



~~6. Juli~~~~25. Juni~~ 2020

Häufigste personalrechtliche Fragen (FAQ) im Zusammenhang mit dem Coronavirus

1. Wer ist zuständig für die Anordnung von besonderen personalrechtlichen Massnahmen wie die befristete Änderung der Funktion oder des Arbeitsorts?

Falls das Departement nichts anderes anordnet, ist die Verwaltungseinheit als Arbeitgeber zuständig (Art. 2 Abs. 5 BPV¹). Das Departement kann die Entscheidungskompetenz jederzeit wieder zurücknehmen. Der Bundesrat kann mit einem Bundesratsbeschluss bei grösseren und bedeutenden Vorfällen personalrechtliche Massnahmen in grösserem Ausmass beschliessen.

2. Können Angestellte verpflichtet werden, für eine bestimmte Zeit andere Aufgaben als diejenigen im Stellenbeschrieb auszuüben oder an einem anderen Arbeitsort zu arbeiten?

Der Arbeitgeber kann ohne Änderung des Arbeitsvertrags Änderungen der Funktion bzw. des Arbeitsbereichs und des Arbeitsorts für maximal zwölf Monate vornehmen, wenn diese dienstlich erforderlich und zumutbar sind (Zumutbarkeitskriterien gemäss Art. 104a Abs. 1 BPV; Art. 25 Abs. 3^{bis} BPV). Ist der neue Arbeitsort vom Wohnort der Angestellten weiter entfernt als der Arbeitsort gemäss Arbeitsvertrag, sind Spesen für den längeren Weg und die Verpflegungspauschalen gemäss Artikel 43 VBPV geschuldet.

Von der Zuweisung eines anderen Arbeitsortes nach Art. 25 Abs. 3^{bis} Bst. a BPV ist die Anweisung zu einer Dienstreise zu unterscheiden. Dienstreisen dienen der vorübergehenden Erledigung von Dienstgeschäften ausserhalb des Dienstbetriebes; das kann am vertraglichen Arbeitsort, aber auch ausserhalb desselben sein. Eine Dienstreise ausserhalb des vertraglichen Arbeitsortes umfasst in der Regel einen relativ kurzen Einsatz von einem bis mehreren Tagen, sofern die Dienstreisetätigkeit nicht funktionsimmanent ist. Während Dienstreisen müssen die oben erwähnten Zumutbarkeitskriterien nicht erfüllt sein. Angestellte auf Dienstreisen haben Anspruch auf Spesenersatz.

3. Kann der Arbeitgeber als befristete Massnahme eine Erhöhung oder eine Reduktion des Beschäftigungsgrades einseitig anordnen?

Die Höhe des Beschäftigungsgrads wird im Arbeitsvertrag geregelt (Art. 25 Abs. 2 Bst. e BPV). Eine Änderung des Beschäftigungsgrads ist nur mit Einverständnis der Angestellten möglich.

Es können aber die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitmodelle genutzt werden. Der Arbeitgeber kann ausserdem bei ausserordentlicher Geschäftslast oder wegen dringender Arbeit Mehrarbeit und Überzeit anordnen (Art. 65 Abs. 1 BPV).

¹ Bundespersonalverordnung (BPV, SR 172.220.111.3)

4. Kann der Arbeitgeber anordnen, dass Angestellte zu Hause bleiben und dort arbeiten?

Der Arbeitgeber kann jederzeit anordnen, dass Angestellte zu Hause bleiben und dort arbeiten. Er ist verpflichtet, den Lohn weiterzubezahlen (Art. 15 Abs. 1 BPG², Art. 321 d und 324 Abs. 1 OR³). Kranke Angestellte dürfen nur insoweit Home-Office leisten, als ihre Arbeitsfähigkeit dies ermöglicht.

5. Muss der Arbeitgeber den Lohn weiterbezahlen, wenn die Angestellten infolge der besonderen Lage zu wenig Arbeit haben?

Ist nicht genügend Arbeit vorhanden und bietet der Arbeitnehmer seine Arbeit an, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug. Er ist dann zur Lohnfortzahlung verpflichtet (Art. 324 OR). Somit kann die angestellte Person die infolge fehlender Arbeit nicht geleistete Arbeitszeit bis maximal zur täglichen Sollarbeitszeit anrechnen lassen. Es ist aber vorab zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht. Im Weiteren sollte geprüft werden, ob die Angestellten in einer anderen Funktion bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, sofern zumutbar, eingesetzt werden können (Art. 25 Abs. 3^{bis} BPV).

6. Die technische Infrastruktur im Home-Office funktioniert nicht zufriedenstellend oder steht nicht zur Verfügung. Kann die dadurch ausgefallene Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden?

