

Haben Arbeitnehmende in Grossraumbüros und bei Desk Sharing spezielle individuelle Rechte?

Grossraumbüros und Desk Sharing sind in der heutigen Arbeitswelt weit verbreitet. Der vorliegende Beitrag diskutiert die historische Entwicklung und die Vor- und Nachteile dieser Arbeitsorganisationsformen und setzt sich mit deren rechtlichen sowie technischen Anforderungen auseinander. Es wird die Frage aufgeworfen, ob den Arbeitnehmern spezielle individuelle Rechte im Grossraumbüro zustehen, wie beispielsweise ein Recht auf Konzentration, ein Recht auf Privatsphäre oder ein Recht auf einen ständigen Arbeitsplatz oder auf individuelle Arbeitsplatzgestaltung. Sodann wird aufgezeigt, wie der einzelne Arbeitnehmer seine Rechte in Bezug auf den Gesundheitsschutz im Grossraumbüro durchsetzen kann und welche Schlussfolgerungen in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz in grossflächigen Büroräumlichkeiten gezogen werden können.

I. Einleitung	190
II. Grossraumbüros und Desk Sharing	190
III. Technische Schutzbestimmungen in Grossraumbüros	193
IV. Individueller Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Grossraumbüro und bei Desk Sharing	196
V. Rechtsbehelfe der Arbeitnehmer und Vollzug des Gesundheitsschutzes	199
VI. Fazit	199

Zitiervorschlag:

ISABELLE WILDHABER / STEFANIE DEBRUNNER-EPPRECHT, Haben Arbeitnehmende in Grossraumbüros und bei Desk Sharing spezielle individuelle Rechte?, in: Guggi/Haux/Ranzoni/Schlegel/Sieber-Gasser/Thommen (Hrsg.), sui generis #unbequem 2023, S. 189

Die Reihe «#unbequem» soll das Wirken von Daniel Hürlimann für eine offene Wissensgesellschaft weitertragen. Im Unterschied zu üblichen Artikeln in sui generis sind die Texte weder auf juristische Fragen beschränkt noch werden sie einer doppelblinden Peer Review unterzogen. Sie werden vom Herausgeber:innen-Team in einem offenen Verfahren gesichtet und kommentiert. Alles weitere ist dem Vorwort dieser Reihe zu entnehmen.

Herausgegeben von Nils Guggi / Dario Haux / Luca Ranzoni / Stefan Schlegel / Charlotte Sieber-Gasser / Marc Thommen

Isabelle Wildhaber, Prof. Dr. iur., LL.M., Ordinaria für Privat- und Wirtschaftsrecht an der Universität St. Gallen, Geschäftsführende Direktorin am Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten der Universität St. Gallen (FAA-HSG). Stefanie Debrunner-Epprecht, MLaw, Rechtsanwältin und öffentliche Notarin, Mediatorin SAV, Doktorandin am Lehrstuhl von Prof. Dr. iur. Isabelle Wildhaber und wissenschaftliche Mitarbeiterin am FAA-HSG.

DOI: <https://doi.org/10.21257/sg.242>

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz.

I. Einleitung

- 1 Dieser Aufsatz ist Daniel Hürlimann gewidmet. Sein so unerwarteter Tod hat uns alle sehr bewegt. Sein warmes Wesen und sein innovatives «out-of-the-box»-Denken bleiben unvergessen. Isabelle Wildhaber lernte ihn kennen, als er 2014 sui-generis gründete und sie bat, dem Vorstand beizutreten. 2016 wurde er sodann Assistenzprofessor für Wirtschaftsrecht mit Schwerpunkt Informationsrecht an der Universität St. Gallen, wo Isabelle Wildhaber ebenfalls arbeitet. Daniel überlegte, ein Grossraumbüro mit zu beziehen und diskutierte die Vor- und Nachteile. Denn Daniel war nicht nur offen für Open Data und Open Access, sondern auch für Open Floor. Grossraumbüros sind denn auch Thema des vorliegenden Beitrags.
- 2 Seit Ausbruch der Pandemie im Jahr 2020 werden Hygiene- und Gesundheitsvorschriften am Arbeitsplatz viel diskutiert. Denn die Pandemie war idealerweise begleitet von Trennwänden, vergrösserten Arbeitsplatzabständen zwischen Mitarbeitenden, Schichtbetrieb sowie häufigerem Putzen von Tastaturen oder sanitären Anlagen.¹ Trotz einer Vielzahl neu eingeführter Hygienevorschriften hegen viele Arbeitnehmer einen Widerwillen gegen die *Rückkehr ins Büro*, insb. ins Grossraumbüro.² Dabei spielen v.a. auch bekannte Probleme von Grossraumbüros eine Rolle, wie der konstant erhöhte Lärmpegel, die soziale Kontrolle sowie der Verlust individueller Einflussnahme auf die Arbeitsplatzgestaltung.³ Das Arbeiten im Grossraumbüro wird oftmals von den Arbeitnehmern sehr negativ empfunden: «Zwischen Vorhölle und kreativem Arbeitsplatz [...] Das Grossraumbüro spaltet die Gemüter: die einen empfinden es als notwendig, für die anderen ist es der pure Horror.»⁴ Aus diesem Grund ist es in unseren Augen wichtig, dass Arbeitgeber – wenn sie mit Grossraumbüros schon Geld einsparen können – ihrer Verantwortung gerecht werden und anständige Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Dieser Verantwortung sollten sie von sich aus nachkommen.
- 3 Der *vorliegende Beitrag* klärt zuerst einige Grundlagen, indem es Grossraumbüros und Desk Sharing definiert und deren Entstehung schildert, die Vor- und Nachteile analysiert und die rechtlichen Grundlagen nachzeichnet (nachfolgend Rz. 4 ff.). Sodann widmen wir uns diversen technischen Schutzbestimmungen in Bezug auf Gesund-

heitsaspekte in Grossraumbüros (nachfolgend Rz. 20 ff.). Der Kernteil unseres Beitrags geht der Frage nach, ob Arbeitnehmern in Bezug auf den Alltag im Grossraumbüro und bei Desk Sharing spezifische individuelle Rechte zustehen (nachfolgend Rz. 35 ff.) und wie sie diese Rechte durchsetzen können (nachfolgend Rz. 48 ff.), gefolgt von einem Fazit (nachfolgend Rz. 52 ff.).

II. Grossraumbüros und Desk Sharing

1. Definition und Entstehung von Grossraumbüros und Desk Sharing

Grossraumbüros bzw. Open-Space sind Büroräumlichkeiten mit mehr als zehn Personen oder einer Grundfläche ab 400m².⁵ 1906 entwickelte der Architekt Frank Lloyd Wright für den Seifenhersteller Larkin erstmals ein Grossraumbüro; dabei sollten durch die Auslagerung der Verwaltung vom Seifen-Herstellungsprozess Effizienz und Produktivität der Arbeitnehmer gesteigert werden.⁶ Um das Jahr 1960 wurde das Grossraumbüro zu einem eigentlichen Trend mit dem Ziel, Fläche einzusparen und die Interaktion zwischen den Arbeitnehmern zu fördern.⁷ Im Jahr 1964 kamen die Arbeitskabinen, sog. Cubicles, auf den Markt, welche den Arbeitnehmern mehr Privatsphäre verschaffen sollten.⁸

Einen grossen Wandel im Büroalltag brachte um die Jahrtausendwende die *Digitalisierung*: Leichte Laptops und Handys ermöglichten das mobile Arbeiten, sodass um das Jahr 2000 das Homeoffice immer populärer wurde.⁹ Ab März 2020 etablierte sich das Homeoffice infolge der *Pandemie* zum festen Bestandteil der Arbeitswoche für viele Arbeitnehmer.¹⁰

Heutzutage ähnelt das Büro immer mehr einem *Freizeitpark* mit Lounge-Ecken und Tischfussball, sodass sich die Grenzen zwischen Büro und Wohnzimmer immer mehr verwischen.¹¹ Der Arbeitsplatz und insb. auch die

5 JENNIFER KONKOL / FABIENNE SCHANNÉ / STEFANIE LANGE / JOHANN WEICHBRODT / BARBARA DEGENHARDT / HARTMUT SCHULZE / MARTIN KLEIBRINK / ANNINA CORADI / DANNY SCHWEINGRUBER / LISA METZGER-PEGAU / REGULA NECK-HÄBERLI / LEILA GISIN / ANDREAS WIESER / LUKAS WINDLINGER INVERSINI, Gesundheitsförderliche Büroräume und Workplace Change Management – ein Leitfaden, 2. Aufl., Bern/Lausanne 2019, Rz. 1.3.3.2; Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Broschüre, Grossraumbüros, So schützen Sie die Gesundheit der Mitarbeitenden, Bern 2016, S. 5.

