

Luca Cirigliano / Jens Niemeyer

Homeoffice: rechtliche Regelungen sowie Mustervertrag für die Praxis

Homeoffice ist seit der Covid-19-Pandemie in aller Munde. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung gilt es, die gesetzlichen Pflichten – beispielsweise bezüglich der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitszeiterfassung oder einer allfälligen Kostenentschädigung für Arbeitsmittel und Spesen – aufzuzeigen und Rechtsunsicherheiten entgegenzuwirken. Der vorliegende Beitrag beantwortet sowohl arbeitsrechtliche, organisationssoziologische als auch praktische Fragen rund um das Homeoffice. Zusätzlich wird ein Mustervertrag für die Praxis bereitgestellt.

Beitragsart: Wissenschaftliche Beiträge

Rechtsgebiete: Arbeitsrecht; Informatik und Recht

Zitiervorschlag: Luca Cirigliano / Jens Niemeyer, Homeoffice: rechtliche Regelungen sowie Mustervertrag für die Praxis, in: Jusletter 30. November 2020

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
 2. Definition und Verbreitung nach der Covid-19-Krise
 - 2.1. Definition und Abgrenzungen
 - 2.2. Verbreitung nach der Covid-19-Krise
 - 2.2.1. Arbeitsorganisation
 - 2.2.2. Fazit
 3. Arbeitsrechtliche Problemfelder
 - 3.1. Recht oder Pflicht zur Homeoffice-Arbeit?
 - 3.2. Sonderfall: Homeoffice als Präventionsmassnahme und bei Quarantäne
 - 3.3. Arbeitszeit
 - 3.4. Unfallversicherungsgesetz (UVG)
 - 3.5. Datenschutzgesetz (DSG)
 - 3.5.1. Datensicherheit
 - 3.5.2. Überwachung der Mitarbeiter
 4. Arbeitgeberpflichten
 - 4.1. Aspekte Lohn / Spesen
 - 4.1.1. Ausstattungs- bzw. Kostentragungspflicht
 - 4.1.2. Spezialfall Coronakrise
 - 4.2. Ergonomie am Arbeitsplatz
 - 4.2.1. Konkrete Ausstattung
 - 4.2.2. Bildschirmgrösse
 - 4.2.3. Kontrollen
 5. Homeoffice und Arbeitsorganisation: Erkenntnisse
 6. Homeoffice und die Gefahr der Auslagerung und Scheinselbstständigkeit
 - 6.1. Abgrenzungsprobleme
 - 6.2. Lösung für das Problem der Scheinselbstständigkeit
 7. Wirtschafts-, sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf
 - 7.1. Gesetzlicher Regelungsbedarf
 - 7.1.1. Rechtsvergleich
 - 7.1.2. Anpassung des Heimarbeitsgesetzes (HArG)
 - 7.1.3. Änderung der Verordnungen zum Arbeitsgesetz
 - 7.2. GAV-Elemente
- Anhang: Muster-Vertrag zur Arbeit im Homeoffice

1. Einleitung

[1] Das Homeoffice erlebt seit der Covid-19-Pandemie einen enormen Aufschwung. Während es bei einigen bereits gut eingespielt ist, betreten andere bei dieser Arbeitsform noch Neuland. Die Erfahrungen und Analysen ergeben ein zwiespältiges Phänomen, besonders für Arbeitnehmende. Von den Berufspendlern beispielsweise wird es mehrheitlich geschätzt und gar eingefordert, andere wiederum fürchten um die Vermischung von Berufs- und Privatleben oder muskuloskelettale Risiken. Daneben stellt sich für viele die Frage nach der Tragung von Kosten für Arbeitsmittel und Spesen. Ebenso werden die ökonomischen und arbeitssoziologischen Folgen des Homeoffice kritisch beleuchtet.

[2] Viele arbeitsrechtliche, arbeitssoziologische oder praktische Fragen rund um das Homeoffice sind teilweise unklar. Dies gilt es rechtlich einzuordnen. Des Weiteren wird ein Mustervertrag für die Praxis zur Verfügung gestellt, welcher Lösungswege in GAV oder einzelvertraglichen Re-

gelingen aufzeigt. Gewisse GAV haben das Thema Homeoffice bereits geregelt.¹ U.E. ist dies der richtige Schritt in die Zukunft.

2. Definition und Verbreitung nach der Covid-19-Krise

2.1. Definition und Abgrenzungen

[3] In den Medien und in der Geschäftswelt findet sich mittlerweile ein bunter Strauss Vokabular, das die Tätigkeit des Arbeitens von zu Hause aus umschreibt. Neben dem Homeoffice ist die Rede von remote work, E-working, telecommuting, teleworking oder eher klassisch von Heim-, oder Telearbeit.² Ob die synonyme Verwendung dieser Begriffe unproblematisch ist, bedarf einer genaueren Betrachtung mittels nachfolgender Abgrenzung.

[4] Der Begriff des Homeoffice ist gesetzlich nicht geregelt. Auch höchstrichterliche Rechtsprechung ist zu diesem Thema noch wenig ergangen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) definiert Homeoffice als «jene Arbeit, die Arbeitnehmende ganz oder teilweise, regelmässig oder unregelmässig von zu Hause aus verrichten».³ Dabei sei der häusliche Arbeitsplatz normalerweise mit dem betrieblichen Arbeitsplatz durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.

[5] Remote work lässt sich in etwa mit «Fernarbeit» übersetzen und bildet den Oberbegriff.⁴ Zieht der Arbeitnehmer für die Arbeit ausserhalb der Geschäftsräumlichkeiten technische Hilfsmittel heran, leistet er Telearbeit.⁵ Dabei ist er örtlich nicht gebunden und kann die Arbeit an jedem beliebigen Ort ausserhalb des Büros verrichten. Wesentlich ist die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation mittels technischer Hilfsmittel. Findet die Arbeitsleistung in den eigenen vier Wänden zu Hause statt, handelt es sich um Homeoffice.⁶

[6] Die Heimarbeit i.e.S. als gewerbliche oder industrielle Heimarbeit wiederum ist konkret gesetzlich verankert (Art. 351 ff. OR) und es gelten eine Reihe von Sonderregelungen⁷. Gemäss der Legaldefinition verpflichten sich Heimarbeitnehmer, die ihnen übertragenen Arbeiten bei sich zu Hause oder in einem von ihnen bestimmten Arbeitsraum allein oder zusammen mit Familienangehörigen gegen Lohn auszuführen.⁸ Die Heimarbeit fällt somit ebenso in die Kategorie der Fernarbeit, betrifft jedoch historisch betrachtet nur Handwerkstätigkeiten.⁹ Entsprechend ist es Arbeitnehmenden – anderweitige Abmachungen vorbehalten – gesetzlich ausdrücklich erlaubt,

¹ Siehe dazu Ziff. 7.2.

² Zu den englischen Begriffen: TAMMY D. ALLEN/TIMOTHY D. GOLDEN/KRISTEN M. SHOCKLEY: How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings, in: Psychological Science in the Public Interest, 2015, Bd. 16, Heft 2, S. 40–68 (zit. ALLEN et al., 2015, S.), S. 43.

³ SECO, Arbeiten zu Hause – Homeoffice, Bern 2019, S. 4 (https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁴ Covid-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note 05, Juni 2020, S. 5 (<https://bit.ly/36fPJYJ>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁵ PASCAL DOMENIG, Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis, Diss. St. Gallen 2015, Bern 2016 (zit. DOMENIG, Rz.), Rz. 108.

⁶ DOMENIG (Fn. 5), Rz. 107.

⁷ Vgl. Art. 352 ff. OR.

⁸ Gem. Art. 351 OR.

⁹ Bundesrat, Rechtliche Folgen der Telearbeit – Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz vom 16. November 2016 (zit. BR, Rechtliche Folgen der Telearbeit, S.), S. 8 f.

Familienangehörige für die Heimarbeit hinzuzuziehen. Das heutige Verständnis von Homeoffice und Telearbeit ist dagegen wesentlich anders und bezieht sich auf die Entwicklung im Zusammenhang mit der Integration von Informatiktools und modernen Telekommunikationsmitteln in die Arbeitsorganisation, also vor allem Dienstleistungsarbeit, die am Bildschirm erbracht wird.¹⁰

2.2. Verbreitung nach der Covid-19-Krise

[7] Mit dem Ausruf der besonderen oder ausserordentlichen Lage nach Epidemienengesetz (EpG)¹¹ durch den Bundesrat im Jahr 2020 und der damit – wenn immer möglich – verbundenen Umstellung auf Homeoffice-Arbeit fühlten sich viele betroffene Arbeitgeberinnen von heute auf morgen ins kalte Wasser geschubst. An den technologischen Voraussetzungen für das Homeoffice mochte es nicht mangeln, wie auch der Bundesrat jüngst bestätigte.¹² Vielmehr ist davon auszugehen, dass vor der Covid-19-Krise eine skeptische Einstellung gegenüber der Nutzung vorhandener Technologien und die allgemeine Resilienz der Wirtschaft zu manch abschlägiger Beantwortung allfälliger Homeoffice-Anfragen führten. Die Vorstellung, dass Angestellte unbeaufsichtigt von zu Hause produktive Arbeit leisten, war für die Mehrheit der Arbeitgeberinnen noch zu befremdlich. Entsprechend waren sie auf den schlagartigen Wechsel ihrer Arbeitnehmer ins Homeoffice schlecht vorbereitet. Dies gilt sowohl bzgl. der Ausstattung und Nutzung der vorhandenen Technologie, der organisatorischen Strukturen als auch der Kenntnis über die mit Homeoffice-Arbeit verbundenen Rechte und Pflichten. Eklatant ist dabei, wie wenig konsequent Homeoffice in der betrieblichen Pandemie-Planung als Gesundheitsmassnahme integriert wurde – wenn Betriebe überhaupt eine Pandemie-Planung mittels eigentlich zwingendem Pandemie-Handbuch an die Hand genommen hatten.¹³

[8] Dass es sich beim Homeoffice aber um kein neues Phänomen handelt, sondern in einigen Unternehmen bereits vor der Covid-19-Krise fest etabliert war, zeigt die nachfolgende Darstellung.

[9] Im Jahr 2019 arbeitete bereits jede Dritte erwerbstätige Person mindestens gelegentlich zu Hause (33,7 %). Davon arbeiteten 4,9 % hauptsächlich, 14,0 % regelmässig und 14,8 % gelegentlich von zu Hause aus.¹⁴ Die restlichen fast 70 % der Schweizer arbeiten mehrheitlich in Branchen, in denen Homeoffice-Arbeit entweder gar nicht, oder nur eingeschränkt möglich ist. Dazu gehören vor allem Berufe mit physischem Kontakt zu anderen Menschen (Gesundheits- und Sozialwesen, Gastgewerbe etc.) und das produzierende Gewerbe (z.B. Baugewerbe oder Industrie).

¹⁰ DOMENIG (Fn. 5), Rz. 105.

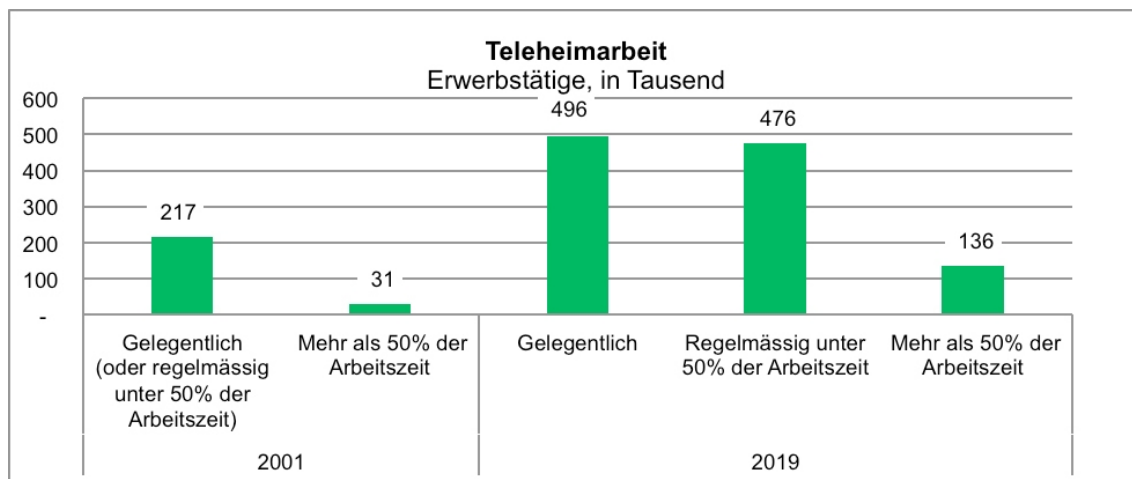
¹¹ Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen vom 28. September 2012 (Epidemienengesetz; SR 818.101).

¹² Stellungnahme des Bundesrates vom 26. August 2020 zum Postulat (20.3188) von Bruno Storni: Analyse und Beurteilung der Auswirkungen des Homeoffice auf die Arbeitswelt und den Verkehr während der Gesundheitskrise durch Covid-19 sowie Festlegen von künftigen Szenarien und Fördermassnahmen (<https://bit.ly/2U5VzpJ>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020).

¹³ Siehe dazu das Handbuch des BAG in Zusammenarbeit mit der Eidg. Kommission für Pandemievorbereitung und -bewältigung (EKP) sowie dem SECO für die betriebliche Vorbereitung (<https://bit.ly/3lgm1ZK>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

¹⁴ Medienmitteilung des Bundesamts für Statistik (BFS) vom 17. April 2020, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2019 (zit. BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2019), (<https://bit.ly/3176N9F>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

[10] Der Anteil der gelegentlich Homeoffice-Arbeit leistenden Erwerbstätigen ist bereits vor der Coronakrise beständig angestiegen. Im Vergleich zu 2019 war es 2001 noch kaum jede zehnte Person.¹⁵



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

[11] Männer arbeiteten etwas häufiger gelegentlich zu Hause als Frauen (35,4 % bzw. 31,8 %). Sie arbeiteten aber seltener hauptsächlich oder regelmässig im Homeoffice (18,2 % bzw. 19,7 %). Im Unterrichtswesen arbeiteten 66,9 % zu Hause (hauptsächlich oder regelmässig: 48,5 %), in der Information und Kommunikation 63,8 % (hauptsächlich oder regelmässig: 32,3 %).¹⁶

[12] Beim üblichen Arbeitsort der Erwerbstätigen zeigt sich insgesamt nur eine schleichende Veränderung. Der Anteil der Erwerbstätigen, die hauptsächlich an einem festen Arbeitsplatz in der Firma arbeiten, ist von 81,4 % (2010) auf 80,6 % (2019) nur leicht gesunken. Der Anteil der hauptsächlich (über 50 % der Arbeitszeit) im Homeoffice Arbeitenden ist von 4,8 % unwesentlich auf 4,9 % gestiegen. Ein deutlicher Aufwärtstrend ist dagegen bei Personen erkennbar, die nur gelegentlich oder regelmässig unter 50 % der Arbeitszeit zu Hause arbeiten.¹⁷ Wirtschaftsabschnitt und Bildungsstufe der Erwerbstätigen haben grossen Einfluss auf den Anteil der Teleheimarbeit und variieren stark.¹⁸

[13] Gemäss einer Studie der fhnw¹⁹ und zhaw²⁰ fühlt sich die Mehrheit (70 %) der Befragten im Homeoffice wohl und möchte diese Arbeitsorganisation auch nach der Covid-19-Pandemie beibe-

¹⁵ BFS, Teleheimarbeit in der Schweiz, 2001–2015, Bern 2016 (zit. BFS, Teleheimarbeit 2016) (<https://bit.ly/32hIHIZ>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

¹⁶ BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2019 (Fn. 14).

