



## Remote Work

**Die Coronakrise hat zu einem starken Schub bei neuen Arbeitsmodellen geführt. Viele Arbeitnehmer möchten in der Zukunft die Möglichkeiten des Homeoffice nicht mehr missen. Neben dem klassischen Homeoffice hat sich gezeigt, dass das Bedürfnis flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten gerade in der IT-Branche wohl zu einem festen Bestandteil wird und es oft über das eigentliche Homeoffice hinausgeht. Dies stellt eine Arbeitgeberin vor komplexe organisatorische, rechtliche und sicherheitstechnische Herausforderungen.**

Yves Gogniat

**E**s bestehen mittlerweile unzählige Ausprägungen bei der Arbeit auf Distanz. Bereits beim Homeoffice gibt es diverse Auslegungsfragen, weshalb eine Definition durch die Arbeitgeberin in einem Reglement unabdingbar ist. Definiert man den Homeoffice-Begriff eng, würde sich das Homeoffice auf das Arbeiten am amtlich gemeldeten Wohnsitz beschränken. Vielfach wird der Begriff viel weiter interpretiert und Arbeitnehmende erbringen ihre Arbeit an den

unterschiedlichsten Orten. Es stellt sich daher die Frage, ob die Ferienwohnung in den Bergen, ein Co-Working-Space um die Ecke oder die Wohnung von Freunden oder Eltern ebenfalls noch als Homeoffice gelten. Einige Angestellte möchten nicht mehr zurück in eine klassische Bürostruktur und die Arbeit zukünftig ortsunabhängig, d.h. «remote» erbringen und wieder andere hätten gerne die Möglichkeit, ab und an «remote» zu arbeiten, bspw. eine Wokation<sup>1</sup> zu machen. Alle

Bedürfnisse unter einen Hut zu bringen, wird für eine Arbeitgeberin nicht leicht sein. Um im umkämpften Arbeitsmarkt weiterhin gute Chancen zu haben, wird eine Arbeitgeberin nicht darum herumkommen, sich mit solchen Modellen vertiefter auseinanderzusetzen.

### Remote Work

Wie beim Homeoffice ist der Überbegriff Remote Work ebenfalls mehr Buzzword als

<sup>1</sup> Der Begriff «Wokation» setzt sich aus den Wörtern «work» (Arbeit) und «vacation» (Urlaub) zusammen, also eine Verbindung zwischen Arbeit und Urlaub.

genau definierter Begriff. Es liegt daher an der Arbeitgeberin, den Begriff für das eigene Unternehmen zu definieren und einen bewussten Entscheid zu fällen, ob und für welche Funktionen Remote Work zugelassen werden soll. Wie beim Homeoffice besteht in der Schweiz auch kein gesetzlicher Anspruch auf Remote Work, der Arbeitsort wird von der Arbeitgeberin festgelegt bzw. ist meist im Arbeitsvertrag definiert.

## Definition Remote Work

Nach dem Entscheid für Remote Work gilt es im nächsten Schritt die Rahmenbedingungen abzustecken und den Begriff Remote Work und Homeoffice zu definieren. Die genaue Definition und Regeln können bspw. im Mitarbeiterhandbuch festgehalten werden. Allgemein wird unter Remote Work das Arbeiten ausserhalb der normalen Büroräumlichkeiten verstanden. Dies kann ein Arbeiten von zuhause sein oder von einem x-beliebigen Ort aus. Im vorliegenden Beitrag wird vor allem auf das Arbeiten an einem x-beliebigen Ort eingegangen, da das klassische Homeoffice bereits in einem früheren Artikel behandelt wurde. Neben dem Ort stellt sich ebenso die Frage der Dauer. Eine Arbeitgeberin muss sich überlegen, ob sie Arbeitsstellen als hundertprozentiges Remote Work ausgestalten möchte oder Remote Work immer temporär sein soll. Diese Unterscheidung ist rechtlich sehr relevant, da sich bei dauerhaftem Remote Work weitere und komplexere Rechtsfragen stellen als bei temporärem Remote Work. Neben arbeitsrechtlichen Fragen muss eine Arbeitgeberin zusätzlich die sozialversicherungs-, steuer-, datenschutzrechtlichen sowie regulatorischen Aspekte prüfen.

## Arbeitsrecht

Aus arbeitsrechtlicher Sicht gilt es vor allem zu bestimmen, ob ein Anrecht auf Remote Work bestehen soll oder nicht. Zudem gilt es, die Frage von Vergütungen für Infrastruktur, Transportkosten, Spesen etc. zu klären. Wie das Bundesgericht in einem neueren Urteil festgehalten hat, hat der Arbeitnehmer allenfalls Anspruch auf eine Vergütung, wenn er dauernd ausserhalb der Büroräumlichkeiten arbeitet und ihm in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die Parteien gehen davon aus, dass die Arbeit grundsätzlich remote erbracht wird. Möchte eine Arbeitgeberin dieses Risiko

vermindern, dann hat sie dem Arbeitnehmer weiterhin einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen (bspw. Desk Sharing) und gibt dem Arbeitnehmer das Recht, aber nicht die Pflicht von ausserhalb zu arbeiten.

