

Arbeitsrecht in Zeiten von Homeoffice: auch der VR ist gefordert!

Webinar

Markus Hugentobler, Dr. iur.

Olivier Baumberger, Mlaw RA

Ihre Referenten

Markus Hugentobler

Dr. iur., Spezialist für arbeitsrechtliche Fragen und internationales HR-Management beim Centre Patronal Bern.

Olivier Baumberger

Rechtsanwalt und Spezialist für arbeitsrechtliche Fragen beim Centre Patronal

Das Centre Patronal in a nutshell...

Arbeitsrecht

Jährlich erfolgen durch Centre Patronal Bern 10'000 persönliche Beratungen, welche Unternehmen schnelle, korrekte und unbürokratische Entscheide bei Fragen zu Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ermöglichen.

Verbandsmanagement

Für Verbände und Interessenvereinigungen ist Centre Patronal Bern als Geschäftsstelle, Takt- und Ideengeber, juristischer Berater, politischer Interessenvertreter oder Ausbildungspartner tätig.

Weiterbildungskurse

In Kursen und Seminaren wird an mehreren Standorten in der Deutschschweiz praxisbezogenes Wissen vermittelt, das im Berufsleben direkt anwendbar ist. Weiterbildung ist seit über 25 Jahren ein fester Bestandteil im Angebot von Centre Patronal Bern.

Politische Interessensvertretung

Für Entscheidungsträger der Wirtschaft beobachtet, kommentiert und interpretiert Centre Patronal Bern politische Entwicklungen. Gestützt auf fundierte Hintergrundinformationen fliessen gefestigte Positionen in politische Entscheidungsprozesse ein.

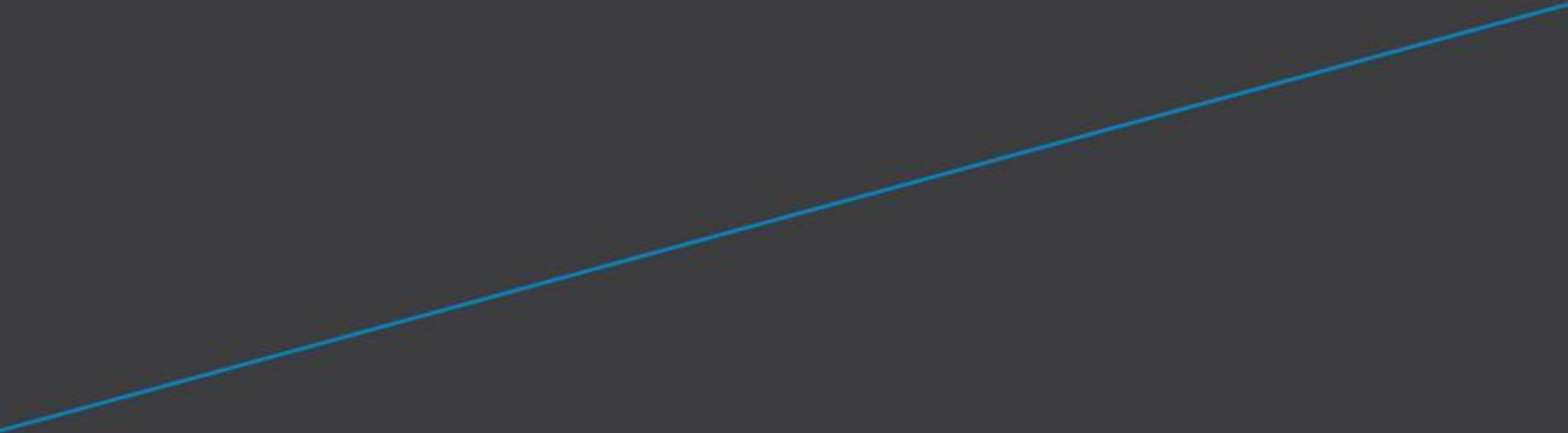
Homeoffice | Wie ist das bei «Dilbert»?



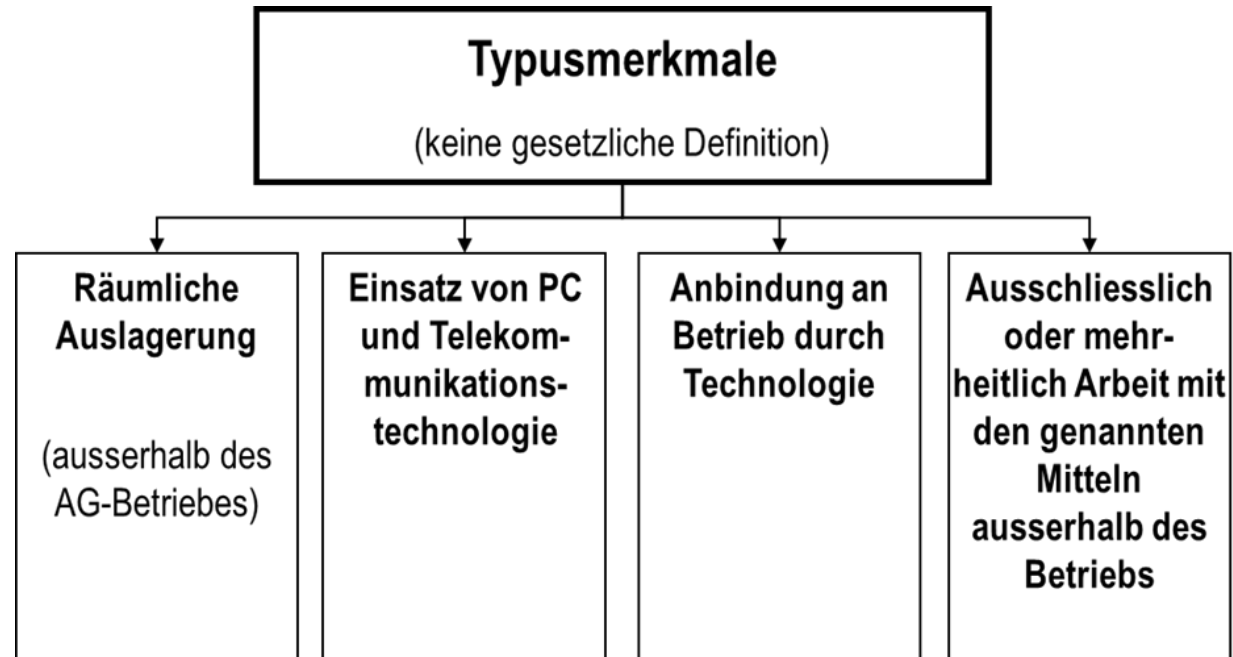
Agenda

1. Einführung und systematische Einordnung von Homeoffice
2. Recht oder Pflicht während Corona
3. Reglement Homeoffice
4. Kostentragung bei Homeoffice-Arbeit
5. Homeoffice bei Grenzgängern: Die 60%-, 40%- und 25%-Regel
6. Diskussion & Fragen