¹⁷ BFS, Teleheimarbeit 2016 (Fn. 15).

¹⁸ Ebenda.

¹⁹ Fachhochschule Nordwestschweiz.

²⁰ Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

halten.²¹ Für das Jahr 2020 liegen derzeit noch keine offiziellen Daten des BFS vor, die Prognosen lassen jedoch einen markanten Anstieg erwarten.²²

[14] Die Pandemiezeit muss dabei ganz klar als Ausnahmesituation in die Bewertungen einfließen. Die Abläufe und Rahmenbedingungen lassen sich nicht eins zu eins für die Zeit nach der Covid-19-Krise übertragen. Von Vorteil ist jedoch, dass diejenigen Unternehmen, für die eine Homeoffice-Tätigkeit der Mitarbeiter in Frage kommt, bereits Corona-bedingt Erfahrungen sammeln konnten bzw. mussten, was in welcher Form technisch sowie organisatorisch umsetzbar und wirksam ist. Sowohl Unternehmen als auch Erwerbstätigen wurde dabei aufgezeigt, dass die Arbeit im Homeoffice gut vorbereitet werden muss, was zur zwangsweisen Überarbeitung gewisser Arbeitsprozesse führte. Daraus gilt es für die Zeit nach der Covid-19-Krise die notwendigen Lehren zu ziehen.²³

2.2.1. Arbeitsorganisation

[15] Homeoffice-Arbeit muss gelernt werden und bedarf der Begleitung und Regelung, beispielsweise in einem GAV. Aus Arbeitnehmerperspektive ist «gutes» Homeoffice ohne GAV u.E. leider noch eher die Ausnahme. Sowohl Arbeitgeberinnen als auch Arbeitnehmende müssen sich mit der geänderten Arbeitsweise vertraut machen. Ansonsten laufen Arbeitnehmende u.E. schnell Gefahr, bewusst oder unbewusst ausgenutzt zu werden, oder sogar nach dem Motto «Aus den Augen, aus dem Sinn» in der unsichtbaren Homeoffice-Versenkung zu verschwinden.

[16] Die Auswirkungen des Homeoffice auf die Produktivität der Arbeitnehmenden und der Firmen können unterschiedlich sein. Klar strukturierte (Routine-)Tätigkeiten lassen sich zu Hause produktiver erledigen, da die Arbeitnehmenden weniger unterbrochen werden.²⁴ Kreative Arbeiten im Team leiden dagegen tendenziell – u.a., weil der informelle zwischenmenschliche Austausch fehlt. Auch muss zwischen der Produktivität der einzelnen Arbeitnehmenden und der Firma insgesamt unterschieden werden. Während einzelne Mitarbeiter im Homeoffice produktiver sein können, kann die Gesamtproduktivität der Firma leiden. Teams in den Büros können ihre Arbeitsorganisation bei Bedarf rascher anpassen als Einzelne, die in den Homeoffices verstreut arbeiten. Besonders innovationsorientierte Firmen wie IBM, HP oder Yahoo, die bei der Homeoffice-Tätigkeit bereits in den Neunziger Jahren eine Vorreiterrolle übernahmen, riefen sodann ihre Mitarbeiter in gross angelegten Rückholaktionen wieder zurück ins Unternehmen, weil sich das Homeoffice entgegen der Erwartungen als nicht optimal herausstellte.²⁵

²¹ VOLKER SCHULTE/CHRISTOPH STEINEBACH/ARIE VERKULI/SUSANNE HÜBENTHAL, Studie zur Umstellung auf Homeoffice in der Schweiz während der Covid19 Krise, S. 23 (<https://bit.ly/38iGb1z>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

²² Siehe unter anderem die Ergebnisse der im Auftrag der Gewerkschaft Syndicom vom Forschungsinstitut GFS durchgeführten Umfrage, welche zu dem Ergebnis kommt, dass rund ein Drittel mehr Arbeitnehmende im Homeoffice tätig waren als vor Corona (<https://bit.ly/36nJUzr>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

²³ Zur aktuellen Situation siehe weiter unter Ziff. 3.1.1.

²⁴ NICHOLAS BLOOM/JAMES LIANG/JOHN ROBERTS/JENNY YING ZHICHUN, Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment, *Quarterly Journal of Economics* 2015, S. 165–218, S. 190.

²⁵ TANJA VAN DER LIPPE/ZOLTAN LIPPÉNYI, Co-workers working from home and individual and team performance, in: *New Technology, Work and Employment* 2020, Bd. 35, S. 60–79, S. 74; JESSICA GUYNN, Yahoo CEO Marissa Mayer causes uproar with telecommuting ban, *Los Angeles Times* 26. Februar 2013 (<http://articles.latimes.com/2013/feb/26/business/la-fi-yahoo-telecommuting-20130226>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

[17] Die Person im Kollektiv spielt eine entscheidende Rolle, denn für viele Arbeitnehmer ist ein informeller Austausch und Diskussionen im Sitzungszimmer oder in der Kaffeepause für das Wohlbefinden unerlässlich. Arbeitszufriedenheit wird hauptsächlich durch soziale Ressourcen (z.B.: die soziale Unterstützung) gesteuert.²⁶ Menschen brauchen soziale Kontakte, Anerkennung und Wertschätzung. Des Weiteren ist auch eine Verbundenheit zum Kollektiv und dem Unternehmen wichtig, welche aus der Distanz des Homeoffice nur schwer oder nicht ohne Weiteres entsteht. Zur Verinnerlichung der Unternehmenskultur haben gar einige Arbeitgeberinnen, die bereits vor der Coronakrise Homeoffice-Arbeit unterstützten, eine vorherige Einsatzzeit von einigen Monaten am Arbeitsplatz im Betrieb als Bedingung für die Genehmigung allfälliger Homeoffice-Anträge eingeführt.

[18] Feedbacks verbessern die Arbeit stetig.²⁷ Diese können zwar theoretisch auch elektronisch erfolgen, doch die Alltagskommunikation unterscheidet sich wesentlich von E-Mail-, Telefon- oder Videocall-Gesprächen. Im persönlichen Gespräch «face-to-face» sind Menschen automatisch emotionaler. Zudem lässt sich auch die Körpersprache des Gegenübers lesen. Des Weiteren herrscht in einem gut funktionierenden Team Transparenz und Wissensteilung, weshalb durch räumliche Nähe Entscheidungen schneller getroffen werden. Wer dauerhaft oder sehr viel von zu Hause arbeitet ist nicht nur unproduktiver, sondern hat sogar geringere berufliche Chancen.²⁸

2.2.2. Fazit

[19] Homeoffice-Arbeit sollte stets individuell an Persönlichkeit und Situation angepasst und auf die Managementkultur des Unternehmens ausgerichtet werden.

[20] Ein paar Tage Homeoffice mögen für die Produktivität zwar förderlich sein, davor oder danach sollten jedoch ein paar Tage im Büro mit den Kollegen folgen, um auch die sozialen Ressourcen zu wahren. In der Kombination bliebe sowohl die Bürokommunikation als auch die stille Einzelarbeit im Wohlfühl-Umfeld gewahrt.

3. Arbeitsrechtliche Problemfelder

3.1. Recht oder Pflicht zur Homeoffice-Arbeit?

[21] Für die Homeoffice-Tätigkeit muss ein Arbeitsverhältnis i.S.v. Art. 319 ff. OR bzw. ein öffentliches Dienstverhältnis vorliegen. Damit besteht ein Subordinationsverhältnis, in dem Arbeit gegen Entgelt geleistet wird. Aufgrund des Arbeitsvertragsverhältnisses findet das private und öffentliche Arbeitsrecht (soweit keine Ausnahmebestimmungen gem. Art. 2 und 3 ArG Anwendung finden) vollumfänglich auf die Homeoffice-Tätigkeit Anwendung.

[22] Der Arbeitsort unterliegt der Vertragsfreiheit bzw. der Inhaltsfreiheit und ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages gem. Art. 319 OR, weshalb normalerweise Homeoffice entweder

²⁶ BURKHARD GUSY/TINO LESENER/CHRISTINE WOLTER, Arbeitsbezogene Ressourcen und Wohlbefinden, Public Health Forum 2020; Bd. 28, Heft 2, S. 128–131, S. 129 f.

²⁷ BETHANY JOHNSON/GRETA HARTSTROM/ALLYSON GRIFFITH/JESS NEFF, Trends in Telework Outreach and Training. Report prepared for: Oregon Department of Energy, 2007, S. 1–69, S. 45.

²⁸ ALLEN et al., 2015 (Fn. 2), S. 48 f.

vertraglich von Anfang an vorgesehen werden muss oder nur im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden von der Arbeitgeberin angeordnet werden kann.²⁹

[23] Mittels Mobilitätsklausel gem. Art. 321d Abs. 1 und 2 OR kann zwar im Arbeitsvertrag vorgesehen werden, dass die Arbeitgeberin bei Bedarf Homeoffice anordnen kann, dem Arbeitnehmer muss es aber generell zumutbar sein, den Arbeitsort zu ändern. Mobilitätsklauseln finden hauptsächlich Anwendung bei einem Wechsel zu einem anderen Unternehmensstandort.

[24] Im Regelfall kann die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer trotz Weisungsrecht gem. Art. 321d OR aber nicht einseitig ins Homeoffice schicken.³⁰ Einerseits, da der Schutzgedanke von Art. 328 OR (Persönlichkeitsschutz) und das Prinzip der schonenden Rechtsausübung das Weisungsrecht einschränken, andererseits weil der Arbeitgeberin die Verfügungsmacht über die privaten Wohnräume der Arbeitnehmer fehlt. Eine Anordnung, die privaten Räumlichkeiten ohne Zustimmung für berufliche Zwecke zur Verfügung zu stellen, beschränkt deren Nutzung und damit die Eigentumsfreiheit des Arbeitnehmers. Es bedarf daher grundsätzlich dessen Einverständnis.

[25] Ohne vertragliche Grundlage könnte Homeoffice-Arbeit mithilfe einer Änderungskündigung von der Arbeitgeberin durchgesetzt werden. Änderungskündigungen sind ein Druckmittel gegenüber Arbeitnehmer, ihr Einverständnis zur Vertragsänderung zu geben, da sonst der Arbeitsvertrag aufgelöst würde.³¹ Das Bundesgericht fordert, dass die Änderung aus sachlichen, betrieblichen oder marktbedingten Gründen gerechtfertigt ist und dass sie nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist erfolgt.³² Die Einführung von Homeoffice ohne eigentliche Zustimmung des Arbeitnehmers ist u.E. nicht möglich bzw. nur dann möglich, wenn der Arbeitsvertrag dies von Anfang an zulässt und die Homeoffice-Tätigkeit zumutbar ist.

[26] Umgekehrt gibt es für Arbeitnehmer in der Schweiz kein Recht auf Arbeit im Homeoffice. Dafür bedarf es grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. einer allfälligen GAV-Regelung. Unter besonderen Umständen wird eine Pflicht, temporär Homeoffice-Arbeit zuzulassen, aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Art. 328 OR) begründet. Dies zum Beispiel im Fall einer Mutter, die sich um ihr krankes Kleinkind kümmern muss.³³

3.2. Sonderfall: Homeoffice als Präventionsmassnahme und bei Quarantäne

[27] Eine Ausnahme vom Regelfall erleben die Arbeitnehmer aktuell während der Covid-19-Pandemie. Das EpG verpflichtet im Falle einer besonderen Lage (die seit dem 19. Oktober 2020 wieder besteht) gem. Art. 6 EpG oder der ausserordentlichen Lage gem. Art. 7 EpG Betriebe zu einem aktiven Beitrag zur Eindämmung der Epidemie. Der Bundesrat hat von seiner Kompetenz Gebrauch gemacht und die Covid-19-Verordnung besondere Lage vom 19. Juni 2020 in Art. 10 Abs. 3 ergänzt. Arbeitgeberinnen sind neu wieder verpflichtet, die Homeoffice-Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit umzusetzen. Diese Massnahmen gehen über die nach ArG, OR und

²⁹ Vgl. Art. 74 Abs. 1 OR.

³⁰ ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012 (zit. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art., Rz.) Art. 321d, Rz. 3.

³¹ STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH (Fn. 30), Art. 320, Rz. 4.

³² BGE 123 III 246 E. 3b und 4a.

³³ DOMENIG (Fn. 5), Rz. 222.

UVG bestehenden Verpflichtungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer hinaus. Im Pandemiefall kann eine Anordnung gegen den Willen des Arbeitnehmers einseitig angeordnet werden. Die Arbeitgeberin muss die von den Gesundheitsbehörden empfohlenen oder verordneten Massnahmen (z.B. Hygiene-Massnahmen, Erteilung von Homeoffice wenn immer möglich, Team-Splitting etc.) vorbereiten und durchführen und die Arbeitnehmenden informieren, anleiten und im betrieblichen Rahmen überwachen.

[28] Mit der Revision der Covid-19-Verordnung besondere Lage wird die Gewährung von Homeoffice im Rahmen des STOP-Prinzips (Substitution, Technische Massnahmen, Organisatorische Massnahmen, Persönliche Schutzausrüstung) für viele Arbeitgeberinnen und speziell für besonders gefährdete Personen³⁴ wieder zur Pflicht. Mit der Arbeit von zu Hause aus lassen sich grössere Menschenansammlungen vermeiden und enge Kontakte am Arbeitsplatz reduzieren. Zudem wird das Risiko vermindert, dass bei einem positiven Covid-19-Fall ganze Arbeitsteams in Quarantäne müssen.

