

## Frage an ...

### Homeoffice ist derzeit in aller Munde. Worin sehen Sie persönlich die Stärken und worin die Schwächen dieses neuen Arbeitsmodells?

Eine im Juni 2020 durchgeführte Umfrage von Zukunft.li hat ergeben, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in Liechtenstein davon ausgeht, dass Homeoffice auch nach der Covid-19-Pandemie an Bedeutung zunehmen wird. Aber es gibt auch Hürden. So sind die Betriebe in dieser Entwicklung nicht ganz frei. Die in den EU- und den EFTA-Staaten geltende Koordination des Sozialversicherungsrechts erlaubt für Grenzgänger höchstens einen Homeoffice-Anteil von 25 Prozent, hält Doris Quaderer, Projektleiterin bei der Stiftung Zukunft.li fest. Wenn ein Arbeitnehmer diesen Anteil überschreite, werde er den Sozialversicherungen seines Wohnsitzstaates unterstellt, was sich vor allem in finanziellen Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer niederschlagen wird. Ganz besonders in einem Land mit einem Grenzgängeranteil von 56 Prozent.



**FBP**  
LIECHTENSTEIN

Daniel Oehry, FBP

Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass sich sehr viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber von einem Tag auf den anderen mit veränderten Rahmenbedingungen auseinandersetzen mussten. Plötzlich war Homeoffice für viele der neue Weg. Homeoffice an sich war für viele aber nicht wirklich ein neues Arbeitsmodell, denn viele Betriebe in der Region haben dies auch schon vor Covid-19 als Option angeboten. Vor Corona wurde die Anzahl der Homeoffice-Tage im Sinne der Gleichbehandlung vielerorts aber auf einen pro Woche begrenzt. Aus Sicht von Zukunft.li besteht die Möglichkeit, dass sich die geltenden Regeln für Pendler aus der Schweiz und aus der EU ändern könnten. Natürlich ist vieles theoretisch möglich, aber bis wann und ob überhaupt eine Ausweitung auf zwei bis drei Tage pro Woche kommen wird, hängt von vielen Akteuren ab. Bis dahin gilt bei den meisten Unternehmen weiterhin ein Tag pro Woche als Rahmen. Gemäss einer Schweizer Studie würde ein Bürotag daheim 4,5 Millionen Autokilometer und 67'000 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen. 95 Prozent der Befragten gaben an, dass sie daheim weniger gestört werden und 88 Prozent erledigen Arbeiten besser daheim, was zu weniger Verkehr und zu einem kleineren Bedarf an Büroarbeitsplätzen in den Firmen führt. Wenn jemand sein Zeitmanagement jedoch nicht im Griff hat, fällt es schwer, zwischen Arbeit und Freizeit zu unterscheiden. Trotz Videokonferenz vermissen viele Mitarbeitende den persönlichen Kontakt, weil informelle Gespräche nicht stattfinden. Homeoffice kann eine Chance sein, wenn klare Rahmenbedingungen vorherrschen: Ein klares Konzept und Strukturen, das Management bzw. eine Unternehmensleitung, die voll dahinter steht, eine Vertrauenskultur im Unternehmen, notwendige Hard- und Softwaretools, ein echter Arbeitsplatz zu Hause und die Möglichkeit, dass Mitarbeitende selbst entscheiden, ob und wie oft sie zu Hause arbeiten wollen.



