

«Home-Office» aus rechtlicher Sicht betrachtet

lic.iur. Gunilla Marxer-Kranz
Juristin Wirtschaftskammer Liechtenstein

***Wir haben dem Chef
wegen Corona Home
Office vorgeschlagen.
Er hat es abgelehnt.
Schade, ohne ihn wäre
es im Büro viel
entspannter.***

- Home-Office an Aktualität gewonnen
- Örtlich unabhängig und zeitlich flexibel
- Branchenabhängig
- Arbeit von zu Hause aus verändert die Rechtslage
- Konkrete gesetzliche Grundlage fehlt aktuell
- Noch wenig Rechtsprechung vorhanden
- Auf Lehrmeinung und Literatur stützen

(AG=Arbeitgeber, AN=Arbeitnehmer)

Anspruch des Arbeitnehmers auf Home-Office?

- Grundsätzlich besteht keine allgemeine Pflicht, AN Home-Office zu ermöglichen
- Einigung AN und AG
- Ausnahme aufgrund der Corona-Pandemie

Kann Arbeitnehmer zu Home-Office verpflichtet werden?

- Weisungsrecht AG ist begrenzt
- Rechtliche Verfügungsmacht über die privaten Wohnräumlichkeiten des AN fehlt
- Spezialfall Corona-Pandemie: AG Recht einseitig entsprechende Weisungen zu erteilen
- Spezialfall Corona-Pandemie: Treuepflicht AN gewisse Verpflichtung, Anweisung zur Arbeit im Home-Office nachzukommen

- Schriftlicher Arbeitsvertrag (Rechtssicherheit und Transparenz)
- Klassisches Homeoffice entspricht „normalem“ Arbeitsvertrag mit Arbeitsplatz daheim.
- Empfehlung gewisse Punkte explizit zu regeln
- Abklärung notwendig, ob bei Tätigkeit im Home-Office wirklich ein Arbeitsverhältnis im Sinn vom Gesetz vorliegt (4 Merkmale)
- Unterschied zu Heimarbeitsvertrag, Auftragsverhältnis

Wichtige Punkte bei Erstellung Home-Office Arbeitsvertrag

- Arbeitsort
- Arbeitspensum und Arbeitszeit
- Gesundheitsschutz
- Kostenregelung
- Haftung
- Geheimhaltungspflicht/Datenschutz
- Steuerrechtliche Aspekte
- Grenzüberschreitende Problemstellungen
- Beendigung der Home-Office-Arbeit / Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Home-Office plus Arbeitsplatz am Firmensitz / Nur Home-Office
- Festhalten im Arbeitsvertrag: Firmensitz als auch der Wohnsitz des AN können Arbeitsort sein
- Wichtig: „Kann“-Formulierung: AG durch Weisungsrecht Möglichkeit Home-Office jederzeit zu widerrufen



- Pensum grundsätzlich frei wählbar
- Teilzeitarbeit möglich
- Möglichkeit der Aufteilung Pensum zu Hause und in Firma
- Empfehlenswert maximales Pensum vorzusehen für die Tätigkeit zuhause
- Vor allem ist die Höhe des Pensums gut zu überdenken in Bezug auf den Wohnsitz (Grenzüberschreitende Tätigkeit)

- Grundsätzlich frei/flexibel einteilbar durch AN
- Bei Home-Office vertragliche Regelung von Arbeitszeiten, wie z.B. Pausen sowie Überstunden und Überzeit, sehr wichtig
 - > Verhinderung von Verstößen gegen Arbeitsgesetz
- Grund: Kontrolle durch AG beim Home-Office erschwert oder gar nicht möglich

- EuGH-Entscheid -> alle EU-Arbeitgeber müssen Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden erfassen
- In Liechtenstein aktuell keine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung
- Arbeitszeiterfassung sinnvoll
- Vorschriften in Bezug auf Reaktionszeiten/Erreichbarkeit
- Privat- und Geheimsphäre des AN nicht verletzen

- Gesetzliche Pflicht AG für Gesundheitsschutz AN zu sorgen
- Schwierig zu kontrollieren für AG bei Home-Office
- Arbeits- und Ruhezeiten zwingend einzuhalten
- Arbeitsplatz: ergonomisch, Tageslicht, wenig Lärm, gutes Raumklima

Zu empfehlen: Zusammenfassung der zwingenden Vorschriften in Reglement

- Gesetz: AG hat grundsätzlich Arbeitsinfrastruktur zur Verfügung zu stellen
- Infrastruktur beim AN vorhanden, AG angemessen zu entschädigen
 - > je nach Vereinbarung
- Berufsbedingte Auslagen im Home Office sind zwingend zu ersetzen
- Differenzierte Lehrmeinung: AN Ersatzanspruch nicht, wenn Home-Office sein Wunsch
- AN arbeitet überwiegend im Betrieb aber Möglichkeit Home-Office
 - > gemäss Praxis AG Pflicht Bereitstellung Arbeitsplatzes nachgekommen
 - > AG hat grundsätzlich keine weiteren Kosten zu erstatten
- Corona-Pandemie: Homeoffice notwendig oder freiwillig?

AG hat Teil der Wohnungsmiete zu übernehmen, wenn er AN ins Home-Office schickt, auch wenn AN keine zusätzlichen Kosten entstehen.

Begründung Gericht:

AG hat AN alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen (Vgl. Benützung privates Fahrzeuges für Geschäftsfahrten). Im vorliegenden Fall hat AG dem AN keinen geeigneten Arbeitsplatz bereitstellen können.

Ansicht Rechtsexperten:

Entschädigung entstehe nur, wenn AN unfreiwillig im Home-Office arbeiten muss.

- Umgebung auf private Zwecke ausgerichtet
- Haftung für Arbeitsausfall bei Betriebsstörungen
- Klärung Schuldfrage
- AG entsprechende Weisungen erlassen

- Erhöhte Aufmerksamkeit schenken
- Sowohl AG wie auch AN ist in Verantwortung Geheimhaltung und Datensicherheit zu gewährleisten
- Absicherung mittels Arbeitsvertrag
- Allenfalls Grundlagen für elektronische Kontrollen im Arbeitsvertrag verankern

- Steuerliche Konsequenzen bei Grenzgänger
- Möglicher Steuerabzug für den heimischen Arbeitsplatz
 - > Situation in Schweiz
- In Liechtenstein Abzug nicht möglich

Beendigung des Home-Offices

- AG soll bestimmen können, ob Home-Office wieder aufgehoben wird
- Gründe, z.B. organisatorisch oder disziplinarisch
- Beendigungsmöglichkeit festhalten im Arbeitsvertrag oder Reglement

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Explizite vertragliche Regelungen im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Rückgabe von zur Verfügung gestellter Infrastruktur und Geschäftsunterlagen
- Löschungen aller geschäftlichen Daten auf privaten Geräten
- Nichteinhalten allenfalls mit einer angemessenen Konventionalstrafe verbinden

Noch Fragen?

Besten Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!



HOMEOFFICE HAT SICH IM FUSSBALL NIE RICHTIG DURCHGESETZT.