

Was gilt bei der Arbeit von zu Hause?

Arbeitsrechtliche Aspekte des Homeoffice

Die weltweite Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt schlagartig verändert. Bislang war die Arbeit von zu Hause eher eine Randerscheinung. Die Covid-19-Krise hat das Homeoffice salonfähig gemacht, und es wird flächendeckend von vielen Unternehmen genutzt. Im Beitrag werden ausgewählte arbeitsrechtliche Aspekte zum Homeoffice erörtert, ohne dabei auf die Covid-19-Notverordnungen des Bundesrats einzugehen.

Von Leena Kriegers-Tejura

Haben Mitarbeitende Anspruch auf Homeoffice?

Beginnen wir damit, dass es für Homeoffice keinen gesetzlichen Anspruch gibt. Das Obligationenrecht kennt den Begriff Homeoffice nicht. Es ist deshalb erforderlich, Homeoffice als möglichen Arbeitsort im Arbeitsvertrag aufzunehmen. Ist nichts vereinbart, kann der Mitarbeitende nicht auf Homeoffice bestehen und muss die Arbeit im Unternehmen erbringen. Auf der anderen Seite kann der Arbeitgeber nicht einseitig Homeoffice anordnen; das lässt sich nicht aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers ableiten. Der Arbeitgeber kennt die Wohnsituation der Mitarbeitenden nicht und kann nicht erwarten, dass jeder Arbeitnehmer die entsprechende Infrastruktur zu Hause hat. Es gibt auch Arbeitnehmer, die gar nicht zu Hause arbeiten möchten.

Das Obligationenrecht (OR) kennt zwar Regeln zum Heimarbeitsvertrag (Art. 351 ff. OR), diese sind aber auf das Homeoffice nicht anwendbar, wenn die charakteristischen Merkmale des Heimarbeitsvertrags nicht erfüllt sind. Bei dieser speziellen Form der Arbeit hat der Arbeitnehmer die Pflicht, ein Produkt abzuliefern, und er hat die Möglichkeit, Familienangehörige für die Arbeit beizuziehen. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers betreffend Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation ist eingeschränkt. In jenen Fällen, wo der Arbeitnehmer anstelle einer 100%igen Anwesenheitspflicht im Büro einen oder vielleicht zwei Tage zu Hause arbeitet, kommen die Art. 351 ff. OR nor-



Was gilt im Homeoffice?

malerweise nicht zur Anwendung, ebenso wenig das Heimarbeitsgesetz. Vielmehr sind die Regeln des Einzelarbeitsvertrags in Art. 319 ff. OR massgebend.

Soll im Arbeitsvertrag festgeschrieben werden, dass Homeoffice eine mögliche Option ist, die Arbeit zu erbringen?

Wenn die Parteien dies in Betracht ziehen, ist es zu empfehlen, eine Regelung zu vereinbaren. Zwar ist Schriftlichkeit nicht zwingend erforderlich, um spätere Konflikte zu vermeiden, ist eine schriftliche Regelung jedoch empfehlenswert.

Regeln die Parteien die Möglichkeit von Homeoffice, sollte sich der Arbeitgeber die Option vorbehalten, Homeoffice widerrufen zu können, dies unter Ansetzung einer angemessenen Frist.

Bereitstellen der Infrastruktur für Homeoffice – Kostentragung?

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die nötigen Arbeitsmittel und Geräte für die Arbeit zur Verfügung zu stellen. Stellt der Arbeitnehmer das Material zur Verfü-

gung, hat er eine Entschädigung zugute (vgl. Art. 327 OR). Wünscht der Arbeitnehmer, von zu Hause arbeiten zu können, und nutzt er dabei seinen PC, Drucker, Telefon etc., ist fraglich, ob Art. 327 OR Anwendung findet. Denn Homeoffice wäre nicht nötig, und der Arbeitgeber würde dem Arbeitnehmer bereits ein voll ausgestattetes Büro für die Arbeit zur Verfügung stellen. Deshalb geht die Praxis davon aus, dass in diesem Fall der Arbeitnehmer keine zusätzliche Entschädigung für die Nutzung seiner eigenen Infrastruktur erhält. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitgeber (noch) keinen Arbeitsplatz stellen kann und der Arbeitnehmer auf seine Infrastruktur angewiesen ist, um die Arbeit überhaupt erledigen zu können. Art. 327 OR ist keine zwingende Bestimmung; die Parteien können im Einzelfall eine geeignete Regelung treffen. Zwingend ist hingegen Art. 327a OR. Danach sind dem Arbeitnehmer die Auslagen zu ersetzen, welche bei der Arbeit anfallen.

Kann der Arbeitnehmer auch von seinem ausländischen Wohnort aus die Arbeit im Homeoffice verrichten? Wenn ja, gibt es etwas zu beachten?

Es kann vorkommen, dass ein Arbeitnehmer im Ausland seinen Wohnsitz hat und zur Arbeit in die Schweiz pendelt. Auch ein solcher Mitarbeitender kann grundsätzlich die Arbeit für eine Schweizer Unternehmung von zu Hause aus verrichten. Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten ist jedoch Folgendes zu beachten: Grundsätzlich sind ausländische

Arbeitnehmer, die mindestens 25% ihres Arbeitspensums an ihrem ausländischen Wohnsitz erbringen, den Regeln dieses Heimatstaates unterstellt. Die Sozialversicherungsabgaben sind in diesen Fällen an den ausländischen Staat abzuliefern. Welche finanziellen Folgen dies für den Arbeitgeber hat, sollte im Einzelfall vorgängig geprüft werden. In diesem Fall ist auch mit höherem administrativem Aufwand zu rechnen. Eine Möglichkeit, diese Abgrenzungen zu vermeiden, wäre es, das Homeoffice auf 20% zu begrenzen.

