

Home-Office – Rahmenbedingungen schriftlich regeln

Im Home-Office zu arbeiten, gehört heute insbesondere während und wahrscheinlich auch nach der Corona-Krise bei vielen Unternehmen zum Arbeitsalltag. Neben zeitlicher und örtlicher Flexibilität sowie persönlicher Freiheit generiert die Arbeit von zuhause aus aber auch viele Fragen. Der nachfolgende Artikel versucht, möglichst viele Antworten zu geben.



Mirjam Stanek Brändle
Rechtsanwältin
Steuern und Recht
Zürich

Unter dem Begriff Home-Office wird jene Arbeit verstanden, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz oder teilweise, regelmässig oder unregelmässig von zuhause aus verrichten. Der häusliche Arbeitsplatz ist in der Regel durch elektronische Kommunikationsmittel mit dem betrieblichen Arbeitsplatz verbunden. Dies erlaubt es, zeitlich flexibel und örtlich unabhängig arbeiten zu können, generiert aber auch viele Fragen.

Nachfolgend finden Sie die unseres Erachtens wichtigsten Fragen und Antworten rund um das Thema Home-Office:

Kann ich als Arbeitnehmer auf meinen Wunsch hin auf das Arbeiten im Home-Office bestehen?

Nein. Aus rechtlicher Hinsicht ist darauf hinzuweisen, dass die Home-Office-Arbeit vom Gesetzgeber nicht geregelt ist. Ebenso ist festzuhalten, dass Arbeitnehmer ohne anderslautende vertragliche Regelung keinen gesetzlichen Anspruch auf die Leistung von Home-Office-Arbeit haben. Das heisst: Eine vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die allenfalls auch in einem GAV vorhanden sein kann, ist ein Muss.

In seltenen Ausnahmefällen, wie zum Beispiel im Falle der Corona-Krise, kann



der Arbeitgeber Home-Office-Arbeit einseitig anordnen, so zum Beispiel gestützt auf das ihm gesetzlich zustehende Weisungsrecht und unter Berücksichtigung der ausserordentlichen Weisungen des Bundes sowie des zu beachtenden Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer. Wichtig ist jedoch, dass die Arbeitgeber die Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen. Es sollte eine Lösung angestrebt werden, die von allen Beteiligten mitgetragen wird. Nur so ist eine erhöhte Akzeptanz gewährleistet.

Ich arbeite im Home-Office, muss jedoch bei Bedarf an externen Sitzungen teilnehmen. Gilt meine Anreisezeit als Arbeitszeit?

Ja. Sofern unbestritten ist, dass der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der Arbeitszeit von zuhause aus erbringt, gilt die Anreisezeit zu Sitzungen – anders als der normale Arbeitsweg – als Arbeitszeit.

Ich arbeite vertragsgemäss regelmässig im Home-Office. Liegt es in der Verantwortung meines Arbeitgebers, mir die notwendige Ausstattung sowie den Bürobedarf zur Verfügung zu stellen oder zu entschädigen?

Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer mit den Geräten (Laptop, Mobile, Drucker, Scanner etc.) wie auch Materialien (Papier, Druckerpatronen, allgemein notwendiges Büromaterial etc.), die für seine Arbeit notwendig sind, auszustatten oder diese zu entschädigen. Zu unterscheiden ist, ob das Arbeiten im Home-Office vom Arbeitgeber gewünscht ist oder dies auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgt, obwohl ihm in den Geschäftsräumlichkeiten ein zeitlich uneingeschränkt geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stehen würde. In diesem Fall bestünde nach herrschender Lehre kein Anspruch auf Auslagenersatz.

Anders präsentiert sich der Sachverhalt, wenn Home-Office vom Arbeitgeber gewünscht und ein entsprechender Arbeitsplatz an der Geschäftsörtlichkeit nicht oder nur eingeschränkt vorhanden ist. In diesem Fall ist zu empfehlen, dass die Entschädigung vertraglich geregelt wird. Verfügt der Arbeitnehmer bereits über eine entsprechende Infrastruktur, hat der Arbeitgeber diese angemessen abzugelten. In diesem Fall empfehlen wir, eine Inventarliste zu erstellen, die Aussagen über die Eigentumsverhältnisse und die vereinbarte Entschädigung macht. Es ist zudem zulässig, eine monatliche oder periodische Pauschalzahlung zu vereinbaren.