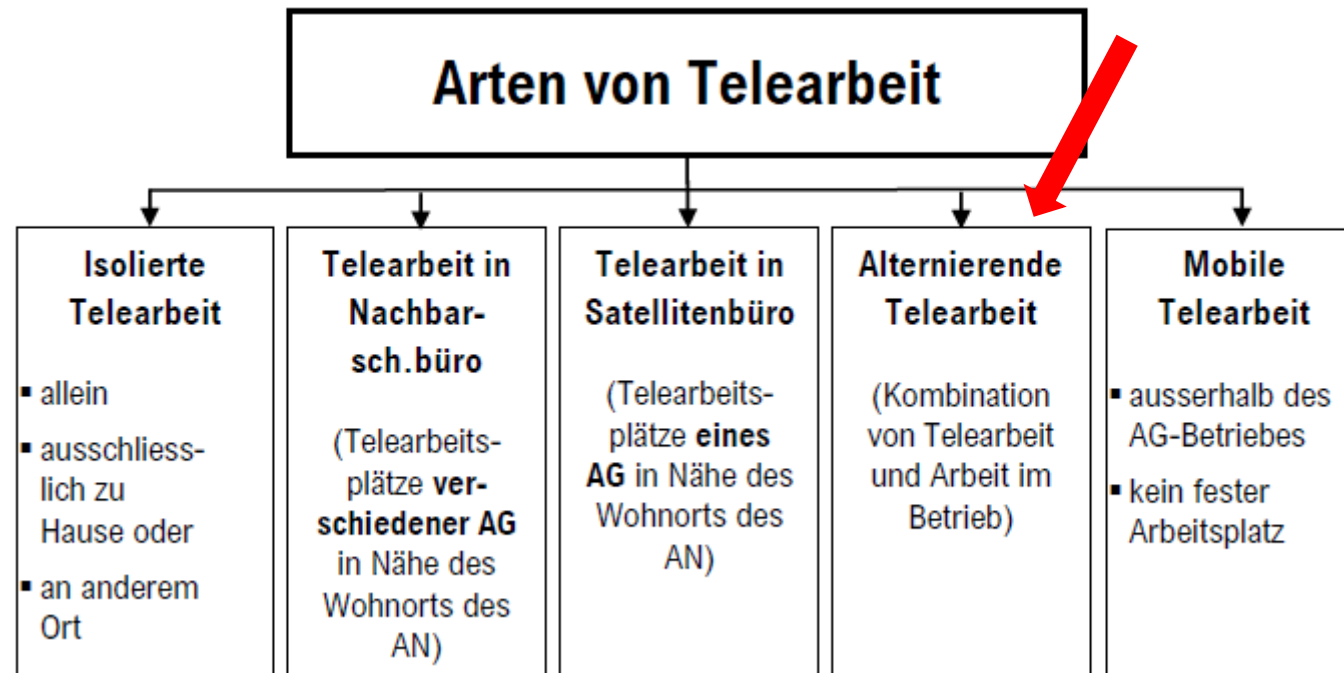
Einführung und systematische Einordnung von Homeoffice



Systematische Einordnung von Home Office



Systematische Einordnung von Home Office



Homeoffice in den Medien in Zeiten von Covid-19

Flexibel und überfordert – Homeoffice braucht klare Regeln

Blick, 06.06.2020

«Homeoffice hat sich mit der Krise definitiv etabliert» SRF, 10vor10, 05.05.2020

Firma muss Mitarbeiter im Homeoffice an Miete zahlen Blick [u.v.m.], 24.05.2020

«Bis auf die Unterhose überwacht»: Wie Unternehmen im Home-Office Daten über ihre Mitarbeiter sammeln NZZ, 25.05.2020

Zu Hause arbeiten wir effizienter NZZ, 06.06.2020

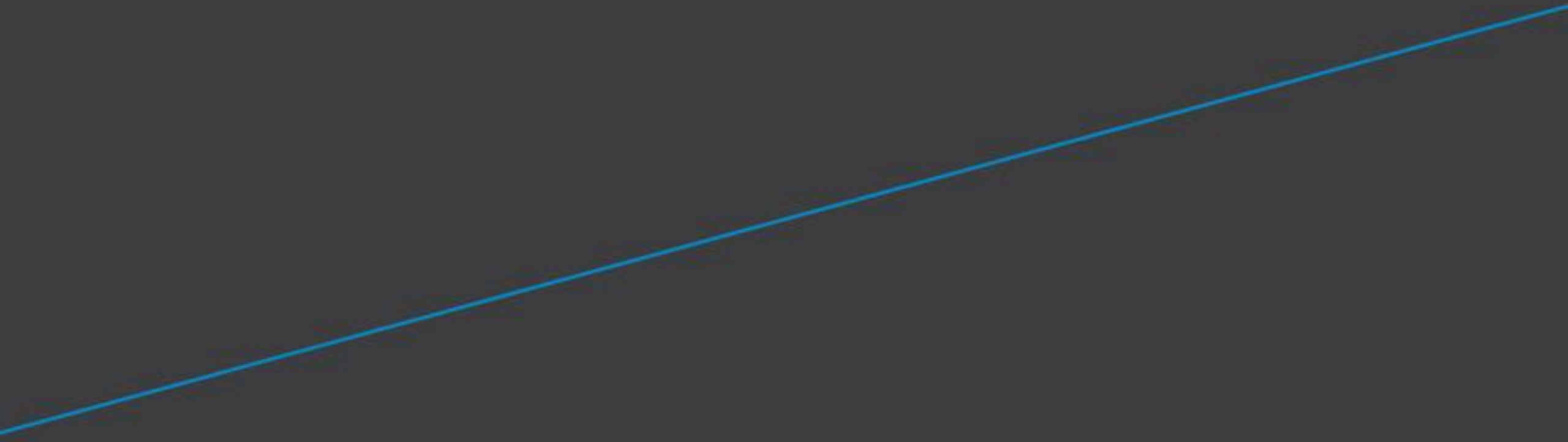
Smart Work: Das Homeoffice ist nur ein Zwischenschritt medienwoche, 16.06.2020

Produktivität und Homeoffice: Die Schweiz ist gespalten netzwoche, 18.05.2020

Big Brother im Home-Office: Das Vertrauen der Mitarbeiter steht auf dem Spiel NZZ, 14.12.2020

Homeoffice – Einfallstor für Cyberkriminelle Swissinfo.ch, 17.11.2020

Recht oder Pflicht während Corona?



Homeoffice – Recht oder Pflicht während Corona?

Mit Beschluss vom 27. Mai 2020 empfahl der Bundesrat, weiterhin wo möglich im Homeoffice zu arbeiten, auch um Spitzenauslastungen im ÖV zu vermeiden (!).

Mit Beschluss vom 19. Juni 2020 wurde die Empfehlung vom Bundesrat aufgehoben.