6 GRIMM (Fn. 4).

7 GRIMM (Fn. 4).

8 Business Blog, Die Geschichte des Büros von früher im Vergleich zur heutigen Zeit, Business Blog vom 12. Oktober 2018.

9 Business Blog (Fn. 8).

10 DAVID STROHM, Ein Viertel bleibt künftig daheim, NZZdomizil vom 7. November 2021.

11 CARINA WINTER / OLAF WITTRÖCK, Grossraumbüro – Selbst Mittelständler richten sich ein wie Google, WirtschaftsWoche vom 5. Juni 2018; SPÄT PATRICK, Grossraumbüro: Ich bin im Büro – holt mich hier raus!, Zeit online vom 15. September 2016.

sich in der Nähe aufhaltenden Arbeitskollegen sollen flexibel und individuell auswählbar sein – weg von vorge-schriebenen und strukturierten Arbeitsplätzen.¹²

- 7 Es gibt Grossraumbüros mit und ohne «Desk Sharing». Als «Desk Sharing», «Shared Desk», «Flexible Office», «Hot Desking» oder «non-territorial» wird die Organisations-form bezeichnet, bei der Arbeitnehmer keinen eigenen, persönlichen Arbeitsplatz mehr besitzen, sondern ihren Arbeitsplatz im Büro täglich frei wählen müssen.¹³ Die Arbeitstische werden geteilt, zum Teil täglich mehrfach neu besetzt und können oft via App von zuhause aus reserviert werden.¹⁴

2. Vor- und Nachteile von Grossraumbüros und Desk Sharing

- 8 Aus Sicht der Arbeitgeberin geht es bei der Einführung von grossflächigen Büroräumlichkeiten oftmals primär dar-um, die teuren Büroflächen optimal nutzen zu können.¹⁵ Denn viele Arbeitsplätze sind aufgrund von Geschäfts-reisen, Homeoffice, Krankheit oder Ferien nicht dauernd besetzt und stellen eine beträchtliche Kostenbelastung (u.a. für Miete, Heizung und Reinigung) dar.¹⁶ Auch aus Nachhaltigkeitsgründen wird eine optimierte Auslastung der Büroflächen angestrebt.
- 9 Den Vorteilen von Grossraumbüros stehen Nachteile ge-genüber. Eine Harvard-Studie zeigt, dass trotz der Nähe in Grossraumbüros *direkte Gespräche* um bis zu 70% *re-duziert* werden und es zu einer Zunahme der elektroni-schen Kommunikation via E-Mails und internen Messen-ger-Diensten kommt.¹⁷ Dies tun die Arbeitnehmer wahr-scheinlich auch aus Rücksichtnahme von damit einherge-henden Lärmmissionen gegenüber anderen. Es werden

räumliche Rückzugsmöglichkeiten benötigt, um Inter-aktionen zwischen den Arbeitnehmern zu erhöhen.¹⁸ Eine offene Bürostruktur fördert also keineswegs auto-matisch den direkten Austausch zwischen den Arbeit-nehmern, sondern bietet i.d.R. lediglich Möglichkeiten für einen informellen Austausch.¹⁹

Ein grosser Nachteil des Grossraumbüros ist ausserdem 10 der konstant *erhöhte Lärmpegel* in offenen Bürostruktu-ren:²⁰ Bei Arbeitnehmern in Grossraumbüros sind die Stresshormone Adrenalin und Noradrenalin um 50% höher als bei Arbeitnehmern in Einzelbüros.²¹ Auch zeigen Studien, dass es rund doppelt so viele *Absenzen* in Grossraumbüros gibt, als wenn den Arbeitnehmern Einzelbüros zur Verfügung stehen.²² Die *soziale Kontrolle* in Bezug auf Präsenz und Erledigung der Arbeit können in einem Grossraumbüro psychische Belastungen auslö-sen.²³ Des Weiteren ist die individuelle *Arbeitsplatzge-staltung* in grossflächigen Büroräumlichkeiten stark ein-geschränkt:²⁴ Abstand zu anderen Mitarbeitern, Belich-tung, Belüftung, Klimatisierung, Heizmöglichkeiten und Lärm können im Homeoffice und in Einzelbüros indivi-dualisierter gehandhabt werden als in Grossraumbüros.²⁵ Viele Arbeitnehmer schätzen es daher sehr, dass sie zu-hause ihren Arbeitsplatz individuell nach ihren Bedürf-nissen gestalten können und fühlen sich im Homeoffice nicht weniger produktiv als im Grossraumbüro.²⁶

Nach der Pandemie haben sich diese Nachteile in Gross- 11 raumbüros in unseren Augen *verschlimmert*. Da seither

12 HUBER (Fn. 2), S. 16.

13 KONKOL/SCHANNÉ/LANGE/WEICHBRODT/DEGENHARDT/SCHULZE/KLEIBRINK/CORADI/SCHWEINGRUBER/METZGER-PEGAU/NECK-HÄBERLI/GISIN/WIESER/WINDLINGER/INVERSINI (Fn. 5), Rz. 1.3.3.7; Avantgarde Experts, Desk Sharing: Vorteile, Nachteile & Regeln fürs Büro.

14 HUBER (Fn. 2), S. 16; Placetel Ratgeber, Was ist Hot Desking?; CORSIN ZANDER, ETH-Angestellte teilen sich ihre Pulte, Tagesanzeiger vom 30. September 2021, S. 21.

15 Business Blog (Fn. 8); STROHM (Fn. 10), S. 43; MATTHIAS MÜLLER, Auf der Suche nach den perfekten Büroräumen, NZZ vom 14. März 2012, S. 31; BÜRGI (Fn. 2); DOMINIK JÄGER, Wie das Büro der Zukunft eingerichtet ist, Süddeutsche Zeitung vom 1. September 2022; PETER LAUDENBACH, Zurück ins Büro? Wie wir in Zukunft arbeiten werden, Süddeutsche Zeitung vom 29. Juli 2022; HUBER (Fn. 2), S. 16.

16 MÜLLER (Fn. 15); VOLKER STÜCK, Prima Klima oder dicke Luft?, Arbeit und Arbeitsrecht (AuA) 2018, S. 632 ff.; MARC BÜRGI, Arbeitswelt – Zurück ins Büro? Gerne – aber freitags bleiben wir zu Hause, Handelszeitung vom 23. Dezember 2021.

17 Siehe ETHAN BERNSTEIN/BEN WABER, The truth about open offices – There are reasons why they don't produce the desired interactions, Harvard Business Review 2019; STÜCK (Fn. 16); Stern vom 24. Januar 2020, Arbeitsplatz – Die grosse Stille – warum arbeiten im Grossraum-büro ein Kommunikationskiller ist.

18 Siehe BERNSTEIN/WABER (Fn. 17).

19 Siehe BERNSTEIN/WABER (Fn. 17); NICOLE RÜTTI, Das Grossraum-büro killt die Kommunikation, NZZ vom 13. Juli 2018, S. 26; ANN RICHARDSON/JOHN POTTER/MARGARET PATERSON/THOMAS HAR-DING/GAYE TYLER-MERRICK/RAY KIRK/KATE REID/JANE MCCHE-SNEY, Office design and health: a systematic review, New Zealand Medi-cal Journal 2017, S. 46 ff.; CARSTEN HOEFER, Geteiltes (Un)Glück? Der eigene Schreibtisch ist für viele Angestellte ein persönliches Reich – Der Trend zum Arbeitsplatz auf Zeit birgt daher Risiken für Betriebs-klima wie Produktivität, Berliner Zeitung vom 21. Mai 2022, S. 50.

20 PIRSKANEN/GRAF (Fn. 3); HANNAH SCHULTHEISS, Konzentration am Arbeitsplatz, Manche Berufsgruppen harmonisieren nicht gut zusam-men in einem Büro, Zeit online vom 4. Oktober 2022.

21 BEAT GROSSRIEDER, Das Büro zwischen Arbeitsoase und Stressbun-ker – Defizite im Raum- und Betriebsklima schlagen Bürolisten auf die Gesundheit, NZZ vom 30. Mai 2001, S. 81; HOEFER (Fn. 19), S. 50.

22 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81; siehe auch SBiB-Studie, Schweizerische Befragung in Büros des SECO und der Hochschule Luzern, Bern April 2010, S. 61 ff.; JAN H. PEJTERSEN/HELENE FEVEILE/KARL B. CHRISTENSEN/HERMANN BURR, Sickness absence associated with shared and open-plan offices – a national cross sectional ques-tionnaire survey, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 2011, S. 376 ff.

23 SPÄT (Fn. 11).

24 KARIN JANKER, Arbeitsplatzgestaltung – Stressfaktor Schreibtisch, Süddeutsche Zeitung vom 17. Februar 2014; STROHM (Fn. 10), S. 43.

25 STROHM (Fn. 10), S. 43.

26 Gemäss der Home-Office Umfrage 2021 von Deloitte Schweiz schätzt nur jeder sechste Arbeitnehmer seine eigene Produktivität in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin höher als zuhause ein.

mehr Arbeitnehmer auch im Homeoffice arbeiten, werden im Schnitt weniger Arbeitsplätze benötigt. Arbeitgeber wollen verständlicherweise nicht die Miete für ungenutzte Arbeitsplätze bezahlen und bauen deshalb Arbeitsplätze ab. Wenn nun «Teamtage» sind, an denen alle anwesend sind, oder von Dienstag bis Donnerstag, wenn mehr Arbeitnehmer im Büro sind, so sitzen die Arbeitnehmer noch enger, und es wird in der Tendenz noch mehr geplaudert. Damit multipliziert sich das Problem auf der engeren Fläche. Diese Entwicklung ging aber i.d.R. nicht einher mit baulichen Verbesserungen.

