



Bild: iStock

Worauf es beim Homeoffice zu achten gilt

Die Arbeit im Homeoffice hat auch Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Ein kleiner Leitfaden.

Oliver Beck

Die zunehmende Bedeutung der Homeoffice-Arbeit lässt diverse juristische Fragen in den Vordergrund treten, der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bislang kaum oder gar nicht stellten. Gemeinsam mit Gunilla Marxer-Kranz, Juristin bei der Wirtschaftskammer Liechtenstein und Landtags-Vizepräsidentin, hat «Wirtschaftsregional» einige davon genauer beleuchtet.

Hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Homeoffice?

Nein, ein solcher Anspruch besteht nicht. Allerdings sei im Interesse von Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zu prüfen, inwiefern einem geäusserten Homeoffice-Wunsch entsprochen werden könne, so Gunilla Marxer-Kranz. Die Coronapandemie brachte insofern Ausnahmen mit sich, als dass Arbeitgeber die Pflicht hatten, besonders gefährdete Arbeitnehmer speziell zu schützen, wofür sich Homeoffice als Lösungsanbot.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Arbeit im Homeoffice verpflichten?

Der Arbeitgeber verfügt zwar über ein Weisungsrecht, allerdings ist dieses laut Marxer-Kranz begrenzt. Unter normalen Umständen kann ein Arbeitgeber daher nicht ohne Weiteres einseitig Homeoffice verordnen. Ausgenommen waren während der Coronakrise auch hier Arbeitsverhältnisse mit besonders gefährdeten Personen. Zu deren Schutz durfte der Arbeitgeber einseitige Homeoffice-Weisungen erteilen.

Soll das Homeoffice im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und -nehmer schriftlich geregelt werden?

Ja. Die Arbeit im Homeoffice ist gesetzlich nicht definiert. Deshalb, so Marxer-Kranz, empfehle sich ein sol-

cher Schritt aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz.

In welcher Form soll eine schriftliche Regelung erfolgen?

Zuvorderst ist zu prüfen, ob die Homeoffice-Arbeit mit dem bestehenden Arbeitsvertrag und/oder Reglement ausreichend geregelt werden kann. Ist dies nicht der Fall, kann der bestehende Vertrag laut Marxer-Kranz entsprechend ergänzt oder ein neuer Arbeitsvertrag aufgesetzt werden. Im Falle einer Neuanstellung können die Punkte zum Homeoffice ohnehin in ein neues Vertragswerk aufgenommen werden. Wird das Homeoffice mittels Reglement geregelt, muss darauf geachtet werden, «dieses als integrierenden Bestandteil zum Arbeitsvertrag zu vermerken», so Marxer-Kranz.

Welche Punkte sollten in einem Vertrag berücksichtigt werden?

Grundsätzlich ist laut Marxer-Kranz auf folgende Punkte ein Augenmerk zu legen: Arbeitsort, Arbeitspensum und Arbeitszeit, Gesundheitsschutz, Kostenregelung, Haftung, Geheimhaltung und Datenschutz, Beendigung der Homeoffice-Arbeit/des Arbeitsverhältnisses.

Kann der Arbeitgeber Homeoffice jederzeit aufheben?

Sinnvollerweise werden bereits beim Abschluss des Vertrags sowohl der Firmensitz als auch das Zuhause des Arbeitnehmers als Arbeitsort definiert. Wird mittels einer «Kann»-Formulierung ausserdem festgehalten, dass der Arbeitgeber den jeweiligen Arbeitsort bestimmen kann, ermöglicht dies dem Arbeitgeber gemäss Marxer-Kranz aufgrund seines Weisungsrechts, «das Homeoffice – wenn nötig – jederzeit widerrufen zu können». Die Gründe für eine Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit können dabei sowohl organisatorischer als auch disziplinarischer Natur sein.

Ist der Arbeitnehmer in der Einteilung seiner Arbeitszeit im Homeoffice frei?

Grundsätzlich ja. Was laut Marxer-Kranz ein grosser Vorteil der Homeoffice-Arbeit ist, zugleich aber auch Risiken birgt – etwa hinsichtlich einer Nichteinhaltung von Höchstarbeitszeiten oder Verstössen gegen das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot. Folglich, so die Juristin, solle der Arbeitgeber «die Arbeitszeiten so weit möglich – am besten vertraglich – regeln».

Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Homeoffice kontrollieren?

