Homeoffice auf Anordnung des Arbeitgebers infolge des Coronavirus

Zur Vermeidung von Ansteckungen mit dem Coronavirus haben bereits zahlreiche Unternehmen für ihr Personal die Arbeitsverrichtung im Homeoffice angeordnet. Aus arbeitsrechtlicher Sicht stellen sich dabei zahlreiche Fragen.

Philippe Nordmann
Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Partner

Fabian Looser
Dr. iur., Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
Managing Associate

Rahmenbedingungen für Homeoffice-Arbeit im Allgemeinen

In allgemeiner Hinsicht und unabhängig von der aktuellen Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus gelten für die Arbeitsverrichtung im Homeoffice aus arbeitsrechtlicher Sicht insbesondere folgende Rahmenbedingungen:

Implementierung Homeoffice: Ohne besondere Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Arbeitsverrichtung im Homeoffice grundsätzlich nicht einseitig mittels des Weisungsrechts anordnen. Der Arbeitnehmer hat seinerseits keinen Rechtsanspruch auf die Arbeitsverrichtung im Homeoffice.

Anwendbarkeit Arbeitsgesetz: Auch bei der Arbeitsverrichtung im Homeoffice sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes anwendbar. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Homeoffice zu erfassen und insbesondere die Einhaltung der Höchstarbeitszeit, der täglichen Ruhezeit sowie des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots zu gewährleisten. In Bezug auf den Gesundheitsschutz ist sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer über einen ergonomischen Arbeitsplatz verfügt.

Arbeitsmaterial: Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für das Homeoffice das für die Arbeit benötigte Arbeitsmaterial (Computer, Drucker etc.) zur Verfügung zu stellen. Stellt der Arbeitnehmer sein privates Arbeitsmaterial zur Verfügung, hat er dafür Anspruch auf eine Entschädigung. Sofern die Homeoffice-Arbeit auf dem Wunsch des Arbeitnehmers beruht und ihm ein Arbeitsplatz beim Arbeitgeber zur Verfügung steht, ist fraglich, ob das Arbeitsmaterial für das Homeoffice für die Arbeitsverrichtung effektiv benötigt wird. In diesem Fall sprechen gute Argumente dafür, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsmaterial selbst bereitstellen muss und dafür keine Entschädigung zugute hat. Da die gesetzliche Vorschrift dispositiv (das heisst nicht zwingend) ist, können die Parteien ohnehin vereinbaren, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsmaterial selbst entschädigungslos zur Verfügung stellt.

Auslagen: Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen. Als Auslagen kommen beim Homeoffice insbesondere die Kosten für Strom, Internet und Heizung in Betracht. Nach dem Bundesgericht hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch die Mietauslagen für die Nutzung eines Zimmers für das Homeoffice zu erstatten, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Im Gegensatz zur gesetzlichen Bestimmung betreffend Arbeitsmaterial ist die Vorschrift über den Auslagenersatz zwingend und die Parteien können von dieser nicht mittels Vereinbarung zulasten des Arbeitnehmers abweichen. Sofern die Homeoffice-Arbeit auf dem Wunsch des Arbeitnehmers beruht, entstehen die Auslagen unseres Erachtens nicht notwendigerweise im Rahmen der Ausführung der Arbeit und der Auslagenersatz kann in diesem Fall wegbedungen werden.

Grenzgänger: Im Ausland wohnhafte und bei einem schweizerischen Arbeitgeber angestellte Grenzgänger unterstehen so lange den schweizerischen Sozialversicherungen, als sie im Wohnsitzstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit von mindestens 25 Prozent ausüben. Eine Unterstellung unter das Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates kann insbesondere auch dann stattfinden, wenn ein Grenzgänger für seinen schweizerischen Arbeitgeber im Umfang von mindestens 25 Prozent seines Pensums im Homeoffice im Wohnsitzstaat arbeitet.

