

HOMEOFFICE

Die Arbeit im Homeoffice hat schon seit mehreren Jahren an Bedeutung gewonnen. Durch die Covid-19-Pandemie hat das Thema eine erhöhte Aktualität erhalten.

Die Arbeit im Homeoffice kann wesentlich zur Steigerung der Attraktivität einer Stelle und der Lebensqualität beitragen, aber auch gerade die gegenteilige Wirkung haben. Vieles hängt von der konkreten Umsetzung ab. Dabei sind auch die rechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. Darauf soll im Folgenden kurz eingegangen werden. Wir legen zunächst dar, was beim Homeoffice generell zu beachten ist (A.). Anschliessend gehen wir auf die Besonderheiten ein, die sich aus der aktuellen Covid-19-Situation ergeben (B.). Ein kurzes Fazit (C.) rundet diesen Newsletter ab.

A. ALLGEMEINE RECHTSFRAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER ARBEIT IM HOMEOFFICE

1. Regelung im Vertrag als Voraussetzung für Homeoffice

Ohne entsprechende vertragliche Vereinbarung haben in der Regel weder die Arbeitgeberin noch der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeit im Homeoffice. Dass der Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten darf oder muss, muss somit im Arbeitsvertrag oder in einer Ergänzung dazu vorgesehen sein. Dies kann mündlich oder – vorzugsweise – schriftlich geschehen.

2. Arbeitnehmerschutz auch im Homeoffice

Das Homeoffice ist kein rechtsfreier Raum. Auch für das Arbeiten im Homeoffice gilt das Arbeitsgesetz. Arbeits- und Ruhezeiten sind einzuhalten. Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich verboten. Die Arbeitszeit ist auch im Homeoffice zu erfassen. Die Arbeitgeberin hat auch dafür zu sorgen, dass dem Gesundheitsschutz Rechnung getragen wird. Zu denken ist etwa an die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes.

3. Kosten des Homeoffice

Im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice ist eine der am meisten diskutierten Fragen, wer welche Kosten tragen muss. Es ist zu unterscheiden zwischen Arbeitsmaterial und -geräten einerseits und Auslagen anderseits:

Das **Arbeitsmaterial** und die **Arbeitsgeräte** umfassen das Material und die Geräte, die für die Erfüllung der Arbeit benötigt werden (z.B. Computer, Drucker, Toner, Telefon, Papier etc.). Gemäss Art. 327 OR sind Arbeitsmaterial und Arbeitsgeräte von der Arbeitgeberin bereitzustellen. Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit der Arbeitgeberin sein eigenes Arbeitsmaterial und seine eigenen Arbeitsgeräte zur Verfügung, hat er Anspruch auf eine Entschädigung. Dabei ist fraglich, ob dieser Anspruch auch besteht, wenn das Homeoffice auf Wunsch des Arbeitnehmers erlaubt wird, obwohl ihm bei der Arbeitgeberin ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Unseres Erachtens liesse sich in diesem Fall argumentieren, Arbeitsmaterial und Arbeitsgeräte würden nicht benötigt und der Arbeitnehmer habe somit keinen Anspruch auf Entschädigung. Jedenfalls können die Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer eine vom Gesetz **abweichende Regelung** treffen. Eine Regelung empfiehlt sich, um spätere Diskussionen zu vermeiden.

Die durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden **Auslagen** hat die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer zwingend zu ersetzen. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin können auch eine kostendeckende Pauschale vereinbaren. Abreden, wonach der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selber zu tragen hat, sind nichtig (Art. 327a OR). Zu den Auslagen im Homeoffice zählen etwa die Kosten für Strom, Internet und Heizung. Das Bundesgericht hat letztes Jahr in einem viel beachteten Fall entschieden, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer auch die Mietauslagen für die Nutzung eines Zimmers für das Homeoffice anteilmässig erstatten muss (Entscheid BGer 4A_533/2018 vom 23. April 2019). Allerdings ist zu beachten, dass in diesem konkreten Fall die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer keinen geeigneten Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung stellte. Unseres Erachtens gibt es auch Fälle, in denen eine Beteiligung an den Mietkosten nicht gerechtfertigt erscheint, etwa wenn die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer vor Ort einen Arbeitsplatz bereitstellt, der Arbeitnehmer es jedoch wünscht, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Diesfalls sind die Auslagen nicht notwendig und erscheint ein Ersatzanspruch des Arbeitnehmers nicht gerechtfertigt.