[29] Quarantäne und Isolation dienen dem Zweck, Neuansteckungen zu verhindern und die Weiterverbreitung des Coronavirus zu stoppen. Personen, die positiv auf eine Infektion mit dem Coronavirus getestet wurden, müssen in Isolation. Eine zehntägige Quarantänepflicht besteht dagegen, wenn eine Infektion wahrscheinlich, aber noch nicht bestätigt ist.³⁵ Somit reicht es für die volle Arbeitsunfähigkeit meistens schon aus, dass Arbeitnehmende Symptome einer Ansteckung mit dem Coronavirus aufweisen, auch wenn diese noch nicht so gravierend sind, dass sie sich zur Behandlung in ein Spital begeben müssen. In dem Fall ist keine Arbeit geschuldet und der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin gem. Art. 324a OR oder subsidiär³⁶ bis zu 10 Krankentaggelder gemäss der Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall³⁷. Infolgedessen kann die Arbeitgeberin keine Homeoffice-Arbeit anordnen.

3.3. Arbeitszeit

[30] In der Praxis wird das Homeoffice oft mit einer erhöhten zeitlichen Flexibilität des Arbeitnehmers angepriesen. Zahlreiche Studien suggerieren, dass Mitarbeiter im Homeoffice dank flexibler Gestaltung der Arbeitszeiten ihr Privatleben besser mit dem Beruf vereinbaren können.³⁸ Besonders für Eltern war dieser Umstand während der Covid-19-Krise ein grosser Vorteil, auch wenn Homeoffice parallel, z.B. zur gleichzeitigen Care-Arbeit, auf Dauer nur bedingt harmonisiert. Auf der anderen Seite hat die flexible Arbeitszeit auch ihre Schattenseiten, da die dauerhafte Er-

³⁴ Als solche gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs oder schwangere Frauen.

³⁵ Eine erhöhte Wahrscheinlichkeit für eine Ansteckung besteht gem. BAG einerseits nach einem engen Kontakt mit einer Person, die positiv auf das Coronavirus getestet wurde (Kontaktquarantäne) und andererseits nach einem Aufenthalt in einem Staat oder Gebiet mit erhöhtem Infektionsrisiko (Reisequarantäne). Siehe dazu: BAG, Coronavirus: Isolation und Quarantäne (<https://bit.ly/3nsobGo>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020).

³⁶ Gem. Art. 2 Abs. 4 Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall (Verordnung über die Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19) vom 20. März 2020, SR 830.31).

³⁷ Gem. Art. 2 Abs. 1 lit. d und Abs. 1^{bis} lit. a Ziff. 2 i.V.m. Art. 3 Abs. 2 Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall. Die Entschädigung beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen, vor Beginn des Anspruchs erzielten Erwerbseinkommens und wird in Form von Taggeldern von maximal CHF 196 brutto ausbezahlt (Art. 5 Abs. 1 und 3 Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall).

³⁸ Unter anderem: Gesellschaft für Sozialforschung (gfs.bern), Homeoffice-Barometer 2020 (<https://syndicom.ch/themen/dossiers/homeoffice-barometer2020/>, Website zuletzt besucht am: 06. November 2020).

reichbarkeit durch die voranschreitende Digitalisierung die Aufrechterhaltung einer Grundspannung bewirken kann.³⁹ Denn Arbeitszeit ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung der Arbeitgeberin zu halten hat (Art. 13 Abs. 1 ArGV 1). Wenn Arbeitnehmer im Homeoffice jederzeit mit einer leistungsabrufenden Kontaktaufnahme rechnen müssen, führt dies zu einer Verkürzung oder gar zum Verunmöglichen von Phasen vertiefter Entspannung und Erholung, insbesondere auch seelischer Erholung.⁴⁰ Der Vorteil der besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben verbirgt somit oftmals den Nachteil der Vermischung selbiger. Die Aufhebung klarer Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit kann schlimmstenfalls sogar bis hin zu einem Gefühl der umfassenden Lebenskontrolle durch die Arbeitgeberin führen. Die fremdbestimmte Zerstückelung jeder Ruhe-, Denk- und Tätigkeitsphase durch ständige Anrufe und andere Kontaktnahmen kann Konzentrationsschwächen, Nervosität und andere Störungen hervorrufen.⁴¹ Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer müssen aus diesem Grund auch bei flexibler Arbeitszeit feste Zeitfenster für die Leistungserbringung festgelegt werden und die tatsächliche Einsatzzeit im Homeoffice stets als Arbeitszeit vom Arbeitnehmer generiert werden.

[31] Grundsätzlich gilt die Flexibilität nur innerhalb der Schranken des ArG und sofern nichts Gegenteiliges vereinbart oder angeordnet wurde. Zu beachten sind in jedem Fall die Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeiten.⁴² Die Verantwortung zur Einhaltung dieser liegt klar bei der Arbeitgeberin.⁴³ Da weder die Arbeitgeberin noch Behörden den Arbeitnehmer zu Hause unmittelbar kontrollieren können, ist eine hinreichende Aufklärung inkl. Anweisung zur Einhaltung der Vorschriften sowie eine lückenlose Arbeitszeiterfassung unerlässlich. Nacht- und Sonntagsarbeit sind ohne entsprechende Bewilligung auch im Homeoffice verboten.

[32] Bereits mehrfach wurde auf politischer Ebene versucht, das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot aufzuweichen, um dem Arbeitnehmer eine noch flexiblere Arbeitszeitgestaltung aufzuzwingen. Genannt sei beispielhaft die parlamentarische Initiative Burkart (16.484) für mehr Gestaltung bei Arbeit im Homeoffice, welche im Dezember 2016 eingereicht und derzeit noch in den Räten hängig ist. Die Initiative verlangt in Ergänzung zum bestehenden Recht eine Erstreckung des Zeitrahmens, in der Arbeitnehmende innerhalb eines Tages ihre Arbeit erbringen, von 14 auf 17 Stunden. Gelegentliche Arbeitsleistungen von kurzer Dauer sollen die vorgeschriebene Ruhezeit (11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen) nicht unterbrechen. Weiter soll keine Bewilligung erforderlich sein für Sonntagsarbeit, die von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, zu Hause erbracht wird. Und auch die parlamentarische Initiative Graber (16.414) zur Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle ist nach mehrmaliger Anpassung derzeit noch hängig. Die Initiative verlangt eine Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes für Leitende Arbeitnehmende sowie Fachspezialisten in vergleichbar autonomer Stellung durch Freistellung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, sofern diese dem Jahresarbeitszeitmodell unterliegen. Im Homeoffice wären «freiwillige» Einsätze in der Nacht und am Sonntag erlaubt. Die geplante Umsetzung dieser höchst bedenklichen

³⁹ BR, Rechtliche Folgen der Telearbeit (Fn. 9), S. 42 f.

⁴⁰ ROGER RUDOLPH, Ständige Erreichbarkeit: Keine ruhige Minute mehr, weka 2020. Abrufbar unter: (<https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/absenzen-und-ferien/article/staendige-erreichbarkeit-keine-ruhige-minute-mehr/>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020).

⁴¹ ADRIAN VON KAENEL, Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, ARV 2009, S. 1 ff., S. 3.

⁴² Vgl. Art. 9–28 ArG, Art. 13–42 ArGV 1, Art. 60 f. ArG und Art. 10–17 ArGV 5.

⁴³ Vgl. Art. 46 ArG.

Forderungen wird mittlerweile nicht mehr auf Gesetzesstufe, sondern auf dem Verordnungsweg für bestimmte Branchen (ArGV 2 und 3) weiterverfolgt.

3.4. Unfallversicherungsgesetz (UVG)

[33] Der Schutz der betrieblichen Unfallversicherung gilt – wie alle weiteren bestehenden Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV, BVG) – grundsätzlich auch im Homeoffice. Berufsunfälle gem. Art. 1a UVG sind nicht an den Arbeitsort gebunden. Als Berufsunfälle gelten auch Unfälle, die sich während Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit, wenn sich die versicherte Person befugterweise auf der Arbeitsstätte oder im Bereich der mit ihrer beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren aufhält, ereignen (Art. 7 Abs. 1 lit. a und b UVG). Verunfallt der Arbeitnehmer in der Freizeit, handelt es sich um einen Nichtberufsunfall. Im Homeoffice lassen sich Arbeitsbeginn und -ende, vor allem aber Pausen und Unterbrüche nur schwer vom Arbeitnehmer nachweisen und es kann zu Vermischungen kommen. Auch dementsprechend ist eine eindeutige Regelung der Arbeitszeit mit der Arbeitgeberin sinnvoll.

3.5. Datenschutzgesetz (DSG)

3.5.1. Datensicherheit

[34] Wird die Datenverarbeitung aus den Räumlichkeiten des Unternehmens in das Homeoffice verlagert, können neue Risiken für die Vertraulichkeit der Daten entstehen. Personenbezogene Daten können z.B. durch Mitbewohner oder Familienangehörige eingesehen werden. Auch können Daten bei der Übertragung aus dem Heimnetzwerk des Mitarbeiters in das Firmennetzwerk durch Dritte «abgegriffen» werden.

[35] Arbeitgeberinnen müssen die nötigen technischen und organisatorischen Vorkehrungen treffen, dass der Datenschutz und die Datensicherheit auch im Homeoffice gewährleistet wird (Art. 7 DSG). Die Melde- und Analysestelle Informationssicherung des Bundes MELANI hat für Unternehmen wie auch für die Mitarbeitenden im Homeoffice Guidelines⁴⁴ zusammengestellt, wie sich diese Risiken minimieren lassen.

[36] Der Kanton Zürich hat zudem einige der beliebtesten Instrumente für die digitale Zusammenarbeit auf ihre Datenschutzkonformität geprüft.⁴⁵

[37] Nutzt der Arbeitnehmer seine eigenen Geräte zur Erbringung der Arbeitsleistung (BYOD⁴⁶), auf denen sich auch private Daten befinden, erschwert dies die Überwachung und die Umsetzung technischer Massnahmen durch die Arbeitgeberin, da sie Gefahr läuft, gegen den Datenschutz zu verstossen.⁴⁷ Aus diesem Grund bedarf es klarer Regeln für die berufliche Nutzung.

⁴⁴ Abrufbar unter: <https://www.melani.admin.ch/melani/de/home/dokumentation/checklisten-und-anleitungen/fernzugriff-enduser.html>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020).

⁴⁵ Die Liste kann unter folgendem Link konsultiert werden: <https://www.zh.ch/de/politik-staat/datenschutz/datenschutz-in-oeffentlichen-organen/digitale-zusammenarbeit.html>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020.

⁴⁶ «bring your own device» (zu deutsch: geschäftliche Nutzung eines privaten technischen Geräts).

⁴⁷ WOLFGANG PORTMANN/ISABELLE WILDHABER, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020 (zit. PORTMANN/WILDHABER, Rz.), Rz. 534a ff.

[38] Andererseits haben Arbeitnehmer die Geheimhaltungs- oder Verschwiegenheitspflicht zu wahren, die sich aus der Treuepflicht ergibt und explizit in Art. 321a Abs. 4 OR verankert ist. Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen ist sogar strafrechtlich in Art. 162 StGB geschützt. Arbeitnehmer haben berufliche Daten und Dokumente somit stets vor dem unbefugten Zugriff Dritter zu schützen. Im Schadensfall haften Arbeitnehmer für Vorsatz und Fahrlässigkeit (Art. 321e OR). Das Mass der Sorgfalt bestimmt sich individuell nach dem Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, von Fachkenntnissen, den Fähigkeiten des Arbeitnehmers, der Schwere des Verschuldens, einem allfälligen Mitverschulden der Arbeitgeberin und der Höhe des Lohnes.

3.5.2. Überwachung der Mitarbeiter

[39] Der Arbeitgeberin ist es untersagt, das Verhalten des Arbeitnehmers an dessen Arbeitsplatz zu überwachen (Art. 26 Abs. 1 ArGV 3). Die Überwachung zu Zwecken der Betriebssicherheit oder des Gesundheitsschutzes ist dagegen zulässig, sofern sie verhältnismässig ist (vgl. Art. 4 Abs. 2 DSGVO) und der Arbeitnehmer vorab informiert wurde – sowie je nach Eingriff sein Einverständnis gegeben hat.⁴⁸ In Bezug auf die Verwendung von Überwachungsprogrammen hat das Bundesgericht entschieden, dass die Installation von Spyware zur Überprüfung, ob das Internet privat genutzt wird, ohne Wissen des Arbeitnehmers unzulässig ist.⁴⁹ Überwachung ist zudem nur in anonymisierter Form erlaubt, z.B. zur Auswertung von Aktivitäten auf dem Firmen-PC. Nur beim Verdacht auf schwere Straftaten ist eine personenbezogene Überwachung gerechtfertigt. In jedem Fall darf die Arbeitgeberin nicht wissen, welche Websites vom Arbeitnehmer aufgerufen wurden. Das Blockieren oder Sperren von bestimmten Internetseiten auf den Firmen-Laptops ist dagegen legitim. Diese Regeln gelten für die Arbeit im Homeoffice gleichermassen wie im Unternehmen.

[40] Erfahrungen mit dem Homeoffice zeigen, dass die Überwachung der Arbeitnehmer im Homeoffice exponentiell steigt. Insbesondere werden von Arbeitgeberinnen vermehrt technische Überwachungsmittel, wie beispielsweise «Workplace-Analytics», eingesetzt.⁵⁰ Diese Programme kontrollieren nicht nur die Leistungsqualität, sondern verbotenerweise auch das Verhalten, denn die Arbeitgeberin kann einsehen, wann der Arbeitnehmer wie lange telefoniert, eine E-Mail schreibt oder in einem digitalen Meeting ist – bzw. «nichts» Messbares tut.

[41] Im Homeoffice erhalten diese Grauzonen in der Überwachung sowie «leichte» Verstösse eine ganz andere Bedeutung als im Betrieb, denn eine Überwachung in den eigenen vier Wänden ist ein viel gravierender Verstoss gegen die informationelle Selbstbestimmung, den Datenschutz und ein Eingriff in die Privatsphäre, als im Unternehmen, wo man sich letztendlich durch kurzzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes dem Zugriff der Arbeitgeberin entziehen kann. Dies ist im Homeoffice nicht möglich. Dieser gravierende Umstand ist vielen Arbeitnehmenden nicht bewusst und die öffentliche Debatte um (verbotene) Überwachung im Homeoffice steckt noch in den Kinderschuhen. Zudem kommen nur die wenigsten Arbeitsinspektorate ihrer Kontrollpflicht zur Ein-

⁴⁸ BGE 130 II 425 E. 4.2 und 4.4.; JÖRG BRÜHWILER, Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319–343 OR, 3. Aufl. 2014, Art. 328b OR, Rz. 9.