Der Bundesrat hat die Empfehlung zur Arbeitsleistung im Home-Office aufgehoben. Lässt die vorhandene Infrastruktur die Leistung von Home-Office nicht zu, ist die Arbeit am Arbeitsplatz zu erbringen. Der Arbeitgeber muss dabei gestützt auf seine Fürsorgepflicht und [Artikel 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage](#)⁴ die vom BAG empfohlenen Schutzmassnahmen einhalten (vgl. auch Frage 7).

7. Müssen Angestellte, die zu einer Risikogruppe für eine schwere Erkrankung aufgrund des Coronavirus gehören, zu Hause bleiben, wenn deren Aufgaben keine oder nur eine teilweise Leistung von Home-Office zulassen? Unter welchen Bedingungen können diese Angestellten am Arbeitsort beschäftigt werden?

Der Bundesrat hat seine Empfehlung zur Arbeitsleistung im Home-Office aufgehoben. Dies gilt auch für Angestellte, die zu einer Risikogruppe für eine schwere Erkrankung aufgrund des Coronavirus gehören. Für Personen ab 65 Jahren oder mit bestimmten Grunderkrankungen sieht der Bundesrat deshalb grundsätzlich keinen über die grundlegenden Schutzmassnahmen hinausgehenden besonderen Schutz am Arbeitsplatz mehr vor. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es jedoch, auf diese Angestellten besonders Rücksicht zu nehmen. Aus diesem Grund sollte den betroffenen Angestellten weiterhin die Möglichkeit geboten werden, Home-Office zu leisten. Falls der Arbeitgeber entscheidet, die Angestellten am Arbeitsplatz arbeiten zu lassen, muss er die nötigen Schutzmassnahmen gemäss Artikel 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage gewährleisten können. Dazu gehören die vom BAG empfohlenen Massnahmen bezüglich Abstand, Händehygiene und Reinigung. Kann der Abstand nicht eingehalten werden, sind Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip zu treffen (z. B. physische Trennung, getrennte Teams oder Tragen von Masken). Können diese Massnahmen nicht eingehalten werden, sollten die betroffenen Angestellten weiterhin im Home-Office arbeiten dürfen.

² Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220)

³ Obligationenrecht (OR, SR 220)

⁴ [Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie \(SR 818.101.26\)](#)

8. Kann der Arbeitgeber ganze Bereiche schliessen? Bleibt der Lohnanspruch der Angestellten bestehen, auch wenn sie nicht arbeiten?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ganze Bereiche zu schliessen. Solange die Angestellten ihre Arbeit anbieten, bleibt der Anspruch auf Lohnfortzahlung jedoch bestehen. Nur wenn Angestellte ohne ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit zu Hause bleiben und kein Home-Office leisten, ist kein Lohn geschuldet (Art. 15 Abs. 1 BPG, Art. 321 d und 324 Abs. 1 OR). Es ist aber zu prüfen, ob die Möglichkeit eines Abbaus von Zeitguthaben (Gleit- und Überzeit, Mehrarbeit) besteht. Im Weiteren sollte geprüft werden, ob die Angestellten in einer anderen Funktion bzw. in einem anderen Arbeitsbereich, sofern zumutbar, eingesetzt werden können (Art. 25 Abs. 3^{bis} BPV).

9. Wie ist mit Angestellten umzugehen, die aus Angst vor Gefahren der Arbeit fernbleiben?

Sofern keine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben der Angestellten besteht, sind sie verpflichtet, am Arbeitsort zu erscheinen. Alternativ können die Angestellten mit Einwilligung des Arbeitgebers Home-Office leisten. Erscheinen die Angestellten ohne Rechtfertigungsgrund nicht am Arbeitsplatz, ist kein Lohn geschuldet. Im Weiteren können personalrechtliche Massnahmen (Mahnung, Disziplinarverfahren, Kündigung nach erfolgter Mahnung oder aus wichtigen Gründen) eingeleitet werden, sofern das Fernbleiben als unentschuldig eingestuft werden müsste.

10. Besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn die Angestellten aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Verkehr nicht zum Arbeitsplatz gelangen können?

Gemäss der Praxis zu Artikel 324a OR, die auch für die Bundesangestellten anwendbar ist, besteht nur dann ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Beschränkungen im öffentlichen Verkehr betreffen einen grösseren Kreis von Personen, so dass der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Der Arbeitgeber ist gemäss dieser Praxis nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Er sollte aber Home-Office bewilligen, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ist dies nicht möglich, müssen die Angestellten Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

11. Wie sieht die Rechtslage bei der Schliessung von Schulen und Kinderkrippen aus, wenn Angestellte aufgrund ihrer gesetzlichen Betreuungspflichten zu Hause bleiben müssen?