- 12 Bei *Desk Sharing* kann ein zusätzlicher Stressfaktor darin bestehen, dass der Arbeitnehmer nicht sicher sein kann, ob er am nächsten Tag einen (ordentlich gereinigten und aufgeräumten) Arbeitsplatz vorfindet und wer allenfalls sein Büronachbar sein wird.²⁷

3. Rechtliche Grundlagen rund um Grossraumbüros und Desk Sharing

- 13 Als rechtliche Grundlagen rund um Grossraumbüros und Desk Sharing sind die *Bestimmungen zur Gesundheit und Sicherheit* der Arbeitnehmer wichtig: Es handelt sich dabei um die privatrechtliche Fürsorgepflicht in Art. 328 OR²⁸ (nachfolgend Rz. 14 f.), um den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz in Art. 6 ArG²⁹ und der dazugehörigen Verordnung³ zum Arbeitsgesetz (ArGV³⁰) (nachfolgend Rz. 16 f.), aber auch um die durch das Mitwirkungsgesetz (MitwG³¹) gewährte Mitsprache in Gesundheits- und Sicherheitsbelangen (nachfolgend Rz. 18 f.).

a) Privatrechtliche Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin

- 14 Art. 328 OR hält die *privatrechtliche Fürsorgepflicht* der Arbeitgeberin fest.³² Sie konkretisiert den allgemeinen Persönlichkeitsschutz nach Art. 28 ZGB³³ für das Arbeitsverhältnis³⁴ und umfasst neben dem Gesundheitsschutz auch den individuellen Schutz der Persönlichkeit des

Arbeitnehmers.³⁵ Dabei wird unter dem Begriff der Gesundheit nicht nur die Abwesenheit von Krankheit verstanden, sondern ein psychisches, physisches und soziales Wohlbefinden der Arbeitnehmer.³⁶ Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, zum Schutze der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, soweit sie ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden können (Art. 328 Abs. 2 OR).³⁷ Es handelt sich dabei um eine relativ zwingende Norm, d.h. zuungunsten der Arbeitnehmer darf nicht davon abgewichen werden.³⁸ In Bezug auf alle Büros, auch Grossraumbüros, hat die Arbeitgeberin die Pflicht, für eine einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume zu sorgen, sodass Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet sind.³⁹ Gemäss Bundesgericht erstreckt sich diese Pflicht auch auf andere Räume, mit denen Arbeitnehmer in Berührung kommen, z.B. Zugänge zum Arbeitsplatz, Treppen, Korridore, Pausenräume, Toiletten etc.⁴⁰

Die Fürsorgepflicht ist eine wichtige *Schranke für das Weisungsrecht* der Arbeitgeberin gemäss Art. 321d OR.⁴¹ Weisungen, die das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzen, sind nicht zulässig.⁴² Umgekehrt kann ein überwiegendes berechtigtes Interesse die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin einschränken.⁴³ Deshalb kann die Arbeitgeberin festlegen, wie die Arbeit ausgeführt werden muss, und sie kann das Verhalten ihrer Arbeitnehmer im Betrieb regeln.⁴⁴ Arbeitnehmer müssen sämtliche Weisungen der Arbeitgeberin in Bezug auf den Gesundheitsschutz befolgen und sind verpflichtet, die Arbeitgeberin bei der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu unterstützen (Art. 6 Abs. 3 ArG und Art. 10 ArGV³).⁴⁵ In Grossraumbüros sollten deshalb Weisungen zum Lüften der grossflächigen Büroräumlichkeiten oder zu bestimmten Verhaltensweisen

27 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81; LAUDENBACH (Fn. 15).

28 Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220).

29 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11).

30 Verordnung³ vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, Gesundheitsschutz; SR 822.113).

31 Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (Mitwirkungsgesetz, MitwG; SR 822.14).

32 DANIEL DONAUER / BARBARA A. MÖRI, Die privatrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und rechtliche Konsequenzen, AJP 2015, S. 1049 ff.

33 Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210).

34 THOMAS PIETRUSZAK, in: Honsell (Hrsg.), Kurzkommentar Obligationenrecht, Basel 2014, Art. 328 OR N 1 (zit. KUKO-BEARBEITER:IN); WOLFGANG PORTMANN / ROGER RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger / Oser (Hrsg.), Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 7. Aufl., Basel 2020, Art. 328 OR N 4.

35 Siehe Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 ArG und Art. 2 Abs. 1 ArGV 3.

36 In Anlehnung an Art. 3 lit. e Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt von 1981 der Internationalen Arbeitsorganisation; SABINE STEIGER-SACKMANN, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Zürich et al. 2013, Rz. 215.

37 Siehe auch LUCA CIRIGLIANO / CORINNE EGGER, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtverträgen, 2019, S. 11.

38 Art. 328 OR i.V.m. Art. 362 OR; DONAUER/MÖRI (Fn. 32), Rz. 20 ff.

39 BGE 132 III 257 E. 5.2; ADRIAN STAEHELIN, in: Gauch/Schmid (Hrsg.), Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag: Art. 319-362 OR, Zürich 2006, Art. 328 OR N 16.

40 BGE 132 III 257 E. 5.2.

41 Urteil des Bundesgerichts 9C_301/2008 vom 2. Juli 2008 E. 4.1.

42 KUKO-PIETRUSZAK, Art. 328 OR N 5.

43 KUKO-PIETRUSZAK, Art. 328 OR N 4.

44 ULLIN STREIFF / ADRIAN VON KAENEL / ROGER RUDOLPH, Der Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 328 OR N 7.

45 SINA KUBEL, Home-Office: Chancen und Gefahren aus Sicht des Gesundheitsschutzes, Schweizerische Vereinigung unabhängiger Sicherheitsingenieure und -berater (ssi) Bulletin 2/2014, S. 1 ff.

(z.B. Bedienung der Kaffeemaschine nur zu gewissen Zeiten, um andere Arbeitnehmer nicht zu stören) aufgestellt werden.⁴⁶

b) Öffentlich-rechtlicher Schutz von Arbeitnehmern

16 Art. 6 ArG und die ArGV 3 sind wichtige Grundlagen für den öffentlich-rechtlichen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.⁴⁷ Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind (Art. 6 Abs. 1 ArG). Insb. hat die Arbeitgeberin die betrieblichen Einrichtungen so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen nach Möglichkeit vermieden werden (Art. 6 Abs. 2 ArG). Dies muss die Arbeitgeberin tun, wenn die Massnahmen aus Kostengründen verhältnismässig und tragbar sind. Der Wortlaut von Art. 6 Abs. 1 ArG und von Art. 328 Abs. 2 OR sind somit weitgehend deckungsgleich. Basierend auf Art. 342 OR werden auch die Konkretisierungen von Art. 6 ArG zur näheren Bestimmung des Gehalts von Art. 328 OR beigezogen.⁴⁸ Wie in allen Büros so sind auch in Grossraumbüros die Arbeitsplatzgestaltung, das Arbeitsplatzumfeld und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass es keine beeinträchtigenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer gibt.⁴⁹ Die zu erlassenden Massnahmen sollen im Hinblick auf ihre baulichen und organisatorischen Auswirkungen verhältnismässig sein.⁵⁰

17 Gemäss Art. 38 ArGV 3 kann das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) *Wegleitungen* zur Präzisierung der Verordnungen des Arbeitsgesetzes erlassen, welche jeweils den neuesten Erkenntnissen und Bedürfnissen entsprechen sollen.⁵¹ Die *Wegleitungen* des SECO sind nicht justizierbar, d.h. sie können nicht vor Gericht durchgesetzt werden.⁵² Die Vollzugsbehörden können sich aber in einer konkreten Verfügung darauf stützen, wodurch sie indirekt

bindenden Charakter erlangen (Art. 50 ArG).⁵³ Die *Wegleitungen* und entsprechende Merkblätter und Broschüren des SECO bieten für die Arbeitgeberin somit wichtige Leitlinien bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und des Gesundheitsschutzes in Grossraumbüros.⁵⁴ Infolge der fehlenden Justiziabilität und der fehlenden Kontrolle durch das SECO ist die Einhaltung der erforderlichen Massnahmen bis heute leider oft allein im Ermessen der Arbeitgeber.

c) Mitsprache im MitwG

Den Arbeitnehmern steht im Rahmen des betrieblichen 18 Gesundheitsschutzes ein *Informations- und Konsultationsrecht* gemäss Arbeits- und Mitwirkungsgesetz zu.⁵⁵

Art. 6 ArG stellt klar, dass «Fragen des Gesundheitsschut- 19 zes» und das damit verbundene Informations- und Konsultationsrecht nicht nur einzelne Arbeitsplätze und betriebliche Einrichtungen betreffen, sondern auch die ganze *Arbeitsorganisation*.⁵⁶ Diese Informations- und Konsultationsrechte sind insb. auch bei einer Umgestaltung der Arbeitsumgebung wie der *Einführung von Grossraumbüros oder Desk Sharing* zu gewähren, weil solche Umgestaltungen der Arbeitsumgebung grosse Auswirkungen auf die physische oder psychische Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.⁵⁷ So müssen sich Arbeitnehmer einbringen können, wenn es um die Frage geht, mit welcher Anzahl an Mitarbeitern sie ihren Arbeitsplatz teilen sollen, oder wie sie durch organisatorische Massnahmen Grossraumbüros oder Desk Sharing ausweichen können (u.a. Homeoffice oder durch Regelungen, wann welche Teams anwesend sein müssen).⁵⁸ Allerdings ist bis heute die Mitsprache der Arbeitnehmer in diesen Belangen in der Praxis sehr minimal und die Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer sehr beschränkt.

