

Neue Arbeitsformen und ihre Herausforderungen

ZUGWEST Smart vom 14. September 2023
Genial-digital

1. Programm

07.30	Begrüßung durch ZUGWEST und Ruf Rechtsanwälte AG
07.35 – 07.55	Präsentation / Einstieg in das Thema
07.55 – 08.10	Fragen und Gedankenaustausch
08.15	Schlussworte durch ZUGWEST und Ruf Rechtsanwälte AG

Disclaimer:

Diese Präsentation dient lediglich zu Informationszwecken und stellt keine Rechtsberatung dar

2. Thema

Um was geht es:	Homeoffice und Remote Work
Betroffene Personen:	Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen
Rechtliche Grundlagen: (Auswahl)	Arbeitsvertrag, Art. 319 ff. OR Arbeitsgesetz (ArG, Stand 1. September 2023) mit Verordnungen Datenschutzgesetz (DSG, neu 1. September 2023) Steuergesetze, Sozialversicherungsgesetze

2. Thema

Klassisches Arbeitsbild:	Arbeit am Arbeitsort mit/an Einrichtungen und Geräten der Arbeitgeber*innen und in ihrem direkten Einflussbereich
Neue Arbeitsform:	Arbeit zuhause (Homeoffice) oder an einem anderen Standort ausserhalb der Arbeitgeber*innen (Remote Work), eventuell mit privaten Geräten
Problemstellung:	Die Gesetzgebung beruht auf dem klassischen Arbeitsbild Praktisch keine gesetzliche Regelung und noch sehr wenig Rechtspraxis für die neuen Arbeitsformen
Generelle Empfehlung:	Homeoffice/Remote Work im Arbeitsvertrag individuell oder in einem Personalreglement generell <i>verbindlich</i> regeln -> Änderung Personalreglement benötigt Zustimmung der Arbeitnehmer*innen (= Änderung des Arbeitsvertrages)

3. Pflichten der Arbeitgeber*innen

- Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen (Art. 328 OR) besteht weiterhin
 - Schutz der Persönlichkeit, Rücksichtnahme / Schutz der Gesundheit
- Gesundheitsschutz / Arbeits- und Ruhezeiten nach Arbeitsgesetz (Art. 6 ff. ArG)
 - Vorschriften über die Arbeitszeiten und über Ruhezeiten gelten weiterhin: Nachtarbeit und Arbeit an Sonntagen als Beispiele
 - Vorbehalten bleiben branchenspezifische Erleichterungen
- Arbeitsgeräte (PC, Laptop, Mobile Phone usw.; Art. 327 OR)
 - Grundsatz: Arbeitgeber*innen müssen Arbeitnehmer*innen ausrüsten, können also nicht verlangen, dass private Geräte benutzt werden.
 - Ausnahme: bei Einverständnis der Arbeitgeber*innen können private Geräte genutzt werden, aber Pflicht der Arbeitgeber*innen für eine *angemessene* (≠ nicht volle !) Entschädigung.

3. Pflichten der Arbeitgeber*innen

- Beteiligung an den Mietkosten des privaten Arbeitszimmers oder -raums (Art. 327a OR)
 - Bundesgerichtsentscheid vom 23. April 2019: Entschädigung *jedenfalls dann*, wenn den Arbeitnehmer*innen kein dauernder und geeigneter Arbeitsplatz angeboten wird
 - Hinweis: steuerliche Abzugsfähigkeit prüfen
- Beteiligung an den Material-, Strom- und Internetkosten (Art. 327a OR)
 - Grundsätzlich durch Arbeitgeber*in zu entschädigen
 - Pauschalen sind zulässig (Deckungsprinzip!) und wohl *am praktikabelsten*
- Datenschutz und Geheimhaltungsverpflichtungen (Anwalts-, Revisions-, Arztgeheimnis usw.)
 - Arbeitgeber*innen müssen dies ganz generell auch bei Homeoffice-Arbeit sicherstellen (technische Vorrichtungen) ...
 - ... und zwar auch mit Bezug auf Familienangehörige der Arbeitnehmer*innen im Homeoffice.

4. Pflichten der Arbeitnehmer*innen

- Anspruch auf Homeoffice und Pflicht zu Homeoffice
 - Grundsatz: Arbeitsort ist wesentlicher Bestandteil eines Arbeitsvertrages
 - Kein *gesetzlicher* Anspruch auf Homeoffice (Ausnahme: Regelungen bei Pandemien)
 - Arbeitgeber*innen können Arbeitnehmer*innen aus dem Homeoffice zurückrufen, z.B. zur Sicherstellung von:
 - a) arbeitsrechtlicher Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) oder
 - b) berechtigten Interessen der Arbeitgeber*innen (Art. 321a Abs. 1 OR), z.B. Teamaustausch vor Ort in Projekten

- Spezialfragen
 - Bei längerer Arbeit im Homeoffice *im Ausland* können sich u.U. sozialversicherungsrechtliche Fragen ergeben (Klarungsbedarf)
 - Steuerrechtlich stellt «Einzel-»Homeoffice *kaum je* eine steuerrechtliche Betriebsstätten-Anknüpfung dar

4. Pflichten der Arbeitnehmer*innen

- Überwachung im Homeoffice (Arbeitsrecht, Datenschutzrecht)
 - Ein (*sehr*) *schmaler Grat*, was zulässig ist und was nicht ...
 - Verschiedene Aspekte:
 - Die Einhaltung der *Arbeits- und Pausenzeiten* muss von den Arbeitgeber*innen kontrolliert werden können
 - *Verhalten* am Arbeitsplatz darf nicht überwacht werden (vgl. Art. 26 Abs. 1 ArGV 3)
 - Überwachung der *Leistung und Produktion*, der *Qualität* und der *Sicherheit* ist erlaubt, *aber Wahrung* der Persönlichkeit, Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer*innen muss gewährleistet bleiben
 - Schriftlich regeln und transparent aufklären (Restrisiken für Arbeitgeber*innen bleiben)
 - Verhältnismässig bleiben, nur *notwendige* Massnahmen
 - Hilfsmittel: Checkliste Technische Überwachung am Arbeitsplatz des SECO:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/checkliste-technische-ueberwachung.html



Fragen



Besten Dank für die Aufmerksamkeit

Wir wünschen euch einen schönen Tag!