Schulen und Kinderkrippen sind wieder geöffnet. Somit ist es nicht mehr notwendig, die Kinder infolge der besonderen Lage zu Hause zu betreuen. Es besteht somit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern sich die Eltern trotzdem entscheiden, ihre Kinder zu Hause zu betreuen.

12. Kann der Arbeitgeber kurzfristig einen Ferienbezug oder eine Kompensation von Zeitguthaben anordnen?

Ferien: Der Arbeitgeber muss den Angestellten den Zeitpunkt des Bezugs der Ferien mindestens drei Monate vorher ankündigen. Kann der Arbeitgeber diese Frist nicht einhalten, braucht er das Einverständnis der Angestellten (Art. 329c Abs. 2 OR).

Überzeit/Mehrarbeit: Kommt betreffend den Zeitpunkt der Kompensation keine einvernehmliche Lösung zustande, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Interessen der Angestellten (Art. 65 Abs. 4 BPV).

13. Können Angestellte, die in den nächsten Wochen Ferien geplant haben, diese kurzfristig verschieben?

Angestellten, welche Urlaube geplant haben, und den Ferienbezug verschieben möchten, kann dies nach Absprache mit ihren Vorgesetzten ermöglicht werden, sofern es die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Die Vorgaben von Artikel 67 Absatz 3 BPV bleiben bestehen (Bezug von Ferien im laufenden Kalenderjahr, Übertrag ins Folgejahr nur wegen zwingenden betrieblichen Gründen, Krankheit oder Unfall).

14. Darf der Arbeitgeber seinen Angestellten Ferienreisen in gefährdete Länder untersagen? Kann er nach solchen Reisen anordnen, dass die Angestellten nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen dürfen? Wäre diese Abwesenheitszeit bezahlt?

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, private Reisen an bestimmte Reiseziele zu verbieten. Dem Arbeitgeber wird aber dann ein Weisungsrecht zugestanden, wenn eine konkrete und ernsthafte Gefahr besteht, dass die Arbeitnehmenden infolge ihrer Ferienreise ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllen könnten. Nach der Rückkehr seiner Angestellten aus Ländern mit hohem Ansteckungsrisiko kann der Arbeitgeber ihnen untersagen am Arbeitsplatz zu erscheinen. Er muss ihnen aber während der verordneten Abwesenheit den Lohn ausrichten.

15. Müssen sich die Angestellten ein Selbstverschulden anrechnen lassen, wenn sie entgegen der Weisung des Arbeitgebers in Länder reisen, in denen ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und sie sich dabei mit dem Coronavirus anstecken?

Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Angestellten sich entgegen der Weisung des Arbeitgebers einer konkreten und ernsthaften Gefahr ausgesetzt haben, wäre ein Selbstverschulden gegeben. Dabei müssten sich die Angestellten aber bewusst in Gebiete begeben haben, wo das Ansteckungsrisiko extrem hoch war. In solchen Fällen wäre es bei schwerem Selbstverschulden möglich, den Lohnanspruch zu kürzen oder in Extremfällen sogar ganz zu entziehen (Art. 57 Abs. 3 BPV).

16. Die Angestellten kehren aus den Ferien in einem Risikoland gemäss Anhang zur Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs⁵ in die Schweiz zurück und müssen deshalb in Quarantäne. Besteht während dieser Zeit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Müssen sich Angestellte aufgrund eines Ferienaufenthalts in einem Staat oder Gebiet mit erhöhtem Risiko einer Ansteckung mit dem Coronavirus in Quarantäne begeben (Art. 2 Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs), ist die Abwesenheit als selbstverschuldet einzustufen. Der Arbeitgeber ist gemäss dieser Praxis nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Er sollte aber Home-Office bewilligen, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Ist dies nicht möglich, müssen die Angestellten Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen. Wurde der Ferienort erst nach der Abreise der Angestellten als Risikogebiet eingestuft, besteht hingegen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, auch wenn die Leistung von Home-Office nicht möglich ist.

⁵ Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) im Bereich des internationalen Personenverkehrs; SR 818.101.24

16-17. Die Angestellten können von ihrem Ferienort nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da der Ferienort unter Quarantäne gesetzt wurde. Erhalten sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung?