Folgen dieser Empfehlung im Sommer 2020:

- Grundsatz: Freiwilligkeit, auch für besonders gefährdete Personen.
- Aufgrund der konkreten Situation: Weisungsrecht des AG, Art. 321d OR, um AN zu schützen.
- Kein einseitiger Rechtsanspruch der Arbeitnehmenden, ausser wenn besonders gefährdet (Art. 10c COVID-19-VO-2 in der 3. Version).

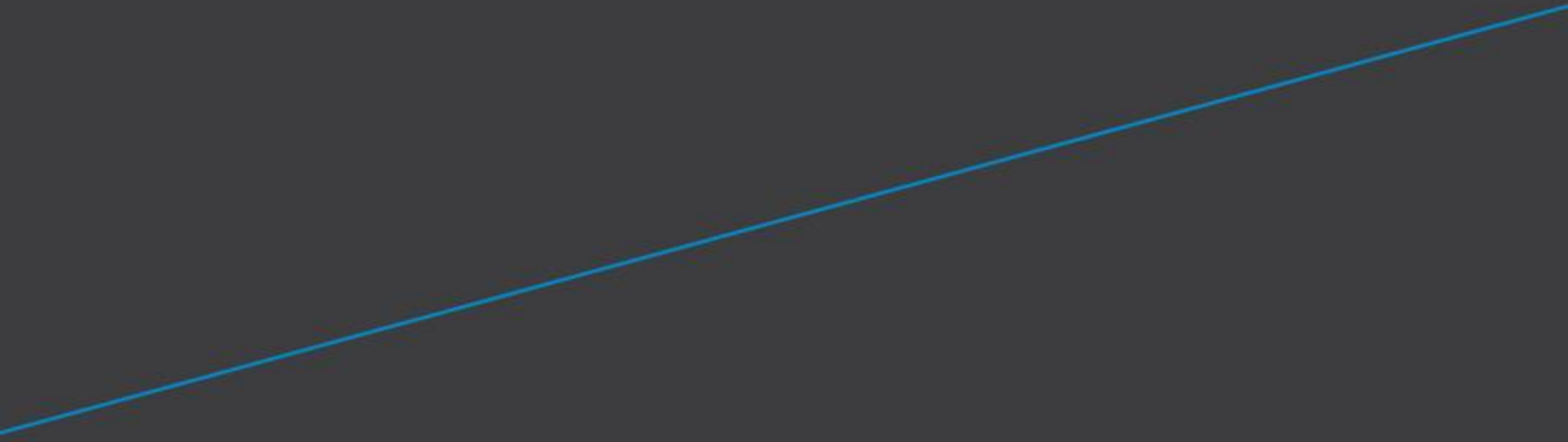
Homeoffice – Recht oder Pflicht während Corona?

Beschluss des Bundesrats am 13. Januar 2021 per 18. Januar 2021:

- Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice überall dort anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist.
- Der Arbeitgeber schuldet den Arbeitnehmenden keine Auslagenentschädigung etwa für Strom- oder Mietkosten, da die Anordnung nur vorübergehend ist.

Homeoffice wurde damit, wo immer möglich, von der bundesrätlichen Empfehlung zur **Pflicht**. Die Vermeidung der Ansteckungen rückte als Fokus in den Vordergrund.

Reglement Homeoffice



Reglement Homeoffice - Ausgangslage

- Keine gesetzliche Regelung
- Art. 319 ff. OR und ArG anwendbar
- Höchststrichterliche Rechtsprechung wenig vorhanden



Aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz ist es ratsam, Homeoffice-Arbeit in Schriftform zu regeln (Homeoffice Reglement).

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

1. Teil: Zweck und Geltungsbereich

- Zweck
- Geltungsbereich
- Verhältnis zu anderen Arbeitsbedingungen

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

2. Teil: Voraussetzungen

- Gegenseitige Freiwilligkeit
- Geeigneter Aufgabenbereich
- Anforderungen an den ausserbetrieblichen Arbeitsplatz
- Speziell mittels individueller Vereinbarung zu regelnde Punkte



Warum empfiehlt es sich, Voraussetzungen zu definieren?

Wer soll im Homeoffice arbeiten?

- Homeoffice nur für kinderlose Arbeitnehmende?

Beispiel:

In einem Unternehmen dürfen nur kinderlose Arbeitnehmende ihre Arbeit zu Hause erledigen.

Ist Kinderhüten während der Homeoffice-Arbeit erlaubt?

ZÜRICH. Arbeiten von zu Hause aus ist beliebt. Doch wie viele Freiheiten hat man dabei? Experten klären auf.

KONTROVERS Arbeitnehmende mit Kindern haben es im Job oft schwer – vor allem manch eine Mutter fühlt sich diskriminiert. Eine Schweizer Firma suchte kürzlich per Inserat explizit nach einer Mitarbeiterin ohne Kleinkinder.

In eine ähnliche Richtung geht laut Rechtsanwalt und Arbeitsrechtsexperte Pascal Domenig eine Schweizer Krankenkasse. Sie verbietet es den Mitarbeitern ausdrücklich, während eines Homeoffice-Einsatzes auf die eigenen Kinder aufzupassen. Vorschriften beim Homeoffice



In der Schweiz machen viele Firmen Homeoffice-Auflagen. KEYSTONE

sind laut Domenig nötig und legen meist verbindlich fest, welche Arbeitsbedingungen in der privaten Umgebung herrschen sollen.

Für Roger Rudolph, Professor für Arbeitsrecht an der Uni Zürich, ist klar, warum viele

Firmen Homeoffice-Auflagen machen. «Homeoffice ist gesetzlich nicht geregelt.» Dass eine Firma den Mitarbeitern zu Hause explizit verbiete, auf die eigenen Kinder aufzupassen, sei aber unüblich.

Und was ist, wenn die Fir-

ma keine Regeln macht? Darf man im Homeoffice nebenbei Wäsche waschen, draussen einen Kaffee trinken oder zur Post gehen? Laut Domenig kann man das in den Pausen erlauben. Auch der Gang auf die Post liege drin, solange es im Rahmen der Arbeitserfüllung geschehe.

Eine sinnvolle Trennung zwischen Privat- und Berufssphäre erwartet auch der Versicherer AXA beim Arbeiten von daheim aus. «Entsprechend gehen wir davon aus, dass die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit geregelt ist.» Und bei der Swisscom heisst es, dass beim Homeoffice in Bezug auf Arbeitszeit oder Erreichbarkeit grundsätzlich dieselben Regeln gelten würden wie bei der Arbeit im Büro. **DO8**

Wer soll im Homeoffice arbeiten?

