

Rechtlich relevante Fragen zum Homeoffice

Während des Lockdowns im März und April dieses Jahres verrichtete ein grosser Teil der Arbeitnehmer ihre Arbeit im Homeoffice. Der ohnehin bestehende Trend zum Homeoffice wurde dadurch weiter verstärkt. Beim Homeoffice ergeben sich diverse rechtliche Fragen, von denen im Folgenden einige aufgegriffen werden:

Besteht ein Anspruch darauf, im Homeoffice zu arbeiten?

Nein, der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch im Homeoffice zu arbeiten, sofern im Arbeitsvertrag keine anderslautende Regelung getroffen wurde. Aus der Covid-19-Verordnung der Regierung kann aber in besonderen Fällen ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Homeoffice abgeleitet werden. Auf der anderen Seite hat auch der Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht, vom Arbeitnehmer zu verlangen, im Homeoffice zu arbeiten. In ausserordentlichen Situationen kann der Arbeitgeber jedoch berechtigt sein, temporär die Leistung von Homeoffice-Arbeit anzuordnen, sofern diese für den betreffenden Arbeitnehmer im Einzelfall zumutbar ist.

Von wem sind die technischen Geräte zur Verfügung zu stellen?

Grundsätzlich liegt es am Arbeitgeber, den Arbeitnehmer mit den Geräten und Materialien auszurüsten, die dieser zur Arbeit von zu Hause aus benötigt. Stellt der Arbeitnehmer im Einverständnis mit dem Arbeitgeber selbst Geräte und Materialien zur Verfügung, so ist dieser dafür angemessen zu entschädigen. Eine abweichende Regelung hiervon ist zulässig.

Besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz?

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu

ersetzen. Eine abweichende Regelung, nach welcher der Arbeitnehmer diese Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen hat, ist ungültig. Für Homeoffice-Tätigkeit kann ein Arbeitnehmer Ersatz für Raumkosten sowie andere Auslagen geltend machen, wenn die Auslagen auch tatsächlich für die berufliche Tätigkeit notwendig sind. Erfolgt die Arbeitsverrichtung im Homeoffice aber nicht auf Wunsch des Arbeitgebers, sondern möchte der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten, obwohl ihm ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, so steht ihm kein Auslagenersatz zu. Sollte ein Auslagenersatz geschuldet sein, ist eine Spesenpauschale zu empfehlen, da sich die einzelnen Ausgaben oft nur schwer ermitteln lassen.

Was gilt bei Betriebsstörungen?

Sofern die Störung nicht durch den Arbeitnehmer verursacht wurde, trägt der Arbeitgeber auch die mit dem Homeoffice verbundenen Betriebsrisiken. Treten während der Arbeit im Homeoffice Störungen auf, so gelten diese als gewöhnliche Betriebsstörungen, weshalb die Zeit während des Arbeitsausfalls als Arbeitszeit gilt.

Was gilt, wenn der Arbeitnehmer zu Hause während der Arbeitszeit verunfallt?

Die Bestimmungen des Unfallversicherungsrechts sind auch bei der Arbeitsleistung im Homeoffice anwendbar. In diesen Fällen kann es jedoch unter Umständen zu Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zwischen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall kommen.

Was gilt für die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von Grenzgängern?

Die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten wird im Verhältnis von Liech-

tenstein zu den EWR-Staaten und der Schweiz durch Abkommen geregelt. Diese Abkommen kennen eine sogenannte 25%-Regel: Ist eine Person gleichzeitig oder abwechselnd in mehreren Staaten beschäftigt, ist sie im Wohnstaat versichert, wenn sie dort mindestens 25% ihrer gesamten Erwerbstätigkeit ausübt. Als Beurteilungszeitraum gelten 12 Monate. Dies hat zur Folge, dass Grenzgänger sozialversicherungsrechtlich ihrem Wohnsitz unterstellt sind, sobald sie innerhalb eines Jahres mehr als 25% von zu Hause aus arbeiten. Aufgrund der Corona-Krise wurde mit den Nachbarstaaten eine Ausnahme von dieser Regel eingeführt: Wer als Grenzgänger vorübergehend auf Homeoffice wechselte, konnte trotzdem in Liechtenstein sozialversichert bleiben. Diese Sonderregel gilt aktuell weiterhin (Stand Oktober 2020). Aktuelle Informationen hierzu können dem AHV-Newsletter entnommen werden.

Fazit

Die Homeoffice-Tätigkeit wirft aus rechtlicher Sicht einige Fragen und zu beachtende Punkte auf. Damit Klarheit herrscht, empfehlen wir die mit der Arbeit im Homeoffice verbundenen Aspekte vertraglich zu regeln.



MLaw Tobias Beck, Rechtsanwalt

WOHLWEND
NÄSCHER
SCHÄCHLE

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11
r.naescher@wns.li