



## Home-Office: gesetzliche Regeln und Handlungsempfehlungen

### Was ist im Home-Office erlaubt? Welche gesetzlichen Regeln gibt es für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

#### 1. Wer trägt die Kosten für das im Home-Office erforderliche Mobiliar? Muss der Arbeitgeber die Auslagen des Arbeitnehmers für Verbrauchsmaterial vergüten?

Die Kosten für **Arbeitsgeräte und Material** (im Home-Office: Büro-Mobiliar, Peripheriegeräte sowie Papier und Druckerpatronen) trägt grundsätzlich der Arbeitgeber (Art. 327 OR) und muss diese dem Arbeitnehmer entschädigen, sofern nichts anderes vereinbart **oder üblich ist**. Diese Regelung belässt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer jedoch einen gewissen Spielraum, mit einer vertraglichen Abmachung davon abzuweichen. Vereinbaren der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nichts zur Tragung der Kosten für Arbeitsgeräte und Material, so ist jedoch noch nicht davon auszugehen, dass eine Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber als üblich gelten kann. So wird argumentiert, dass der Arbeitnehmer insbesondere in Ausnahmesituationen eine Treuepflicht ggü. dem Arbeitgeber hat und damit für die Home-Office Arbeit **vorübergehend** private Geräte zur Verfügung stellen muss.<sup>1</sup>

Hier ist jedoch anzufügen, dass es auch im Rahmen der «Üblichkeit» eine entscheidende Rolle spielen dürfte, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Alternative zum Home-Office vollausgestattete Büroräumlichkeiten zur Verfügung stellt oder nicht. Ob sich im Rahmen der COVID-19-Pandemie die Home-Office Arbeit als nur vorübergehend erweist, wird sich zeigen müssen. Sicherlich kann argumentiert werden, dass hier ein nachhaltiger Wandel hin zu vermehrter Home-Office Tätigkeit eingesetzt hat.

Bei den Auslagen (im Home-Office: Abonnements- und Verbindungskosten, Energiekosten, Lizenzkosten für Software) besteht die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers für Auslagen, welche von einem Arbeitnehmer bei sorgfältigem Ausführen der Arbeit entstehen (sog. «notwendige» Auslagen nach Art. 327a OR). Somit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Auslagen für Telefonabonnement, Internet etc. anteilmässig zu tragen. Dies kann vertraglich nicht wegbedungen werden. Dem Arbeitgeber ist zu empfehlen, diese Auslagen über eine regelmässige Pauschale abzugelten.

Empfehlung [HANDELSVERBAND.swiss](#): Erfordert die COVID-Pandemie kurzfristig durch Lock Down, Quarantäne, Schutzkonzepte etc. das Arbeiten im Home-Office aus, so hat der Arbeitnehmer vorübergehend private Geräte und Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Verstetigt sich das Home-Office, so hat der Arbeitgeber dafür aufzukommen. Um unnötige Administration zu verursachen, empfiehlt sich das Ausrichten von monatlichen Pauschalen.

---

<sup>1</sup> BK-OR-Rehbinder/Stöckli, Art. 327 N 4.



## **2. Kann ein Arbeitnehmer verpflichtet werden, seine Arbeit während der COVID-19-Pandemie im Home-Office zu verrichten? /Kann ein Arbeitnehmer verpflichtet werden, während der COVID-19-Pandemie ins Büro / in den Betrieb zu kommen?**

Diese beiden Fragen werden zusammen beantwortet, da sich hier die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (ggü. dem Arbeitnehmer) und die Treuepflicht des Arbeitnehmers (ggü. dem Arbeitgeber) gegenüberstehen.

Aus rechtlicher Sicht gibt es keinen Anspruch der Arbeitnehmer auf Home-Office, da im Arbeitsvertrag jeweils ein Arbeitsort vereinbart wird. Ein Home-Office Anspruch kann sich allenfalls aus den konkreten Umständen aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergeben. Umgekehrt kann aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers abgeleitet werden, dass die Arbeit in Abweichung vom vertraglichen Arbeitsort aufgrund von speziellen Situationen im Home-Office geleistet werden kann. Die aktuelle COVID-19-Pandemiesituation kann als Anwendungsfall für die Fürsorgepflicht und die Treuepflicht gelten, wobei sich bei der Fürsorgepflicht die Frage stellt, wie die räumlichen Verhältnisse beim Arbeitgeber vor Ort sich mit dem (Corona)-Gesundheitsschutz vereinbaren lassen, wobei für Risikopersonen ein anderer Massstab gilt und umgekehrt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Treuepflicht nicht «überstrapazieren» darf, sodass er generell keine Büroräumlichkeiten mehr zur Verfügung stellt und die Kosten für den Bürobetrieb vollumfänglich und dauerhaft auf den Arbeitnehmer überwälzt.

Empfehlung HANDELSVERBAND.swiss: Stellen Sie sicher, dass Schutzkonzepte eine Ansteckung so weit als möglich verhindern. Wo das nicht oder nur mit grossen Einschränkungen möglich ist, ordnen Sie Home-Office an. Vulnerable Arbeitnehmer belassen Sie solange als möglich im Home-Office. Gehen Sie soweit als es der Betrieb zulässt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach Arbeiten im Home-Office oder Arbeiten vor Ort ein.

