

# Stay home – Arbeit im Homeoffice

Die Coronavirus-Pandemie hat zumindest kurzfristig die Arbeitslandschaft in der Schweiz verändert. Zahlreiche Arbeitnehmende erbringen ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus, im sogenannten Homeoffice. In diesem Zusammenhang stellen sich für Arbeitgebende und Arbeitnehmende häufig arbeitsrechtliche Fragen.



**Rolf Hartmann**

lic. iur., Rechtsanwalt, M.B.A.  
Partner



**Patrizia Lorenzi**

Rechtsanwältin, LL.M.  
Senior Associate

## Besteht ein Anspruch auf Homeoffice und sind Arbeitnehmende verpflichtet, ihre Arbeit zu Hause zu verrichten?

Arbeitnehmende haben grundsätzlich weder Anspruch auf Homeoffice noch können Arbeitgeber darauf beharren, dass die Arbeit im Homeoffice verrichtet werden muss (es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht dies vor). In der aktuellen Situation muss der Arbeitgeber jedoch dafür sorgen, dass die Empfehlungen des Bundes zu Hygiene und sozialer Distanz am Arbeitsplatz eingehalten werden (Hände waschen, keine Hände schütteln, Abstand halten etc.). Fehlt es an den notwendigen Platzverhältnissen und sanitären Einrichtungen, kann und muss ein Arbeitgeber Homeoffice einseitig anordnen, sofern die Art der Tätigkeit eine Verlagerung ins Homeoffice zulässt. Diesfalls ist der Arbeitnehmer zum Homeoffice verpflichtet.

Für besonders gefährdete Personen (jene über 65 Jahre und solche mit Vorerkrankungen) kann Anspruch auf Homeoffice bestehen. Die Covid-Verordnung-2 schreibt vor, dass besonders gefährdete Personen zu Hause bleiben und arbeiten sollen. Kann die Tätigkeit aber nicht

zu Hause, sondern nur am üblichen Arbeitsort geleistet werden, muss der Arbeitgeber dort dafür sorgen, dass die erwähnten Empfehlungen des Bundes eingehalten werden. Erst wenn dies nicht möglich ist, müssen diese Personen unter Lohnfortzahlung beurlaubt werden.

## Wer hat im Homeoffice Büromobiliar und Arbeitsmittel zu stellen und zu bezahlen?

Grundsätzlich stellt der Arbeitgeber auf seine Kosten die notwendigen Geräte und das Material zur Verfügung. Es kann jedoch auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmende diese mit oder ohne Entschädigung zur Verfügung stellt. Solche Abreden müssen nicht schriftlich getroffen werden, sondern können auch stillschweigend erfolgen. Gerade wenn aktuell das Homeoffice von einem Tag auf den anderen realisiert wurde, sollte vom Arbeitnehmenden aufgrund der Treuepflicht erwartet werden können, dass er sein Mobiliar und seine bereits vorhandenen elektronischen Geräte wie Telefon oder Laptop/PC etc. zur Verfügung stellt. Dauert die Situation länger, drängt sich eine schriftliche Vereinbarung auf.

## Entstehen während Homeoffice-Zeiten zu ersetzende Auslagen? Müssen Spesenpauschalen weiterhin ausgerichtet werden?

Auch bei Auslagen gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber zwingend alle für die Ausführung der Arbeit notwendigen Auslagen zu ersetzen hat. Kann die Höhe der Auslagen (bei Homeoffice z.B. Internetanschluss, Datenversorgung, künstliches Licht, Wärme, Büroraum, etc.) nicht genau beziffert werden, sind sie zu schätzen.

Unter normalen Umständen und sofern der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung stellt, wird

oft vereinbart, dass der Arbeitnehmende für diese Auslagen selber aufkommt und keinen Ersatzanspruch geltend macht, weil ihm die Möglichkeit zum Homeoffice auf seinen Wunsch gewährt wird. In der aktuellen Pandemiesituation wäre eine solche Vereinbarung kaum zulässig, jedenfalls nicht bei angeordnetem Homeoffice.

Dagegen fallen bei Homeoffice andere Geschäftsauslagen wie Reise- und Verpflegungskosten, Kurse etc. nicht an. Spesenpauschalen können unter Umständen gekürzt werden.

## Der Arbeitsplatz im Homeoffice befindet sich z.B. in der Küche, neben Kindern im Homeschooling oder in der Umgebung von Wohnpartnern: Ist das ein Problem?

Der Datenschutz gilt auch bei Homeoffice und Berufs- und Geschäftsgeheimnisse müssen weiterhin gewahrt werden. Der Arbeitgeber sollte Arbeitnehmende daran erinnern und spezifische Weisungen und Empfehlungen für Homeoffice schriftlich erlassen (z.B. Trennung von geschäftlichen und privaten Daten, Passwortschutz und kein Zugang für Dritte/Familienangehörige, idealerweise abschliessbares Büro, Kontrollrecht).

## Wie «gesund» soll der Homeoffice-Arbeitsplatz ausgestaltet sein?

Der Gesundheitsschutz ist auch beim Arbeitsplatz zu Hause zu beachten und insbesondere bei langer Nutzungsdauer vom Arbeitgeber bis zu einem gewissen Grad zu prüfen. Stellen die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber Fotos zur Verfügung, kann sich dieser ein konkretes Bild von der Arbeitsplatzsituation machen und beispielsweise darauf hinweisen, wie Blendungen vermieden und wie der Arbeitsplatz ergonomisch ausgestaltet werden kann.

## Kann die Arbeitsleistung statt zu den üblichen Zeiten auch zu Randzeiten oder sogar in der Nacht erbracht werden, z.B. um vom schönen Wetter zu profitieren oder um die Kinder zu betreuen?

Die vertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit wie auch z.B. die Verbote des Arbeitsgesetzes zu Nacht- und Sonntagsarbeit gelten auch bei Homeoffice und sind zu befolgen, solange keine Anpassung vereinbart ist. Besteht aufgrund des Arbeitsvertrags eine gewisse Flexibilität, kann diese grundsätzlich auch im Homeoffice ausgeschöpft werden.

TEXT ROLF HARTMANN, PATRIZIA LORENZI



RECHTSANWÄLTE

## Über GHR

GHR Rechtsanwälte AG mit Standorten in Zürich und Bern gehört zu den anerkannten, international tätigen Wirtschaftsanwaltskanzleien der Schweiz und schafft getreu ihrem Claim *value beyond legal advice* Mehrwert, der über bloss Rechtsberatung hinaus geht. Zu den lokal und international tätigen Klienten zählen KMUs ebenso wie börsennotierte Grosskonzerne, Privatpersonen oder Einrichtungen der öffentlichen Hand.

Weitere Informationen unter [www.ghr.ch](http://www.ghr.ch)