Gemäss der Praxis zu Artikel 324a OR, die auch für die Bundesangestellten anwendbar ist, besteht nur dann ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Die Quarantäne betrifft aber den ganzen Ferienort und somit einen grösseren Kreis von Personen, so dass der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Der Arbeitgeber ist gemäss dieser Praxis nicht verpflichtet, Lohn zu bezahlen. Er sollte aber Home-Office bewilligen, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ist dies nicht möglich, müssen die Angestellten Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

17-18. Die angestellte Person kann von einer Dienstreise nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, da der Aufenthaltsort unter Quarantäne gesetzt wurde. Erhält sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung und Spesenersatz?

Im Gegensatz zu privaten Reisen gilt bei Dienstreisen eine andere Praxis für die Beurteilung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung infolge Anordnung einer Quarantäne. Das Risiko wird dabei dem Arbeitgeber zugerechnet, selbst wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung nicht in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Somit besteht in solchen Fällen ein Anspruch auf Lohnfortzahlung und Spesenersatz (Übernachtungen, Mahlzeiten, Transporte etc.). Falls die angestellte Person über die nötige Infrastruktur verfügt und es die zu erfüllenden Aufgaben zulassen, kann die Arbeitsleistung auch vom Ort der Quarantäne aus verlangt werden.

18-19. Die Angestellten können nicht mehr an ihren Arbeitsplatz gelangen, da sie von der kantonalen Gesundheitsbehörde infolge Kontakt zu einer am Coronavirus erkrankten Person unter Quarantäne gesetzt wurden. Erhalten sie für die Zeit unter Quarantäne Lohnfortzahlung?

Gemäss der Praxis zu Artikel 324a OR, die auch für die Bundesangestellten anwendbar ist, besteht dann ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person liegt. Im vorliegenden Fall liegt der Grund der Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen der angestellten Person, sofern sie persönlich unter Quarantäne gestellt wurde. In diesem Fall ist eine Lohnfortzahlung geschuldet, sofern eine Erledigung der Aufgaben im Home-Office nicht möglich ist. Ausgenommen davon sind generelle Anordnungen der Gesundheitsbehörde an einen unbestimmten Personenkreis. In diesen Fällen ist kein Lohnanspruch gegeben. Damit der Lohnanspruch auf jeden Fall bestehen bleibt, wird die Erbringung der Arbeitsleistung durch Home-Office empfohlen, sofern es die zu erfüllenden Aufgaben zulassen und die nötige Infrastruktur vorhanden ist. Ist dies nicht möglich und besteht kein Lohnanspruch, muss die angestellte Person für die Zeit der Abwesenheit Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

19-20. Haben Angestellte, die sich infolge einer Benachrichtigung durch die SwissCovid-App in Quarantäne begeben, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Wird die Quarantäne durch die kantonale Gesundheitsbehörde verfügt, besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern die Leistung von Home-Office nicht möglich ist (vgl. Frage 18). Begeben sich die Angestellten hingegen freiwillig in Quarantäne und ist Home-Office nicht möglich, müssen sie für die Zeit der Abwesenheit Zeitguthaben (Ferien, GLAZ, Überstunden, Mehrarbeit) einsetzen oder allenfalls unbezahlten Urlaub beziehen.

20-21. Kann die Bewilligung für bereits gebuchte Ferien widerrufen werden? Besteht eine Schadenersatzpflicht seitens des Arbeitgebers in solchen Fällen?

Ist es aus dringenden und unvorhergesehenen Gründen erforderlich, dass die Angestellten am Arbeitsplatz bleiben, kann die bereits erteilte Bewilligung für Ferien widerrufen werden. Der Arbeitgeber sollte aber von diesem Recht nur mit grosser Zurückhaltung Gebrauch machen. Er ist für sämtliche belegte Kosten für bereits gebuchte Ferien schadenersatzpflichtig (Art. 329c OR).

21-22. Müssen Angestellte Ferien, andere Zeitguthaben oder unbezahlten Urlaub beziehen, wenn sie zu Hause bleiben, um Angehörige zu unterstützen oder zu pflegen?

Es besteht ein Anspruch auf höchstens drei Tage bezahlten Urlaub für die erste notfallmässige Pflege und die Organisation der weiteren Pflege von Familienmitgliedern oder des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin (Art. 40 Abs. 3 Bst. c VBPV). Findet die angestellte Person in diesen Fällen keine alternative Betreuungsmöglichkeit, sollte ihr Home-Office bewilligt werden, sofern die nötige Infrastruktur vorhanden ist und keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ist Home-Office nicht möglich, müssen die Angestellten Ferien, Zeitguthaben oder unbezahlten Urlaub beziehen.

22-23. Wer trägt den Schaden, der den Angestellten aufgrund einer dienstlichen Anordnung in ausserordentlichen oder besonderen Lagen entsteht?

