

Coronavirus und Home Office: Was muss ich als Arbeitgeber wissen?

Stand, 16. Februar 2022

Was gilt es nebst den technischen Herausforderungen wie Remote-Zugang zum Firmennetz usw. arbeitsrechtlich sonst zu beachten? Welche Regelungen muss ich als Arbeitgeber treffen, wenn Mitarbeitende von Zuhause aus arbeiten und durch elektronische Kommunikationsmittel mit dem Firmennetz verbunden sind?

Wir empfehlen Ihnen, die Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice in einem Reglement festzuhalten.

Summarische Übersicht der wichtigsten, zu regelnden Punkte

Freiwilligkeit	Zunächst ist die gegenseitige Freiwilligkeit zur Ausübung von Homeoffice-Arbeit festzuhalten. Mit anderen Worten: Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf die Ausübung von Homeoffice. Aber: Angesichts der aktuellen Massnahmen, die der Arbeitgeber zum Schutz seiner Mitarbeitenden umzusetzen verpflichtet ist, soll er Homeoffice auch einseitig anordnen können. Dies ergibt sich aus dem Gesundheitsschutz, zu welchem der Arbeitgeber verpflichtet ist.
Zweckmässiger Aufgabenbereich und geeigneter Arbeitsplatz	Der Aufgabenbereich des betroffenen Mitarbeitenden sollte einen ausserbetrieblichen Arbeitsplatz zulassen. Zudem muss der ausserbetriebliche Arbeitsplatz in der Wohnung der Mitarbeitenden in einem Raum sein, der für die Aufgabenerledigung geeignet ist.
Arbeitszeit	In Bezug auf die Arbeitszeit müssen insbesondere Dauer, Aufteilung und Lage geregelt werden. Dabei gilt es die Wochentage mit dem Vorgesetzten abzustimmen und die Zeiten zu vereinbaren, während denen der Mitarbeiter erreichbar sein muss. Die Arbeitszeiterfassung erfolgt durch Selbstaufschreibung und wird vom Vorgesetzten validiert. Schliesslich empfiehlt sich ein Hinweis, wonach auch im Homeoffice die zwingenden Vorgaben des Arbeitsgesetzes hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeiten einzuhalten sind.

Überstundenarbeit	Ausgleichs- oder entschädigungspflichtige Überstundenarbeit liegt nur vor, wenn der Vorgesetzte sie im Voraus anordnet oder der Arbeitnehmer sie dem Vorgesetzten im Voraus anmeldet und dieser sie bewilligt. Diese ist nur während der betriebsbestimmten Arbeitszeit möglich.
Fahrzeiten und Fahrtkosten	Fahrzeiten zwischen dem ausserbetrieblichen Arbeitsplatz und dem Betrieb gelten nicht als betriebsbedingt und finden keine Anrechnung an die Arbeitszeit. Zudem gelten Fahrtkosten zwischen dem ausserbetrieblichen Arbeitsplatz und dem Betrieb grundsätzlich nicht als betriebsnotwendige Auslage.
Betriebliche Arbeitsmittel	Die notwendigen Arbeitsmittel einschliesslich Hard- und Software für den ausserbetrieblichen Arbeitsplatz werden i.d.R. vom Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt und unterhalten. Sie bleiben im Eigentum des Unternehmens und dürfen nicht für private Zwecke genutzt werden. Aber: Aufgrund der ausserordentlichen Lage und der zeitlichen Dringlichkeit, kann von den Mitarbeitenden verlangt werden, dass sie ihre private Hardware benützen, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, eigene zu stellen. Die Nutzung der Telekommunikationsmittel kann durch das Unternehmen in Form von geeigneten technischen Massnahmen eingeschränkt und periodisch überprüft werden.
Einsatz privater Infrastruktur	Der Einsatz von privater Infrastruktur erfolgt grundsätzlich auf Kosten und Risiko der Mitarbeitenden. Mehrkosten, die den Mitarbeitenden aus der betrieblichen Nutzung privater Infrastruktur (PC, Telefon, Ausstattung des ausserbetrieblichen Arbeitsplatzes, Energie) erwachsen, werden i.d.R. vom Unternehmen ersetzt. Allfällige Mehrkosten können durch eine monatliche Pauschale abgegolten werden. Aber: Aber auch hier ist angesichts der ausserordentlichen Lage und der behördlichen Anordnung Kulanz von den betroffenen Mitarbeitenden angezeigt.
Datenschutz	Die Mitarbeitenden sind zu verpflichten, auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten besonders zu achten. Sie haben über alle betrieblichen und geschäftlichen Daten, über die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu bewahren. Der Raum, in dem sich der ausserbetriebliche Arbeitsplatz befindet, ist abzuschliessen, wenn sich die Mitarbeitenden nicht darin aufhalten. Ist dies nicht möglich, ist der Zugang zu internet- oder intranetbasierten Kommunikationsmitteln zu sperren und Unterlagen sind unter Verschluss aufzubewahren.

Vorsicht bei Grenzgängern

Grundsätzlich gilt: Arbeiten Grenzgänger mehr als 25% physisch am (ausländischen) Wohnort, droht dort die Sozialversicherungsunterstellung. D.h. es würden in einem solchen Fall die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Auslands gelten, die zum Teil massiv höhere Sozialversicherungsbeiträge als in der Schweiz vorsehen. Gemäss Informationen auf der [Website](#) des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) ist diese Regel aufgrund der besonderen Lage in Zusammenhang mit dem Coronavirus ausgesetzt. Dies gilt insb. in Bezug auf Deutschland, Italien, Österreich und Liechtenstein bis zum 30. Juni 2022, sowie im Zusammenhang mit Frankreich mindestens bis zum 31. März 2022.

Stand, 16. Februar 2022