## **3. Darf die Tätigkeit eines Arbeitnehmers (e.g. Auswertung über die Verweildauer auf Webseiten) während dem Home-Office per Fernzugriff heimlich überwacht werden?**

Nein, dies ist nicht erlaubt, da gemäss dem Datenschutzgesetz (Art. 4 Abs. 4 DSG) die Bearbeitung von Personendaten für die betroffene Person erkennbar sein müssen.

Empfehlung HANDELSVERBAND.swiss: Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass ein Arbeitnehmer im Home-Office in qualitativer oder quantitativer Hinsicht hinter seinen Leistungen zurückbleibt, so sind grundsätzlich die gleichen Massnahmen zu ergreifen, die auch bei Arbeit vor Ort zu treffen sind. D.h. es sind Mitarbeitergespräche zu führen und im Wiederholungsfall Abmahnungen auszusprechen.



#### **4. Welche Regeln gelten im Home-Office zu Verfügbarkeit und Reaktionszeiten?**

Im Allgemeinen ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter im Home-Office nicht mehr durch fixe Präsenzzeiten in den Betrieb eingebunden sind, sondern vermehrt aufgrund von Zielvorgaben geführt werden, was einerseits zu mehr Flexibilität führen kann, aber auch eine Vermischung von Freizeit und Arbeit sowie – als Kehrseite der Medaille - einen höheren Leistungsdruck mit sich bringen kann. Der Arbeitgeber ist, wie auch bei der Arbeit im Betrieb vor Ort – verpflichtet, Überbeanspruchungen und Gesundheitsgefährdungen des Arbeitnehmers zu vermeiden. Dies soll einerseits durch die Arbeitszeiterfassung erfolgen, welche auch im Home-Office gilt. Darüber hinaus ist es für die Arbeitgeber ratsam, festzulegen, wann der Mitarbeiter präsent und erreichbar sein soll und wie lange die Reaktionszeit innerhalb dieser Blockzeiten («response time») sein soll.

Empfehlung [HANDELSVERBAND.swiss](#): Der direkte Vorgesetzte kennt seine Mitarbeiter am besten und kann auch auf Distanz deren Verfügbarkeit und Belastbarkeit einschätzen. Generell ist davon auszugehen, dass auch im Home-Office Arbeiten zu Bürozeiten erledigt werden und die Mitarbeiter verfügbar sind, denn das lässt sich für alle Beteiligten am einfachsten mit dem Familienleben vereinbaren. Die Vorgesetzten sind so weit erforderlich bei dieser Führungsaufgabe zu unterstützen.

#### **5. Muss ein Arbeitnehmer im Home-Office ein separates Zimmer haben und dieses vor anderen Familienmitgliedern abschirmen?**

Das Arbeitsgesetz ist unabhängig vom vereinbarten Arbeitsort anwendbar, weshalb die Vorgaben über die Empfehlungen der ArGV 3 für Büroräumlichkeiten (vgl. Abbildung 1) beizuziehen sind. Einzelnen Stimmen sind der Ansicht, dass bei «Störfaktoren» ein separater Arbeitsraum für das Home-Office notwendig ist. Dies hängt jedoch wesentlich von der Dauer der Home-Office-Tätigkeit ab, wobei ab 2.5 Tagen pro Woche Homeoffice ist von einem ständigen Arbeitsplatz auszugehen.

Falls ein Arbeitnehmer jedoch keinen separaten Raum zur Verfügung hat, was oftmals der Fall sein dürfte, so bietet die rechtliche Auslegeordnung zur Treuepflicht des Arbeitgebers keine praktikable Lösung. Theoretisch müsste dann der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsplatzsituation im privaten Umfeld durchführen, um sicherzustellen, dass aus Sicht des Gesundheitsschutzes keine übermässigen Gesundheitsrisiken bestehen. Ist die Situation aus Sicht des Gesundheitsschutzes nicht tragbar, so dürfte dementsprechend keine Arbeit im Home-Office erfolgen. Die Beurteilung der Arbeitsplatzsituation in den privaten Räumlichkeiten durch den Arbeitgeber erscheint jedoch allzu lebensfremd. Diesfalls ist dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu empfehlen, auf «Coworking-Spaces» auszuweichen, wobei hier wiederum die aktuelle COVID-19-Pandemie stark limitierend wirkt.



Abb. 1 – Beispielbild für Home-Office-Situation gemäss ArGV 3

Umgekehrt können Mitarbeiter durch Home-Office auch vereinsamen. Auch hier trifft den Arbeitnehmer seine Fürsorgepflicht.

Empfehlung [HANDELSVERBAND.swiss](https://www.handelsverband.ch): Auch hier gilt, der direkte Vorgesetzte kennt seine Mitarbeiter am besten. In Einzelfällen wird Home-Office auf Grund der Wohn-, Lebens- oder Familiensituation für Arbeitnehmer zu einer Belastung werden. In diesen Fällen sind andere Lösungen als Home-Office zu suchen. Die direkten Vorgesetzten sind auch hier für solche Themen zu sensibilisieren und so weit als notwendig in ihrer Führungsaufgabe zu unterstützen.