

# Homeoffice und Arbeitsrecht

Anela Lucic, VISCHER AG (Basel)

Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, dass die Arbeit ausserhalb des klassischen Büro-Settings funktioniert. Homeoffice ist beliebt und viele Unternehmen erwägen die Beibehaltung bzw. Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen auch für die Zeit nach der Pandemie. Um unangenehme Überraschungen zu vermeiden, sollten dabei einige Punkte berücksichtigt werden.

Unter dem Begriff «Homeoffice» wird jene Arbeit verstanden, die Mitarbeiter ganz oder teilweise, regelmässig oder unregelmässig von zu Hause aus verrichten. Das Schweizer Obligationenrecht (OR) kennt den Begriff «Homeoffice» nicht und es besteht auch kein gesetzlicher Anspruch auf Arbeit im Homeoffice. Die Regeln zum Heimarbeitsvertrag (Art. 351a OR) und auch das Heimarbeitsgesetz sind grundsätzlich nicht anwendbar.

## Vereinbarung über Homeoffice-Arbeit

Ohne besondere Abrede darf also weder ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter zur Arbeit im Homeoffice verpflichten, noch dürfen Mitarbeiter eigenmächtig von zu Hause aus arbeiten. Der Arbeitsplatz und die Möglichkeit (oder Pflicht) zur Leistung von Arbeit an einem Ort ausserhalb des Arbeitsplatzes im Unternehmen, d.h. im Homeoffice oder sonst wie per Fernzugriff («remote»), sollten deshalb vertraglich vereinbart und geregelt werden. Ebenso sollte eine Regelung zur Beendigung von Homeoffice-Arbeit getroffen werden. Üblich ist, dass sich Arbeitgeber die Option vorbehalten, Homeoffice jederzeit unter Einhaltung einer angemessenen Frist widerrufen zu können.

## Bereitstellen von Arbeitsmitteln

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen hat im Regelfall der Arbeitgeber die Mitarbeiter mit den Arbeitsgeräten (z.B. Laptop, PC, Monitor und Drucker) und dem Material (v.a. Büromaterial wie z.B. Papier und Druckerpatronen) auszurüsten, welche für die Ausführung der Arbeit benötigt werden. Es ist jedoch möglich, eine vom Gesetz abweichende Regelung zu treffen. Es ist daher zulässig, zu vereinbaren, dass die einzelnen Mitarbeiter die Arbeitsgeräte und das Material im Homeoffice selbst zur Verfügung stellen, mit oder ohne Entschädigung durch den Arbeitgeber.

## Kosten im Homeoffice

Im Unterschied zur gesetzlichen Regelung zur Bereitstellung von Arbeitsmitteln ist die Pflicht des Arbeitgebers, sämtliche Auslagen (Spesen) zu ersetzen, die dem einzelnen Mitarbeiter durch die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehen, zwingend. Dazu gehören bei der Arbeit (z.B. ausserhalb des normalen Arbeitsortes) auch allfällige Kosten für Unterhalt und Verpflegung. Dabei ist es mittels schriftlicher Vereinbarung immerhin zulässig, die Auslagenvergütung durch einen Pauschalbetrag (z.B. eine feste wöchentliche oder monatliche Entschädigung) zu regeln, soweit dadurch die effektiven Kosten des Mitarbeiters gedeckt werden. Abreden, dass die Mitarbeiter die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen haben, sind allerdings nichtig.

Der Auslagenersatz im Homeoffice hängt davon ab, ob die entstandenen Kosten tatsächlich berufsnotwendige Auslagen darstellen. Es ist deshalb entscheidend, ob die einzelnen Mitarbeiter zur Arbeit im Homeoffice verpflichtet oder nur berechtigt sind:

- Soweit Mitarbeiter verpflichtet sind, von zu Hause aus zu arbeiten, weil der Arbeitgeber keine (geeigneten) Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, schuldet der Arbeitgeber die Bezahlung einer angemessenen Entschädigung für die Bereitstellung und den Unterhalt des Arbeitsplatzes im Homeoffice. Dazu gehört eine anteilmässige Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten für das Homeoffice, d.h. Raumkosten (Miete, Strom und Heizung) und anderen Auslagen (Kommunikationskosten wie Internet, Telefon etc.). Es empfiehlt sich, dies über eine pauschale Entschädigung zu vergüten.
- Wenn Mitarbeiter nur berechtigt sind, von zu Hause aus zu arbeiten, d.h., den Mitarbeitern im Betrieb grundsätzlich ein angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung steht und die Arbeit im Homeoffice freiwillig oder zumindest auch im eigenen Interesse der Mitarbeiter geleistet wird, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz für Homeoffice-Arbeit.

## Umfang der Homeoffice-Arbeit

Der zeitliche Umfang der Arbeit im Homeoffice kann Auswirkungen auf die Sozialversicherungsunterstellung von im Ausland wohnhaften Mitarbeitern haben. Im Verhältnis Schweiz–EU/EFTA gilt der folgende Grundsatz: Wohnt ein Mitarbeiter im Ausland und verrichtet er dort einen wesentlichen Teil (mindestens 25%) seiner Arbeitsleistung, so untersteht er grundsätzlich den ausländischen Sozialversicherungen seines Wohnortes. Als Folge davon hat der Schweizer Arbeitgeber in der Regel alle Sozialabgaben nach dem massgebenden ausländischen Recht abzurechnen und den ausländischen Sozialversicherern zu entrichten. Um unerwünschte finanzielle Nachteile zu

**Der vollständige Artikel ist online unter [www.swisslex.ch](http://www.swisslex.ch) abrufbar.**