⁴⁹ BGE 139 II 7, E. 5.5.

⁵⁰ GABRIEL KASPER/ISABELLE WILDHABER, Big Data am Arbeitsplatz, Datenschutz- und arbeitsrechtliche Herausforderungen von People Analytics in Schweizer Unternehmen, in: Datenschutztagung 2018 – Ein Blick auf aktuelle Rechtsentwicklungen, S. 189–232, S. 192.

haltung des vom ArG garantierten Verbots von Überwachung nach – viel zu schnell ist hier die technische Entwicklung und Phantasie der Spy-Software-Hersteller.

[42] Nutzt der Arbeitnehmer seine eigenen Geräte zur Erbringung der Arbeitsleistung, auf denen sich auch private Daten befinden, ist die Gefahr noch grösser. Hier darf die Arbeitgeberin keinerlei Überwachung oder Kontrolle über die Geräte (online-Verhalten etc.) ausüben.

[43] Die Analyse zeigt, dass die Gefahren betreffend Überwachung und Datenschutz des Arbeitnehmers im Homeoffice exponentiell grösser sind als im Betrieb. Ein Umstand, welcher Arbeitnehmenden oftmals nicht bewusst ist.

4. Arbeitgeberpflichten

4.1. Aspekte Lohn / Spesen

[44] Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses schuldet die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Dienste eine Vergütung (Art. 319 Abs. 1 OR). Werden vom Homeoffice-Mitarbeiter spezielle Arbeits- und Präsenzzeiten verlangt, entsteht auch hierbei ein zuschlagspflichtiger Lohn (Überstunden, Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit etc.). Die Homeoffice-spezifischen Unterschiede betreffen vor allem die Infrastrukturbereitstellung durch den Arbeitnehmer und seine Aufwendungen für die Arbeitgeberin (BYOD⁵¹, Büromaterial, Auslagenersatz).

4.1.1. Ausstattungs- bzw. Kostentragungspflicht

[45] Grundsätzlich hat die Arbeitgeberin die Arbeitnehmenden mit den Arbeitsgeräten und Material auszurüsten, die zur Verrichtung der Arbeit benötigt werden (Art. 327 Abs. 1 OR). Zu den Arbeitsgeräten und dem Material gehören das übliche Büromaterial (Papier, Schreibwaren), aber auch die IT-Infrastruktur (Computer, Maus, Drucker) und die Arbeitsplatzeinrichtung (Pult, Stuhl). Wenn der Arbeitnehmer im Einverständnis mit der Arbeitgeberin seine privaten Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung stellt, so ist er dafür grundsätzlich angemessen zu entschädigen, sofern nichts Abweichendes verabredet wurde bzw. üblich ist (Art. 327 Abs. 2 OR). Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nur einige Tage pro Woche/Monat im Homeoffice arbeitet und der Arbeitsplatz im Unternehmen während dessen Abwesenheit von anderen Arbeitnehmern genutzt wird (sog. desk sharing Modell). Viele Arbeitgeberinnen versuchen durch desk sharing die Bürofläche klein zu halten und Kosten einzusparen. Diesbezüglich ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in diesem Fall die Kostentragung durch die Arbeitgeberin für Material und Geräte im Homeoffice voll durchgreift, da die Arbeitserfüllung ohne das Homeoffice für den Arbeitnehmenden nicht möglich wäre, egal, wie eine allfällige Abrede lautet.

[46] Kompliziert ist dagegen die Kostenfrage im Homeoffice, wenn es um Spesen und Auslagen geht. Auslagen im Sinne von Art. 327a OR sind von der Arbeitgeberin zwingend zu begleichen, sofern sie berufsnotwendig sind (Art. 362 OR). Auslagen lassen sich unterteilen in Spesen und unabhängig von der Arbeitsleistung anfallende Kosten. Spesen sind Auslagen aus der beruflichen Tätigkeit (Softwarelizenz-, Porto-, Telekommunikations-, Energiekosten etc.). Von der Arbeits-

⁵¹ «bring your own device» (Fn. 49).

leistung unabhängig anfallende Kosten sind beispielsweise Abonnemente für privates Internet und Mobiltelefon, Mietkosten etc. Findet die Homeoffice-Arbeit im Arbeitgeberinteresse statt, da ein Arbeitsplatz im Büro (teilweise) fehlt (bzw. in Analogie das Homeoffice als Gesundheitsmassnahme angeordnet wurde)⁵², trifft die Arbeitgeberin gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung die volle Ersatzpflicht.⁵³ In vorgenanntem, viel beachteten Entscheid stand dem Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberin kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung und das Bundesgericht sprach dem Arbeitnehmer gestützt auf Art. 327a Abs. 1 OR einen Anspruch auf Kostenbeteiligung durch die Arbeitgeberin an der Büroraummiete zu Hause zu, obschon dieser das Zimmer nicht speziell für die Nutzung als Homeoffice gemietet hatte und die Kosten daher so oder so entstanden wären. Zu beachten gilt, dass der Arbeitnehmer das Zimmer nicht nur als Arbeitszimmer, sondern auch als Archiv beruflich genutzt hatte. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts darf vom Arbeitnehmer mit Bezug auf die Höhe der Auslagen kein strenger Beweis verlangt werden und effektiv gehabte Auslagen, die ziffernmässig nicht mehr beweisbar sind, sind vom Richter in analoger Anwendung von Art. 42 Abs. 2 OR zu schätzen.

[47] Das Bundesgericht sowie der Gesetzgeber sind bzgl. Auslagen und Spesen je nach Leseart sehr arbeitgeberfreundlich. Betreiben Arbeitnehmende Homeoffice-Arbeit auf eigenen Wunsch, obwohl ihnen die Arbeitgeberin uneingeschränkt einen vollwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung stellt, fehlt es an der Notwendigkeit der Auslagen und Spesen. Die Arbeitgeberin kann in diesem Fall die Kostenübernahme verweigern, auch wenn sie zur Erfüllung der Arbeit angefallen ist. So wird Homeoffice für die Arbeitgeberin eine attraktive Sparmassnahme. Mittlerweile zahlen erste Unternehmen Pauschalen, wie die Axa-Versicherung in Höhe von CHF 200 pro Jahr, obwohl den Arbeitnehmern jederzeit ein vollwertiger Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht.⁵⁴ Die Axa-Pauschale scheint für alle Arbeitnehmende zu gelten, unabhängig von der Zeit, die im Unternehmen verbracht wird. Sollte der betriebliche Arbeitsplatz aber einmal nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung stehen und die Homeoffice-Arbeit angeordnet werden, würde eine Pauschale am Beispiel der Axa, welche nicht die tatsächlich anfallenden Kosten für Spesen und Auslagen abdeckt, ihre Gültigkeit verlieren und die Arbeitgeberin hätte die Kosten in voller Höhe zu entrichten, vgl. Art. 327a Abs. 1 OR.⁵⁵

[48] Nota bene: Abreden, wonach der Arbeitnehmer berufsbedingte Auslagen ganz oder teilweise selber zu tragen hat, sind nichtig (Art. 327a Abs. 3 OR; Verbot der Auslagenüberwälzung). Dennoch bestätigen Umfragen, dass die meisten grossen Detailhändler wie Coop, die Schweizerische Post oder auch die Swisscom für Auslagen im Homeoffice generell keine Kosten ersetzen.⁵⁶

4.1.2. Spezialfall Coronakrise

[49] Während der Coronakrise sind viele Angestellte im Homeoffice tätig. Das Homeoffice wird zwar aufgrund der behördlichen Empfehlung (vgl. Art. 10 Abs. 3 Covid-19-Verordnung besonde-

⁵² Siehe nachfolgend Ziff. 4.1.2.

⁵³ Urteil des Bundesgerichts 4A_533/2018 vom 23. April 2019, E. 6.2.

⁵⁴ <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/axa-schweiz-zahlt-mitarbeitenden-200-franken-furs-home-office-pro-jahr>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020.

⁵⁵ PORTMANN/WILDHABER (Fn. 47), Rz. 531.

⁵⁶ <https://www.handelszeitung.ch/unternehmen/zuschuss-ans-home-office-post-coop-oder-swisscom-ak-winken-noch-ab>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020.

re Lage⁵⁷ bzw. die BAG-Empfehlungen⁵⁸), letztendlich aber durch die Arbeitgeberin angeordnet, was – mit Verweis auf die vorherigen Ausführungen – zu einem vollen Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmenden führt. Die Arbeitgeberin kann sich der Pflichten zu einer ergonomischen Einrichtung des Homeoffice auf keinem Fall entziehen, auch nicht durch Abreden oder Verträge. Das Bundesgericht sowie das OR⁵⁹ legen klar fest, dass im angeordneten Homeoffice Geräte und Material für die Ausführung der Arbeit zwingend von der Arbeitgeberin zu zahlen oder zur Verfügung zu stellen sind oder der Arbeitnehmer dafür angemessen zu entschädigen ist. Auch Spesen sind von der Arbeitgeberin zu begleichen, wenn sie berufsnotwendig und belegt sind.

[50] Um Rechtsunsicherheiten vorzubeugen, sollte die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiter bezüglich Homeoffice proaktiv informieren. Zudem sollten Arbeitgeberinnen und Gewerkschaften die aktuelle Situation zum Anlass nehmen und klare Regeln bezüglich Homeoffice schaffen, vorzugsweise mittels Abschluss eines GAV.

4.2. Ergonomie am Arbeitsplatz

[51] Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin beruht auf verschiedenen Rechtsgrundlagen (Art. 328 OR, Art. 82 UVG und Art. 6 ArG). Es ist unbestritten, dass die Arbeitgeberin gestützt auf die Fürsorgepflicht verpflichtet ist, für ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, indem sie dem Arbeitnehmer einen einwandfreien Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, der die Gesundheit nicht gefährdet (siehe Konkretisierung in Art. 11 ff. ArGV 3).⁶⁰ Dieser Schutzbereich ist räumlich keinesfalls auf das Bürogebäude des Betriebsinhabers beschränkt, sondern umfasst die gesamte Arbeitsorganisation, in die sich der Arbeitnehmer eingliedert und damit ebenfalls das Homeoffice. Dies sowohl bei Formen von «freiwilligem» wie vertraglich oder faktisch verordnetem Homeoffice.

4.2.1. Konkrete Ausstattung

[52] Zusammenhänge zwischen körperlichen Beschwerden und der Bildschirmarbeit wurden bereits in diversen Studien belegt.⁶¹ Arbeitnehmer brauchen eine angemessene, ihren individuellen Bedürfnissen angepasste Ausstattung. In den meisten Privathaushalten ist zwar das für Büroarbeiten erforderliche Mobiliar vorhanden, jedoch entspricht dieses nicht immer den ergonomischen Mindestanforderungen. Deshalb soll für die Arbeit im Betrieb und für die Arbeit im Homeoffice derselbe Grundsatz gelten; Je besser der Arbeitsplatz eingerichtet ist, desto kleiner ist das Risiko körperlicher Beschwerden. Diese können Arbeitsausfälle zur Folge haben und ihrerseits den Betrieb belasten.

⁵⁷ Verordnung über Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie vom 19. Juni 2020 (Covid-19-Verordnung besondere Lage, SR 818.101.26).

⁵⁸ Siehe BAG, Coronavirus: Schutzkonzepte, Vorgaben zum Schutz von Arbeitnehmenden (<https://bit.ly/32pBDD4>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁵⁹ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911 (Fünfter Teil: Obligationenrecht; SR 220).

⁶⁰ BGE 132 III 257 E. 5.2.

⁶¹ SYLVIE MONTREUIL/KATHERINE LIPPEL, Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications, in: *Safety Science* 41, 2003, S. 339–358, S. 343 ff.; SUSAN HARRINGTON/BONNIE WALKER, The effects of ergonomics training on the knowledge, attitudes, and practices of teleworkers, *Journal of safety Research*, 35(1), 2004, S. 13–22, S. 14 f.

[53] Ein gut eingerichteter Arbeitsplatz verfügt im Idealfall – unter Wahrung des Verhältnismässigkeitsprinzips – über verschiedene Elemente⁶²:

- genügend Arbeitsfläche (ideale Arbeitsfläche eines Tisches: 160 x 80 cm);
- einen höhenverstellbaren Stuhl: Stuhl und Tisch sollten so eingestellt werden können, dass die Füsse fest auf dem Boden stehen und die Tastatur mit locker hängenden Schultern bedient werden kann;
- Externer Bildschirm;
- Maus und Externe Tastatur;
- genügend Bewegungsraum um die Arbeitsfläche herum;
- eine gute Arbeitsplatzbeleuchtung zur Vermeidung direkter oder indirekter Blendungen;
- Sicht ins Freie/Fenster.

4.2.2. Bildschirmgrösse

[54] Insgesamt finden sich zwar spezifische Vorgaben bzgl. der Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes. Die Anforderungen an Bildschirme, welche bei einigen Arbeitnehmenden besonders gefragt sind, sind jedoch kaum bzw. nur sehr rudimentär geregelt. Einige Arbeitgeberinnen stellen nicht einmal externe Bildschirme für das Homeoffice zur Verfügung, sondern verleihen lediglich ihren Arbeitslaptop an die Arbeitnehmenden.

[55] Aus diesem Grund ist es wichtig, nachfolgend die Anforderungen an die Bildschirmgrösse zusammenzutragen.

[56] Grundsätzlich bestehen in der Schweiz keine konkreten Angaben über die Mindestgrösse von Bildschirmen. Auch die EU stellt zwar detaillierte Anforderungen an die Ergonomie (Richtlinie 89/391/EWG – Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitsstätte, ergänzt durch die Richtlinie 89/654/EWG – Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten), macht hinsichtlich der konkreten Bildschirmgrösse jedoch keine Vorgaben. Deutschland hat die Inhalte der Richtlinien in die nationale Arbeitsstättenverordnung umgesetzt, welche im Anhang 6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte enthält und in Absatz 4 die pauschale Vorgabe setzt, dass die Bildschirmgrösse und -form der Arbeitsaufgabe angemessen sein muss. Die neuere RL 2007/30/EG bringt ebenfalls keine Erkenntnisse in dieser Hinsicht.

