

## Digitaler Arbeitsplatz

# Wie gestalte ich meinen digitalen Arbeitsplatz?

### Alternative Nutzungskonzepte

Neben BYOD gibt es verschiedene weitere Nutzungskonzepte für mobile Geräte, die sich unter Umständen besser eignen als BYOD:

- > Corporate Owned Personally Enabled (COPE)
- > Choose Your Own Device (CYOD)
- > Bring Your Own Connection (BYOC)
- > Bring Your Own Software (BYOS)

Wer digital arbeitet, der kann seine Arbeit im Prinzip an jedem Ort auf dieser Welt erledigen, vorausgesetzt ihm stehen die entsprechenden Arbeitsmittel zur Verfügung. Dies hört sich verlockend an, doch sind damit auch Herausforderungen verbunden – wir zeigen Ihnen welche.

### Bring your own device (BYOD)

Das Gesetz schreibt vor, dass der Arbeitgebende die notwendigen Arbeitsgeräte zur Verfügung stellen muss. Ist der Arbeitnehmende nicht bereit, sein eigenes Gerät wie Laptop, Tablet oder Mobiltelefon für geschäftliche Zwecke zu nutzen, so kann der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden nicht mittels Ausübung des Weisungsrechts dazu verpflichten. Das heisst, dass die Einführung von BYOD – soweit sie nicht bloss als freiwillige und zusätzliche Option eingeführt wird – vertraglich vereinbart bzw. mittels Vertragsänderung festgelegt werden muss.

In Bezug auf die Kostenbeteiligung sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitnehmende für selbst zur Verfügung gestelltes Arbeitsmaterial vom Arbeitgebenden angemessen zu entschädigen ist, sofern nichts anderes verabredet wird. Dies gilt auch bei BYOD.

### Bei der Nutzung eines eigenen mobilen Gerätes durch Arbeitnehmende für geschäftliche Zwecke sollten folgende Punkte ausdrücklich (schriftlich) geregelt werden:

- > Kostenaufteilung zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem für den Fall der Notwendigkeit der Anschaffung eines neuen privaten Geräts für die Teilnahme an BYOD.
- > Höhe der Nutzungsentschädigung für den Einsatz des eigenen mobilen Geräts durch den Arbeitnehmenden (Anteil an den Abonnements- und Verbindungskosten) sowie Höhe der Amortisationsentschädigung.
- > Kostenaufteilung zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem für allfällige Reparaturen des privaten Geräts des Arbeitnehmenden sowie die Beschaffung respektive Miete eines temporären Ersatzgeräts.
- > Kostenaufteilung zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem für Stromverbrauch, Unterhalt des Geräts, Support und (wiederkehrende) Software-Lizenzen.
- > Kostenaufteilung zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem für Wiederbeschaffung des mobilen Geräts bei vollständigem Untergang desselben.



## Homeoffice / Co-Working / Arbeiten von unterwegs

Das Arbeiten mit mobilen Geräten im Homeoffice, von unterwegs oder im Co-Working-Space bedeutet für Arbeitnehmende im Normalfall ein Gewinn an Flexibilität. Dieser Flexibilität sollten jedoch bewusst Grenzen gesetzt werden, in dem vertraglich geregelt wird, welche Anforderungen an die Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden gestellt werden. Auch bei der auswärtigen Arbeit - sei es im Homeoffice, unterwegs im Zug oder im Co-Working-Space - bleibt die Verantwortung für die Einhaltung der zwingenden Minimalvorschriften in Bezug auf den Arbeitsplatz beim Arbeitgebenden (z.B. ergonomische Erfordernisse, Luftqualität, Licht etc.).

## Arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen

Den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen ist beim Einsatz von mobilen Geräten besondere Beachtung zu schenken. Insbesondere bei BYOD findet zwangsläufig eine gewisse Entgrenzung zwischen der Arbeits- und der Privatsphäre statt. Denn mit der Nutzung von ein und demselben Gerät für private und geschäftliche Zwecke ist eine klare Trennung zwischen den beiden Bereichen kaum mehr möglich. **Dies führt dazu, dass Arbeitnehmende im Prinzip ständig erreichbar sind, was Überbelastungen begünstigt und zu Stress und im Extremfall sogar zu einem Burnout führen kann.** Die Gefahren liegen insbesondere im Druck der stetigen Flexibilität und Verfügbarkeit, die Sucht nach Information und die Angst des nicht rechtzeitigen Bemerkens einer eingegangenen wichtigen Information. **Wir empfehlen daher, Nutzungsregeln beim Einsatz von mobilen Geräten festzulegen und dabei auf die bestehenden gesetzlichen Schutzbestimmungen hinzuweisen, wie z.B.**

- > Sonntagsarbeitsverbot
- > Ruhezeiten
- > Pausenvorschriften
- > Höchstarbeitszeit
- > Erholungszweck von Ferien

Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgebende dafür zu sorgen, dass diese Vorgaben eingehalten und insbesondere Gesundheitsgefahren durch Überbeanspruchung vermieden werden. Zu beachten gilt, dass jeder Anruf, den der Arbeitnehmende für geschäftliche Zwecke tätigt - sei er noch so kurz - Arbeitszeit darstellt.

Haben Sie Fragen?  
Für Mitglieder kostenlos!



[kfmv.ch/zuerich-recht](https://kfmv.ch/zuerich-recht)

## Aspekte des Datenschutzes

In Bezug auf den Datenschutz sollten beim Arbeiten mit mobilen Geräten folgende Punkte beachtet werden:

- > **Bei der Verwendung von eigenen mobilen Geräten des Arbeitnehmenden ist eine klare Trennung zwischen geschäftlichen und privaten Daten erforderlich. Es ist die Pflicht des Arbeitgebenden, für die Sicherheit der Daten zu sorgen.**
- > Muss der Arbeitgebende zur Eindämmung von Sicherheitsrisiken auf das mobile Gerät zugreifen können, um die Daten vor unberechtigten Zugriffen zu schützen, so muss dieser Zugriff auf die geschäftlichen Daten beschränkt sein. Dies kann z.B. mittels eines Mobile Device Management (MDM) sichergestellt werden.
- > Zudem sollte eine «BYOD-Policy» vereinbart werden, in der insbesondere datenschutzrelevante Verhaltensvorschriften für den Benutzenden des Geräts festgelegt und allfällige Haftungsfragen geregelt werden.
- > Schliesslich sollte auch die Frage geregelt werden, was mit den Daten, der installierten Software etc. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschieht.