Arbeitsgesetzliche Vorschriften (Arbeits- und Ruhezeiten/ Gesundheitsvorschriften)

Der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden verantwortlich. Auch wenn der Arbeitnehmer zu Hause arbeitet, sind die arbeitsgesetzlichen Vorschriften zu beachten, und der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden (es sei denn, es liegt tatsächlich Heimarbeit im Sinne von Art. 351 OR vor; Heimarbeiter unterstehen nicht dem Arbeitsgesetz). D.h., Arbeits- und Ruhezeiten sowie Pausen sind einzuhalten, in der Nacht darf nicht gearbeitet werden, und es gilt im Normalfall Sonntagsarbeitsverbot. Auch wer Homeoffice macht, muss seine Arbeitszeiten dokumentieren und dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen, sofern kein Verzicht oder die vereinfachte Erfassung der Arbeitszeiterfassung vereinbart wurde.

Welche versicherungsrechtlichen Aspekte sind zu beachten?

Bei Arbeitsverhältnissen mit einer Schweizer Unternehmung in der Schweiz und dem Homeoffice in der Schweiz gibt es sozialversicherungsrechtlich keine Abweichungen. Unter Umständen kann die Abgrenzung zu Betriebsunfall und Nichtbetriebsunfall eine Diskussion auslösen. Versichert ist der Arbeitnehmer jedoch für beides, sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als 8 Stunden die Woche eingegangen ist.

Auch haftpflichtrechtliche Fragen können sich stellen. Wird ein Schaden, der im Homeoffice des Mitarbeitenden entsteht, durch die Betriebshaftpflicht gedeckt? Und ob die Privathaftpflichtversicherung des Arbeitnehmers berufliche Schäden deckt, ist ebenfalls fraglich, weil sie üblicherweise Schäden mit der beruflichen Tätigkeit ausschliesst. Solche und ähnliche Fragen sollten mit den entsprechenden Versicherungen geklärt werden.

Vertragliche Regelungen im Zusammenhang mit Homeoffice

Entweder im Vertrag, als Ergänzung zu einem Personalreglement, oder als eigenständiges Homeoffice-Reglement sollten unter anderem folgende Themenbereiche geregelt werden:

- Definition Homeoffice
- Zeitliches Ausmass des Homeoffice

SEMINAR-TIPP

Arbeitsrecht – heikel und delikat

Sicher im Umgang mit heiklen und delikaten Themen aus dem arbeitsrechtlichen Umfeld

Seminarleiterin: Leena Kriegers-Tejura

Donnerstag, 27. Oktober 2020

Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich

Mehr Informationen unter

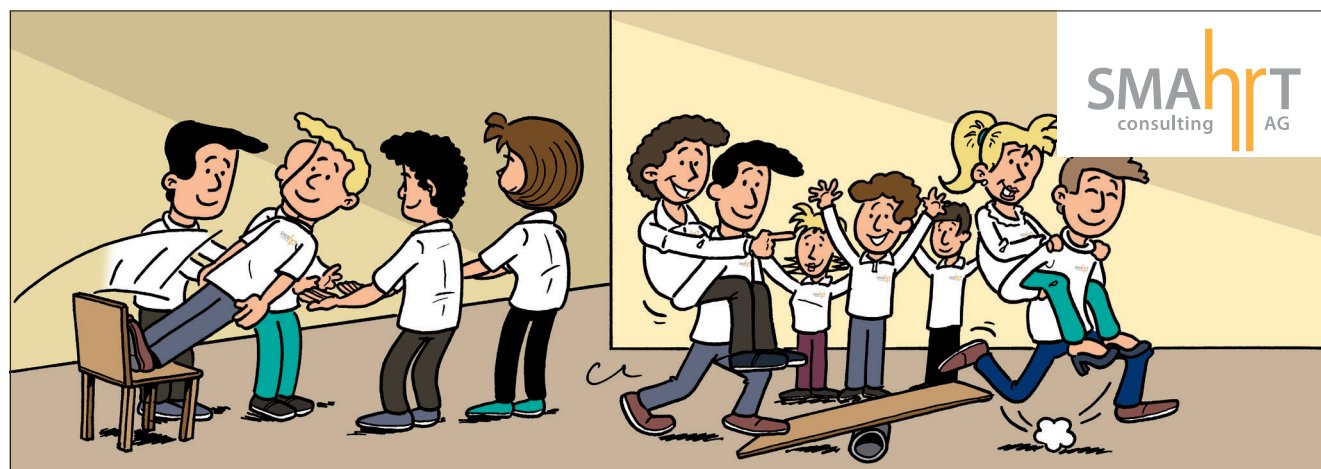
www.praxisseminare.ch

- Zurverfügungstellung der Infrastruktur
- Umgang mit den Arbeitsmitteln des Arbeitgebers
- Übernahme von Kosten durch Arbeitgeber
- Verhaltensregeln im Zusammenhang mit Homeoffice (Geheimhaltungspflicht, Datenschutz)
- Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse
- Versicherungsrechtliche Fragen

Diese Aufzählung ist nur beispielhaft und kann/muss im Einzelfall angepasst werden.



Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Leiterin Recht & Rekurse bei den eidg. Berufsprüfungen für HR-Fachleute.



Ein eingespieltes Team für Sie

Informieren Sie sich jetzt über mögliche HR-Lösungen und Dienstleistungen unter www.smahrt.ch