

**Claudia Mattig**

dipl. Lm.-Ing. ETH,
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,
dipl. Wirtschaftsprüferin
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch



Blog > Rechtsberatung > Home-Office nach Corona - Denkanstösse

04.2021

Home-Office nach Corona – Denkanstösse

Home-Office ist heute weit verbreitet. Bereits im Jahr 2019 arbeiteten gemäss Angaben des Bundesamtes für Statistik 1 Mo. Arbeitnehmer zumindest teilweise im Home-Office. Während der Corona-Krise hat sich dieser Anteil massiv erhöht. Im Januar 2021 hat der Bundesrat zudem erstmals eine befristete Home-Office-Pflicht für alle Arbeitnehmenden angeordnet, soweit dies betrieblich möglich ist. Vor diesem Hintergrund werden bei vielen Betrieben die Voraussetzungen geschaffen, auch langfristig diese Arbeitsform anzubieten, denn – auch unabhängig von Corona wünscht sich eine Mehrheit der Arbeitnehmenden aktuell eine Kombination von Home-Office und Präsenz am Arbeitsplatz. Langfristig dürfte uns dies daher vermehrt als neue Normalität begleiten. Falls dies so wäre, was müsste bei der Umsetzung beachtet und (schriftlich) mit dem Arbeitnehmenden geregelt werden.



© iStock.com/RomoloTavani

Arbeitsort / Arbeitsgesetz

Der Arbeitsort als Erfüllungsort der Arbeitsleistung wird in der Regel im Arbeitsvertrag festgehalten. Die Vereinbarung von mehreren Arbeitsorten (z.B. Betrieb und Home-Office) ist zulässig. Als Arbeitsweg gilt die Strecke vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort. Ohne anderslautende vertragliche Vereinbarung schuldet die Arbeitgeberin für den Arbeitsweg keine Reisekosten und die Reisezeit gilt auch nicht als Arbeitszeit. Anders verhält es sich mit der Reise vom Arbeitsort zum Einsatzort. Somit fällt auch das Home-Office unter den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes und damit sind auch die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften einzuhalten. Ferner gelten auch die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung im Home-Office uneingeschränkt.

Kostenübernahme

Bei Home-Office stellen sich Fragen nach der Entschädigungspflicht der Arbeitgebenden für die Nutzung der privaten Räumlichkeiten sowie für Kosten, die im Zusammenhang mit der Nutzung der privaten Infrastruktur entstehen. Wenn die Arbeitgebenden Home-Office auf Wunsch des Arbeitnehmers gewähren und dem Arbeitnehmer im Betrieb jederzeit ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, schulden die Arbeitgebenden keine Entschädigung.

Datenschutz

Arbeitnehmende sind nach Art. 321a Abs. 4 OR verpflichtet, geheim zu haltende Tatsachen wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse nicht zu verwerfen oder anderen mitzuteilen. Soweit es die Interessen der Arbeitgeberin erfordern, bleibt der Arbeitnehmer auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Geheimhaltung verpflichtet.

Die Besonderheit beim Home-Office sowie auch bei Arbeiten unterwegs besteht nun darin, dass der Arbeitnehmer sicherstellen muss, dass Dritte wie Familienmitglieder, Nachbarn und Besucher nicht in den Besitz geheimer Informationen gelangen. Dies umfasst neben Regelungen mit dem Umgang und der Speicherung von elektronischen Daten auch die Ablage und Entsorgung von physischen Daten (z.B. Papiausdrucke).

Sinnvollerweise sind die Aspekte betreffend Home-Office deshalb künftig im Arbeitsvertrag oder in einem internen Reglement festzuhalten:

- Ausstattung und Finanzierung des Home-Office: Was wird zur Verfügung gestellt und wer kommt für welche Kosten auf? Was ist bei Vertragsbeendigung zu regeln?
- Regelung zu den Arbeitszeiten: Erreichbarkeit, Präsenzpflchten
- Regelung zu Geheimhaltung und Datenschutz: Umgang mit Passwörtern, vertraulichen Dokumenten und Entsorgung
- Etc.

Ganz generell wird in der betriebswirtschaftlichen Literatur von «nur Home-Office» abgeraten. Die nachteiligen Auswirkungen hinsichtlich sozialer Isolation und fehlender Eingebundenheit in die Arbeitsprozesse und in den Betrieb seien zu gross.

Tags: Rechtsberatung, Home-Office, COMD-19, Datenschutz, Digitalisierung