



Homeoffice ohne Stolpersteine

Spätestens seit Corona gehören flexible Arbeitsformen und Homeoffice zum neuen Arbeitsalltag. Wincasa ermöglicht seinen Mitarbeitenden bereits seit 2019, die Arbeit im hybriden Modell zu verrichten. Neben den technischen Voraussetzungen sind dabei auch rechtliche Themen zu beachten.

Bereits vor 25 Jahren wurde das Modell Homeoffice als Telearbeit gepriesen. Bei einem Grossteil der Unternehmen ist es jedoch erst in den letzten Jahren angekommen. Diese Entwicklung kam schleichend und der Begriff Homeoffice ist daher weder rechtlich definiert noch im Gesetz verankert.

Homeoffice: Mehr als Theorie

In der Praxis wird die Regelung von Homeoffice wie bei Wincasa entweder über den klassischen Einzelarbeitsvertrag oder mittels Betriebsreglement geregelt. Doch wie sieht die Theorie aus? Isabelle Wildhaber, Professorin für Privat- und Wirtschaftsrecht an der HSG hat sich im «Handbuch Homeoffice» vertieft mit der Materie befasst:

• Einführung und Beendigung

Es gibt bei der Einführung zwei Möglichkeiten: Die freiwillige Basis beider Parteien oder eine einseitige Forderung. Ge-

regelt wird die Einführung mittels neuem Arbeitsvertrag oder Zusatzreglement, in dem die Rahmenbedingungen klar definiert werden. Die Beendigung des Homeoffice kann einvernehmlich aufgehoben werden.

• Kostenübernahme von Arbeitsgeräten und Materialien

Die Bereitstellung der notwendigen Arbeitsgeräte und Materialien erfolgt durch den Arbeitgeber. Kann der Arbeitgeber die Arbeitsgeräte und Materialien nicht zu Verfügung stellen, muss er eine angemessene Entschädigung entrichten.

• Gesundheitsschutz und Arbeitsschriften

Für die Arbeitgeber gelten im Homeoffice die gleichen Rechte und Pflichten bezüglich ihrer Angestellten, wie wenn die Arbeit im klassischen Büro verrichtet wird. Nebst der Einhaltung des Arbeitsgesetzes ist auch der Gesundheitsschutz im

■ Die Arbeit in den eigenen vier Wänden verrichten - dies gehört mittlerweile zum neuen Arbeitsalltag. (Bild: Wincasa)

Homeoffice durch den Arbeitgeber zu gewährleisten. Die Kontrolle und Aufsichtsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber sind hingegen beschränkt. Daher ist die Prävention von grosser Bedeutung.

• Datenschutz und Datensicherheit

Das Homeoffice bringt diesbezüglich eine zusätzliche Unsicherheit für den Arbeitgeber, der verpflichtet ist, die Datensicherheit und den Datenschutz einzuhalten. Deshalb müssen die Arbeitnehmer zum sensiblen Umgang mit vertraulichen Unterlagen verpflichtet werden. Die IT-Sicherheit ist durch den Arbeitgeber zu gewährleisten.

• Zeiterfassung Homeoffice-Arbeitstage

Auch im Homeoffice sind die Arbeitszeiten einzuhalten. Der Arbeitgeber muss ein System zur Verfügung stellen, sodass die Zeiterfassung durch die Arbeitnehmenden dokumentiert werden kann. Eine exakte Dokumentation der Homeoffice-Arbeitstage ist aus steuerlicher Sicht von Be-



■ Ines Doherr, CHRO Wincasa (Bild: Clara Tuma)

deutung, da diese auf Verlangen, sowohl durch die Arbeitgebenden als auch durch die Arbeitnehmenden den Steuerbehörden gemeldet werden müssen.

Ein Erfolgsmodell

Der führende Immobilien-Dienstleister Wincasa hat das hybride Arbeitsmodell vor knapp 4 Jahren eingeführt. Die Erfahrungen sind sehr positiv, wie Ines Doherr, CHRO Wincasa im Interview erklärt:

Warum hat Wincasa die Regelung von Homeoffice schon vor der Pandemie eingeführt?

Wincasa hat sich bereits 2018 zur technologischen und kulturellen Transformation entschieden. Ein wesentliches Element dieser Veränderung ist «New Work», das mittels digitaler Infrastruktur auf zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten setzt. 2019 haben wir mit der Initiative #weworksmart das mobile Arbeiten auf der Basis der entsprechenden Rahmenbedingungen (tech-

nisch, arbeitsrechtlich, organisatorisch) implementiert, was damals einzigartig war und Vorreitercharakter hatte. Es wurde ein voller Erfolg.

Wie wird das Modell in der Praxis umgesetzt?

Mobiles Arbeiten ist für alle Funktionen und Mitarbeitenden in Absprache mit dem Vorgesetzten möglich. Das bedeutet, unsere Mitarbeitenden können bis zur Hälfte ihrer Arbeitszeit von zu Hause oder ortsunabhängig arbeiten, wenn es ihre Funktion zulässt. Entscheidend ist die Abstimmung mit dem Team, Vertrauen und gemeinsam definierte Regeln der Zusammenarbeit.

Wie ist die Resonanz und welche Bilanz ziehen Sie?

Unser Modell hat sich bewährt, wird von Mitarbeitenden und auch Vorgesetzten sehr geschätzt. Gleichzeitig hat es Strahlkraft auf dem Arbeitsmarkt und ist wertvoll bei der Rekrutierung. Seit 2021 gilt auch die Reisezeit als Arbeitszeit, sofern das Arbeiten im ÖV möglich ist. Mobiles Arbeiten ist bei uns nicht mehr wegzudenken und ein Teil unserer Identität. Wir konnten wichtige Meilensteine in der Transformation erreichen und heben uns von anderen Unternehmen ab.

Ist Führung auf Distanz nicht sehr herausfordernd?

Korrekt. Doch wir haben diese Herausforderung bereits 2019 in das interne Leadership-Programm aufgenommen und die Führungskräfte befähigt, mit Hilfe von neuen digitalen Führungsinstrumenten und -methoden diese Herausforderung zu meistern.

Ist Homeoffice ein USP bei der Anstellung von neuem Personal?

Ja. Homeoffice ist aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Fachspezialisten aller Generationen wollen selbstständig arbeiten und frei entscheiden können. Allerdings ist nicht jede Persönlichkeit dafür geeignet. Manche brauchen mehr Anlaufpunkte, Steuerung und das soziale Miteinander, als andere - und das ist die grosse Herausforderung an die Leader, diese Unterschiede zu erkennen und situativ und individuell wo nötig zu führen. Das macht Leadership aber auch spannender. ■

**Dieser Artikel ist in Zusammenarbeit mit Studierenden der HSLU entstanden. Daniel Achermann, Martin Becker und Roberto Gianola sind Teilnehmer des Executive MBA der Hochschule Luzern.*

Weitere Informationen:

Wincasa AG
Theaterstrasse 17, 8400 Winterthur
Tel. 058 455 77 77
www.wincasa.ch, info@wincasa.ch