
MEMORANDUM

BETREFF: Das Homeoffice-Reglement
AN: To whom it may concern
VON: MLaw Julia Blattner, Rechtsanwältin
DATUM: 15. Januar 2021

Das Homeoffice-Reglement

Die COVID-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich die Verbreitung von Homeoffice innert kürzester Zeit enorm beschleunigt hat. Experten gehen davon aus, dass Homeoffice zukünftig ein fester Bestandteil der Arbeitswelt bleiben wird. Dabei kann die Ausgestaltung und Umsetzung von Homeoffice-Arbeit Anlass für verschiedenste Einzelfragen geben. Die Einführung eines Homeoffice-Reglements kann diese Einzelfragen klären und dadurch Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen.

I. Begriff und Verbreitung von Homeoffice

Homeoffice bedeutet, dass die Arbeit von zu Hause aus verrichtet wird. Der Umfang und die Ausgestaltung der Homeoffice-Arbeit kann dabei sehr unterschiedlich sein: Homeoffice kann ganz oder teilweise, regelmässig oder unregelmässig ausgeübt werden.

Die COVID-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich die Verbreitung von Homeoffice innert kürzester Zeit enorm beschleunigt hat. Am 13. Januar 2021 hat der Bundesrat sogar eine schweizweite Homeoffice-Pflicht mit Wirkung ab dem 18. Januar 2021 eingeführt (zumindest wo möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar). Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht in Sicht. Zudem haben sich bereits viele Arbeitnehmer an die Vorteile von Homeoffice gewöhnt und wollen diese auch nach der Pandemie beibehalten. Arbeitgeber müssen

sich deshalb damit auseinandersetzen, ob und wenn ja unter welchen Bedingungen sie Homeoffice zukünftig (d.h. unabhängig einer Pandemie-bedingten Pflicht oder Empfehlung) standardmässig einführen wollen.

II. Rechtliche Grundlagen von Homeoffice

Eine eigentliche gesetzliche Grundlage (abgesehen von allfälligen Notstandsregelungen des Bundesrates aufgrund der COVID-19-Pandemie) kennt die Homeoffice-Arbeit nicht. Weder das Obligationenrecht noch das Arbeitsgesetz regeln diese Arbeitsform ausdrücklich. Die Bestimmungen dieser Gesetze gelten jedoch auch für das Homeoffice, wie bspw. der Gesundheitsschutz oder Arbeits- und Ruhezeiten.

III. Vorteile eines Homeoffice-Reglements

Allgemein formulierte Reglemente haben unlängst Eingang in den arbeitsrechtlichen Alltag gefunden und sich als sinnvolles Instrument zur Ergänzung von Einzelarbeitsverträgen erwiesen. Ziel solcher Reglemente ist es, die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses oder auch nur eines Teils davon für alle oder eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmenden festzulegen. Waren bis anhin vor allem vor allem Personal-, Bonus-, Gleitzeit- oder auch Spesenreglemente bekannt, kann es aufgrund der aktuellen Entwicklung und der lediglich allgemeinen gesetzlichen Regelung sinnvoll sein, ein eigenes Homeoffice-Reglement zu schaffen und einzuführen. Das ist insbesondere in Betrieben sinnvoll, in welchen Homeoffice bis anhin wenig oder gar nicht verbreitet war und entsprechend keine bis wenig firmeninterne Grundsätze dazu bestehen.

IV. Inhalt eines Homeoffice-Reglements

Das Homeoffice-Reglement dient dazu, die Rahmenbedingungen der Homeoffice-Arbeit festzulegen. Es bietet sich deshalb an, im Homeoffice-Reglement neben den üblichen Bestimmungen (d.h. Geltungsbereich, Schlussbestimmungen und Inkrafttreten) insbesondere folgende Themenbereiche zu regeln:

- Anspruchsberechtigung und Voraussetzungen für die Verrichtung von Homeoffice-Arbeit;

- Arbeitsort (soll z.B. die Arbeit im Ferienchalet erlaubt sein?);
- Umfang der Homeoffice-Arbeit (insbesondere wichtig bei Grenzgängern);
- Erreichbarkeit im Homeoffice;
- Einrichtung des Arbeitsplatzes;
- Gesundheitsschutz im Homeoffice;
- Kostenregelung bei Homeoffice-Arbeit;
- Umgang mit Arbeitsmitteln und Geheimhaltungspflichten;
- Rückgabe von zur Verfügung gestelltem Arbeitsmaterial.

V. Die Einführung oder Änderung eines Homeoffice-Reglements

Bei der Einführung oder der Änderung von Personalreglementen (so auch beim Homeoffice-Reglement) ist eine gewisse Vorsicht geboten: Einerseits kommt dem Arbeitgeber in gewissen Bereichen zwar ein Weisungsrecht zu, andererseits führt die Einführung oder Änderung von Reglementen (meist) auch zu einer Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages. Die Einführung oder Änderung eines Homeoffice-Reglements kann deshalb grundsätzlich nicht einseitig und nur unter Beachtung bestimmter Fristen erfolgen. Gerne beraten und unterstützen wir Sie bei der Einführung oder Änderung eines Homeoffice-Reglements.

Ihre Ansprechpartner bei Fragen oder Anliegen in diesem Zusammenhang: Dr. Karin Pfeningger-Hirschi, Stephan Erbe und Julia Blattner

Basel, 15. Januar 2021

MLaw Julia Blattner, Rechtsanwältin