bundesgerichtsurteils war.

Unabhängig davon empfiehlt sich eine detaillierte Regelung zu Homeoffice, in welcher eine allfällige Entschädigung für die Benutzung eines Zimmers der Wohnung als Büro für die Arbeitstätigkeit und anderer Auslagen, die sich im Homeoffice ergeben, wie Papier, Druckerpatronen und Telefonkosten, geregelt werden. Ist das Homeoffice im Interesse des Arbeitgebers und steht kein Arbeitsplatz in den Büroräumlichkeiten des Arbeitgebers zur Verfügung, so ist eine Kostenbeteiligung geschuldet, wobei in den Verträgen und Reglementen der Umfang der Kostenbeteiligung geregelt werden kann.

3. Was gilt es zu beachten beim vermehrten Gebrauch von Audio- und Videokonferenz-Tools?

Audio- und Videokonferenz-Tools vereinfachen im Homeoffice die Fortführung der Arbeit und den Austausch mit Arbeitskolleginnen sowie Geschäftspartnerinnen. Es gilt, die verschiedenen Lösungen jeweils nach der individuellen Situation zu evaluieren. Diesbezüglich ist es empfehlenswert, die IT-Sicherheit, die Einhaltung des Datenschutzes und den Schutz von Geschäftsgeheimnissen des Tools zu überprüfen. Auch nach der Entscheidung für ein bestimmtes Produkt und während der Nutzung ist fortwährend zu analysieren, ob die Lösung noch den Anforderungen entspricht und falls nicht, auf andere Anbieter umzusteigen. Es ist möglichst zu vermeiden, dass Unberechtigte in die Audio- und Videokonferenz gelangen und dass Datenabflüsse durch Sicherheitslecks erfolgen. In dieser Hinsicht gilt es also, ein Auge auf den gewählten Anbieter zu haben. Unabhängig vom Anbieter ist zu empfehlen, die Meeting-IDs nicht öffentlich zu teilen, einmalige Meeting-IDs zu verwenden und möglichst Meeting-Passwörter zu verwenden (vgl. Leitfaden Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter).

Kündigungen

Obwohl durch die Vereinfachungen und Ausweitungen bei der Kurzarbeitsentschädigung eine Kündigungswelle verhindert oder abgefedert werden konnte, ist damit zu rechnen, dass es in der nächsten Zeit vermehrt zu Kündigungen kommen wird. Was gilt es nun bei den Kündigungen in der jetzigen Situation von COVID-19 zu beachten?

- 1. Kündigungsfrist und Kurzarbeit:** Die Kündigungsfrist bestimmt sich nach Vertrag oder Gesetz. Auch wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit eingeführt und bewilligt erhalten hat, sind Kündigungen nicht ausgeschlossen. Jedoch wird für die Dauer der Kündigungsfrist keine Kurzarbeitsentschädigung ausgerichtet. Wenn jedoch schon einige Zeit vor dem Beginn der Kündigungsfrist gekündigt wird, kann noch für die Zeit vom Aussprechen der Kündigung bis zum Beginn der Kündigungsfrist Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden.^[1] Während der Kündigungsfrist ist in der Regel der volle normale Lohn, und nicht der auf 80 Prozent gekürzte Lohn, zu bezahlen, da der Grund für die Kurzarbeit - der Erhalt von Arbeitsplätzen - weggefallen ist.

2. Besonders gefährdete Arbeitnehmende: Es besteht Rechtsunsicherheit, ob besonders gefährdeten Arbeitnehmenden gekündigt werden kann oder ob diese unter den Sperrfristenschutz des Obligationenrechts fallen. Unseres Erachtens ist der Sperrfristenschutz bei besonders gefährdeten Arbeitnehmenden abzulehnen, da dies so gesetzlich nicht vorgesehen ist und es sich eben nicht um eine Krankheit handelt. Lediglich gestützt auf die besondere Gefährdung von Arbeitnehmenden wird somit keine Sperrfrist ausgelöst.

3. Massenentlassungen: Falls mehrere Mitarbeitende entlassen werden sollen, ist zusätzlich zu prüfen, ob die Regeln über die Massenentlassung eingehalten sind. Als Massenentlassungen gelten folgende Kündigungen, welche innert 30 Tagen ausgesprochen werden:

Gesamtanzahl Mitarbeitende Betrieb	Anzahl gekündigter Mitarbeitende
Bis 20	Keine Massenentlassung
21 bis 99	10 oder mehr Mitarbeitende
100 bis 299	10 Prozent oder mehr der Mitarbeitenden
ab 300	30 oder mehr Mitarbeitende

Bei Massenentlassungen gilt, dass die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmenden konsultiert werden müssen, wobei diesen alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen sind. Weiter haben die Arbeitgeber dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und den Arbeitnehmern/der Arbeitnehmervertretung eine Kopie davon zuzustellen. Falls es sich um einen grossen Betrieb handelt (mindestens 250 Arbeitnehmende) oder der Arbeitgeber beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden zu kündigen, hat der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern Verhandlungen über einen Sozialplan zu führen.

Fazit

Die rechtliche Lage hinsichtlich Kündigungen ist nicht abschliessend geklärt. Es bestehen immer noch viele offene Fragen und es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob und wann eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Wenn Sie Fragen haben, beraten Sie unsere Juristinnen und Juristen gerne.

DOWNLOAD PDF

[1] Wenn beispielsweise die Kündigungsfrist einer/eines Arbeitnehmenden drei Monate beträgt, die Kündigung auf Ende Monat erfolgen muss und der Arbeitgeber die Kündigung am 15. Mai 2020 per Ende August 2020 ausgesprochen hat, dann beginnt die Kündigungsfrist erst am 1. Juni 2020 und dauert bis am 31. August 2020. Die Tage vom 15. Mai 2020 bis 31. Mai 2020 zählen noch nicht zur Kündigungsfrist und während dieser Zeit kann noch Kurzarbeitsentschädigung bezogen werden.

DRUCKEN ODER TEILEN



Weitere Artikel und Publikationen finden Sie über das obenstehende Suchfeld oder im Menü unter «Themen».

Sichern Sie sich Ihren Wissensvorsprung und abonnieren Sie die BDO News und Einblicke.

Ansprechpartner



MANUELA ROGGER ▶

Rechtsberatung
Zürich



MARINA GRABER ▶

MLaw, Rechtsanwältin
Luzern

