



VSAM-Rechtsberatung

Telearbeit – was man beachten muss

Gelten für Arbeitnehmende, deren Arbeitsplatz ausserhalb der Firma ist, spezielle Regeln?

Moderne Kommunikationsmittel machen sie möglich, die Flexibilisierungswelle macht sie nötig: Telearbeit. Telearbeit bedeutet, dass die Arbeit ausserhalb des zentralen Arbeitsortes verrichtet wird. Statt täglich vom Wohnort an den Arbeitsplatz zu fahren, werden die Arbeitsinformationen sowie das Arbeitsergebnis transportiert.

Es existieren folgende Arten von Telearbeit:

■ **Isolierte Telearbeit:** Arbeitnehmende arbeiten zu Hause. Ihnen steht kein Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers zur Verfügung.

■ **Alternierende Telearbeit:** Innerhalb bestehender arbeitsvertraglicher Strukturen wird ein Teil der Arbeit im Betrieb, der andere zu Hause geleistet.

■ **Fernarbeitszentren:** Neben dem zentralen Betrieb bestehen kleine Arbeitszentren in der Nähe der Arbeitnehmenden. Diese können entweder als Satellitenbüro (gleicher Arbeitgeber) oder als Nachbarschaftsbüro (verschiedene Arbeitgeber) ausgestaltet sein.



Verschiedene Arten von Verträgen. Nicht bei jeder Art von Telearbeit liegt notwendigerweise ein Arbeitsvertrag vor! Es kann sich auch um einen Werkvertrag handeln (Ziel ist die Herstellung eines Werkes, z. B. eines Computerprogramms), um einen Auftrag (charakterisiert durch fehlendes Weisungsrecht des Arbeitgebers sowie fehlendes Unterordnungsverhältnis des Unternehmers) oder um einen Heimarbeitsvertrag (Arbeitsvertrag mit frei wählbarem Arbeitsort). Diese Unterscheidung ist insofern wichtig, als nur die Arbeitsverträge dem Gesamtarbeitsvertrag der Maschinenindustrie unterstellt sind.

Ob ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht, bestimmt sich aus der Eingliederung in eine fremde Tätigkeitsorganisation (z. B. Firma). Demnach liegt bei einem Satelliten- und einem Nachbarschaftsbüro meist ein Arbeitsverhältnis vor. Der Arbeitgeber kann seine Weisungen durchsetzen, überwacht die Arbeiten und stellt die Arbeitsinstrumente zur Verfügung. Dass die Arbeit nicht an der zentralen Betriebsstätte, sondern in einer ausgegliederten Arbeitsstätte verrichtet wird, ändert an der rechtlichen Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses nichts. Bei der isolierten Telearbeit kann sich die Frage des Heimarbeitsvertrages stellen. Dennoch überwiegt auch bei dieser Art von Telearbeit meist die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, den Arbeitnehmenden die nötigen Arbeitsgeräte (technische Ausstattung des Telearbeitsplatzes, laufende Kosten für die Kommuni-

kationsgebühren, evtl. ein Mietanteil am Arbeitsplatz) zur Verfügung zu stellen.

Gleiches Recht bei Lohn, Ferien und Leistungshindernissen. Auch bei der Telearbeit wird der Lohn als Zeitlohn festgesetzt. Beim Anspruch auf Ferien und Freizeit ergeben sich keine Unterschiede zu einem normalen Arbeitsvertrag.



Die freie Gestaltung der Arbeitszeiten hat allerdings Einfluss auf die Gewährung kurzfristiger Arbeitsbefreiung.

Bezüglich Lohnfortzahlungspflicht (Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub) bestehen bei der Telearbeit keine Besonderheiten. Dasselbe gilt bei Leistungsstörungen des Computers: Wird die Arbeit online verrichtet, handelt es sich zweifellos um eine Störung, die der Arbeitgeber zu verantworten hat. Dies ist auch der Fall, wenn die Telearbeit zwar offline erfolgt, aber der Arbeitgeber die Arbeitsinstrumente stellt.

Fazit: Die Telearbeit ist rechtlich gut geregelt. Am besten fahren Telearbeitende, wenn sie einen normalen Arbeitsvertrag abschliessen.

*Stephan Preisch,
VSAM-Rechtskonsulent*