[57] Die vorgenannten Ausführungen und bestehenden Bestimmungen bestätigen, dass für konkrete Vorgaben an die Bildschirmgrösse in der Praxis kein Handlungsbedarf besteht. Konkrete Angaben sind zudem oftmals nicht sinnvoll, da die Grösse der Bildschirme stark von der Art der Arbeitstätigkeit abhängt. Für die reine Textverarbeitung sind weniger grosse Bildschirme notwendig als beispielsweise für die Grafikbearbeitung. Die Suva nennt in dieser Hinsicht einige Richtwerte, welche mittlerweile jedoch etwas in die Jahre gekommen sind und dem Fortschritt

⁶² Siehe hierzu: Suva, Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz: Homeoffice (<https://bit.ly/3l2p9Zc>, zuletzt besucht am 06. November 2020) oder auch: Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, Ergonomie am Arbeitsplatz – darauf sollten sie achten, vom 23. August 2018 (<https://bit.ly/3l7KwII>, zuletzt besucht am 06. November 2020).

der Technik leicht nach oben angepasst werden sollten.⁶³ Grundsätzlich sollten stets externe Bildschirme verwendet werden, da Laptops aufgrund ihrer kompakten Bauweise primär für kurze Tätigkeiten oder unterwegs geeignet sind. Zudem tragen die kleinen Bildschirme zu einer schnelleren Ermüdung der Augen bei.⁶⁴

4.2.3. Kontrollen

[58] Führt der Arbeitnehmer in seiner privaten Arbeitsumgebung berufliche Aufgaben aus, so ist die Arbeitgeberin in Punkto Gesundheitsschutz auf die aktive Beteiligung der Arbeitnehmenden angewiesen. Im Betrieb kann und muss die Arbeitgeberin überprüfen, inwiefern der zur Verfügung gestellte Arbeitsplatz den herrschenden Anforderungen des Gesundheitsschutzes Rechnung trägt und ob die entsprechenden Massnahmen korrekt umgesetzt werden (Art. 6 ArG und Art. 2 f. ArGV 3). Im Homeoffice dagegen entfällt die unmittelbare Aufsicht. Häufig erhöht sich für Mitarbeiter im Homeoffice dadurch das Risiko physischer Beschwerden, ohne dass sie es selber merken.

[59] Detaillierte Hinweise, welche Vorkehrungen für die Leistungserbringung in den Geschäftsräumlichkeiten zu treffen sind, finden sich in der ArGV 3 resp. in der dazugehörigen Wegleitung. Sie beinhalten u.a. Empfehlungen, wie Arbeitsplätze (Art. 23 ff. ArGV 3) und Räume (Art. 11 ff. ArGV 3) in geeigneter Weise zu konzipieren sind, um eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung zu schaffen. Diese Vorgaben sind allerdings spezifisch auf die Büroräumlichkeiten bei der Arbeitgeberin ausgelegt. Konkrete arbeitsschutz-rechtliche Richtlinien für berufliche Tätigkeiten im Privatbereich finden sich keine. Der Bundesrat erkennt zwar grundsätzlich die Bestimmungen des Obligationenrechts, des Arbeitsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Unfallverhütung bzgl. Homeoffice-Arbeit für anwendbar.⁶⁵ Dies treffe aber nicht auf die Kontrolle der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie auf viele Detailbestimmungen in den Verordnungen zu, da diese nur auf eine klassische Arbeitsorganisation Anwendung finde, in welcher die Gestaltung der Arbeitsräume der Arbeitgeberin obliegt (z.B.: Ergonomie am Arbeitsplatz, Sicherheit von Geräten etc.).⁶⁶

[60] Es stellt sich die Frage, wie die Arbeitgeberin kontrollieren kann, dass der Arbeitnehmer im Homeoffice über gesundheitstechnisch geeignete Infrastruktur für die Ausübung seiner Tätigkeiten verfügt. Auch die Arbeitsinspektorate, denen an sich weitreichende Befugnisse zukommen, können ihrer Kontrollpflicht beim Homeoffice nicht nachkommen, da sich ihre Befugnis nur auf die Kontrolle in den Betrieben erstreckt (Art. 45 Abs. 2 ArG). Mangels Zutrittsrecht zur privaten Wohnung ist es besonders wichtig, dass die Arbeitgeberin vor Arbeitsaufnahme auf allfällige Gesundheitsgefährdungen aufmerksam macht und den Arbeitnehmenden aufzeigt, wie sie sich vor diesen Gefahren schützen können. Es empfiehlt sich, eine schriftliche Aufklärungs- und Bestandsliste zu unterzeichnen (siehe nachfolgendes Beispiel unter Ziffer 5), welche die Aufklärung über die Vorschriften des Arbeits- und des Unfallversicherungsgesetzes inkl. Ausführungsbe-

⁶³ SuvaPro, «Arbeiten am Bildschirm – Ausführliche Informationen für Fachleute und Interessierte», 13. Aufl. 2003, S. 28.

⁶⁴ SINA KUBEL, Home-Office: Chancen und Gefahren aus Sicht des Gesundheitsschutzes, in: SSI-Bulletin 2/2014, S. 1 ff., S. 4.

⁶⁵ BR, Rechtliche Folgen der Telearbeit (Fn. 9), S. 29 ff.

⁶⁶ BR, Rechtliche Folgen der Telearbeit (Fn. 9), S. 39.

stimmungen durch die Arbeitgeberin bestätigt und dokumentiert, welche Materialien durch die Arbeitgeberin ausgehändigt bzw. welche vom Arbeitnehmer selbst beigebracht wurden. Des Weiteren könnte auch die Dokumentation des Homeoffice mit Fotos und Plänen die Einhaltung der Schutzbestimmungen für die Arbeitgeberin und Behörden erleichtern. Nach Weiterleitung an das zuständige Arbeitsinspektorat wäre die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern im Homeoffice nachgekommen.

[61] Für die kantonalen Arbeitsinspektoren bedeutet die Kontrollpflicht des komplexen Sachverhaltes Homeoffice wohl eine Verschärfung der Problematik ihrer notorischen und gravierenden personellen Unterdotierung⁶⁷. Im Jahr 2018 beispielsweise beschäftigten kantonale Arbeitsinspektorate gesamthaft gerade einmal 221 Personen, von denen viele nicht in einem Vollzeitpensum angestellt sind.⁶⁸ Die personelle Unterbesetzung kam während der Corona Krise besonders zum Vorschein, als der Bundesrat gem. Art. 7d Abs. 2 Covid-2-Verordnung⁶⁹ die SUVA für die Kontrollen der Präventionsmassnahmen auf Baustellen und in der Industrie beauftragte, obwohl nach der gesetzlichen Ordnung des ArG eigentlich die kantonalen Arbeitsinspektorate für diese Kontrolltätigkeit zuständig wären.⁷⁰ Die Ursache ist u.E. hauptsächlich darin zu sehen, dass das SECO als Oberaufsichtsbehörde über die kantonalen Arbeitsinspektorate sein Weisungsrecht gem. Art. 79 Abs. 3 ArGV 1 nicht ausreichend wahrnimmt und den Kantonen keine konkreten Vorgaben betreffend die Anzahl der zu beschäftigenden Arbeitsinspektoren macht.⁷¹ Leider muss auch festgestellt werden, dass viele Kantone ihre Pflichten zur ausreichenden budgetären und personellen Ausstattung der Arbeitsinspektorate nicht wahrnehmen.

[62] Als weitere Option wäre zu denken, dass ein GAV den paritätischen Kommissionen und Organen (PK) eine Rolle in der Kontrolle der Homeoffice-Bestimmungen gibt, inkl. Beratungen und Überprüfungen im Homeoffice mit der Möglichkeit, auch die Behörden zu informieren.

[63] Wenn der Informationsfluss zwischen Behörden und Arbeitgeberinnen bei betrieblichen Inspektionen nicht immer gewährleistet ist, was die Arbeitnehmer im Homeoffice angeht, sind die Verordnungen so zu ändern, dass den Arbeitsinspektoraten ein Verzeichnis mit allen Personen im Homeoffice ungefragt vorzulegen ist.

5. Homeoffice und Arbeitsorganisation: Erkenntnisse

[64] Als Erkenntnis aus den vorherigen Ausführungen empfiehlt es sich, für die Homeoffice-Tätigkeit in einem separaten Reglement vorab die wichtigsten, nachfolgend ohne Anspruch auf Vollständigkeit aufgeführten Punkte schriftlich festzuhalten:

⁶⁷ SECO, Bericht über die Arbeitsinspektion 2018, S. 10 ff. (<https://bit.ly/3hS7yCc>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁶⁸ Ebenda.

⁶⁹ Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) vom 13. März 2020 (Covid-19-Verordnung 2; SR 818.101.24) (ausser Kraft).

⁷⁰ LUCA CIRIGLIANO/LUKAS SCHAUB, Die Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Effektivität der kantonalen Arbeitsinspektorate: Analyse und Forderungen unter besonderer Berücksichtigung der ILO-Konvention Nr. 81, ARV/DTA 2020, S. 183–200 (zit. CIRIGLIANO/SCHAUB, ARV/DTA 2020, S.), S. 197 f.

⁷¹ SABINE STEIGER-SACKMANN, Defizite im ArG-Vollzug werden in Zeiten von Corona offensichtlich, iusNet AR-SVR vom 24. April 2020; CIRIGLIANO/SCHAUB, ARV/DTA 2020 (Fn. 73), S. 199.

- Umfang der Arbeitsleistung (d.h. festlegen, wie viele Stunden pro Tag und wann von zu Hause gearbeitet werden kann und was erledigt werden soll);
- Aufklärung und Einhaltung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Ergonomie etc.);
- Regelung der Erreichbarkeit (z.B. via Telefon oder Mail) und Festlegung von Antwortzeitfenstern (Recht auf Nichterreichbarkeit);
- Regelmässige Feedbacks zur Art und Weise der Arbeit durch Vorgesetzten/Mitarbeitergespräche;
- Sozialer Austausch mit dem Team (z.B. regelmässige Chat-Konferenzen, Skype-Sitzungen oder «virtuelle Kaffeepausen»);
- Art und Weise der einfachen, vollständigen Arbeitszeiterfassung;
- Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz (z.B. durch Abschalten von Server oder Geräte);
- Nacht- (23:00–06:00 Uhr) und Sonntagsarbeitsverbot (siehe oben, z.B. durch Abschaltung);
- Vorgaben betreffend Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes (Ergonomie);
- Ausrüstung mit Geräten und Material sowie allfällige Entschädigung für Auslagen durch Arbeitgeberin;
- Einhaltung des Datenschutzes;
- Regelung von Haftpflichtfragen zu Gunsten des Arbeitnehmenden;
- Verhalten bei Störungen, z.B. wenn die Arbeitsausführung verunmöglicht wird, oder wenn gleichzeitig Kinderbetreuung geleistet werden muss).

6. Homeoffice und die Gefahr der Auslagerung und Scheinselbstständigkeit

[65] Aufgrund von Digitalisierung und damit einhergehender Flexibilisierung können heutzutage Dienstleistungen jeglicher Art über Onlineplattformen ortsunabhängig und zu jeder Zeit angeboten werden. Für dieses Phänomen gibt es verschiedene Bezeichnungen und Umschreibungen, wie Click-, Gig-, Cloud-, Crowd-, oder Flexwork.⁷² Dadurch wird es immer schwieriger, die Grenzen zwischen Arbeitsverhältnissen und Strukturen von (Schein-)Selbstständigkeit zu ziehen – mit Folgen für die soziale Absicherung.⁷³ Selbstständigerwerbende sind beispielsweise bei der Arbeitslosenversicherung nicht versichert. Ebenso wenig unterliegen sie dem Obligatorium für die berufliche Vorsorge und Verdienstaussfall bei Krankheit oder Unfall.

6.1. Abgrenzungsprobleme

[66] Welche Vertragsart (Einzelarbeitsvertrag, Auftrag, Werkvertrag) zur Anwendung kommt, hängt grundsätzlich davon ab, wie die betreffende Person in die Organisation eingebunden und

⁷² PORTMANN/WILDHABER (Fn. 47), Rz. 24a.

⁷³ STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH (Fn. 30), Art. 319, Rz. 2.

wie das Weisungsrecht der Arbeitgeberin ausgestaltet ist.⁷⁴ Selbständige organisieren ihre Arbeit eigenhändig und tragen das unternehmerische Risiko. Arbeitnehmende dagegen sind weisungsgebunden, tragen aber kein finanzielles Risiko. Somit ist die Vertragsgestaltung bei Flexworkern jeweils individuell zu betrachten. Oftmals besteht zwar bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit eine gewisse Freiheit, wirtschaftlich sind sie dagegen stark vom Arbeitgeber abhängig.

[67] Abgrenzungsprobleme ergeben sich auch bei den Tätigkeiten, die über Arbeitsplattformen stattfinden, beispielsweise dem Fahrdienstleister UBER. Derzeit sehen sich die meisten dieser Arbeitsplattformen als reine Vermittler und schliessen hauptsächlich Werk- und Auftragsverhältnisse. In einigen Entscheiden wurde jedoch bereits gerichtlich festgestellt, dass es sich bei Plattform-Arbeitnehmenden um Arbeitsvertragsverhältnisse handelt.⁷⁵ Dies aufgrund der umfangreichen Weisungen der Firma, denen ein Arbeitnehmer bei der Ausführung der Tätigkeit Folge zu leisten hat und wegen der Einbindung der Arbeitnehmenden via App in die Organisation und Hierarchie des Betriebes. Je nach neuem oder sich änderndem Plattform-Design muss aber die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberqualität anhand bereits etablierter Arbeitsrecht-Tests geprüft werden.

[68] Handelt es sich um eine Plattform, die ihr Geschäft in Form des Personalverleihs erbringt, übernimmt die Plattform auch die soziale Absicherung des Flexworkers durch Anmeldung bei den Sozialversicherungen. Zudem profitiert dieser vom arbeitsrechtlichen Schutz und sogar vom Weiterbildungsfonds des GAV Personalverleih.

6.2. Lösung für das Problem der Scheinselbstständigkeit

[69] Eine mögliche Lösung, den teilweise prekären Arbeitsbedingungen entgegenwirken, bietet die Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU (Änderung der Nachweisrichtlinie RL 91/533/EWG), die explizit auch die Rechte der Plattformarbeiter erfasst.

[70] Das grundsätzliche Problem der Gig-Economy ist mit der Erweiterung der Richtlinie und den zusätzlichen Rechten für Plattformarbeiter aber nicht gelöst. Denn die Richtlinie gilt nur für Arbeitnehmer, legt aber nicht fest, welche Plattformarbeiter Arbeitnehmer und welche Selbstständige sind.