Auch wenn in Liechtenstein keine gesetzliche Pflicht dazu besteht, erachtet Marxer-Kranz eine Arbeitszeiterfassung als «sinnvoll». Dies diene sowohl dem Schutz des Arbeitnehmers als auch der Kontrolle durch den Arbeitgeber. Zulässig sind zudem Vorschriften in Bezug auf Reaktionszeiten und Erreichbarkeit – «damit der Arbeitgeber eine gewisse Aufsicht darüber hat, ob der Arbeitnehmer im Homeoffice auch wirklich arbeitet». Grundsätzlich gilt, dass keine Kontrollmassnahme

«Gerichtlich noch nicht geklärt ist, ob Homeoffice während der Pandemie als notwendig oder freiwillig einzustufen ist.»



Gunilla Marxer-Kranz
Juristin bei der Wirtschaftskammer Liechtenstein

die Privat- und Geheimsphäre des Arbeitnehmers verletzen darf.

Muss der Arbeitgeber die Infrastruktur für die Arbeit im Homeoffice bereitstellen?

Laut Gesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsinfrastruktur zur Verfügung zu stellen. Verfügt ein Arbeitnehmer selbst über diese, könnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer «je nach Vereinbarung angemessen entschädigen», wie Marxer-Kranz sagt. Allerdings, fügt sie an, seien die Rechtsmeinungen hierzu unterschiedlich. «Arbeitet der Arbeitnehmer überwiegend im Betrieb, hat aber die Möglichkeit zum Homeoffice, sagt die Praxis, dass der Arbeitgeber damit seiner Pflicht zur Bereitstellung eines Arbeitsplatzes bereits nachgekommen ist und daher grundsätzlich keine weiteren Kosten mehr zu erstatten hat.»

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, berufsbedingte Auslagen im Homeoffice zu erstatten?

Sofern sie berufsbedingt notwendig sind, muss der Arbeitgeber Auslagen von Gesetzes wegen zwingend ersetzen. Arbeitet der Arbeitnehmer jedoch aus einem Eigeninteresse heraus im Homeoffice, obwohl ihm vom Arbeitgeber ein vollwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, besteht laut Marxer-Kranz keine Pflicht zur Entschädigung. Wichtig: Eine gerichtliche Klärung der Frage, ob Homeoffice während der Coronapandemie als freiwillig oder notwendig einzustufen ist, steht noch aus.

Muss der Arbeitgeber einen Teil der Miete bezahlen?

Tatsächlich hat das Schweizer Bundesgericht im April 2019 ein Urteil gefällt, nach welchem der Arbeitgeber einen Teil der Wohnungsmiete zu übernehmen hat, wenn er den Arbeitgeber ins Homeoffice schickt. Das Gericht verglich die Wohnungsmiete dabei mit der Nutzung eines privaten Fahrzeugs zu Arbeitszwecken, was zumeist auch

eine Entschädigung nach sich ziehe. Allerdings muss auch bedacht werden, dass im vor dem Bundesgericht verhandelten Fall der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen konnte, das Homeoffice also einen unfreiwilligen Charakter aufwies. Entsprechend, so Marxer-Kranz, seien Experten der Ansicht, dass eine Teilübernahme der Miete nur in solchen Fällen möglich sei.

Wie ist die Haftungsfrage geregelt?

Laut Marxer-Kranz besagen die Lehrmeinungen, dass der Arbeitgeber bei Gewährung von Homeoffice auch die damit verbundenen Risiken tragen muss – etwa Arbeitsausfälle aufgrund eines defekten WLANs oder Computers. «Es könnte infolgedessen auch sein, dass der Arbeitgeber seiner Lohnzahlungspflicht trotz ausbleibender Arbeit nachkommen muss», so die Juristin. Allerdings sei hier stets der Einzelfall zu betrachten. Alternativ kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch eine andere Arbeit zuweisen oder ihn ins Büro zurückbeordern. Anders sind die Dinge gelagert, wenn der Arbeitnehmer eine Störung oder einen Schaden fahrlässig oder intentional herbeiführt. «Hier», so Marxer-Kranz, «sollte der Arbeitgeber Weisungen oder Vorschriften erlassen, wie in solchen Situationen vorzugehen ist.»

Welche Pflichten hat der Arbeitnehmer hinsichtlich des Datenschutzes?

Der Arbeitnehmer muss sicherstellen, dass Familienangehörige und Dritte keinen unbefugten Zugang zu Geschäftsinformationen erhalten. Der Arbeitgeber ist deswegen jedoch nicht von aller Verantwortung befreit, wie Marxer-Kranz betont. Beispielsweise habe er dafür zu sorgen, dass auf privaten Geräten spezielle Schutzprogramme installiert würden. Im Arbeitsvertrag kann ferner festgehalten werden, welche Aufgaben überhaupt zu Hause erledigt werden dürfen und wie mit sensiblen Daten umzugehen ist.