4. Überwachung des Arbeitnehmers und Datenschutz

Die Arbeitgeberin hat ein Recht, ihre Arbeitnehmer zu überwachen. Eine Überwachung ist regelmässig erforderlich, um die Einhaltung gesetzlicher Pflichten zu überprüfen und Haftungsrisiken zu minimieren. Die Arbeitgeberin darf jedoch nicht unverhältnismässig in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers eingreifen. Die heute zur Verfügung stehende Technologie würde eine durchgehende Überwachung der Arbeitnehmer ermöglichen, doch ist dies unzulässig – auch im Homeoffice. Um die notwendige Kontrolle zu ermöglichen, empfiehlt es sich, dass die Arbeitgeberin für das Arbeiten im Homeoffice klare Rahmenbedingungen vorgibt (Voraussetzungen, Anzahl Tage, Erreichbarkeit, Arbeitszeiterfassung, Entschädigung etc.).

Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Datenschutz und dem Umgang mit sensiblen Daten geschenkt werden. Im Homeoffice vermischt sich die geschäftliche mit der privaten Sphäre. Der Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass Geschäftsgeheimnisse geschützt werden und seine Familie und Dritte keinen Zugang zu den geschäftlichen Unterlagen haben.

B. BESONDERHEITEN UNTER DEM COVID-19-REGIME

1. Recht der Arbeitgeberin auf Anordnung von Homeoffice

Die Arbeitgeberin kann Homeoffice nur in Ausnahmefällen gestützt auf ihr Weisungsrecht einseitig anordnen. Die Covid-19-Pandemie stellt eine solche Ausnahme dar. Zur Eindämmung der Pandemie hat das Bundesamt für Gesundheit (BAG) die Empfehlung abgegeben, Arbeitnehmer möglichst im Homeoffice arbeiten zu lassen. Die Arbeitgeberinnen dürfen daher mit Blick auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer entsprechende Weisungen erlassen. Die Arbeitnehmer haben dann aufgrund ihrer Treuepflicht ausnahmsweise auch ohne vertragliche Regelung Arbeit im Homeoffice zu leisten, sofern dies für sie im Einzelfall zumutbar ist.

2. Aktuell kein genereller Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice

Frühere Regelungen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie sahen für gewisse besonders gefährdete Arbeitnehmer einen Anspruch auf Homeoffice vor. Gemäss der aktuellen Regelung besteht jedoch kein genereller Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice. Er kann jedoch Homeoffice beanspruchen, wenn die Arbeitgeberin nicht die notwendigen und zumutbaren Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz ergreift oder ergreifen kann.

3. Kosten

Die Covid-19-Pandemie stellt eine Ausnahmesituation dar, auf die die wenigsten Arbeitgeberinnen vorbereitet waren. Aufgrund der Treuepflicht darf unseres Erachtens von den Arbeitnehmern erwartet werden, dass sie die vorhandene private Infrastruktur für die Homeoffice-Arbeit vorübergehend entschädigungslos nutzen. Insbesondere der oben zitierte Bundesgerichtsentscheid zur Beteiligung an den Mietkosten erscheint nicht einschlägig für die Covid-19-Pandemie, weil das Homeoffice (auch) zum Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers und damit in seinem Interesse angeordnet wird. Bei Verbrauchsmaterial wie Papier und Toner und bei der Infrastruktur, die der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Arbeiten im Homeoffice erst anschaffen muss, dürfte sich die Arbeitgeberin jedoch beteiligen müssen. Dasselbe gilt unseres Erachtens auch da, wo die Arbeitgeberin aufgrund der vermehrten Homeoffice-Arbeit ihrer Arbeitnehmer Ausgaben einspart. Gerichtsentscheide gibt es zu diesen Fragen jedoch noch nicht.

C. FAZIT

Im Zusammenhang mit Homeoffice gibt es noch viele ungeklärte Fragen, auch und gerade in Bezug auf die aktuelle Ausnahmesituation. Es empfiehlt sich daher, klare Rahmenbedingungen festzulegen. Bei Meinungsverschiedenheiten dürften pragmatische Lösungen im Interesse von Arbeitgeberin und Arbeitnehmern liegen. Kommt es zu einer juristischen Auseinandersetzung, tendieren die Gerichte erfahrungsgemäss zu arbeitnehmerfreundlichen Lösungen.