III. Technische Schutzbestimmungen in Grossraumbüros

1. Technische Schutzbestimmungen

Neben den wenig einschlägigen rechtlichen Vorschriften 20 in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz im Grossraumbüro

46 KUKO-PIETRUSZAK, Art. 328 OR N 3.

47 Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), *Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2*, Stand Januar 2023, *Wegleitung zu Art. 6 ArG*, S. 006-1; CIRIGLIANO/EGGER (Fn. 37), S. 13, Ziff. 5.2.; SABINE STEIGER-SACKMANN, *Wenn Arbeit krank macht – was tun? – Mitwirkung beim Gesundheitsschutz*, 2017, S. 9.

48 MARCO KAMBER, *Entscheidbesprechung BVGer A-5819/2016: Anspruch auf Home-Office-Arbeit aus gesundheitlichen Gründen?*, AJP 2018, S. 530 ff.; ROLAND A. MÜLLER / CHRISTIAN MADUZ, *Orell Füssli Kommentar (OFK): Kommentar ArG*, 8. Aufl., Zürich 2017, Art. 6 ArG N 20; DONAUER/MÖRI (Fn. 32).

49 Art. 2 Abs. 2 ArGV 3; vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), *Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz*, Stand Dezember 2022, *Wegleitung zu Art. 2 ArGV 3*, S. 302-1f.

50 Art. 2 Abs. 2 ArGV 3; vgl. SECO-*Wegleitung zu Art. 2 ArGV 3* (Fn. 49), S. 302-1f.; BGE 132 III 257 E. 5.4.4.; KAMBER (Fn. 48), S. 530 ff.

51 SECO-*Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz* (Fn. 49), S. V-5.

52 STEIGER-SACKMANN (Fn. 36), Rz. 101.

53 STEIGER-SACKMANN (Fn. 36), Rz. 101.

54 So auch Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), *Merkblatt vom 24. Oktober 2022, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen von Energiesparmassnahmen; SECO-Broschüre, Grossraumbüros* (Fn. 5).

55 Art. 6 Abs. 3 ArG, Art. 48 Abs. 1 lit. a ArG und Art. 10 lit. a MitwG. Siehe dazu STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 9 und 17; SECO-*Wegleitung zu Art. 6 ArG* (Fn. 49), S. 306-2.

56 SECO-*Wegleitung zu Art. 6 ArG* (Fn. 47), S. 306-2; STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 18.

57 STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 18 f.

58 So auch JANKER (Fn. 24).

existieren eine *Vielzahl an technischen Schutzbestimmungen*, welche die Arbeitgeberin zu beachten hat. So hat sie auf eine ausreichende Belüftung, gute Beleuchtung am Arbeitsplatz und die Einhaltung einer minimalen Raumtemperatur der Büroräumlichkeiten zu achten. Die Umsetzung der Schutzvorschriften räumt der Arbeitgeberin einen grossen Handlungsspielraum ein.⁵⁹ In Grossraumbüros bieten sich allerdings nur beschränkte Möglichkeiten, auf individuelle Befindlichkeiten einzelner Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen.⁶⁰

a) Flächenbedarf

- 21 Bei den Arbeitsplätzen muss gemäss Art. 24 ArGV 3 so viel freier Raum vorhanden sein, dass sich die Arbeitnehmer bei ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz ungehindert bewegen können. In Bezug auf Grossraumbüros wird in der SECO-Wegleitung festgehalten, dass neben der *Minimalfläche* für einen Bildschirmarbeitsplatz von 6 m² die Verkehrsflächen und die Flächen der zusätzlichen büronahen Nutzungen (z.B. Besprechungsräume, Erholungszonen, Bibliotheken) anteilmässig angerechnet werden müssen.⁶¹ Daraus resultieren durchschnittlich nicht zusammenhängende und kumulierte Bodenflächen im Umfang von 10-25 m² pro Büroarbeitsplatz.⁶²

b) Lärm und Schall

- 22 Gemäss Art. 22 ArGV 3 sind Lärm und Vibrationen zu vermeiden oder zu bekämpfen. In Grossraumbüros sind zur Minimierung der Schallausbreitung schallabsorbierende Decken, Wände und Bodenbeläge (z.B. Teppiche) zu installieren.⁶³ Zudem ist der Einbau von schallabsorbierenden Schränken oder Stell- und Trennwänden als bau- und raumakustische Massnahme zur Minimierung von Schallausbreitung in Grossraumbüros ratsam.⁶⁴ Vom SECO werden schallabsorbierende Trennwände von mindestens 1,5 Meter Höhe zwischen den Arbeitsplätzen empfohlen.⁶⁵ Unseres Erachtens müssen diese aber bei ergonomischen Stehpulten höher sein, da der Schall sonst oberhalb der Trennwand weiterträscht. Die Ausrichtung der Arbeitsplätze soll so sein, dass sich das Gesprochene nicht ungehindert ausbreiten kann und andere Arbeitnehmer sich nicht in der Sprechrichtung befinden.⁶⁶ Eine Empfehlung aus der Akustik ist eine Distanz von mind. 3 Metern

zwischen den einzelnen Arbeitnehmern.⁶⁷ Lärm- und staubgenerierende Geräte wie Drucker sollen räumlich von Arbeitsplätzen getrennt sein und in keiner direkten Exposition von Arbeitnehmern platziert werden.⁶⁸ Sie sollten unseres Erachtens lärmisoliert arbeiten. In der SECO-Wegleitung werden drei unterschiedliche raumakustische Richtwerte für die Lärmexposition festgelegt.⁶⁹ Grossraumbüros werden dabei in die Gruppe 3 mit «dauernd hohen Anforderungen an die Konzentration» eingeteilt, weshalb ein Richtwert von 50 dB(A) eingehalten werden muss.⁷⁰

Massgebend für die effektive Lärmreduktion in Grossraumbüros ist das *Einführen von Verhaltensregeln*.⁷¹ Die nachfolgend aufgeführten Verhaltensregeln sind empfehlenswert und können grossen Einfluss auf den Lärmpegel im Grossraumbüro haben:⁷²

- Durchführung von Telefonkonferenzen und Führen von längeren, vertraulichen oder privaten Gesprächen in separaten Sitzungszimmern oder in lärmisolierten Telefonzellen,
- Verwendung von Ton- und Musikwiedergabe nur über Kopfhörer,
- leises Sprechen am Telefon und mit anderen Arbeitnehmern,
- Einschaltung der Telefonumleitung bei Arbeitsplatzabwesenheit,
- Einstellung von Handys auf «vibrierend».

c) Sonneneinstrahlung

Die direkte Sonneneinstrahlung beeinflusst das Raumklima und kann von den betroffenen Arbeitnehmern als störend empfunden werden.⁷³ Oft besteht in grossen Büroräumlichkeiten keine Möglichkeit, die Storen/Jalousien individuell einzustellen, sondern diese werden mittels Sensoren automatisch gesteuert.⁷⁴ In Art. 20 ArGV 3 heisst es, dass übermässige Sonneneinstrahlung zu vermeiden ist und die SECO-Wegleitung informiert über geeigneten Sonnenschutz.⁷⁵ Es wird aber in der Wegleitung nicht klar erläutert, ab wann die Sonneneinstrahlung übermässig ist und wann genau Schutzmassnahmen zu treffen sind.⁷⁶

59 So ist beispielsweise unklar in Bezug auf Art. 20 ArGV 3, was genau unter «übermässiger Sonneneinstrahlung» zu verstehen ist, STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 7.

60 SECO-Merkblatt «Energiesparmassnahmen» (Fn. 54).

61 SECO-Wegleitung zu Art. 24 ArGV 3 (Fn. 49), S. 324-3.

62 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 22; SECO-Wegleitung zu Art. 24 ArGV 3 (Fn. 49), S. 324-3.

63 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 15.

64 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 15; SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-7.

65 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 15.

66 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 15.

67 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 24.

68 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 324-3; SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 7.

69 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-4 ff.

70 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-4 ff.

71 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-8.

72 So SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-8.

73 SECO-Wegleitung zu Art. 20 ArGV 3 (Fn. 49), S. 320-1.

74 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81.