- **Homeoffice nur für kinderlose Arbeitnehmende?**

Vertragsfreiheit vs. allgemeiner Gleichbehandlungsanspruch

Gleichbehandlungsanspruch nach Gleichstellungsgesetz (GlG)
Diskriminierungsverbot

Beispiel Regelung bei einer Schweizer Krankenversicherung:

"[...] Die gleichzeitige Übernahme anderer regelmässiger Aufgaben während des Homeoffice-Einsatzes (wie bspw. Kinderbetreuung, -aufsicht oder ähnliches) ist verboten."

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

3. Teil: Arbeitszeit

- Dauer und Arten der Arbeitszeit
- Aufteilung und Lage der Arbeitszeit (wie oft, wann, Ansprechzeiten)
- Systemstörungen
- Arbeitszeitrahmen
- Überstundenarbeit sowie andere ausgleichs- oder entschädigungspflichtige Arbeitszeiten
- Fahrzeiten zwischen Homeoffice und Betrieb

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

4. Teil: Arbeitsmittel

- Betriebliche Arbeitsmittel

Wer hat Arbeitsgeräte und Material zur Verfügung zu stellen?

Art. 327 I OR - Arbeitsgeräte und Mittel

«Ist nichts anderes verabredet oder üblich, so hat der AG den AN mit Geräten und Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt.»



Art. 327 OR ist dispositiv. Bereitstellung der Arbeitsgeräte und Material durch AN ist möglich («bring your own device»).

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

4. Teil: Arbeitsmittel

- Betriebliche Nutzung privater Infrastruktur (BYOD)?

Wer hat die Kosten zu tragen, wenn der AN Geräte und Material zur Verfügung stellt?

Art. 327 II OR - Arbeitsgeräte und Mittel

«Stellt im Einverständnis mit dem AG der AN selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so ist er dafür angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.»

Kosten für Arbeitsgeräte und Material sind vom Arbeitnehmer zu tragen:

- wenn kein Einverständnis des AG vorliegt, private Geräte zu verwenden
- wenn vertraglich die Kosten auf den AN überwält worden sind

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

4. Teil: Arbeitsmittel

- Fahrtkosten zwischen Homeoffice und Betrieb

Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

5. Teil: Datenschutz

- Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Datenschutzregelung
- Unternehmenseigene Unterlagen
- Vertrauliche Daten
- Schutz am ausserbetrieblichen Arbeitsplatz



Tipp: Der Datenschutzbeauftragte des Kanton Zürich hat ein Leitfaden für den Datenschutz im Homeoffice herausgegeben m.w.H. (googeln!).

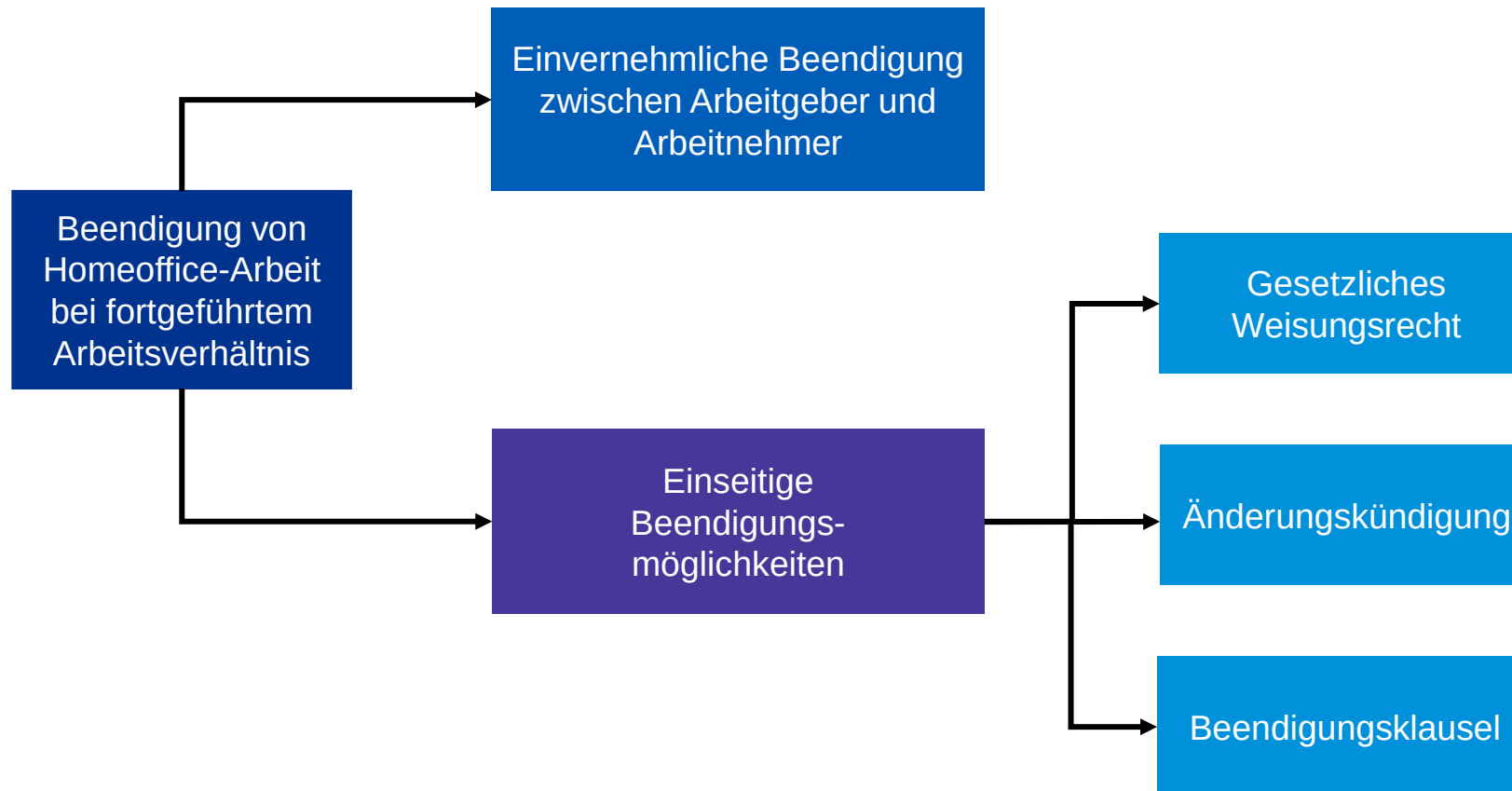
Reglement Homeoffice - Regelungsinhalt

6./7. Teil: Beendigung und Inkrafttreten

- Regelung zur Beendigung der Homeoffice-Arbeit
- Inkraftsetzung

Beendigung von Homeoffice

- Welche Möglichkeiten bestehen?



Beendigung von Homeoffice

- **Einseitige Beendigungsmöglichkeiten**

Variante 1 Gesetzliches Weisungsrecht des Arbeitsgebers (Art. 321a Absatz 1 OR):

Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

➡ Das gesetzliche Weisungsrecht stellt gewöhnlich eine **unzulässige** Rechtsgrundlage dar, um eine vertragliche Regelung über Homeoffice-Arbeit generell abzuändern.