Besonderheiten der Homeoffice-Arbeit im Zusammenhang mit dem Coronavirus

Implementierung Homeoffice

Aufgrund der aktuellen Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus sowie den Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit ist unseres Erachtens ein Ausnahmetatbestand von einer Qualität gegeben, dass der Arbeitgeber gestützt auf sein Weisungsrecht einseitig und kurzfristig die Arbeitsverrichtung im Homeoffice anordnen kann. Dies gilt auch dann, wenn die Verträge feste Arbeitsorte und keine Mobilitäts- oder Homeoffice-Klauseln enthalten. Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner Treuepflicht verpflichtet, eine solche Weisung des Arbeitgebers zu befolgen, soweit ihm dies zumutbar ist.

Demgegenüber hat der einzelne Arbeitnehmer unseres Erachtens auch in der aktuellen Situation grundsätzlich keinen Anspruch auf die Arbeitsverrichtung im Homeoffice. Ausnahmen können dann bestehen, wenn behördliche Anweisungen vorliegen, der Arbeitnehmer zu einer besonders gefährdeten Risikogruppe gehört oder der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht schwerwiegend verletzt und die notwendigen Schutzmassnahmen zu ergreifen unterlässt. In letzterem Fall könnte der Arbeitnehmer allenfalls gegen den Willen des Arbeitgebers die Homeoffice-Arbeit verrichten, wobei dafür eine vorgängige Abmahnung mit Fristansetzung seitens des Arbeitnehmers erforderlich ist.

Arbeitsgesetz

An der Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes bei der Arbeit im Homeoffice ändert sich aufgrund der aktuellen Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus grundsätzlich nichts.

Bei einer kurzfristigen Anordnung von Homeoffice in mittleren und grösseren Betrieben ist die Implementierung einer Zeiterfassungsmethode sowie die Kontrolle des Gesundheitsschutzes am Homeoffice-Arbeitsplatz mit zusätzlichen Schwierigkeiten verbunden. Eine pragmatische Lösung besteht darin, dass der Arbeitgeber eine Weisung erlässt, mit welcher die Arbeitszeiterfassung vorübergehend an die Arbeitnehmer delegiert wird und die Arbeitnehmer zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes angehalten werden. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer zudem um eine Selbstdeklaration ersuchen, mit welcher sie bestätigen, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes einzuhalten. Die Verantwortung für die Einhaltung der Bestimmungen verbleibt aber letztlich beim Arbeitgeber.

Arbeitsmaterial und Auslagen

Wenn der Arbeitgeber aufgrund der aktuellen Situation im Zusammenhang mit dem Coronavirus einseitig Homeoffice-Arbeit anordnet, müsste er dem Arbeitnehmer bei strenger Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen das notwendige Arbeitsmaterial zur Verfügung stellen oder ihm die Nutzung des privaten Arbeitsmaterials entschädigen sowie die Auslagen ersetzen.

Aufgrund der aktuellen Ausnahmesituation ist es unseres Erachtens jedoch notwendig, die gesetzlichen Bestimmungen situationsgerecht anzuwenden: Soweit der Arbeitnehmer bereits über das erforderliche Arbeitsmaterial und die Infrastruktur für einen Homeoffice-Arbeitsplatz verfügt, so sprechen starke Argumente dafür, dass er aufgrund seiner Treuepflicht verpflichtet ist, diese ohne zusätzliche Entschädigung vorübergehend für die Arbeitsverrichtung im Homeoffice zur Verfügung zu stellen.

Sollte ein Arbeitnehmer jedoch nicht über eine ausreichende Infrastruktur verfügen, um seine Arbeit im Homeoffice zu verrichten, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Infrastruktur zur Verfügung stellen oder zumindest die entsprechenden Kosten erstatten. Verfügt ein Arbeitnehmer z.B. zuhause über keinen Internetanschluss, hat ihm der Arbeitgeber mobiles Internet zur Verfügung zu stellen oder zumindest die Initialkosten für die Einrichtung eines Internetanschlusses zu erstatten.

Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass er allenfalls erforderliches spezifisches Arbeitsmaterial rechtzeitig besorgt und die Arbeitnehmer mit diesem ausstattet. Wenn z.B. für die konkrete Arbeitsverrichtung spezielle Laptops oder eine bestimmte Software erforderlich sind, hat der Arbeitgeber diese Hardware und die Softwarelizenzen in ausreichender Anzahl auf eigene Kosten zu beschaffen.

Es bleibt aber ein Risiko bestehen, dass sich ein Gericht streng an den gesetzlichen Vorschriften orientiert und trotz der aktuellen Situation insbesondere zusätzliche Entschädigungspflichten zulasten der Arbeitgeber annimmt.

Datenschutz

Da sich beim Homeoffice die geschäftliche und die private Sphäre vermischen, erlangt der Datenschutz eine grosse Bedeutung. Der Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass Geschäftsgeheimnisse geschützt werden und Familienangehörige sowie Dritte keinen Zugang zu den geschäftlichen Daten erhalten.

Aus Sicht des Arbeitgebers ist es sinnvoll, selbst zusätzliche Sicherheitsvorkehrungen, wie z.B. Firewalls, Software für Verschlüsselungen und Virenschutz etc. zu implementieren. Bei einer kurzfristigen Einführung von Homeoffice-Arbeit fehlen jedoch allenfalls die Zeit und die Mittel, solche Massnahmen umzusetzen. Auch in diesem Fall ist es empfehlenswert, dass der Arbeitgeber eine einseitige Weisung zur Gewährleistung von Mindeststandards für die Datensicherheit (z.B. Anforderungen an Passwörter) erlässt.

Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von Grenzgängern

Nach Auskunft des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) erachten die schweizerischen Behörden die aktuelle Situation als Ausnahmezustand. Das BSV trägt diesem Umstand dadurch Rechnung, dass Grenzgänger, die grundsätzlich in der Schweiz ihre Arbeit verrichten und nun aufgrund des Coronavirus zur Homeoffice-Arbeit gezwungen sind und dadurch die Grenze von 25 Prozent überschreiten, aus schweizerischer Sicht weiterhin dem Schweizer Sozialversicherungssystem unterstellt sind.

Die dargestellte Praxis des BSV betrifft nur die schweizerische Rechtslage. Es ist nach dem BSV noch nicht bekannt, wie ausländische Sozialversicherungsbehörden die vorliegende Situation handhaben.

Fazit

Die aktuelle Ausnahmesituation im Zusammenhang mit dem Coronavirus rechtfertigt unseres Erachtens eine situationsangepasste Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Homeoffice. Der Arbeitgeber kann insbesondere einseitig und kurzfristig Homeoffice-Arbeit einführen. Zudem kann sich der Arbeitgeber in Bezug auf die Modalitäten der Homeoffice-Arbeit (z.B. Arbeitszeiterfassung, Datenschutz etc.) zunächst auf rudimentäre Regelungen mittels einseitigen Weisungen beschränken.

Soweit der Arbeitnehmer bereits über eine für das Homeoffice erforderliche Infrastruktur verfügt, kann von ihm in der aktuellen Situation erwartet werden, dass er diese vorübergehend ohne zusätzliche Entschädigung für die Homeoffice-Arbeit zur Verfügung stellt.

walderwyss

Über Walder Wyss

Teamwork und Nähe sind die zentralen Erfolgsfaktoren der Walder Wyss AG. Mit über 220 juristischen Experten und Standorten in Zürich, Genf, Bern, Basel, Lausanne und Lugano gehört Walder Wyss zu den führenden Schweizer Kanzleien für Wirtschaftsrecht. Zu unseren Kunden zählen nationale und internationale Unternehmen, Publikumsgesellschaften und Familienunternehmen sowie öffentlich-rechtliche Institutionen und Privatpersonen.

www.walderwyss.com