75 SECO-Wegleitung zu Art. 20 ArGV 3 (Fn. 49), S. 320-1 ff.

76 So auch kritisiert von STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 7.

d) Raumklima und Lüftung

- 25 Der natürliche Luftaustausch ist in Grossraumbüros oft vermindert, was durch raumlufttechnische Anlagen zu kompensieren ist.⁷⁷ Die *Raumluftqualität* wird nach dem heutigen Stand der Technik über den CO₂-Gehalt in der Luft definiert.⁷⁸ Werte unterhalb von 1000 ppm (Pettenkofer Zahl) werden als angemessen betrachtet.⁷⁹ Dies betrifft nur die durch Menschen verunreinigte Luft (d.h. Ausatemluft oder Gerüche) und nicht die Emissionen, die beispielsweise Drucker verursachen können.⁸⁰ Um die notwendige Raumluftqualität zu erreichen, sind insb. wiederkehrende Kontrollen und das Instandhalten (Filterwechsel, Reinigungen etc.) der Anlagen notwendig.⁸¹ Gemäss Art. 16 ArGV 3 sind sämtliche Räume ihrem Verwendungszweck entsprechend ausreichend (natürlich oder künstlich) zu lüften. Raumtemperatur, Luftgeschwindigkeit und relative Luftfeuchtigkeit sind so zu bemessen und aufeinander abzustimmen, dass ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima gewährleistet ist.⁸² Gerade beim Thema Lüften oder Wohlfühltemperatur ist es nur sehr beschränkt möglich, auf die einzelnen Befindlichkeiten in Grossraumbüros Rücksicht zu nehmen.
- 26 Die Vorschriften der ArGV 3 lassen einen weiten Interpretationsspielraum offen, weshalb die SECO-Wegleitung zu Art. 16 ArGV 3 die *Lufttemperatur* konkretisiert.⁸³ Die Lufttemperatur hat während der Heizperiode im Winter idealerweise 21-23 Grad zu betragen, wenn v.a. sitzende bzw. geistige Tätigkeiten (wie beispielsweise Computerarbeit) an ständigen Arbeitsplätzen⁸⁴ ausgerichtet werden.⁸⁵ Gemäss Wegleitung darf die max. Temperatur von 26 Grad auch an Sommertagen in Grossraumbüros nicht überschritten werden; hier müssen allenfalls eine Klimaanlage oder Ventilatoren zum Einsatz kommen.⁸⁶ Gerade für besonders vulnerable Personen wie Asthmatiker oder Kontaktlinsenträger können zudem die Bedingungen in Grossraumbüros – beispielsweise trockene Luft – zu einer

77 SECO-Wegleitung zu Art. 17 ArGV 3 (Fn. 49), S. 317-1.

78 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 7; SECO-Wegleitung zu Art. 16 ArGV 3 (Fn. 49), S. 316-5.

79 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 7.

80 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 7.

81 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 6 f.

82 Siehe Art. 16 ArGV 3.

83 SECO-Wegleitung zu Art. 16 ArGV 3 (Fn. 49), S. 316-2.

84 Zur Erklärung von «ständigen Arbeitsplätzen» siehe Rz. 27.

85 SECO-Wegleitung zu Art. 16 ArGV 3 (Fn. 49), S. 316-2; SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 11. Eine Abweichung von diesen Richtwerten kann in begründeten Fällen vorgenommen werden. In Bezug auf eine allfällige Energiekrise hielt das SECO in einem Merkblatt vom 24. Oktober 2022 fest, dass die in der Wegleitung des SECO zu den arbeitsgesetzlichen Bestimmungen festgehaltenen Angaben als Richtwerte zu verstehen sind. Von diesen Richtwerten kann je nach Situation für eine beschränkte Zeit abgewichen werden, siehe SECO-Merkblatt «Energiesparmassnahmen» (Fn. 54).

86 SECO-Wegleitung zu Art. 16 ArGV 3 (Fn. 49), S. 316-2 f.

Verstärkung der bereits vorhandenen Gesundheitsprobleme führen.⁸⁷ Die stark schwankende Besetzung von Grossraumbüros macht es schwierig, die Lufttemperatur in grossen Büroräumlichkeiten konstant zu halten.⁸⁸

e) Ergonomie

Gemäss Art. 23 ArGV 3 sind die Arbeitsplätze und -mittel nach *ergonomischen Gesichtspunkten* zu gestalten und einzurichten. In Art. 2 Abs. 1 lit. a ArGV 3 wird konkretisiert, dass ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen müssen. In Art. 24 Abs. 2 und Abs. 5 ArGV 3 werden besondere Anforderungen an ständige Arbeitsplätze festgehalten.⁸⁹ Ein ständiger Arbeitsplatz ist ein Arbeitsbereich, welcher während mehr als 2½ Tagen pro Woche durch einen oder mehrere Arbeitnehmer nacheinander besetzt ist und sich auf einen kleinen Raum begrenzt oder sich über den ganzen Raum erstreckt.⁹⁰

Arbeitgeberinnen sind bei der Einrichtung von Grossraumbüros und bei Desk Sharing gehalten, ausreichend *Büromöbel mit individuellen Einstellungsmöglichkeiten* auszuwählen.⁹¹ Nur so kann sichergestellt werden, dass einzelne Arbeitnehmer nach ihrem körperlichen Wohlbefinden ihren Arbeitsplatz rasch und auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet schnell einrichten können. Diese Möglichkeiten betreffen insb. die geeignete Bildschirm Anpassung, eine korrekte Arbeitsbeleuchtung und eine ergonomische Sitzposition durch individuell verstellbare Stühle und Tische.⁹² In Grossraumbüros ist grundsätzlich zu empfehlen, sowohl Sitz- wie auch Stehmöglichkeiten zum Arbeiten anzubieten, am besten durch höhenverstellbare Tische/Stühle oder unterschiedlich eingerichtete Arbeitszonen, um den individuellen ergonomischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden.⁹³ Eine entsprechende Schulung zu den Einstellungsmöglichkeiten der Arbeitsmöbel durch die Arbeitgeberin ist ebenfalls zu empfehlen.⁹⁴

f) Hygiene und Geruchsimmissionen

In Grossraumbüros ist die Arbeitgeberin in Bezug auf die *Hygiene* vor Herausforderungen gestellt. Oft teilen sich viele Arbeitnehmer die sanitären Einrichtungen, aufgrund des Desk Sharing können Essensrückstände am

87 SUSANNE LOACKER, Raumklima – Tief durchatmen, die Luft ist rein, Beobachter vom 10. März 2022.

88 BÜRGI (Fn. 16); JÄGER (Fn. 15).

89 ISABELLE WILDHABER / THOMAS PIETRUSZAK, Gesundheitsschutz und Arbeitszeitschriften im Homeoffice, in: Wildhaber (Hrsg.), Handbuch Homeoffice, Zürich et al. 2021, § 3 Rz. 24.

90 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-2, SECO-Wegleitung zu Art. 24 ArGV 3 (Fn. 49), S. 324-11.

91 So auch WILDHABER/PIETRUSZAK (Fn. 89), § 3 Rz. 24 in Bezug auf Homeoffice.

92 WILDHABER/PIETRUSZAK (Fn. 89), § 3 Rz. 24 in Bezug auf Homeoffice.

93 WILDHABER/PIETRUSZAK (Fn. 89), § 3 Rz. 23 f. in Bezug auf Homeoffice.

94 WILDHABER/PIETRUSZAK (Fn. 89), § 3 Rz. 23 f. in Bezug auf Homeoffice.

Arbeitsplatz schnell lästig werden und Geruchsimmissionen betreffen aufgrund der offenen Bürostrukturen schnell eine Vielzahl von Arbeitnehmern.

- 30 Es ist der Arbeitgeberin zu raten, in Form von *Weisungen* an ihre Arbeitnehmer oder *durch teaminterne Vereinbarungen* zu klären, in welchen Räumlichkeiten z.B. gegessen werden darf und welche Speisen zu meiden sind (Essen mit starken Gewürzen/Saucen, intensive Düfte von Wurstwaren oder ähnlichem). Auch ist durch die Arbeitgeberin der Umgang mit penetranten Parfüm-, Duftkerzen-, Schweiss- oder Mundgerüchen zu thematisieren und Verhaltensregeln einzuführen.⁹⁵ Im Rahmen von Kleidervorschriften können Hygienetipps ausgesprochen werden.⁹⁶
- 31 Da Grossraumbüros, Pausenräume und Toiletten (und weitere Räume) geteilt werden, sollte unseres Erachtens ein Spezielles Augenmerk auf die *Reinigung* gelegt werden: Das Teilen sollte einher gehen mit vermehrter Reinigung aus Hygienegründen. Dies tut es aber bedauerlicherweise oftmals nicht, da die Arbeitgeber wegen verringerter Büropräsenz die Reinigung reduziert haben.

2. Beizug von Experten

- 32 Selbst wenn die technischen Richtwerte eingehalten werden, können Arbeitnehmer aufgrund individueller Befindlichkeiten über *Lärmbelastungen am Büroarbeitsplatz* klagen.⁹⁷ Gemäss SECO-Wegleitung können nämlich z.B. die spektrale Zusammensetzung (wie Lautheit, Schärfe und Tonhaltigkeit) und die zeitliche Struktur (wie Impulshaltigkeit, Rauigkeit und Schwankungsstärke) des Schalls die Lärmwirkungen beeinflussen.⁹⁸ In diesen Fällen wird empfohlen, spezielle Abklärungen und Massnahmen zu treffen.⁹⁹
- 33 Gestützt auf Art. 3 Abs. 1 ArGV und die Bestimmungen der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV¹⁰⁰) haben Arbeitgeberinnen *Spezialisten beizuziehen*, wenn dies zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.¹⁰¹ Auf Verlangen der Behörden hat die Arbeitgeberin ein *fachtechnisches Gutachten* zu erstellen, wenn Zweifel über die Er-

füllung der Anforderungen des Gesundheitsschutzes bestehen.¹⁰² Grundsätzlich hat die Arbeitgeberin externe Experten beizuziehen, welche durch die offiziellen Stellen oder Berufsorganisationen anerkannt sind.¹⁰³ Als Spezialisten gelten z.B. Arbeitshygieniker oder Arbeitsärzte.¹⁰⁴