Situative Anordnungen, die zu keiner Beendigung führen, sind möglich.

Ausnahme: Bei einer sog. Maximalklausel (Beschränkung von Homeoffice auf z.B. 20%) ist dies ausnahmsweise zulässig.

Beendigung von Homeoffice

- **Einseitige Beendigungsmöglichkeiten**

Variante 2 Änderungskündigung

Der Arbeitgeber spricht Kündigung unter der Bedingung aus, dass der Arbeitnehmende die neuen Rahmenbedingungen innert Kündigungsfrist akzeptieren wird, andernfalls wird das Arbeitsverhältnis beendet.

⇒ Grundsätzlich zulässig, in der Praxis kaum vorstellbar.

Variante 3 Beendigungsklausel

⇒ In der Praxis sehr häufig.

Beendigung von Homeoffice

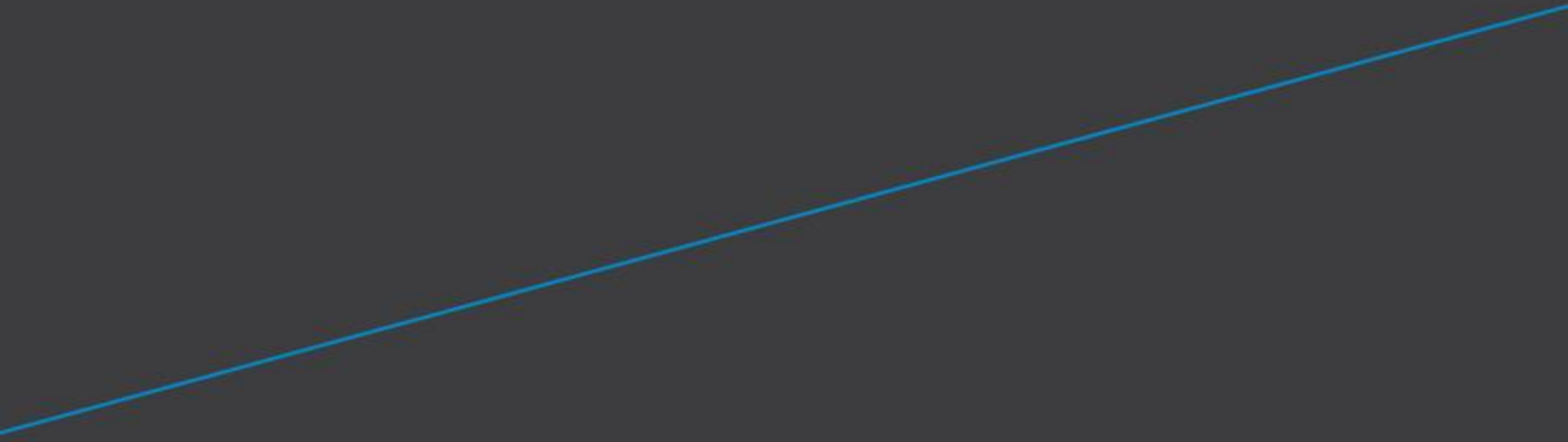
- **Musterklausel**

Beendigungsklausel (Empfehlung):

"Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können unter Berücksichtigung einer Frist von vier Wochen verlangen, dass die Verrichtung von Homeoffice-Arbeit beendet wird und die Arbeitspflicht wiederum vollumfänglich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erfüllt wird.

Das Beendigungsrecht kann ohne Begründung jederzeit ausgeübt werden."

Kostentragung bei Homeoffice-Arbeit



Kostentragung bei Homeoffice-Arbeit

- Fakenews aus der Sonntagszeitung vom 24. Mai 2020

Bundesgericht verknurrt Arbeitgeber zu Homeoffice- Entschädigung

Unternehmen fördern das Arbeiten zu Hause, weil sie Büromiete sparen können. Doch jetzt verpflichtet das Bundesgericht eine Firma, einem Mitarbeiter einen Anteil an die Wohnungsmiete zu zahlen.

Kostentragung bei Homeoffice-Arbeit

- Bestimmungen zur Kostentragung im Obligationenrecht

Art. 327 OR – Arbeitsgeräte und Material

Regelung betreffend Arbeitsgeräte und Material
Spezialbestimmung gegenüber Art. 327a OR – Auslagenersatz

Regelung dispositiv

Art. 327a OR – Auslagenersatz (Spesen)

Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitsgebers, «alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen»

Regelung zwingend

! Unterschied !

Spesenersatzpflicht bei Homeoffice-Arbeit

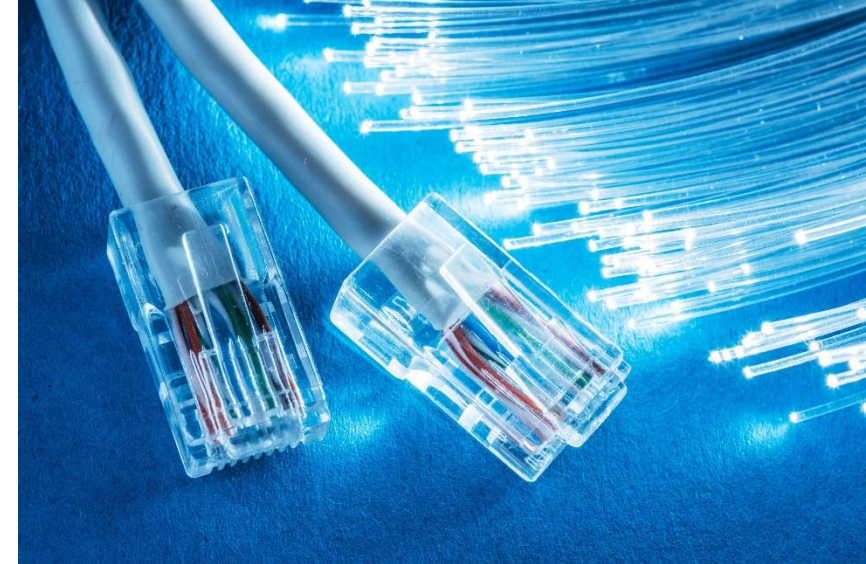
- Welche Auslagen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden zu ersetzen?

Art. 327a OR – Auslagenersatz (Spesen)

Gesetzliche Verpflichtung des Arbeitsgebers, «alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen».