Bei dauerhaftem Remote Work gilt es zudem zu beachten, dass sich der Arbeitsort verlagern kann. Es gilt bspw. zu klären, welche Feiertage in diesem Fall gelten. In einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit hat es zudem den Nachteil, dass die Arbeitgeberin nicht mehr an ihrem Sitz klagen kann, weil der gewöhnliche Arbeitsort nun beim Arbeitnehmer liegt. Ist ein Arbeiten im Ausland möglich, kann es sogar dazu führen, dass sich eine Arbeitnehmerin plötzlich vor einem ausländischen Gericht wiederfindet und im schlechtesten Fall sogar lokales Arbeitsrecht zur Anwendung gelangt.

## Sozialversicherungsrecht

Solange Remote Work auf die Schweiz beschränkt ist, bleibt das Schweizer Recht anwendbar. Problematisch ist die längerfristige Tätigkeit im Ausland. Es gilt grundsätzlich das Territorialitätsprinzip und somit findet das Sozialversicherungsrecht Anwendung, in welchem die Arbeit verrichtet wird. Für temporäre Auslandseinsätze gibt es meist entsprechende Ausnahmen. Die Schweiz, EU und EWR haben dafür ein bilaterales Abkommen geschlossen.

Arbeitet ein Arbeitnehmer bspw. 5,5 Monate in Spanien, 4 Monate in Österreich und lediglich 2,5 Monate in der Schweiz, könnte plötzlich das spanische Sozialversicherungsrecht zur Anwendung gelangen, da nun der Hauptwohnsitz vermutlich in Spanien liegt. Solange der Arbeitnehmende einen wesentlichen Teil (mind. 25%) seiner Tätigkeit in der Schweiz verrichtet und dort seinen Wohnsitz hat, kann in der Schweiz abgerechnet werden. Arbeitet der Arbeitnehmende in verschiedenen Staaten, so wird am Sitz der Arbeitgeberin angeknüpft, wenn seine Tätigkeit am Hauptwohnsitz unter 25% liegt. Arbeitgeberinnen sollten daher darauf achten, dass der Wohnsitz weiterhin in der Schweiz ist und dort auch der überwiegende Teil der Erwerbstätigkeit stattfindet. Dies kann beispielsweise durch eine Beschränkung pro Land (unter 90 Tage) erreicht werden. Zusätzlich ist allenfalls eine A1-Bescheinigung notwendig, um die Anmeldung im Heimatland zu belegen. Für alle anderen Länder ist jeweils zu prüfen, ob ein bilaterales Abkommen besteht

oder wie die lokalen Vorschriften aussehen. Einige Länder bieten mittlerweile spezielle «Digital Nomad» Visas an, welche die Risiken ebenfalls reduzieren können.

Mit zeitlichen Begrenzungen und der Pflicht, weiterhin den Wohnsitz in der Schweiz zu haben, lassen sich die Risiken bereits stark reduzieren.

## Steuern

Remote Work birgt ebenso steuerrechtliche Risiken. Die grösste Gefahr besteht darin, dass eine neue Betriebsstätte geschaffen und somit eine Steuerpflicht in einem weiteren Kanton oder gar im Ausland begründet wird. Dieses Risiko besteht vor allem bei einer dauerhaften Tätigkeit an einem bestimmten Standort. Für Arbeitnehmer kann der Steuerort ebenfalls ändern, wenn der Lebensmittelpunkt plötzlich an einem anderen Ort liegt oder über 183 Tage an einem anderen Ort gearbeitet wird.

## Datenschutzrechtliche sowie regulatorische Aspekte

Beim Datenschutz gilt es vor allem die zusätzlichen Sicherheitsaspekte zu beachten. Dies beinhaltet zum einen das IT-Setup, bspw.: Wie wird das Arbeiten via Public Wifi ermöglicht oder wird dies gar verboten? Es fängt bereits bei simplen Dingen an, wie einer Sichtschutzfolie für mobile Geräte, so dass nicht jeder vertrauliche Daten einsehen kann. Solange keine ausländische Betriebsstätte geschaffen wird, gilt weiterhin das Schweizer Datenschutzrecht. Der Arbeitnehmer wird wie ein Geschäftsreisender behandelt.

Neben dem Datenschutz gilt es zudem die branchenspezifischen Vorschriften zu beachten. Ein Kundenberater einer Bank kann zum Beispiel seine Kunden nicht plötzlich remote aus Spanien betreuen, da er sonst plötzlich auch europäische Vorschriften einhalten müsste.

## Fazit

Ein Unternehmen muss somit nicht nur entscheiden: Remote Work Ja/Nein. Wenn sich eine Arbeitgeberin für Ja entscheidet, sind zusätzlich klare Regeln zu schaffen, um spätere Probleme zu vermeiden oder zumindest gewisse Risiken bewusst in Kauf zu nehmen. ■