[71] Im Regelfall handelt es sich bei Plattformarbeitern mangels Weisungsrecht und betrieblicher Eingebundenheit nicht um Arbeitnehmer. Es gilt jedoch die Einzelfallbetrachtung.

⁷⁴ PORTMANN/WILDHABER (Fn. 47), Rz. 15 ff.

⁷⁵ Siehe unter anderem: <https://www.tagesanzeiger.ch/waadtlaender-gericht-erachtet-uber-fahrer-als-angestellte-279941589672>; <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardschweizer-gericht-anerkennt-uberfahrer-als-angestellter/story/20670194>, alle Websites zuletzt besucht am 06. November 2020.

Gegenteiliger Auffassung in Bezug auf crowdworker: Landesarbeitsgericht (LAG) München, Urteil vom 04. Dezember 2019, Az. 8 Sa 146/19, wonach crowdworker keine Angestellten der Internetplattformen sind und damit kein arbeitsvertragliches Verhältnis vorliegt.

7. Wirtschafts-, sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Handlungsbedarf

7.1. Gesetzlicher Regelungsbedarf

7.1.1. Rechtsvergleich

[72] Andere Länder sind im Gebiet der Legiferierung zu Homeoffice sehr aktiv: In den Niederlanden besteht bereits seit 2016 eine gesetzliche Regelung in Art. 2 des Gesetzes über die Flexibilität am Arbeitsplatz («Wet flexibel Werken»)⁷⁶. Die niederländische Vorschrift räumt den Arbeitnehmern kein bedingungsloses Recht auf Homeoffice ein.⁷⁷ Die Arbeitgeberin muss den entsprechenden Antrag mit dem Mitarbeiter beraten und eine allfällige negative Entscheidung schriftlich begründen (Art. 2 Abs. 4, 6 WfW). An bestimmte (betriebliche) Ablehnungsgründe ist die Arbeitgeberin dabei nicht gebunden, das Gesetz überlässt ihr an dieser Stelle einen breiten Spielraum. Zutreffend wird dieser Mechanismus auch als «the right to request and duty to consider» bezeichnet.⁷⁸ Erwähnenswert ist zudem, dass die Vorschrift nur auf Arbeitsbetriebe mit mindestens zehn Angestellten Anwendung findet.

[73] Neben den Niederlanden sind auch in anderen EU-Mitgliedstaaten wie etwa Frankreich⁷⁹ und Spanien⁸⁰ gesetzliche Bestimmungen zur Arbeit im Homeoffice zu finden. In Spanien ist die Homeoffice-Arbeit freiwillig und umkehrbar. Das Gesetz findet Anwendung, wenn mindestens 30 Prozent der Arbeit während drei Monaten von zu Hause erledigt wird. Hervorzuheben ist aber, dass das Gesetz nicht auf Arbeitnehmer Anwendung findet, die erst aufgrund der Coronakrise im Homeoffice tätig geworden sind. Ist der Anwendungsbereich eröffnet, hat die Arbeitgeberin die Kosten für Geräte sowie auch für Möbel zu übernehmen. Des Weiteren müssen Angestellte im Homeoffice mit denen im Unternehmen gleichgestellt sein. Das Gesetz erlaubt der Arbeitgeberin das Recht zur Kontrolle von Arbeitsleistung und -zeit, enthält jedoch keine Information bzgl. der Art und Weise der Durchführung der Kontrollen. Neue Arbeitsverträge müssen eine Regelung über das Homeoffice enthalten, bei bereits bestehenden Verträgen gelten die bereits bestehenden betrieblichen Vereinbarungen zum Homeoffice, welche von dem neuen Gesetz für maximal drei Jahre unberührt bleiben.

[74] Eine unionsrechtliche Verpflichtung zum Erlass solcher Regelungen besteht indes nicht. Die 2002 im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs geschlossene Rahmenvereinbarung über Telearbeit ist nicht verbindlich (Art. 1 Abs. 5, Art. 12 Rahmenvereinbarung Telearbeit; Art. 155 Abs. 2 Abs. 1 AEUV). Somit können die Mitgliedstaaten bzw. deren Sozialpartner entscheiden, ob sie die Regelungen der Vereinbarungen übernehmen.⁸¹

⁷⁶ Wet flexibel werken (WfW) vom 09. Juni 2015, Staatsblad Nr. 245, Jaargang 2015 vom 25. Juni 2015.

⁷⁷ Deutscher Bundestag, Einzelfragen zum niederländischen Gesetz über die Flexibilität am Arbeitsplatz, Sachstand WD 6 - 3000 - 047/16 (<https://bit.ly/3l7BfjI>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁷⁸ DENISE ACHENBACH, *Wet flexibel werken*, *Bedrijfsjuridische Berichten* 2016, Bd. 25, S. 105–107, S. 106.

⁷⁹ Articles L.1222-9 ff. code du travail; Accord national interprofessionnel du 19 Juillet 2005 relatif au télétravail, NOR: ASET0551387M.

⁸⁰ Das Gesetz «Trabajo a distancia» wurde am 23. September 2020 im Amtsblatt Boletín Oficial del Estado (BOE), Nr. 253, S. 79929–79971, veröffentlicht und ist am 13. Oktober 2020 In Kraft getreten (<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/dof/cat/pdf>, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁸¹ SEBASTIAN KREBBER, in: Christian Calliess/Matthias Ruffert, *EUV/AEUV Kommentar*, 5. Aufl. 2016, Art. 155, Rz. 21, 32.

[75] In Deutschland hat der Bundesarbeitsminister Heil Anfang Oktober 2020 den Entwurf zum «Mobile Arbeit Gesetz» verkündet.⁸² Da das Bundeskanzleramt den Entwurf in seiner derzeitigen Fassung in der sogenannten Frühkoordination jedoch noch als ungeeignet für die weitere Abstimmung zwischen den Bundesministerien bewertete, ist eine Verabschiedung des Gesetzes derzeit noch fraglich. Der Gesetzesentwurf sieht bei einer Fünf-Tage-Woche einen Rechtsanspruch von mindestens 24 Tagen im Jahr für mobile oder Homeoffice-Arbeit vor. Voraussetzung soll sein, dass sich die Tätigkeit für Homeoffice eignet und keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Ein Recht im Sinne eines schrankenlosen Anspruchs des Arbeitnehmers wird es aber auch in Deutschland nicht geben – der Arbeitgeber muss die Ablehnung des Homeoffice-Antrags jedoch mit hinreichender Begründung (organisatorischer oder betrieblicher Art) innert einer bestimmten Frist begründen. Kritiker wie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und auch der Bundeswirtschaftsminister lehnen das Gesetz ab und halten mehr Flexibilität statt mehr starre gesetzliche Regelungen für sinnvoller. Befürwortern wie dem Deutschen Gewerkschaftsbund geht der Anspruch von 24 Tagen pro Jahr dagegen deutlich zu kurz. In Deutschland bestehen zudem bereits zahlreiche tarifvertragliche Regelungen (z.B. Deutsche Bahn, IBM, Telekom).⁸³

[76] In der Schweiz finden sich nur vereinzelt Regelungen zur Telearbeit in Wirtschaftszweigen mit GAV. Explizite gesetzliche Regelungen bestehen keine. Der Bundesrat hat sich in den vergangenen Jahren verschiedentlich mit Fragen zur Telearbeit auseinandergesetzt, so beispielsweise im Bericht über die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen vom 8. November 2017 sowie im Bericht über die rechtlichen Folgen der Telearbeit vom 16. November 2016. In letzterem hat der Bundesrat aufgezeigt, dass die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen die rechtlichen Bedürfnisse von Telearbeit aus seiner Sicht bereits ausreichend berücksichtigen. Da die Telearbeit, worunter auch Homeoffice zu subsumieren ist, nicht für alle Tätigkeiten und Berufe gleichermaßen geeignet sei, sei die Entscheidung über deren Einsatz grundsätzlich weiterhin den Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmenden zu überlassen.⁸⁴

[77] Nun hat die Coronakrise und der damit – wenn immer möglich – verbundene Zwang zum Homeoffice jedoch einen raschen und tiefgreifenden Wandel herbeigeführt. Während Arbeitnehmer anfangs via Notstandsregelungen des Bundesrates auf dem Verordnungsweg ins Homeoffice gedrängt werden mussten (siehe Covid-19-Verordnungen), ist mittlerweile eine Verhaltensänderung erkennbar, indem viele Arbeitnehmende den Wunsch äusserten, freiwillig auch nach der Pandemie ihre Arbeit teilweise im Homeoffice fortsetzen zu wollen (siehe Ziff. 2.2). Aufgrund des rasant angestiegenen Stellenwerts und der auch zukünftigen Bedeutung des Homeoffice hat der Bundesrat seine Sichtweise ebenfalls wohl anzupassen und den Schutz der Arbeitnehmenden, vergleichbar der obengenannten europäischen Länder, gesetzlich zu verankern. Ein mögliches Instrument liegt mit dem Heimarbeitsgesetz schon vor, welches mit minimalen Anpassungen auch ein Update vertragen könnte.

⁸² Siehe unter anderem: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mobile Arbeit stärken – Gesetzesinitiative für eine gesetzliche Regelung zur mobilen Arbeit vom 04. Oktober 2020 (<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/mobile-arbeit.html>, Website zuletzt besucht am 06. November 2020).

⁸³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis, S. 1–66, S. 26 ff. (https://www.boeckler.de/pdf/bb_familienfreundliche_regelungen.pdf, zuletzt abgerufen am 06. November 2020).

⁸⁴ BR, Postulat Storni 20.3188 (Fn. 12).

7.1.2. Anpassung des Heimarbeitsgesetzes (HArG)

[78] Das HArG kann aus formellen Gründen heute nicht auf das Homeoffice Anwendung finden, wenn klassische Büroarbeit verrichtet wird. Denn das HArG setzt in seiner Ausgestaltung das Bestehen eines Heimarbeitsvertrages voraus, welcher bei der Verrichtung von Homeoffice-Arbeit gerade nicht vorliegt.⁸⁵ Es wäre allerdings nicht ausgeschlossen, das Heimarbeitsgesetz im Rahmen einer Modernisierung vom Heimarbeitsvertrag zu entkoppeln und den Anwendungsbereich für das Homeoffice zu erweitern. Folgende Punkte bieten diesbezüglich bereits Regelungen und gute Anknüpfungspunkte:

- Gesundheitsschutz und Ergonomie: Schriftliche Informationspflichten der Arbeitgeberin gegenüber Arbeitnehmenden (Art. 3 i.V.m. 8 HArG);
- Regelung zu Bereitstellung von Material, Infrastruktur und Auslagen (Art. 5 HArG);
- Präzisierung der Auskunftspflicht gegenüber Arbeitsinspektoraten sowie Vollzug durch Kantone (Art. 11 i.V.m. Art. 15 HArG).

[79] Neu hinzukommen müssten die Regelungen von Sorgfaltspflichten, Formvorschriften, Arbeitszeiten und Vereinbarungen zu Homeoffice.

7.1.3. Änderung der Verordnungen zum Arbeitsgesetz

[80] Grundsätzlich ist festzuhalten, dass das ArG und seine Verordnungen vollumfänglich im Homeoffice Anwendung finden. Homeoffice-spezifische Konkretisierungen könnten jedoch zur Erhöhung der Rechtssicherheit beitragen. Betreffend die Überprüfung der Homeoffice-Bedingungen wären Ergänzungen von Art. 73 ArGV⁸⁶ denkbar, wonach den Arbeitsinspektoren ungefragt ein Verzeichnis mit allen Personen im Homeoffice vorzulegen wäre.⁸⁷ Mit Blick auf die Ergonomie wäre es angesichts der Unbestimmtheit des Begriffes «Arbeitsplätze» in Art. 23 und 24 ArGV⁸⁸ wünschenswert, eine Präzisierung zu Bildschirmarbeit im Allgemeinen und Homeoffice im Speziellen zu prüfen, da sich Konkretisierungen lediglich in der Wegleitung des SECO befinden und so evtl. übersehen werden könnten.

[81] Vordergründig gilt es aber u.E. primär parlamentarische Vorstösse abzuwehren, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes im Homeoffice mit sich bringen würden (Pa. Iv. Graber, 16.414⁸⁹; Pa. Iv. Burkart, 16.484⁹⁰).

⁸⁵ Vergleiche Art. 1 Abs. 4 HArG sowie die Ausführungen unter Ziff 2.1.

⁸⁶ Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111).

⁸⁷ Vgl. dazu auch Ziff. 4.2.3.

⁸⁸ Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; SR 822.113).

⁸⁹ Parlamentarische Initiative von Konrad Graber (16.414) vom 17. März 2016, Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle.

⁹⁰ Parlamentarische Initiative von Thierry Burkart (16.484) vom 01. Dezember 2016, Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice.

7.2. GAV-Elemente

[82] Unabhängig von gesetzlichen Massnahmen kann die Regelung von Homeoffice-Arbeit u.E. idealerweise in Gesamtarbeitsverträgen verankert werden. In der Schweiz finden sich bisher nur vereinzelt Regelungen zur Telearbeit in Wirtschaftszweigen mit GAV:

- Der GAV der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie aus dem Jahr 2018 zum Beispiel behandelt in Art. 26 Abs. 1 die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Der GAV der SBB und der SBB Cargo aus dem Jahr 2019 sieht die Möglichkeit der Telearbeit im Einvernehmen zwischen dem direkten Vorgesetzten und dem einzelnen Arbeitnehmer vor (Art. 55).
- Der GAV Swisscom 2018 enthält in Artikel 2.3.4 etwas detailliertere Regelungen. Die Bestimmung bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten.

[83] Die vorgenannte Auflistung (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) führt das bisher beinahe stiefmütterliche Dasein des Homeoffice im Arbeitsrecht deutlich vor Augen, was sich vielfach auf die Bedingungen für betroffene Arbeitnehmer übertragen lässt. Gerade in Bezug auf Ergonomie, Kosten und Spesen haben die vorherigen Ausführungen aufgezeigt, dass viele Firmen ohne GAV nicht einmal ihren gesetzlichen Pflichten gegenüber Arbeitnehmenden nachkommen. Die Freiwilligkeit ist häufig nicht gegeben, ein «Recht auf Rückkehr» gibt es oft faktisch nicht, der menschliche Kontakt und die Karriere können leiden, und auch was den Lohn angeht, kann Homeoffice für den Arbeitnehmenden schnell zum Verlustgeschäft werden.