Muss der Arbeitgeber beim Home-Office die gesetzlichen Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer beachten?

Ja. Trotz Home-Office-Arbeit ist der Arbeitgeber von seiner Pflicht, für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu sorgen und entsprechende Massnahmen umzusetzen, nicht entbunden. Dabei ist er auf die aktive Beteiligung der Arbeitnehmer angewiesen. Überwachungen der beruflichen Tätigkeiten seitens des Arbeitgebers sind sowohl im Betrieb als auch bei Home-Office-Arbeit unzulässig.

Zulässig ist es einzig, die Sicherheit zweckmässig zu überwachen oder die Arbeits- und Leistungsqualität zu kontrollieren. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer Kenntnis von solchen Kontrollen haben und diese verhältnismässig sind. Zu empfehlen ist in jedem Fall, dass seitens des Arbeitnehmers eine genaue und detaillierte Arbeitszeiterfassung erfolgt, soweit diese gesetzlich notwendig ist.

Weiter zu regeln sind insbesondere die Fragen, wie die beruflichen Tätigkeiten

sowie die damit verbundenen Arbeits- und Ruhezeiten rapportiert werden müssen, ob bestimmte Präsenz- und/oder Blockzeiten einzuhalten sind und wie allfällige Überzeit/Überstunden gehandhabt werden sollen.

Müssen Arbeitnehmer beim Arbeiten im Home-Office die Bestimmungen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten einhalten?

Ja, unbedingt. Home-Office-Arbeit bedeutet für Arbeitnehmer ein hohes Mass an Eigenverantwortung, da die auszuübenden Arbeiten im privaten Umfeld ausgeführt werden. Unabhängig vom Arbeitsort sind die Regelungen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten vollumfänglich einzuhalten. Dies gilt für die tägliche Ruhezeit sowie das Einhalten der Bestimmungen betreffend Sonntag, Feiertage und Nachtarbeit. Die Tages- und Abendarbeiten haben in der Regel zwischen 6:00 und 23:00 Uhr zu erfolgen. Es soll darauf geachtet werden, dass Freizeit und Arbeitszeit klar getrennt werden. Da die Arbeitnehmer zudem oft während Stunden am Bildschirm arbeiten, ist auch der Ergonomie des Arbeitsplatzes Rechnung zu tragen.

Nicht zu vernachlässigen ist zudem der Umstand, dass sich mangelnde Kommunikation und ein fehlender Austausch mit Arbeitskollegen infolge der Arbeit zuhause negativ auf den psychischen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer auswirken können.

Generell ist festzuhalten, dass obgenannte Aspekte bei möglicher Home-Office-Arbeit im Arbeitsvertrag oder in einem Reglement festgehalten werden sollten. In einer Notsituation wie der Corona-Krise haben Vertragsverhandlungen jedoch nicht erste Priorität. Trotzdem sollten die wichtigsten Rahmenbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zumindest informell

übereinstimmend geklärt sein. Dies kann mittels E-Mail des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer geschehen. In dieser hält der Arbeitgeber die wichtigsten Punkte fest und die Mitarbeitenden bestätigen den Erhalt der E-Mail.

Müssen Arbeitnehmer im Home-Office die Datenschutzbestimmungen einhalten?

Ja. Den datenschutzrechtlichen Bestimmungen ist unbedingt rechtsgenügend Rechnung zu tragen. Ein ganz wichtiger Punkt ist die Geheimhaltungspflicht, die bei der Möglichkeit von Home-Office zu beachten ist. Der Arbeitnehmer hat dafür zu sorgen, dass die Geschäftsgeheimnisse und die vertraulichen Informationen des Arbeitgebers stets gewahrt bleiben.

Der Arbeitsvertrag sollte Massnahmen wie das Schützen aller Geräte durch geheime Passwörter etc. verbindlich vorsehen. Es kann dieser Regelung mehr Gewicht verleihen, im Falle des Nichtbeachtens eine Konventionalstrafe anzuordnen.