In der Planungsphase von Grossraumbüros sowie bei der Überprüfung des Einhaltens der Anforderungen am Bau von Grossraumbüros ist die entsprechende *Expertise von Arbeitshygienikern/Arbeitsärzten* einzuholen, um z.B. schalltechnische Probleme wirkungsvoll zu lösen.¹⁰⁵ Die einzuhaltenden Messgrössen sind nämlich für Arbeitsinspektoren ohne vertieftes, akustisches Fachwissen nicht zu beurteilen.¹⁰⁶ So kann es der Fall sein, dass es bei Vorliegen einer besonderen Gefährdung zwingend zu einer umfassenden Gefährdungsermittlung mit entsprechender Massnahmenplanung durch Arbeitshygieniker kommen muss.¹⁰⁷ Arbeitshygieniker (oder auch Arbeitsärzte, Sicherheitsingenieure und -fachleute) legen dann die notwendigen Schutzmassnahmen fest und beurteilen die Gefährdung der Arbeitnehmer.¹⁰⁸

IV. Individueller Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Grossraumbüro und bei Desk Sharing

1. Recht auf Konzentration und Privatsphäre?

Statistiken zeigen deutlich, dass Arbeitnehmer in Grossraumbüros häufiger bei der Arbeit fehlen als solche, die in Einzelbüros arbeiten.¹⁰⁹ Ein konstanter, *erhöhter Lärmpegel* in Grossraumbüros schlägt bei vielen Arbeitnehmern auf die physische und psychische Gesundheit.¹¹⁰ Für ältere Arbeitnehmer, besonders vulnerable Personen wie Schwangere, hochsensible Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Leiden (Migräneanfälle, Asthmatiker etc.) kann das *Grossraumbüro* einen *zusätzlichen Stressfaktor* darstellen.¹¹¹ Laut einer Studie

95 So auch Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), Richtlinie Nr. 6205, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben, S. 29 und 57.

96 Siehe auch Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Merkblatt 214, Körperhygiene – saubere Kleider, S. 5.

97 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-2.

98 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-2.

99 SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-2.

100 Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV; SR 832.30).

101 Siehe Art. 3 ff. ArGV 3 und Art. 3 ff. VUV.

102 Art. 4 ArGV 3; SECO-Wegleitung zu Art. 4 ArGV 3 (Fn. 49), S. 304-1.

103 Art. 4 ArGV 3; SECO-Wegleitung zu Art. 4 ArGV 3 (Fn. 49), S. 304-1.

104 Art. 4 ArGV 3; SECO-Wegleitung zu Art. 4 ArGV 3 (Fn. 49), S. 304-1.

105 SECO-Wegleitung zu Art. 22 Abs. 1 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-1.

106 SECO-Wegleitung zu Art. 22 Abs. 1 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-1.

107 Siehe Anhang I «Besondere Gefährdungen»: Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), Richtlinie Nr. 6508, Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie), S. 15.

108 Siehe EKAS-Richtlinie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben (Fn. 95), S. 13.

109 SBiB-Studie (Fn. 22), S. 61 ff.; PEJTERSEN/FEVEILE/CHRISTENSEN/BURR (Fn. 22); GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81.

110 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81; SBiB-Studie (Fn. 22), S. 61 ff.; PEJTERSEN/FEVEILE/CHRISTENSEN/BURR (Fn. 22).

111 PIRSKANEN/GRAF (Fn. 3); siehe auch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5819/2016 vom 22. November 2017, in Bezug auf Hochsensibilität bei Arbeitnehmern.

der Gewerkschaft Unia gaben 46% der befragten Büroarbeiter «häufige Unterbrechungen» als arbeitsbedingten Stress an.¹¹² Bereits leise geführte Gespräche oder einzelne Gesprächsfetzen können Arbeitnehmer bei der Arbeitsverrichtung stören und ihre Leistungsfähigkeit erheblich mindern.¹¹³ Als Arbeitsbelastungen, die sich für Arbeitnehmer als gesundheitsschädigend auswirken können, wird in verschiedenen Studien der Lärm als hauptsächlichlicher Störfaktor bezeichnet; insb. störende Unterbrechungen und unterschiedliche Belästigungen von Vorgesetzten und anderen Arbeitnehmern werden aufgeführt.¹¹⁴

36 Haben Arbeitnehmer – basierend auf Art. 6 Abs. 2 ArG – ein spezielles *individuelles Recht auf Konzentrationsfähigkeit und auf Privatsphäre*? Gerade in Grossraumbüros können Unterbrechungen ein Ausmass erreichen, welches die individuelle Konzentrationsfähigkeit erheblich beeinträchtigt.¹¹⁵ Mitarbeiterströme zur Kaffeemaschine, Türen zur Toilette in unmittelbarer Nähe von Arbeitsplätzen, (private oder berufliche) Gespräche anderer Mitarbeiter, quietschende Schuhe und Geräusche von Absatzschuhen, «Tastatur-Gehacke», laute berufliche oder private Telefongespräche usw.¹¹⁶ Konkrete gesetzliche Vorschriften über das Zurverfügungstellen von Rückzugsmöglichkeiten ab einer gewissen Anzahl an Arbeitnehmern in Grossraumbüros existieren nicht.¹¹⁷

37 In einem Entscheid aus dem Jahr 2014 hielt das *Bundesgericht* aber ausdrücklich fest, dass die Arbeitgeberin aufgrund ihrer Fürsorgepflicht auf die gesundheitlichen Befindlichkeiten der Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen habe: Dem Arbeitnehmer wurde die Möglichkeit der Arbeitsform des Homeoffice eingeräumt, um das verbundene Stresspotenzial im Grossraumbüro zu verringern.¹¹⁸ In einem ähnlichen *Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts* aus dem Jahr 2017 wurden einer Arbeitnehmerin Schadenersatzansprüche zugesprochen aufgrund eines Arztzeugnisses, welches belegte, dass es wegen ihrer hohen Sensibilität unzumutbar für sie sei, in einem Grossraumbüro zu arbeiten.¹¹⁹ Die Arbeitgeberin habe Alternativen zum Grossraumbüro zu prüfen (beispiels-

weise Homeoffice oder Einzelbüro), wenn die Gesundheit eines Arbeitnehmers im Grossraumbüro gefährdet ist und dazu eine ärztliche Bescheinigung vorliegt.¹²⁰

Fürsorgliche Arbeitgeberinnen haben deshalb im Zusammenhang mit der Erstellung eines Bürokonzeptes die Bedürfnisse ihrer Arbeitnehmer vorgängig abzuklären und haben diese in einen entsprechenden *Bedarfsabklärungsprozess* einzubinden.¹²¹ Die Bedürfnisse einzelner Teams, Berufsgruppen oder einzelner Arbeitnehmer können sich unterscheiden und dies kann unter Umständen eine harmonische Zusammenarbeit in einem Grossraumbüro verunmöglichen.¹²²

Folgende *Massnahmen zur Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit und Privatsphäre* sind zu empfehlen. In Grossraumbüros kann die Benutzung von Ohrenstöpseln, Noise-Cancelling-Kopfhörern, das Aufstellen von schalldichten Boxen, schalldämpfenden Wänden/Decken oder Akustikmöbeln, die Benutzung eigener Kopfhörer oder die Einführung eines Ampelsystems¹²³ angezeigt sein.¹²⁴ Den Arbeitnehmern muss die Möglichkeit eines separaten Raums (z.B. schalldichte Glaskabinen) für Konzentrationsarbeit zur Verfügung gestellt werden.¹²⁵ Als Alternative zu Einzelbüros sind je nach Bedarf richtige Cubicles mit hohen Trennwänden und Abstand empfehlenswert.

Das Einrichten von ungestörten Zonen (Einzelbüroräumlichkeiten oder schalldichte Glaskabinen/Telefonzellen mit Computeranschluss) ist essenziell. Insb. das Führen von vertraulichen Gesprächen mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern bzw. die allgemeine Sprechprivatheit ist im Grossraumbüro schwierig und kann nur durch separate Büroräumlichkeiten mit mehr Privatsphäre sichergestellt werden.¹²⁶ Darüber hinaus hat die Arbeitgeberin sowohl organisatorische Vereinbarungen (z.B. ein sog. «Büro-Knigge», wann und wo Gespräche/Sitzungen/Videocalls geführt werden dürfen) als auch bauliche Massnahmen

112 NATALIE IMBODEN, Resultate der Online-Umfrage: Stress am Arbeitsplatz in büronahen Dienstleistungsberufen, 16. Januar 2017, S. 2.

113 So auch SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 14.

114 CIRIGLIANO/EGGER (Fn. 37), S. 14; BEAT STAUBLI, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva), Studie «Belästigender Lärm am Arbeitsplatz», 5. Aufl., Luzern 2006, S. 19 ff.

115 STAUBLI (Fn. 114), S. 20.

116 STAUBLI (Fn. 114), S. 20.

117 So empfiehlt das SECO aber in seiner Wegleitung, dass «Rückzugsmöglichkeiten bei Mehrpersonenbelegungen vorhanden sein sollen»; siehe SECO-Wegleitung zu Art. 24 ArGV 3 (Fn. 49), S. 324-3.

118 Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 5.2.

119 Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5819/2016 vom 22. November 2017.