[84] Ebenso die Gesundheit kann leiden – psychisch wie physisch, wenn elementarste Ergonomie-Bestimmungen des ArG im Homeoffice von der Arbeitgeberin ignoriert und von den Behörden nicht kontrolliert werden. Aufgrund der aktuellen und zukünftigen Bedeutung ist es notwendig, für Homeoffice-Arbeit bessere Bedingungen zu schaffen.

[85] Als Erkenntnis u.a. aus den vorherigen Ausführungen sowie den Erfahrungen der Verbände wird empfohlen, die Homeoffice-Tätigkeit in GAV in folgenden Punkten zu regeln:

- Freiwilligkeit des Homeoffice;
- Jederzeitige Zurverfügungstellung – durch die Arbeitgeberin – eines angemessenen, vollwertigen Arbeitsplatzes im Betrieb («Recht auf Rückkehr»);
- Vollständige Bezahlung oder Einrichtung eines ergonomischen Arbeitsplatzes im Homeoffice gem. ArG;
- Ausrüstung mit Geräten und Material sowie allfällige Entschädigung für Auslagen;
- Aufklärung und Einhaltung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Verfügungstellung von Hilfsmitteln zur Gestaltung und Einrichtung von Arbeitsplatz/Ergonomie, inkl. bei Wunsch Besuche durch ASA-Pool-Spezialistin etc.);
- Kontrolle durch Arbeitsinspektorate sowie paritätische Kommissionen und Organe (PK) der Erfüllung der Arbeitgeberpflichten gemäss ArG und GAV auch im Homeoffice mittels Lieferung von Verzeichnissen zu Arbeitnehmenden im Homeoffice sowie Daten zu Ergonomie;
- Umfang der Arbeitsleistung (d.h. festlegen, wie viele Stunden pro Tag und wann von zu Hause gearbeitet werden kann und was erledigt werden soll);

- Regelmässige Feedbacks der Vorgesetzten zur Art und Weise der Arbeit/Mitarbeitergespräche;
- Regelung der Erreichbarkeit (z.B. via Telefon oder Mail) und Festlegung von Antwortzeitfenstern (Recht auf Nichterreichbarkeit) sowie der physischen Präsenz;
- Regelmässiger physischer sozialer Austausch mit dem Team vor Ort an bestimmten Tagen;
- Regelmässige komplementäre Formen des virtuellen sozialen Austausches (z.B. regelmässige Chat-Konferenzen, Skype-Sitzungen oder «virtuelle Kaffeepausen»);
- Art und Weise der Arbeitszeiterfassung;
- Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Arbeitsgesetz;
- Nacht- (23:00–06:00 Uhr) und Sonntagsarbeitsverbot;
- Einhaltung des Datenschutzes und Einhaltung des Überwachungsverbotes; keine «Arbeitsplatz-Analytics»;
- Regelung von Haftpflichtfragen (keine Überwälzung von Kosten oder Schäden auf den Arbeitnehmenden);
- Verhalten bei Störungen, z.B. wenn die Arbeitsausführung verunmöglicht wird, oder wenn gleichzeitig Kinderbetreuung oder Care-Arbeit geleistet werden muss; in diesen Fällen ist eine Anpassung der Leistung festzuhalten;
- Fragen der Aus- und Weiterbildung;
- Regelungen von Zutritts- und Informationsrechten der Gewerkschaften zu Mitarbeitenden im Homeoffice.

[86] Im Anhang befindet sich zudem ein unverbindlicher Mustertext, welcher für die individuelle Ausarbeitung als Vorlage herangezogen werden kann.

Anhang: Muster-Vertrag zur Arbeit im Homeoffice

[Muster-Gesamtarbeitsvertrag zur Arbeit im Homeoffice]

[Muster-Vertrag zur Arbeit im Homeoffice]

Zwischen

X, vertreten durch

und den vertragsschliessenden [Gewerkschaften/Arbeitnehmenden]

[1. Gewerkschaft Y

2. Personalverband Z]

wird vereinbart:

1. Geltungsbereich

1.1 räumlich

1.2 betrieblich

1.3 persönlich

Dieser [Gesamtarbeitsvertrag (GAV) / Vertrag] gilt unmittelbar für alle Mitarbeiter und Lernende von [Firma], die Mitglied einer vertragsschliessenden [Gewerkschaft] sind. Für Nichtmitglieder gelten die normativen Bestimmungen dieses GAV als einzelarbeitsvertragliche Bestimmungen.

Dieser [GAV/Vertrag] gilt nicht für:

- Konzernleitungsmitglieder
- Praktikanten
- Teilzeitbeschäftigte mit durchschnittlich weniger als 8 Wochenstunden
- Aushilfen mit bis zu drei Monate befristeter Anstellung

2. Zielsetzung/Arbeitsformen

2.1 Zielsetzung

Im Interesse sowohl der [Firma] als auch der Arbeitnehmenden verfolgt die [Firma] mit dem Einsatz des Homeoffice im Wesentlichen folgende Ziele:

- höhere Motivation und Wohlbefinden der Beschäftigten und Steigerung der Arbeitsqualität durch optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Raum und Zeit)
- Umsetzung lebensphasenorientierter Berufs- und Lebensplanung, insbesondere der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Gesundheit (z. B. Schwerbehinderung, gesundheitlich bedingte Beeinträchtigung)
- weitestgehend selbstständige und eigenverantwortliche Tätigkeit im Rahmen ergebnisorientierter Absprachen bzw. (Ziel-) Vereinbarungen.

2.2 Arbeitsformen

- 2.2.1 Die zum Erreichen dieser Ziele in Frage kommenden Arbeitsformen sind alleine das «alternierende Homeoffice». Ein «ausschliessliches» Homeoffice ist nicht vorgesehen, jeder Arbeitnehmende hat das Recht, einen Arbeitsplatz im Betrieb in Anspruch zu nehmen.
- 2.2.2 Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice besteht nicht. Andererseits können die Beschäftigten auch nicht einseitig zu diesen Arbeitsformen verpflichtet werden.

3. Alternierendes Homeoffice

3.1 Definition «Homeoffice»

Homeoffice-Arbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschliesslich oder zeitweise ausserhalb einer Betriebsstätte der [Firma] zu Hause verrichtet wird. Dabei ist der Arbeitnehmende durch elektronische Kommunikationsmittel mit einer Betriebsstätte der [Firma] verbunden.

Bei der alternierenden Homeoffice-Arbeit besitzt der Arbeitnehmende sowohl einen gesicherten, jederzeitigen Arbeitsplatz in den Geschäftsräumlichkeiten der Arbeitgeberin in [Ort] (betrieblicher Arbeitsplatz) als auch einen Arbeitsplatz in den eigenen Wohnräumlichkeiten (häuslicher Arbeitsplatz); alternierend bedeutet, dass der Arbeitnehmende zwischen diesen Arbeitsplätzen nach einem vereinbarten Rhythmus wechselt.

3.2 Voraussetzungen für die Einrichtung eines alternierenden Homeoffice-Arbeitsplatzes

3.2.1 Die Einrichtung von alternierenden Homeoffice-Arbeitsplätzen erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Ablehnungen auf Antrag des Arbeitnehmenden sind schriftlich zu begründen.

3.2.2 Alternierende Homeoffice-Arbeit ist nur für solche Personen bzw. Tätigkeiten möglich, die den in Ziff. 3.2.2.1 und 3.2.2.2 aufgeführten Anforderungen weitestgehend entsprechen.

3.2.2.1 Personenbezogene Anforderungen

- selbstständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise
- Beherrschen der eingesetzten Technik (z. B. PC, Soft- und Hardware) nach Einweisung und Einarbeitung durch den Vorgesetzten
- Eignung der häuslichen und familiären Rahmenbedingungen.

3.2.2.2 Tätigkeitsbezogene Anforderungen

- Tätigkeiten mit konkreten Ergebnissen
- Aufgabengebiet mit hohem Anteil an Informationsverarbeitung und geringem Abstimmungsbedarf
- Tätigkeiten, die keine ständige Anwesenheit in der Dienststelle erfordern.

3.2.3 Für neu eingestellte Arbeitnehmer ist die Beschäftigung im alternierenden Homeoffice grundsätzlich erst möglich, wenn das Arbeitsverhältnis mit der [Firma] mindestens drei Monate ununterbrochen bestanden hat.

3.3 Antrag für einen alternierenden Telearbeitsplatz/Genehmigung/Ablehnung/Befristung

- 3.3.1 Die Einrichtung eines alternierenden Homeoffice-Arbeitsplatzes erfolgt auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmenden an den jeweiligen Vorgesetzten. Dieser leitet den Antrag ggf. mit einer Stellungnahme an die jeweils zuständige Stelle [Hauptabteilungsleiter, Personal- und Rechtsabteilung etc.] weiter; in der Stellungnahme sollen insbesondere Aussagen über die in Ziff. 3.2.1 und 3.2.2 genannten Kriterien getroffen werden. Über den Antrag entscheidet der Hauptabteilungsleiter nach vorheriger Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten.
- 3.3.2 Über den Antrag auf Einrichtung eines alternierenden Homeoffice-Arbeitsplatzes wird innerhalb eines Monats nach Antragseingang entschieden. Von der Frist kann in besonderen Ausnahmefällen abgewichen werden. Eine allfällige Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- 3.3.3 Die Einrichtung eines alternierenden Homeoffice-Arbeitsplatzes erfolgt grundsätzlich befristet, in der Regel auf ein Jahr. Eine Verlängerung ist auf Antrag des Arbeitnehmenden möglich; der Antrag soll mindestens drei Monate vor Ablauf der Befristung gestellt werden. Das Verfahren richtet sich nach Ziff. 3.3.1 und 3.3.2.
- 3.3.4 Arbeitnehmende, bei denen eine besondere familiäre Situation (z. B. Betreuung von Kindern unter 12 Jahren; Pflege von Familienangehörigen), eine Schwerbehinderung oder sonstige vergleichbare Gründe vorliegen, sind bei der Genehmigung der alternierenden Homeoffice-Arbeitsplätze vorrangig zu berücksichtigen.
- 3.3.5 Für die am betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringenden Tätigkeiten wird dem Arbeitnehmenden der bisherige oder ein anderer, vollständig eingerichteter und unbefristeter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

3.4 Arbeitszeit/Präsenzzeit/Zielvorgaben

- 3.4.1 Soweit im Folgenden nicht abweichend geregelt, finden auch für die Tätigkeit in alternierender Homeoffice-Arbeit die für die [Firma] massgeblichen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. In Zweifelsfällen sind diese Bestimmungen sinngemäss anzuwenden.
- 3.4.2 Zwischen dem Arbeitnehmer und der [Firma] wird die Verteilung der arbeitsvertraglich vereinbarten (individuellen) regelmässigen Wochenarbeitszeit auf beide Arbeitsplätze schriftlich festgelegt. In der Regel sollten mindestens [N Prozent] der (individuellen) regelmässigen Wochenarbeitszeit am betrieblichen Arbeitsplatz erbracht werden.
- 3.4.3 Für den Homeoffice-Arbeitsplatz wird mit dem Arbeitnehmer eine (tägliche) Präsenzzeit vereinbart. Der Arbeitnehmer muss während der vereinbarten Präsenzzeit an seinem Homeoffice-Arbeitsplatz erreichbar sein (z. B. via Telefon, E-Mail, Skype etc.).

Die übrigen Arbeitszeiten am Homeoffice-Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen/gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen flexibel gestalten; die tägliche Arbeitszeit muss mit Einschluss von Pausen und Überzeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens von höchstens 14 Stunden zwischen Beginn und Ende der Arbeit bewegen.

- 3.4.4 Für Arbeitnehmende, die an der elektronischen Arbeitszeiterfassung teilnehmen, erfolgt die vollständige Erfassung der Arbeitszeit inkl. Pausen am Homeoffice-Arbeitsplatz durch elektronische Zeitmeldung, die vom Vorgesetzten genehmigt werden muss.

Arbeitnehmer, die nicht an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, erfassen ihre Arbeitszeit im Homeoffice und am betrieblichen Arbeitsplatz durch Selbstaufzeichnung, die dem Vorgesetzten am Ende des Kalendermonats vorzulegen und von ihm zu genehmigen ist.

Fahrtzeiten zwischen dem Homeoffice und dem betrieblichen Arbeitsplatz gelten als Arbeitszeit, wenn die Fahrt während der Tätigkeit am betrieblichen bzw. am häuslichen Arbeitsplatz vom jeweiligen Vorgesetzten innerhalb der regelmässigen täglichen Arbeitszeit ausdrücklich angeordnet wird, damit die Tätigkeit am jeweils anderen Arbeitsplatz fortgesetzt wird.

- 3.4.5 Im Falle von nicht selbst behebbaren Systemstörungen im Bereich des Homeoffice hat der Arbeitnehmer diese dem jeweiligen Vorgesetzten unverzüglich anzuzeigen. Dieser ist verpflichtet, unverzüglich die Beseitigung der Störung zu veranlassen.

Führen eine Störung oder ggf. auch andere Umstände dazu, dass die Arbeitsleistung im Homeoffice vorübergehend oder für längere Zeit nicht (mehr) erbracht werden kann, hat der Arbeitnehmer mit dem Vorgesetzten abzustimmen, wie die geschuldete Arbeitsleistung anderweitig erbracht werden kann; im Zweifel ist der Vorgesetzte berechtigt, anzuordnen, dass der Arbeitnehmer andere zumutbare Tätigkeiten im Homeoffice ausübt oder dass er die Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz aufnimmt. Durch Störungen oder andere Umstände i.S.v. 3.4.5. verursachte Minus-Stunden können dem Arbeitnehmenden nicht verrechnet werden.

- 3.4.6 Zwischen dem Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer sollen einvernehmlich sowohl inhaltliche als auch zeitliche Zielvorgaben für die Aufgabenerledigung vereinbart werden; in begründeten Fällen kann der Vorgesetzte auch einseitig Arbeitsinhalte und Bearbeitungsfristen vorgeben.

3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz/Unterweisung

- 3.5.1 Gesetzliche und/oder anderweitige massgebliche Bestimmungen und Anforderungen an einen betrieblichen Arbeitsplatz finden auch auf das Homeoffice, in Zweifelsfällen sinngemäss, Anwendung.

Die [Firma] ist für die ergonomische Einrichtung des Homeoffice gem. Ziff. 3.6 verantwortlich.