Als Arbeitgeber möchte ich einen Mitarbeitenden im Home-Office anstellen, mache mir jedoch Gedanken betreffend der ihm zur Verfügung gestellten Gerätschaften/Daten zum Zeitpunkt der Auflösung des Vertragsverhältnisses. Worauf muss ich insbesondere achten?

Ganz wichtig ist die vertragliche Regelung betreffend die zu überlassenden Geräte sowie die darauf gespeicherten Daten zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dringend notwendig ist es, die Rückgabepflichtung oder die Verpflichtung zur sofortigen und unwiederbringlichen Löschung geschäftlicher Daten auf den Geräten des Arbeitnehmers zu regeln. Allenfalls kann die Leistung einer Konventionalstrafe im Verletzungsfall vorgesehen werden.

Weitere Informationen finden Sie zudem auf:

www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

www.arbeitgeber.ch/die-arbeitgeber-zum-coronavirus/

www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/neues_coronavirus/gesundheitsschutz_arbeitsplatzcoronavirus.html

Home-Office-Arbeit mit grenzüberschreitendem Bezug

Bei Home-Office-Arbeit mit einem grenzüberschreitenden Sachverhalt sind weitere Aspekte zu beachten:

■ Gerichtsstand

Dem ausländischen Arbeitnehmer, der für seinen schweizerischen Arbeitgeber während mehr als 60% seiner Arbeitszeit Arbeitsleistungen im ausländischen Home-Office erbringt, steht dort ein grundsätzlich zwingender Gerichtsstand zu. Wird hingegen ein Arbeitnehmer nur vorübergehend ins Ausland entsandt und arbeitet dieser dort im Home-Office, wird der gewöhnliche Arbeitsort nicht verändert, es ergibt sich kein neuer Gerichtsstand. Zu beachten ist, dass in einem Arbeitsverhältnis Gerichtsstandsvereinbarungen nur dann zulässig sind, wenn sie nach Entstehen der Streitigkeit abgeschlossen werden oder wenn sie dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumen, andere als die im LugÜ vorgesehenen Gerichte anzurufen (Art. 21 LugÜ).

■ Anwendbares Recht

Art. 121 IPRG sieht vor, dass der Arbeitsvertrag dem Recht desjenigen Staates untersteht, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Damit kann der Arbeitsvertrag eines Mitarbeitenden, der ausschliesslich von seinem ausländischen Wohnort für einen schweizerischen Arbeitgeber tätig ist, dem ausländischen Recht unterstellt werden. Allerdings sieht Art. 121 Abs. 3 IPRG eine beschränkte Rechtswahlmöglichkeit vor, so dass die Parteien in diesem Fall den Arbeitsvertrag schweizerischem Recht unterstellen können. Davon sollte unbedingt Gebrauch gemacht werden, um spätere Rechtsunsicherheiten zu vermeiden.

■ Datenbearbeitung aus dem Ausland

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass bei Zugriff von ausländischer Stelle auf einen Schweizer Server, der Personendaten im Sinne des Datenschutzgesetzes enthält, der Tatbestand der Datenübermittlung ins Ausland als erfüllt gilt. Entsprechend sind die Grundsätze des Datenschutzgesetzes einzuhalten.

■ Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Arbeitet ein ausländischer Arbeitnehmer während mehr als 25% der Arbeitszeit an seinem im Ausland gelegenen Wohnsitz für seinen schweizerischen Arbeitgeber, wird aus sozialversicherungsrechtlicher Optik die gesamte Arbeitstätigkeit als im Ausland erbracht bewertet. Sämtliche Sozialabgaben sind somit an dessen (ausländischen) Wohnsitz zu entrichten. Soll dieses Szenario vermieden werden, muss das zeitliche Pensum der Home-Office-Tätigkeit auf unter 25% der gesamthaft geleisteten Arbeitszeit limitiert werden.

FAZIT

Im Falle der Möglichkeit von Home-Office ist es unabdingbar, dass die Rahmenbedingungen mittelfristig geregelt sind. Solche Regelungen dienen der Rechtssicherheit, insbesondere weil eine gesetzliche Regelung diesbezüglich fehlt.

