

# Homeoffice – Ausgewählte Rechtsfragen

Seit dem Beginn der Covid-19-Pandemie hat sich die Arbeitsplatzgestaltung massgeblich flexibilisiert. Dies stellt sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende vor neue rechtliche Herausforderungen.



**Stefan Müller**  
Partner bei Wenger & Vieli AG

Im Homeoffice verrichten Arbeitnehmende ihre Arbeit ganz oder teilweise von zu Hause aus. Da Arbeitsverträge häufig einen Arbeitsort vorsehen und Verträge nicht ohne Weiteres einseitig geändert werden können, konnte der Arbeitgeber Homeoffice bisher auch nicht einseitig anordnen.

Mit der Anordnung einer befristeten Homeoffice-Pflicht durch den Bundesrat zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie sind Arbeitnehmende jedoch zurzeit verpflichtet, der (einseitigen) Anweisung zur Arbeit im Homeoffice nachzukommen, wenn keine besonderen Umstände dagegensprechen. Dahingegen sind Arbeitgebende nur verpflichtet, Homeoffice zu ermöglichen, sofern dies mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist.

## Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden

Das Arbeitsgesetz, welches unter anderem Vorschriften zur Arbeits- und Ruhezeit, zur Nacht- und Sonntagsarbeit sowie zum Gesundheitsschutz enthält, findet grundsätzlich auch auf die Arbeit im Homeoffice

Anwendung. Zu Hause haben Arbeitnehmende eine grössere Autonomie in der Ausgestaltung der Arbeit, was wesensbedingt mit einem gewissen Kontrollverlust der Arbeitgebenden einhergeht. Dennoch müssen Arbeitgebende auch im Homeoffice sicherstellen, dass sämtliche Regelungen des Arbeitsgesetzes eingehalten und die Gesundheit der Arbeitnehmenden geschützt werden. Zu diesem Zweck dürfen die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung verpflichtet werden. Arbeitgebende sollen sich mittels elektronischer Arbeitszeiterfassung über die Arbeits- und Ruhezeitgestaltung der Arbeitnehmenden im Homeoffice informieren, um bei Bedarf, entsprechende Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden treffen zu können. Überwachungs- und Kontrollsysteme, die den blossen Zweck verfolgen, die Arbeitnehmenden bei den beruflichen Tätigkeiten zu überwachen, sind hingegen unzulässig.

## Kostenregelung

Grundsätzlich müssen Arbeitgebende die für die Arbeit notwendigen Arbeitsmittel (bspw. Computer, Laptop, Drucker) zur Verfügung stellen, sofern nichts anderes vereinbart wurde, und sämtliche durch die Ausübung der Arbeit notwendigerweise entstehenden Kosten ersetzen. Dieser Grundsatz gilt sowohl am betrieblichen Arbeitsplatz als auch im Homeoffice.

Mit Einführung der Homeoffice-Pflicht erklärte der Bundesrat jedoch abweichend von diesem Grundsatz, dass Arbeitnehmende bei Homeoffice im Rahmen der vorübergehenden Homeoffice-Pflicht keinen Anspruch auf eine Auslagenentschädigung geltend machen können. Hingegen müssen Arbeitgebende

weiterhin die entsprechenden Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Begründet wurde dieser Entscheid mit dem vorübergehenden Charakter der Homeoffice-Pflicht und mit dem Umstand, dass Arbeitgebende dadurch keine Kosten einsparen.

Unabhängig der Covid-19-Pandemie haben Arbeitnehmende auch dann keinen Anspruch auf Kostenübernahme für Arbeitsmittel und Auslagenentschädigung, wenn sie lediglich freiwillig im Homeoffice arbeiten, gleichzeitig aber über einen Arbeitsplatz im Betrieb verfügen. Werden Arbeitnehmende jedoch zur Arbeit im Homeoffice verpflichtet – wenn im Betrieb kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht – sind die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen und die mit dem Homeoffice zusammenhängenden Auslagen (u.a. Miete, Strom, Internet) dem Arbeitnehmenden zu entschädigen.

## Schutz der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse

Arbeitnehmende sind auch im Homeoffice dazu verpflichtet, geheim zu haltende Tatsachen wie Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse nicht zu verwerfen oder anderen mitzuteilen. Damit müssen Arbeitnehmende sicherstellen, dass Dritte (u.a. auch Familienmitglieder) keinen Zugang zu geheimen Informationen haben. Im Homeoffice wird der Schutz am besten mit einer «Clean-Desk-Regelung» umgesetzt, welche die Arbeitnehmenden dazu verpflichtet, sämtliche Unterlagen am Ende des Arbeitstages sicher zu verstauen bzw. unter Verschluss zu verwahren. Darüber hinaus ist Geschäftskorrespondenz (inkl. Handnotizen) nicht im Haushaltsmüll zu entsorgen, sondern den Arbeitgebenden zur korrekten Vernichtung zu übermitteln.

## Homeoffice im Ausland

Beim Homeoffice im Ausland stellen sich vor allem steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen. In steuerrechtlicher Hinsicht könnte Homeoffice zu einer Steuerpflicht des Unternehmens am Ort des Homeoffice führen. Ebenfalls könnte die Leistung eines wesentlichen Teils der Arbeitszeit (25 Prozent oder mehr) durch Arbeitnehmende in ihrem Wohnsitzstaat im grenznahen Ausland dazu führen, dass es zu einer Unterstellung unter das Sozialversicherungssystem dieses Staates kommt. Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie haben sich viele Staaten diesbezüglich auf ein Moratorium geeinigt und die Anwendbarkeit der allgemeinen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen ausgesetzt.

Sollten Arbeitgebende die Möglichkeit des Homeoffice auch nach der Covid-Pandemie für ihre Arbeitnehmenden aufrechterhalten wollen, empfiehlt sich die Ausarbeitung eines Homeoffice-Reglements sowie, bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen, die Abklärung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des Homeoffice.

*Stefan Müller ist Partner bei Wenger & Vieli AG in Zug. Er ist auf Ausländer- und Arbeitsrecht spezialisiert und leitet die Arbeitsrechts- und Ausländerrechtspraxis der Wenger & Vieli AG.*

[www.wengervieli.ch](http://www.wengervieli.ch)

**wenger & vieli**  
Rechtsanwälte