- 3.5.2 Da die Arbeitnehmenden im Homeoffice eine besondere Mitverantwortung tragen, sind sie insbesondere zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz mit einer Handlungsanleitung an diesem Arbeitsplatz zu unterweisen. Der Vorgesetzte hat den Arbeitnehmer auch über die psychosozialen Risiken des Homeoffice zu informieren und instruieren. Wenn der Arbeitnehmer dies wünscht, kann auf Kosten der Firma ein ASA-Spezialist nach EKAS-Richtlinie 6508 beigezogen werden.
- 3.5.3 Die Arbeitgeberin stellt die Liste mit Personen im Homeoffice den zuständigen paritätischen GAV-Organen sowie bei einem Betriebsbesuch den kantonalen Arbeitsinspektoraten zu.

3.6 Arbeitsmittel/Kosten

- 3.6.1 Die [Firma] stellt den Arbeitnehmenden die erforderlichen Arbeitsmittel für das Homeoffice zur Verfügung und richtet den Arbeitsplatz nach Massgabe der für vergleichbare betriebliche Arbeitsplätze geltenden Bestimmungen und Standards ein. Zu den Arbeitsmitteln zählen das Büromobiliar, die technischen Einrichtungen (Hard- und Software, Informationstechnologie) sowie Verbrauchsmaterial (z. B. Papier, Druckerpatronen).

Die von der [Firma] zur Verfügung gestellten Gegenstände sind und bleiben Eigentum der (Firma). Soweit Gegenstände dem Arbeitnehmer auf Veranlassung der [Firma] von Dritten zur Verfügung gestellt werden, richten sich die Eigentumsverhältnisse nach den vertraglichen Vereinbarungen der [Firma] mit Dritten.

Die [Firma] stellt die Funktionsfähigkeit der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sicher.

Die [Firma] stellt die Ergonomie der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sicher, insbesondere des Mobiliars (Stuhl, Bürotisch, Beleuchtung sowie Tastatur, Bildschirm, Maus etc.). Die [Firma] stellt sicher, dass die ArG-Vorgaben eingehalten werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm im Homeoffice zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel ausschliesslich für dienstliche Zwecke zu nutzen.

Der Arbeitnehmer hat sicherzustellen, dass unbefugte Dritte keinen Zugriff auf die Arbeitsmittel erhalten.

- 3.6.2 Die [Firma] trägt alle im Zusammenhang mit der Einrichtung, dem Betrieb, der Wartung und der vertragsgemässen Auflösung des Homeoffice entstehenden Kosten.
- 3.6.3 Die freiwillige Nutzung privater Gegenstände zu dienstlichen Zwecken ist möglich, sofern dies nicht den Anforderungen nach Ziff. 3.5 widerspricht. Die [Firma] leistet eine Nutzungsentschädigung und anteilmässig Schadensersatz bei Verlust oder Beschädigung.
- 3.6.4 Der Telefonanschluss sowie ein für die jeweilige Anwendung angemessener Internetanschluss werden vom Arbeitnehmer eingerichtet und die Kosten für die Inanspruchnahme anteilmässig von der [Firma] erstattet. Art und Leistungsfähigkeit des Datenanschlusses sind mit dem Vorgesetzten abzustimmen.
- 3.6.5 Anteilige Kosten für Wohnraum und Nebenkosten (z.B. Heizung, Strom und Versicherungen) werden von der [Firma] anteilmässig erstattet, wenn die [Firma] Homeoffice für einen längeren Zeitraum [N Monate] anordnet.

3.7 Zugangsrechte/Änderung der Raumsituation/Kosten

3.7.1 Vor der Genehmigung der alternierenden Homeoffice-Arbeit hat der Vorgesetzte den Arbeitnehmer über die Einhaltung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit aufzuklären und Hilfsmittel zur Gestaltung und Einrichtung von Arbeitsplatz/Ergonomie zur Verfügung zu stellen. Auf Wunsch und mit Genehmigung des Arbeitnehmers können (von der [Firma]) Beauftragte (z. B. ASA-Spezialisten gem. EKAS-Richtlinie 6508, Betriebsarzt/Arbeitsmediziner, IT-Personal, paritätisches GAV-Organ etc.) für die Errichtung des Homeoffice oder bei allfälligen Problemen beigezogen werden.

Eine Zugangsberechtigung zum Homeoffice dient ausschliesslich dem Zweck, zu prüfen,

- ob den Erfordernissen des Arbeits-, Gesundheits- und des Datenschutzes sowie der Datensicherheit ausreichend Rechnung getragen wird und
- ob und ggf. wie den technischen Voraussetzungen bzw. Anforderungen an das Homeoffice entsprochen werden kann.

3.7.2 Jede Begehung des Homeoffice durch die ([Firma] oder von dieser beauftragte Personen oder eines paritätischen Organs) bedürfen der Genehmigung des Arbeitnehmers. Davon umfasst sind Begehungen aus dienstlichen Gründen (z. B. Akten- und Materialtransport, IT-Service- und Wartungsarbeiten).

3.7.3 Voraussetzung für die Begehung des beabsichtigten bzw. des eingerichteten Homeoffice ist eine vorherige Terminabsprache mit dem Arbeitnehmer und ggf. den übrigen (volljährigen) Haushaltsangehörigen.

3.7.4 Eine beabsichtigte, privat veranlasste räumliche Verlegung des Homeoffice oder eine Veränderung der Wohnungssituation, die sich auf Lage, Gestaltung, Grösse und technische Ausstattung des Nutzraums als Homeoffice auswirkt, ist dem Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen. Die [Firma] ist in diesen Fällen berechtigt und verpflichtet, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Genehmigung des Homeoffice nach der Umsetzung der beabsichtigten Massnahmen noch bzw. wieder vorliegen.

3.7.5 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf anteilige Erstattung der durch die Massnahmen nach Ziff. 3.7.4 Satz 1 entstehenden Kosten (z.B. die Transport- oder Anschlusskosten) gegenüber der [Firma].

3.8 Datenschutz

- 3.8.1 Die Verbindung der elektronischen Kommunikationsmittel zwischen dem Homeoffice und den Geschäftsräumlichkeiten der [Firma] ist mit einer gesicherten Datenverbindung zu versehen. Die von der [Firma] bereitgestellte Software muss mit einer besonderen Zugriffsschutzsoftware gesichert werden. Die [Firma] ist berechtigt, die Sicherheit der Datenverbindung jeweils den aktuellen technischen und betrieblich notwendigen Sicherheitsstandards anzupassen.
- 3.8.2 Vertrauliche Daten, dienstliche Informationen und auch dienstliche Akten/Unterlagen der [Firma] sind im Homeoffice so zu schützen, dass diese von unbefugten Dritten (einschliesslich der Haushaltsangehörigen) weder eingesehen, noch genutzt oder entwendet werden können. Ein besonders sorgsamer Umgang ist mit Passwörtern und sonstigen Zugangsvorrichtungen zu Netzen, elektronischen Mailsystemen und Computern geboten und vom Arbeitnehmer zu gewährleisten. Speicherungen auf dem privaten Computer und Datenträgern, deren Benutzung nicht vom Vorgesetzten genehmigt wurden, sind nicht zulässig.
- Soweit erforderlich und nicht anderweitig zu bewerkstelligen, hat die [Firma] geeignete Datenvernichtungseinrichtungen (z. B. Schredder), vorrangig in den Geschäftsräumlichkeiten der [Firma], zur Verfügung zu stellen.
- 3.8.3 Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der Vereinbarung nach Ziff. 3.10 auf die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zum Datenschutz zu verpflichten; ggf. ist diese Verpflichtung in geeigneter Form auch auf die übrigen Haushaltsangehörigen auszudehnen.
- 3.8.4 Tätigkeiten, bei denen überwiegend personenbezogene oder andere vergleichbar sensible Daten bearbeitet werden, sind grundsätzlich nur dann für alternierendes Homeoffice geeignet, wenn die Verarbeitung den massgeblichen gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen entspricht.
- 3.8.5 Für die Protokollierung der Zugriffe auf die relevanten elektronischen Systeme der [Firma] gelten die gleichen Regelungen wie an den entsprechenden Arbeitsplätzen in den Geschäftsräumlichkeiten der [Firma].

3.9 Haftung und Unfallschutz

- 3.9.1 Die dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind mit der gebotenen Sorgfalt zu behandeln. Manipulationen und/oder Auf-/Umrüstungen von Hard- und/oder Software durch den Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

Hinsichtlich der Haftung im Falle der Beschädigung und des Verlusts der Arbeitsmittel, einschliesslich des Verlustes von Daten- und Aktenbeständen, gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

- 3.9.2 Soweit dem Arbeitnehmer Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden, sind diese im Rahmen der bestehenden Versicherungen über die [Firma] versichert. Arbeitsmittel, die im Eigentum des Arbeitnehmers stehen und dienstlich genutzt werden, sind über den Arbeitnehmer zu versichern (z.B. Hausratversicherung).

- 3.9.3 Arbeitnehmer im alternierenden Homeoffice unterliegen im vollen Umfang dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dabei schliesst der Versicherungsschutz alle Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten ein. Versichert sind auch die direkten Wege zwischen der Wohnung und den Geschäftsräumlichkeiten am arbeitsvertraglich vereinbarten Dienstort.

Die Prämien für die Versicherung von Berufsunfällen und -krankheiten trägt der Arbeitgeber. Die Prämien für die Versicherung von Nichtberufsunfällen trägt der Arbeitnehmer.

3.10 Homeoffice-Vereinbarung

Die Beschäftigung im alternierenden Homeoffice erfolgt auf Grundlage dieses Gesamtarbeitsvertrages sowie einer zwischen der [Firma] und dem Arbeitnehmer abzuschliessenden Homeoffice-Vereinbarung (Vereinbarung), als ergänzende Vereinbarung zum Arbeitsvertrag. Diese enthält im Wesentlichen Konkretisierungen zu folgenden Punkten:

- Befristungszeitraum der alternierenden Homeoffice-Arbeit
- Aufteilung der (individuellen) regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den Tätigkeiten in den Geschäftsräumen und dem Homeoffice
- Festlegung der Präsenzzeiten im Homeoffice
- Festlegung des Nutzraums für das Homeoffice
- Besondere Verpflichtung zum Datenschutz nach Ziff. 3.8.3
- Inventarverzeichnis der dem Arbeitnehmer für seinen häuslichen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel
- Hinweise zur Einhaltung des Arbeitsschutzes.

Darüber hinaus gehende Konkretisierungen, vor allem im Interesse einer möglichst störungsfreien Tätigkeit und Aufgabenerledigung, sind möglich.

3.11 Benachteiligungsverbot

- 3.11.1 Die Ausübung alternierender Homeoffice-Arbeit darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang und die Beurteilung des Arbeitnehmers auswirken.

Sie darf nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer einseitig geringer wertigere Aufgaben übertragen werden.

Nach Beendigung der alternierenden Homeoffice-Arbeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seinen bisherigen betrieblichen Arbeitsplatz oder einen Arbeitsplatz, der demjenigen vergleichbarer Arbeitnehmer entspricht.

- 3.11.2 Der Arbeitnehmer hat – sofern arbeitsvertraglich vereinbart – auch während der Inanspruchnahme von alternierender Homeoffice-Arbeit Anspruch auf die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der [Firma].

- 3.11.3 Es ist sowohl von den Vorgesetzten als auch von den Arbeitnehmern in alternierender Homeoffice-Arbeit durch geeignete Massnahmen und Instrumente sowie durch entsprechendes persönliches Verhalten aller beteiligten Arbeitnehmer sicherzustellen, dass der dienstlich notwendige Informationsaustausch sowie der Kontakt zwischen den Arbeitnehmern in alternierender Homeoffice-Arbeit und den übrigen Arbeitnehmern in den Geschäftsräumlichkeiten gewährleistet bleiben.

3.12 Gewerkschaftsrecht

Die Gewerkschaft hat das Recht, mit Mitgliedern und Arbeitnehmenden in Kontakt zu treten. Die [Firma] gewährt dazu ein elektronisches Informations- und Zutrittsrecht zum Homeoffice- als auch betrieblichen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers.

3.13 Beendigung der alternierenden Telearbeit

- 3.13.1 Die alternierende Homeoffice-Arbeit endet mit Ablauf des nach Ziff. 3.10 vereinbarten Befristungszeitraums, sofern sie nicht vorab im gegenseitigen Einvernehmen verlängert oder aufgehoben wird.

Der Arbeitnehmer und der Vorgesetzte verständigen sich rechtzeitig, d.h. spätestens drei Monate vor Ablauf des Befristungszeitraums darüber, ob die alternierende Homeoffice-Arbeit vereinbarungsgemäss beendet oder auf Antrag des Arbeitnehmers verlängert wird.

- 3.13.2 Die Vereinbarung über die alternierende Homeoffice-Arbeit kann beiderseitig jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Monatsende durch schriftliche Erklärung beendet werden. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese Frist verkürzt werden.
- 3.13.3 Die alternierende Telearbeit endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder ab dem Zeitpunkt der Umsetzung/Versetzung des Arbeitnehmenden auf einen anderen, für alternierende Telearbeit nicht geeigneten Arbeitsplatz. Das gleiche gilt auch für den Fall einer Massnahme nach Ziff. 3.7.4, wenn die Prüfung ergibt, dass die veränderte Wohnungs-/ Raumsituation für das Homeoffice nicht mehr geeignet ist.
- 3.13.4 Bei Vorliegen wichtiger Gründe (z. B. Wegfall der personen- und tätigkeitsbezogenen Voraussetzungen nach Ziff. 3.2.2, Verstössen gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen) kann die [Firma] die Vereinbarung fristlos kündigen.
- Der Arbeitnehmer hat danach unverzüglich seine Tätigkeit wieder ausschliesslich am betrieblichen Arbeitsplatz aufzunehmen.
- 3.13.5 Nach Beendigung der alternierenden Homeoffice-Arbeit hat der Arbeitnehmer die ihm von der [Firma] zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel unverzüglich herauszugeben. Dies gilt auf Verlangen der [Firma] auch bei einer längerfristigen Unterbrechung der Beschäftigung (z.B. unbezahlte Arbeitsbefreiung, Mutterschutz oder Elternzeit, soweit während der Elternzeit keine Berufstätigkeit vereinbart ist oder einer längerfristigen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit).

4. Inkrafttreten

Ort, Datum

Für die [Firma]

(Unterschrift)

Für [die Gewerkschaft / den Arbeitnehmer]

(Unterschrift)

LUCA CIRIGLIANO, Dr. iur, Zentralsekretär Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Alt-Bezirksrichter.

JENS NIEMEYER, MLaw, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Schweizerischer Gewerkschaftsbund.