Spesen: Den Angestellten werden die Auslagen ersetzt, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen (Art. 72 BPV, Art. 41ff VBPV).

Schaden infolge Rückrufs aus den Ferien: In ausserordentlichen oder besonderen Lagen darf der Arbeitgeber von den Arbeitnehmenden einen Ferienabbruch verlangen. Dadurch entstandener Schaden muss der Arbeitgeber gemäss den Kriterien nach Art. 3 VG⁶ (Kausalität, Widerrechtlichkeit) ersetzen.

Weiterer Schaden: Der Arbeitgeber haftet den Arbeitnehmenden für den Schaden, den er ihnen in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit kausal und widerrechtlich verursacht (Art. 3 VG).

23-24. Wie sieht die Rechtslage aus, wenn Mitarbeitende in Kontakt mit Virenträgern gekommen sind, aber nicht klar ist, ob der Coronavirus bei ihnen ausbricht. Kann der Arbeitgeber sie verpflichten, zu Hause zu bleiben und wie sieht in diesem Fall die Lohnfortzahlung aus?

Die Mitarbeitenden können gestützt auf die Fürsorgepflicht verpflichtet werden, zu Hause zu bleiben. Die Lohnfortzahlungspflicht bleibt bestehen (Art. 321d und 324 Abs. 1 OR).

24-25. Müssen Angestellte, die am Coronavirus erkranken, ein Arztzeugnis einreichen?

Bei Abwesenheiten infolge von Krankheit oder Unfall, die länger als fünf Arbeitstage dauern, ist der zuständigen Stelle ein ärztliches Zeugnis einzureichen (Art. 61 Abs. 2 VBPV). Diese Regel gilt auch bei Erkrankungen infolge des Coronavirus. Das EFD hat entschieden, diese Frist gestützt auf Artikel 61 Absatz 2^{bis} VBPV von fünf auf zehn Arbeitstage zu verlängern. Diese Massnahme aufgrund des Ausbruch des Coronavirus gilt vom 6. März bis 30. Juni 2020. Die Fristverlängerung gilt auch bei Abwesenheiten aus anderen Krankheitsgründen.

⁶ Verantwortlichkeitsgesetz (VG; SR 170.32)

25.26. Kann der Arbeitgeber von den Angestellten verlangen, dass sie eine Infektion mit dem Coronavirus melden?

Das Arztzeugnis beinhaltet keine Diagnose, sondern nur die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit. Die Angestellten können grundsätzlich freiwillig den Abwesenheitsgrund (z. B. Coronavirus) angeben. Besteht aber eine substantielle Gefahr, dass sich durch Nichtbekanntgabe des Krankheitsgrundes weitere Angestellte anstecken könnten, muss die an Corona erkrankte angestellte Person infolge ihrer Treuepflicht die Infektion ihrem Arbeitgeber mitteilen.

26.27. Muss der Arbeitgeber seinen Angestellten für Home-Office, das während der Corona-Zeit geleistet wird, eine Entschädigung für die Auslagen bezahlen?

Das während der Corona-Zeit geleistete Home-Office ist zeitlich befristet und von relativ kurzer Dauer. Deshalb werden grundsätzlich keine Auslagen entschädigt. Das gilt beispielsweise für die Benutzung der privaten Infrastruktur oder den Kauf eines Bürostuhls. Der Arbeitgeber muss den Angestellten aber die notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen (bspw. Laptop, Büromaterial).

28. Muss der Arbeitgeber seinen Angestellten die Kosten für Masken, die auf Dienstreisen im öffentlichen Verkehr getragen werden müssen, entschädigen? Besteht eine solche Pflicht für das Tragen von Masken auf dem Arbeitsweg?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer sämtliche für durch die Ausführung seiner Arbeit notwendigen Auslagen ersetzen (Art. 327a Abs. 1 OR). Somit muss der Arbeitgeber die Auslagen, die den Angestellten aufgrund einer Dienstreise entstehen, übernehmen (vgl. auch Art. 41 VBPV). Zu den notwendigen Auslagen gehören auch die Kosten für eine Maske, sofern die Dienstreise mit dem öffentlichen Verkehr absolviert wird. Alternativ kann der Arbeitgeber den Angestellten die Masken kostenlos abgeben. Hingegen ist der Arbeitsweg Sache der Arbeitnehmenden. Sämtliche daraus entstehenden Kosten gehen zulasten der Angestellten. Es besteht somit kein Anspruch der Angestellten auf eine Entschädigung für den Kauf von Masken, die auf dem Arbeitsweg getragen werden. Auch ist der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, den Angestellten die Masken kostenlos abzugeben.