



Homeoffice – mittels Laptop und Internetzugang in vielen Berufen möglich geworden
Bild Pixabay

Ratgeber Recht

HOMEOFFICE

Was es für Arbeitgeber zu beachten gilt

Ein Büwo-Leser fragt:

«Als Unternehmer führe ich ein KMU im Dienstleistungssektor. Meine Angestellten arbeiten grundsätzlich in den Räumlichkeiten vor Ort. Ich habe gelesen, dass der Bundesrat empfiehlt, soweit wie möglich auf Homeoffice umzustellen. Dies scheint mir sinnvoll und ich möchte meinen Mitarbeitern diese Möglichkeit anbieten. Was muss ich als Arbeitgeber aus rechtlicher Sicht dabei beachten?»

Der Experte antwortet:

«Zunächst ist der Begriff Homeoffice zu erläutern. Arbeitet jemand als Haushaltshilfe bei einer fremden Familie, gilt dies nicht als Homeoffice. Um Heimarbeit handelt es sich, wenn beispielsweise eine Person als Nebenerwerb Näharbeiten bei sich zu Hause erledigt und dabei nach Anzahl der genähten Textilien bezahlt wird. Von Homeoffice ist dagegen die Rede, wenn ein Arbeitnehmer regelmässig oder unregelmässig zu Hause, das heisst ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers und des gewöhnlichen Arbeitsortes tätig ist. Gesetzliche Regelungen und Urteile dazu sind allerdings nur spärlich vorhanden.

Arbeitnehmer haben zwar keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice, doch haben Sie als Arbeitgeber in der momentanen Situation Ihre Fürsorgepflicht zu wahren und sollten Ihren Angestellten deshalb ermöglichen, im Homeoffice zu arbeiten. Die arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten gelten weiterhin, auch wenn Ihre Arbeitnehmer daheim sind. Um allfällige Konflikte zu vermeiden, empfiehlt es sich, Grundsätze des Homeoffice in einem Reglement festzuhalten. So können Sie beispielsweise Regelungen hinsichtlich der Erreichbarkeit, der Arbeitszeiterfassung sowie der Arbeitszeiten treffen. Eine viel diskutierte Frage ist die Kostentragung. Als Arbeitgeber haben Sie Ihre Angestellten grundsätzlich mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die sie für die Arbeit brauchen, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder üblich ist. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen (Art. 327a Abs. 1 OR). Sprechen Sie also eine Pflicht zum Homeoffice aus, müssen Sie auch die Kosten und Spesen tragen, die Ihren Angestellten dadurch entstehen, und prüfen, was Sie ver-

traglich miteinander vereinbart haben. Zudem müssen Sie sich bewusst sein, dass Sie als Arbeitgeber weiterhin für den Gesundheitsschutz Ihrer Mitarbeiter verantwortlich sind. Der frühzeitige Einbezug der Arbeitnehmer in die Erarbeitung eines solchen Reglements ist sinnvoll und Sie reduzieren das Risiko von späteren arbeitsrechtlichen Streitfällen.

Ein weiterer Punkt, dem leider häufig nicht die notwendige Aufmerksamkeit geschenkt wird, ist die Frage des Datenschutzes. Bestehen sensible Kundendaten oder Geschäftsgeheimnisse, so muss garantiert werden, dass diese auch im Homeoffice genügend geschützt werden. Es sind technische Sachverhalte abzuklären, wie die Frage wie der Zugriff der Arbeitnehmer auf die IT-Infrastruktur des Geschäfts erfolgt und ob dies über einen gesicherten Zugang geschieht.

Richtig eingesetzt kann Homeoffice sowohl für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer eine situativ gut geeignete Arbeitsform sein. Vergessen Sie dennoch nicht der Bedeutung von sozialem Austausch und Kommunikation Rechnung zu tragen und planen Sie regelmässige Videokonferenzen oder Anwesenheitsphasen im Geschäft».



M.A. HSG URSIN BRUNETT

DER EXPERTE

Kunz Schmid ist eine Notariats- und Anwaltskanzlei in Chur, die vorwiegend auf wirtschaftsrechtliche Fragen im privaten und öffentlichen Recht ausgerichtet ist. Sie berät sowohl natürliche Personen als auch Unternehmen. Ursin Brunett ist Jurist und vor allem im Privatrecht tätig.

Sponsored Content: Der Inhalt dieses Ratgebers wurde von der Kunz Schmid Rechtsanwältin und Notare AG zur Verfügung gestellt.