Berufsnotwendige Auslagen:

- Kommunikationskosten
- Energiekosten
- Raumkosten (Miete)
- Reinigungskosten



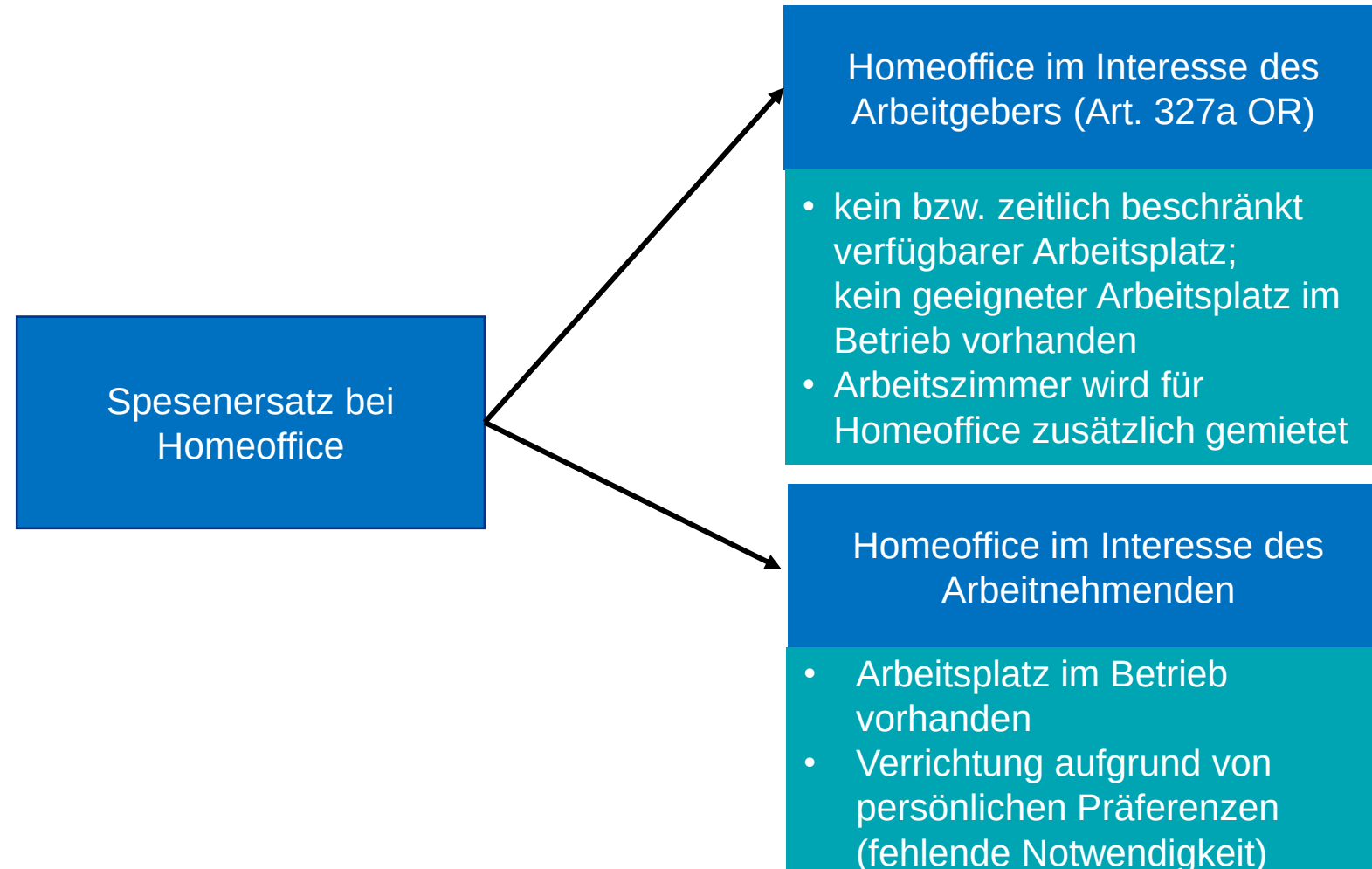
Spesenersatzpflicht bei Homeoffice-Arbeit

- Im Arbeitsvertrag ist keine Regelung zu den Kosten getroffen worden. Besteht deshalb kein Anspruch auf Vergütung?

Bundesgerichtsurteil 4A_533/2018 vom 23. April 2019:

6.1). In der Lehre wurde für diesen Fall zu Recht argumentiert, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen bzw. keinen geeigneten Arbeitsplatz anbiete, so sei die Arbeitsinfrastruktur zu Hause für die Berufsausübung jedenfalls notwendig und nach Art. 327a OR erstattungspflichtig. Es liege fast eine identische Situation vor, wie wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Homeoffice-Arbeit ein zusätzliches Zimmer zu mieten hätte (PASCAL DOMENIG, Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis, 2016, S. 230, Rz. 755; für eine Entschädigung auch ROMINA CARCAGNI ROESLER, Home Office, ArbR, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, 2014, S. 71 ff., 88 ff.). Die in der Lehre vertretene Ansicht, wonach in

Spesenersatzpflicht bei Homeoffice-Arbeit



Kostenregelung bei Homeoffice

- **Was gilt es somit zusammenfassend zu beachten?**
 - Grundsatz Bereitstellung von Arbeitsgeräten und Material durch Arbeitgeber.
 - Überwälzung der Kosten für Arbeitsgeräte und Material bei BYOD möglich.
 - Anspruch auf Auslagenersatz entfällt bei Homeoffice-Arbeit ohne berufliche Notwendigkeit.
 - Ausrichtung Kostenpauschale (CHF 100.00 – CHF 200.00).

Kostenregelung bei Homeoffice

- **Musterklausel**

GAV Swisscom:

Es besteht kein Anrecht auf Home Office, sondern sie basiert auf Freiwilligkeit und bedarf der Zustimmung der/des zuständigen direkten Vorgesetzten. [...]

Es besteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschläge oder sonstige Abgeltungen (z.B. für technische Infrastruktur und/oder die Nutzung von Räumlichkeiten).

Steuerliche Abzugsfähigkeit von Kosten im Homeoffice

- **Sind für die Mitarbeitenden Abzüge in der Steuererklärung möglich?**

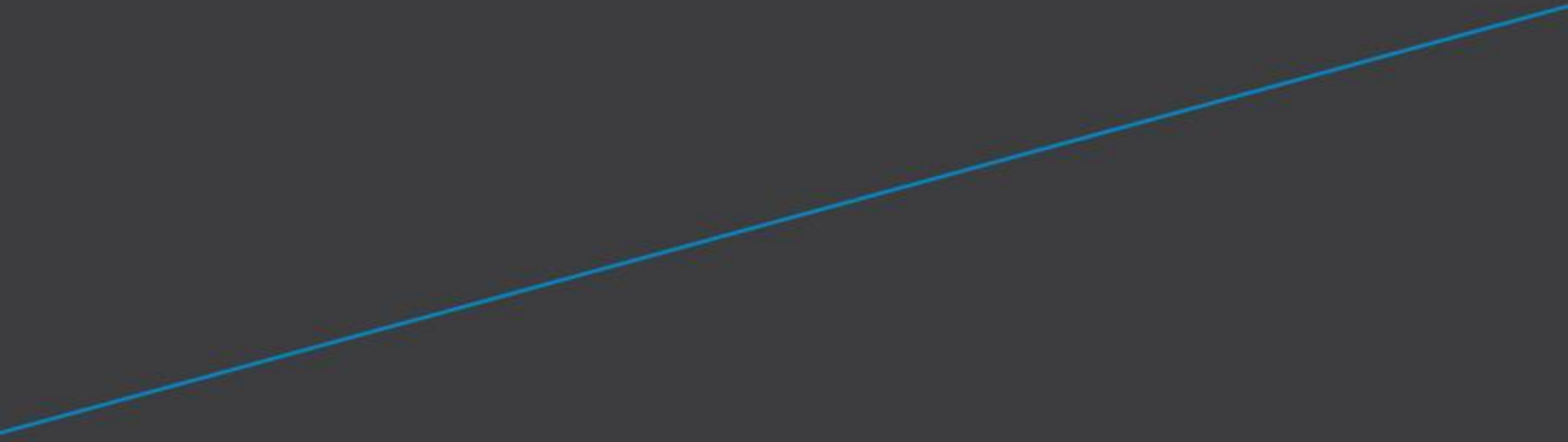
Grundsätzlich ausgeschlossen, ausser:

- Kein bzw. zeitlich beschränkt verfügbarer Arbeitsplatz;
kein geeigneter Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden;
- Zimmer hat hauptsächlich beruflichen Zweck zu dienen bzw.
Zimmer zusätzlich gemietet.

Vgl. die Hinweise der kantonalen Steuerverwaltungen.

Vorsicht: Sehr grosszügige Pauschalen, welche über die arbeitsrechtliche Entschädigungspflicht (Art. 327a Abs. 1 OR) hinausgehen, sind steuerrelevant und müssen im Lohnausweis deklariert werden.

Homeoffice bei Grenzgängern: Die 60%-, 40%-, 25%-Regel



Gerichtsstand (60%-Regel)

- Rechtsgrundlage Staatsvertrag: Lugano Übereinkommen (LugÜ).
- Klage des Arbeitnehmenden: Grenzgänger müssen die Arbeitgeberin grundsätzlich an deren Sitz in der Schweiz einklagen, ausser wenn sie mehrheitlich im ausländischen Homeoffice arbeiten.
- Klage des Arbeitgebers: Die Arbeitgeberin muss Grenzgänger grundsätzlich an deren ausländischen Wohnsitz einklagen, was zu aufwändigen Verfahren führen kann.
 - Ausnahmen: Widerklage des Arbeitgebers, wenn ihn der Arbeitnehmende an seinem Sitz in der Schweiz einklagt; Streiteinlassung des Arbeitnehmenden bei Arbeitgeberklage in der Schweiz.

Gerichtsstand (60%-Regel)

Empfehlungen

- Homeoffice bei Grenzgängern nur im Umfang von weniger als 60% des Arbeitspensums zulassen und Umsetzung kontrollieren.
- Gerichtsstandsvereinbarung in alle Arbeitsverträge aufnehmen: «Bei Wohnsitz des Arbeitnehmers im Ausland wird in Ergänzung zu den Bestimmungen über den Gerichtsstand gemäss internationalen Abkommen als Gerichtsstand der Sitz der Arbeitgeberin vereinbart».

Steuern: Einkommenssteuern von Grenzgängern (40%-Regel)

- Rechtsgrundlagen: OECD-Musterabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung; Staatsverträge Doppelbesteuerungsabkommen (neues Abkommen mit Italien, Pressekonferenz am 23.12.2020).
- Die Tage im ausländischen Homeoffice werden durch den Wohnsitzstaat besteuert, was für Grenzgänger zu einer höheren Steuerbelastung führen kann. Bei mehr als zwei Tagen pro Woche droht zudem der Verlust des Grenzgängerstatus.
- Neben der Frage der Steuerpflicht stellen sich in der Praxis bei der Quellensteuer häufig Detailfragen zur administrativen Umsetzung. Diesbetreffend kann auf die Merkblätter der kantonalen Steuerverwaltungen verwiesen werden (Hinweis: Teilrevision Quellensteuerrecht per 2021).

Steuern: Einkommenssteuern von Grenzgängern (40%-Regel)

Empfehlungen

- Homeoffice von Grenzgängern nur im Umfang von max. 40% zulassen, um den Grenzgängerstatus nicht zu gefährden.
- Den Arbeitnehmenden empfehlen, die steuerlichen und damit finanziellen Auswirkungen von Homeoffice im Ausland genau prüfen zu lassen, um unangenehme Überraschungen zu vermeiden.

Steuern: Einkommenssteuern von Grenzgängern während Corona

Während Corona

- Aufgrund der Covid-19 Situation hat die Schweiz mit allen umliegenden Staaten sog. Verständigungsvereinbarungen geschlossen. Darin wird festgehalten, dass pandemiebedingtes Home-Office für die Mitarbeitenden keine Auswirkungen auf die Besteuerung hat. Homeoffice-Tage aufgrund von Covid-19 werden also so behandelt, wie wenn diese am betrieblichen Arbeitsort verbracht würden.
- Die Vereinbarungen weisen unterschiedliche Geltungsdauern auf. In Bezug auf Frankreich und Deutschland wurden diese bis mindestens Ende März 2021 verlängert. Andere Vereinbarungen werden laufend und bis auf weiteres um einen Monat verlängert.

Steuern: Gewinnsteuern von Unternehmen

- Rechtsgrundlagen: I.d.R. Staatsverträge Doppelbesteuerungsabkommen.
- Homeoffice von Grenzgängern könnte zur Begründung einer Betriebsstätte und damit zu einer Besteuerung der Arbeitgeberin im Ausland führen.

Voraussetzungen

- Kriterium 1: feste Geschäftseinrichtung;
örtlich, zeitlich und Verfügungsmacht des Arbeitgebers über die privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmenden.
- Kriterium 2: Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

Hinweis: Keine gefestigte Gerichtspraxis vorhanden, also Vorsicht!

Steuern: Gewinnsteuern von Unternehmen

Empfehlungen

- Aufgrund der erforderlichen Einzelfallbetrachtung und der weitreichenden Konsequenzen einer Steuerpflicht im Ausland ist eine fundierte steuerrechtliche Abklärung der Homeoffice-Praxis in Bezug auf Grenzgänger zu empfehlen, vor allem, wenn mehr als ein Tag Homeoffice pro Woche gewährt wird.
- Im Zweifelsfall ist Zurückhaltung bei der Gewährung von Homeoffice von Grenzgängern zu empfehlen.

Sozialversicherungen (25%-Regel)

- Rechtsgrundlagen: Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA); Verordnung (EG) 883/2004; Durchführungsverordnung (EG) 987/2009.
- Schwellenwert «mind. 25 Prozent **der gesamthaft geleisteten Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts**», Art. 14 Abs. 8 der Verordnung (EG) 987/2009 (SR 0.831.109.268.11).
- Arbeiten Grenzgänger 25% und mehr ihres individuellen Arbeitspensums im ausländischen Homeoffice, begründet dies eine Sozialversicherungsabgabepflicht des schweizerischen Arbeitgebers im Wohnsitzstaat (EU/EFTA) des Grenzgängers.