120 Es handelt sich dabei zwar um einen Entscheid eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses, da es sich aber um Vorschriften des Arbeitsgesetzes handeln, kann der Entscheid auch für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse herangezogen werden; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5819/2016 vom 22. November 2017, siehe insb. E. 3.4.4.

121 So auch SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 4.

122 SCHULTHEISS (Fn. 20).

123 SCHULTHEISS (Fn. 20): So kann z.B. durch ein rotes Lichtsignal angezeigt werden, dass man am Arbeitsplatz nicht gestört werden will, und ein grünes Licht kann signalisieren, dass man ansprechbar ist; so auch SECO-Wegleitung zu Art. 22 ArGV 3 (Fn. 49), S. 322-5.

124 SCHULTHEISS (Fn. 20).

125 So auch EKAS-Richtlinie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Bürobetrieben (Fn. 95), S. 49.

126 MANFRED KUONEN / MARIANNE SCHAER MOSER / URS FUHRER, Die Gestaltung von Büroräumen – Gedanken aus umweltpsychologischer Sicht – Von Menschenbüros und Büromenschen, NZZ vom 31. August 1994, S. 67.

festzulegen (z.B. durch die Schaffung von Ruheräumen und Begegnungszonen).¹²⁷ Dabei ist zu beachten, dass auch die Begegnungszonen, z.B. die Loungeecken und Kaffeecken, lärmisoliert sein müssen. Ansonsten werden wiederum diejenigen in den Grossraumbüros gestört, die konzentriert arbeiten wollen und müssen. Verschiedene Berufskategorien stellen unterschiedliche Anforderungen an konzentriertes Arbeiten: Gewisse Arbeitnehmer haben ein erhöhtes Bedürfnis nach Ruhe und Platz, um ihre Arbeit erfolgreich auszuüben. Bereits ein ungestörtes Lesen von vertraulichen Dokumenten auf dem eigenen Bildschirm kann sich im Grossraumbüro-Alltag als schwierig herausstellen und muss in dem von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten geschützten Rahmen stattfinden können.¹²⁸ Die einzelnen Bildschirme können beispielsweise mit Lesefolien überzogen werden, um ungestörtes Lesen am Bildschirm für den einzelnen Arbeitnehmer sicherzustellen.

41 Die mangelnde Privatsphäre in Grossraumbüros kann auch zur Folge haben, dass sich aufgrund der offenen Strukturen ein *soziales Überwachungssystem* etabliert, welches gesundheitsschädigende Belastungen auslösen kann.¹²⁹ Führungskräfte können mithilfe des Zugriffs auf den digitalen Kalender oder der Badge-Kontrolle sowie der gegebenen Sichtkontrolle den Arbeitnehmer jederzeit auffinden und seine Anwesenheit kontrollieren. Eine solche soziale Kontrolle in Bezug auf Präsenz oder Verhalten (z.B. telefonischer Umgang mit Kunden, private Gespräche mit Kollegen) kann sich negativ auf die Arbeitsmoral eines Arbeitnehmers auswirken.¹³⁰ Es ist deshalb wünschenswert, dass sich die Unternehmenskultur in Grossraumbüros dahin entwickelt, dass die Führung auf Vertrauen und Autonomie basiert sowie auf die Eigenverantwortung ihrer Arbeitnehmer setzt.¹³¹

42 Ein eigentliches *Recht auf Konzentrationsfähigkeit oder auf Privatsphäre*, auf welches sich der einzelne Arbeitnehmer berufen könnte, gibt es aber im schweizerischen Arbeitsrecht nicht.

2. Recht auf einen ständigen Arbeitsplatz sowie auf individuelle Arbeitsplatzgestaltung?

43 In Bezug auf das Grossraumbüro und Arbeitsformen wie Desk Sharing kann die *Frage* aufgeworfen werden, ob dem Arbeitnehmer ein Recht auf einen ständigen, fixen Arbeitsplatz zusteht und ob er einen Anspruch hat, seinen Arbeitsplatz individuell zu gestalten.

127 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5), S. 26 f.

128 SPÄT (Fn. 11).

129 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81.

130 STROHM (Fn. 10), S. 43.

131 WILDHABER/PIETRUSZAK (Fn. 89), § 3 Rz. 41.

Die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer können den Ort der Arbeitserbringung (Arbeitsort) vertraglich festlegen.¹³² Dabei ist es auch möglich, ausschliessliches Arbeiten von zuhause aus zu vereinbaren und demzufolge dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin zur Verfügung zu stellen.¹³³ Im Büro kann ein fix zugeteilter Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen (ergonomische Dringlichkeit) oder aus Gründen des durch das Grossraumbüro ausgelösten psychischen Stresses angezeigt sein.¹³⁴ Ausserhalb dieser Ausnahme gibt es aber kein eigentliches *Recht auf einen fix zugeteilten und ständigen Arbeitsplatz*.

In Grossraumbüros und bei Desk Sharing gilt i.d.R. eine sogenannte «Clean Desk Policy», d.h. der Arbeitsplatz muss bei Arbeitsende aufgeräumt werden, und es dürfen keine persönlichen Gegenstände oder beruflichen Unterlagen liegen gelassen werden.¹³⁵ Bei Desk Sharing kann die Frage aufgeworfen werden, ob ein einzelner Arbeitnehmer ein *Recht auf ausschliesslichen Gebrauch seiner eigenen Möbel und Gegenstände* in den Grossraumbüroräumlichkeiten hat (z.B. Stehpult oder spezieller Bürostuhl sowie persönliche Gegenstände). Gemäss Studien personalisieren rund drei Viertel der Arbeitnehmer ihre Arbeitsumwelt.¹³⁶ Aus arbeitspsychologischer Sicht dienen Arbeitsgegenstände nicht nur bestimmten Funktionen (z.B. der Tisch zum Schreiben), sondern auch dazu, sich selbst und anderen die eigene Identität zu vermitteln.¹³⁷ Das geht bei Clean-Desk-Policies in Grossraumbüros und bei Desk Sharing verloren. Es fehlt die individuelle Arbeitsplatzgestaltung – es bestehen keine persönlichen Steuerungsmöglichkeiten in Bezug auf Raumtemperatur, Frischluftzufuhr, Sonneneinstrahlung oder Beleuchtungsmöglichkeit.¹³⁸ Einzelne haben aber die Möglichkeit, in ihrem Korpus persönliche Gegenstände mitzuführen oder den Desktop-Hintergrund als digitalen Bilderrahmen zu benutzen. Ansonsten besteht aber kein *Recht auf individuelle Arbeitsplatzgestaltung* oder das Aufstellen von persönlichen Gegenständen und eigenen Büromöbeln.

Im Desk Sharing werden teilweise die Arbeitstische täglich mehrfach neu besetzt. Das sollte einher gehen mit *vermehrtem Reinigen* aus Hygienegründen. Dies tut es aber in der Realität oft nicht, weil die Arbeitgeber wegen

132 PHILIPPE NORDMANN / FRÉDÉRIC BARTH, Grundlagen der Homeoffice-Arbeit, in: Wildhaber (Hrsg.), Handbuch Homeoffice, Zürich / St. Gallen 2021, § 1 Rz. 28.

133 NORDMANN/BARTH (Fn. 132), § 1 Rz. 8.

134 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81; LAUDENBACH (Fn. 15).

135 GROSSRIEDER (Fn. 21), S. 81.

136 KUONEN / SCHAER MOSER / FUHRER (Fn. 126), S. 67.

137 KUONEN / SCHAER MOSER / FUHRER (Fn. 126), S. 67.

138 KONKOL / SCHANNÉ / LANGE / WEICHBRODT / DEGENHARDT / SCHULZE / KLEIBRINK / CORADI / SCHWEINGRUBER / METZGER-PEGAU / NECK-HÄBERLI / GISIN / WIESER / WINDLINGER INVERSINI (Fn. 5), Rz. 2.1.3.

verringert Büropräsenz die Reinigung reduziert haben, um zu sparen.

- 47 Genau deshalb ist aus arbeitspsychologischer Sicht aber sehr *empfehlenswert*, den Arbeitnehmer bei Desk-Sharing-Arbeitsformen den persönlichen Arbeitsplatz mitgestalten zu lassen.¹³⁹ Persönliche Gegenstände wie die eigene Kaffeetasse oder eigenes Schreibmaterial können dem Arbeitnehmer helfen, sich mit der Arbeit besser identifizieren zu können, und sie führen nachweislich zu mehr Zufriedenheit bei der Arbeit.¹⁴⁰ Apps können helfen, den eigenen Arbeitstisch von zuhause aus zu reservieren und sich bereits gedanklich darauf vorzubereiten. Weiter kann helfen, wenn ein spezifischer Platz für einen längeren Zeitraum (z.B. zwei Wochen am Stück) reserviert werden kann. So müssen Arbeitnehmer sich nicht jeden Tag wieder neu einrichten und können während dieser Zeit ihren Schreibtisch personalisieren.

V. Rechtsbehelfe der Arbeitnehmer und Vollzug des Gesundheitsschutzes

- 48 Arbeitnehmern in Grossraumbüros stehen *verschiedene Rechtsbehelfe* zur Verfügung, um ihre Rechte im Bereich des Gesundheitsschutzes durchsetzen zu können. Diese sind aber der Regel eher schwach. Ausserdem sind die SECO-Wegleitungen nicht justiziabel und die Kontrolle des SECO gering. Dies bedeutet, dass die Durchsetzbarkeit der rechtlichen und technischen Mindestanforderungen an Grossraumbüros und an Desk Sharing in der Praxis schwach ist. Umso mehr plädieren wir dafür, dass Arbeitgeber ihrer Verantwortung gerecht werden, anständige und ausreichende Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Es sollte nicht an den Arbeitnehmern liegen, dies einfordern zu müssen.
- 49 In einem ersten Schritt müssen einzelne Arbeitnehmer abwägen, wie sie ihre Arbeitnehmerschutz-Ziele in Bezug auf Zeit und auf die eigene Reputation am schonendsten erreichen können. So wird teilweise geraten, dass Arbeitnehmer zuerst gemeinsam vorgehen und zusammen die Probleme dokumentieren, Verbesserungsvorschläge für die Vorgesetzten formulieren und mit diesen eine *einvernehmliche Lösung* anstreben.¹⁴¹ Falls eine einvernehmliche Lösung scheitert, ist in einem weiteren Schritt das Arbeitsinspektorat einzubeziehen.¹⁴² Den einzelnen Arbeitnehmern steht aber auch ein direktes Anzeigerecht beim Arbeitsinspektorat gemäss Art. 54 ArG zu.

139 KUONEN/SCHAER MOSER/FUHRER (Fn. 126), S. 67.

140 KUONEN/SCHAER MOSER/FUHRER (Fn. 126), S. 67.

141 STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 17 ff.

142 STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 17; MÜLLER/MADUZ (Fn. 48), Art. 6 ArG N 18.

Das jeweilige *kantonale Arbeitsinspektorat* kontrolliert die Einhaltung der Arbeitsgesetzbestimmungen durch die Arbeitgeberin und sorgt bei Verstössen dafür, dass die Arbeitgeberin ihren Pflichten nachkommt.¹⁴³ Für die Bundesbetriebe und ihr Personal ist die Eidgenössische Arbeitsinspektion beim SECO die zuständige Vollzugsbehörde.¹⁴⁴ Die öffentlich-rechtlichen Sanktionen reichen von der Mahnung über die Busse bis zur Schliessung des fehlbaren Betriebes (Art. 52 und 59 ArG). In extremen Fällen kann das Verhalten der Arbeitgeberin durch das Arbeitsinspektorat zu einer Strafanzeige führen.¹⁴⁵

Arbeitnehmer haben einen *zivilrechtlichen Anspruch auf die Einhaltung von öffentlich-rechtlichen Schutzpflichten* durch die Arbeitgeberin.¹⁴⁶ Arbeitnehmer, die Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz erlitten haben, können gestützt auf Art. 97 OR i.V.m. Art. 328 OR auf Schadenersatz klagen.¹⁴⁷ Auch kann der Arbeitnehmer bei anhaltenden Verletzungen des Arbeitnehmerschutzes nach vorgängiger Abmahnung seine Arbeit verweigern, wodurch die Arbeitgeberin in den Annahmeverzug gemäss Art. 324 OR gerät.¹⁴⁸

VI. Fazit

Es ist erstaunlich, wie *wenig juristische Literatur* zum Schutz von Arbeitnehmern in Grossraumbüros existiert.¹⁴⁹ Denn Grossraumbüros und Desk Sharing existieren nicht erst seit Ausbruch der Pandemie. Seit Jahren gibt es einschlägige Studien, die betonen, wie sehr grossflächige Büroräumlichkeiten die physische und psychische Gesundheit von Arbeitnehmern belasten,¹⁵⁰ und dennoch finden sich keine spezifisch für Grossraumbüros erlassene einschlägige Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer in grossflächigen Büroräumlichkeiten.

Insb. erstaunt es, dass gerade im *Banken- oder Versicherungssektor* kaum spezifische Schutz- oder Verhaltensklauseln in den Gesamtarbeitsverträgen zu finden

143 Art. 51 ff. ArG; SECO-Wegleitung zu Art. 54 ArG (Fn. 47), S. 054-1; STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 14.

144 Art. 42 Abs. 3 ArG; SECO-Wegleitung zu Art. 42 ArG (Fn. 47), S. 042-1.

145 Art. 51 Abs. 2 ArG.

146 CIRIGLIANO/EGGER (Fn. 37), S. 12.

147 So auch STEIGER-SACKMANN (Fn. 47), S. 16; CIRIGLIANO/EGGER (Fn. 37), S. 8.

148 So auch CIRIGLIANO/EGGER (Fn. 37), S. 8.

149 Einzig in Bezug auf grossflächige Büroräumlichkeiten: SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5); anders hierzu die deutsche Literatur: STÜCK (Fn. 16), S. 632 ff.

150 BERNSTEIN/WABER (Fn. 17); KONKOL/SCHANNÉ/LANGE/WEICH-BRODT/DEGENHARDT/SCHULZE/KLEIBRINK/CORADI/SCHWEINGRUBER/METZGER-PEGAU/NECK-HÄBERLI/GISIN/WIESER/WINDLINGER/INVERSINI (Fn. 5); SBiB-Studie (Fn. 22), S. 61 ff.; PEJTERSEN/FEVEILE/CHRISTENSEN/BURR (Fn. 22); IMBODEN (Fn. 112); STAUBLI (Fn. 114), S. 19 ff.; CIRIGLIANO/EGGER (Fn. 37).

sind.¹⁵¹ Konkrete Vorschriften über Rückzugsmöglichkeiten wie Sitzungszimmer, Ruheräume oder Einzelbüros ab einer Mitarbeiteranzahl von zehn Arbeitnehmern wären wünschenswert.¹⁵² Zudem können bauliche und organisatorische Massnahmen in Grossraumbüros und bei Desk Sharing eine erhebliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Lärm, Gerüche und lästige Unterbrechungen für Arbeitnehmer bewirken.¹⁵³

- 54 Die individuellen Bedürfnisse eines Arbeitnehmers können in Grossraumbüros oder beim Desk Sharing nur in

151 Siehe auch ISABELLE WILDAHABER / RAQUEL PAIS, Neue Arbeitswelt und Gesamtarbeitsverträge – Plädoyer für einen Rechtsschutz über die Sozialpartnerschaft angesichts der Herausforderungen der neuen Arbeitswelt, in: Seitz/Straub/Weyeneth (Hrsg.), Rechtsschutz in Theorie und Praxis, Festschrift für Stephan Breitenmoser, Basel 2022, S. 531 ff.

152 So empfiehlt auch das SECO, dass «Rückzugsmöglichkeiten bei Mehrpersonenbelegungen vorhanden sein sollen»; siehe SECO-Wegleitung zu Art. 24 ArGV 3 (Fn. 49), S. 324-3.

153 SECO-Broschüre, Grossraumbüros (Fn. 5).

geringem Mass berücksichtigt werden – genau dem muss die Arbeitgeberin bewusst entgegenwirken. Die Arbeitgeberin muss einerseits durch *organisatorische und bauliche Massnahmen in Grossraumbüros* einen schützenden Rahmen schaffen, andererseits muss sie zugleich auf die *Eigenverantwortung* ihrer Arbeitnehmer vertrauen.¹⁵⁴ Nur so können individuelle Bedürfnisse von Arbeitnehmern in grossflächigen Büroräumlichkeiten gewahrt werden. In diesem Sinne ist der Arbeitgeberin zu empfehlen, auf spezifische Konflikte, die in Grossraumbüros entstehen können, vorbereitet zu sein. Hier können insb. das Zurverfügungstellen von *Konfliktregelungsverfahren*, wie die innerbetriebliche Mediation, langfristige Zufriedenheit der Arbeitnehmer in Grossraumbüros sicherstellen.¹⁵⁵

154 Siehe oben Rz. 31 f., Rz. 35, Rz. 39 ff. und Rz. 47 f.

155 So z.B. bei der Firma «Digitec Galaxus»; siehe NATALIE GRATWOHL, Kämpfer für den Frieden in der Arbeitswelt: wie Firmen Konflikte entschärfen und Streit schlichten, NZZ vom 19. September 2022, S. 25.

Résumé

Les bureaux en espace ouvert et le partage de bureau (« Desk Sharing ») sont des configurations de travail très répandues dans le monde du travail actuel. Le présent article discute de l'évolution historique, des avantages et des inconvénients de ces formes d'organisation du travail et se penche sur leurs exigences juridiques et techniques. La question posée est de savoir si les travailleurs ont des droits individuels spécifiques dans les bureaux en espace ouvert tels qu'un droit à la concentration, un droit à la vie privée ou un droit à un poste de travail permanent ou à un aménagement individuel du poste de travail. Nous verrons ensuite comment le travailleur individuel peut faire valoir ses droits en matière de protection de la santé dans les bureaux en espace ouvert et quelles conclusions tirer en ce qui concerne la protection des travailleurs dans les bureaux en ouvert espace.

#unbequem

La série « #unbequem » a pour but de poursuivre l'engagement de Daniel Hürlimann en faveur d'une société dans laquelle le savoir est accessible à tous. Contrairement aux articles habituellement publiés chez sui generis, les textes de cette série ne se limitent pas aux questions juridiques et ne sont pas soumis à la procédure d'évaluation par les pairs en double aveugle. Ils sont examinés et commentés par la rédaction dans le cadre d'une procédure ouverte. Pour plus d'informations, veuillez consulter la préface de cette série.