Sozialversicherungen (25%-Regel)

Empfehlung

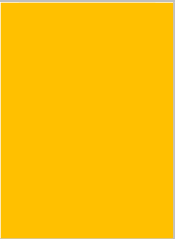
- Homeoffice bei Grenzgängern nur im Umfang von 20% des Arbeitspensums zulassen und Umsetzung kontrollieren.

Sozialversicherungen während Corona

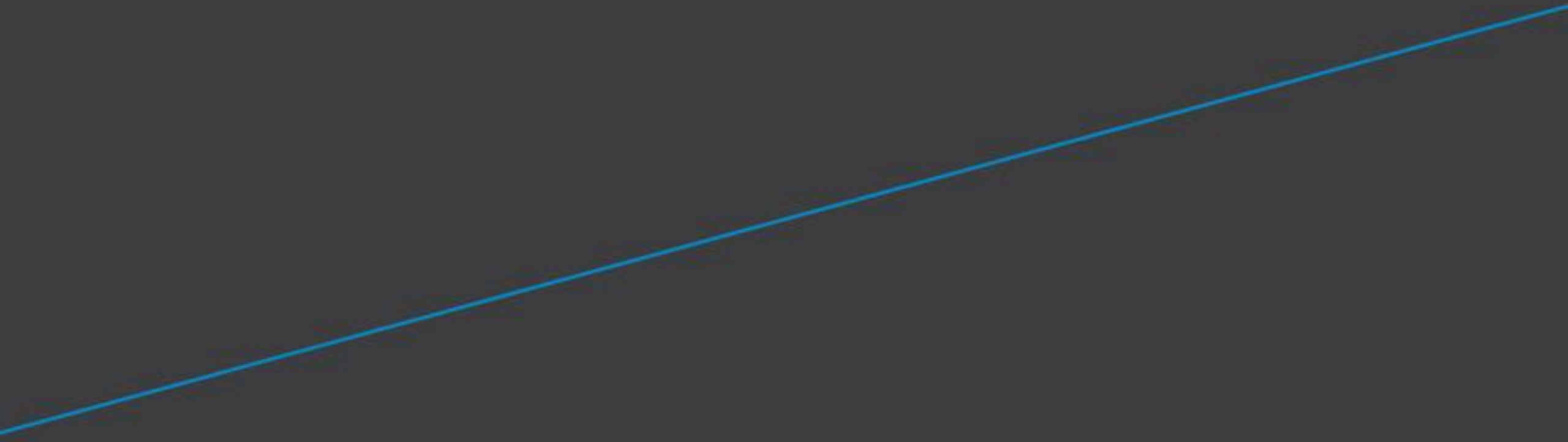
Während Corona

- Aufgrund der Covid-19 Situation ist die 25%-Regel mit Bezug auf die Grenzstaaten der Schweiz bis zum 30. Juni 2021 ausgesetzt.
- Stand der Praxis auf Website BSV: *Sozialversicherungen > Grundlagen & Abkommen > Coronavirus: Auswirkungen auf die Sozialversicherungen im internationalen Kontext.*
- Weitere Ausführungen zur Koordinationsregel auf Website der AHV/IV: *Sozialversicherungen > Internationales.*

Checkliste Homeoffice bei Grenzgängern

Anteil	Beurteilung	Massnahmen
0% (Verbot)	 «Unproblematisch»	Keine Massnahmen erforderlich.
max. 20%	 «Unproblematisch, aber aufgepasst!»	Monitoring der Homeoffice-Tage, besondere Regelungen und Hinweise notwendig (Datenschutz).
max. 40%	 «Problematisch, nur wenn dringend nötig»	Regelung zur Abwicklung der Sozialversicherungen erforderlich, vertiefte steuerrechtliche Abklärungen im Einzelfall erforderlich.
über 40%	 «Sehr problematisch, nur in ausgewählten Einzelfällen»	Umfassende Einzelfallbetrachtung erforderlich.

Hinweise und Links



Hinweise und Links

Beilagen:

Muster Homeoffice-Reglement

Bundesgerichtsurteil 4A_533/2018 vom 23. April 2019

Checkliste Homeoffice

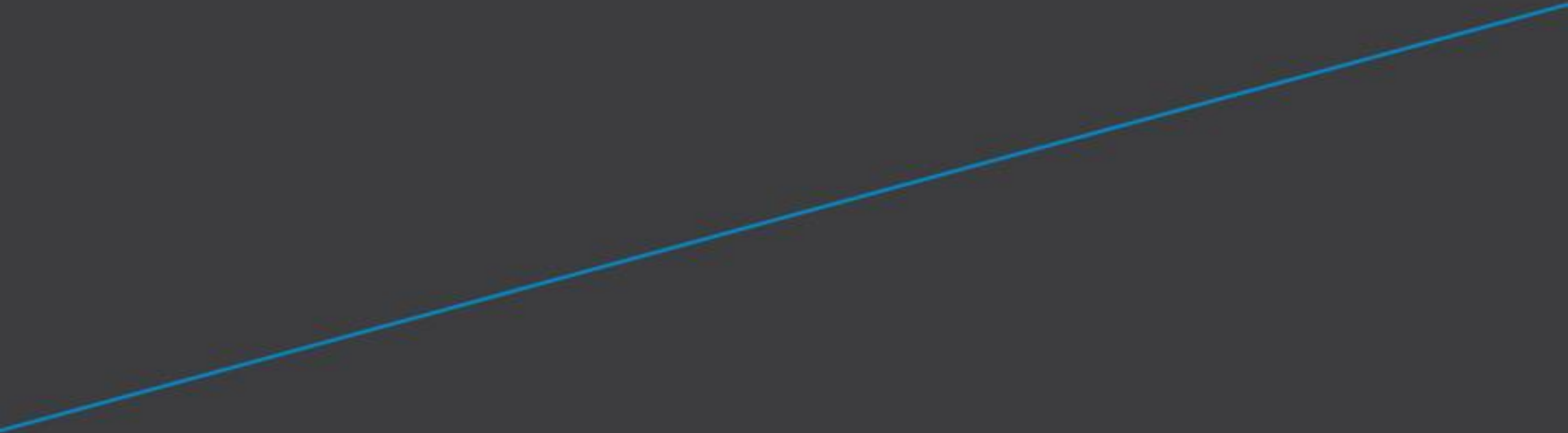
Checkliste Homeoffice bei Grenzgängern

Weiterführendes:

Hilfe, Tipps & Tricks für das Homeoffice in Pandemiezeiten (seco.admin.ch)

Broschüre «Arbeiten zu Hause» (seco.admin.ch)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit



Fragen?