**VU.**

Gunilla Marxer-Kranz, VU

Persönlich kann ich auf zu wenig Erfahrung im Homeoffice zurückgreifen, habe mich aber aus beruflichen Gründen vertieft mit diesem, wenn auch nicht neuen, Arbeitsmodell auseinandergesetzt. Neben verschiedenen steuer-, sowie vor allem sozialversicherungsrechtlichen Problemstellungen der «grenzüberschreitenden» Homeoffice-Tätigkeit gibt es noch weitere Schwächen dieses Arbeitsmodells. So wird vielfach vergessen, dass sich durch die Arbeit von zu Hause aus auch die Rechtslage ändert. Der fehlende Kontakt zu den Kollegen kann ebenfalls von Nachteil sein, wenn dadurch beispielsweise der Informationsfluss nicht mehr so reibungslos funktioniert wie im Büro. Ein Schwätzchen im Pausenraum kann sowohl dem Informationsfluss dienen als auch der sozialen Komponente und dem Teamgeist förderlich sein. Arbeitet man zu Hause, ist Selbstdisziplin eine unabdingbare Voraussetzung, um auch im Homeoffice die geforderte Leistung zu erbringen. Ablenkung, beispielsweise durch Familienmitglieder, ist dem Arbeitsfortschritt nicht dienlich. Auch für den Arbeitgeber kann das Homeoffice Schwachstellen beinhalten. So sind neben möglichen Mietzinszahlungen an den Arbeitnehmer die fehlenden Kontrollen und auch die Thematik von sensiblen Daten Herausforderungen. Homeoffice hat aber natürlich auch seine Stärken. So besagen Studien, dass Homeoffice produktiver und zufriedener mache. Das fehlende Pendeln stellt dabei sicher ebenfalls einen gewünschten Zeitgewinn, sei es für die Familie oder die Freizeit, dar. Auch der Stresspegel kann sinken, da bei diesem Arbeitsmodell Familie und Beruf besser miteinander vereinbart werden kann, so könnte z.B. die Betreuung eines kranken Kindes sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber besser gelöst werden. Kostenersparnis bei Benzin, Mittagessen, Bus- oder Bahntickets sind sicher auch nicht ohne. Wohingegen dies aber wiederum eine steuerliche Schlechterstellung aufgrund fehlender Abzüge darstellen kann. Ich denke, ein Mittelweg wäre die beste Lösung. Mit der Flexibilität zwischen Präsenz im Unternehmen und teilweiser Homeoffice-Arbeit lassen sich die Vorteile aus beiden Modellen ziehen.



**FREIE LISTE**

Georg Kaufmann, FL

Homeoffice ist ein Wunschscenario vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Kein zeitaufwendiger Arbeitsweg, kein morgendliches Verkehrschaos, bequeme Kleidung statt schickes Bürooutfit, keine Kosten und Zeitaufwende zum Beispiel für auswärtige Verpflegung und Pausengespräche mit Arbeitskolleginnen und -kollegen. Einen grossen Vorteil sehen viele in den flexibleren Arbeitszeiten und der verstärkten Anwesenheit zu Hause, was jungen Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugutekommt. Massiv unterschätzt werden jedoch die persönlichen, organisatorischen, rechtlichen und politischen Konsequenzen. Führungsaufgaben verändern sich und es ist für Führungskräfte deutlich schwieriger, den Zusammenhalt und die Kreativität im Homeoffice-Team sicherzustellen. Organisatorisch erfordert die Arbeitsform eine verstärkte persönliche Disziplin, Willenskraft und Achtsamkeit, zum Beispiel was Arbeitszeiten und Fokus angeht. Das gilt auch für die Einhaltung des Datenschutzes, es braucht zu Hause beispielsweise sowohl eine geschützte, belastbare IT-Infrastruktur und -verbindung als auch einen abgeschlossenen Ort, an dem vertrauliche Unterlagen sicher aufbewahrt und Telefongespräche ohne unbefugte Mit Hörerinnen und Mithörer durchgeführt werden können. Homeoffice kann das Arbeiten in Liechtenstein gerade für qualifizierte Grenzgängerinnen und Grenzgänger noch attraktiver machen, zum Beispiel wenn sie nur dreimal wöchentlich den längeren Arbeitsweg auf sich nehmen müssen. Der Vorteil relativiert sich aber in den meisten Fällen, sobald der Homeoffice-Anteil mehr als 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit beträgt. Dann ändert sich die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung, das heisst die Sozialabgaben sind anteilmässig auch dem Wohnortstaat geschuldet, was die bürokratischen Aufwände und die Sozialabgaben erhöhen kann. Diesbezüglich wird die Politik praktikable Lösungen finden müssen. Fazit: Homeoffice ist nicht für jeden Arbeitnehmer und jeden Beruf gleichermaßen geeignet. Neben offensichtlichen Vorteilen gibt es auch Nachteile, welche die Vorteile überwiegen können.



**du**  
die Unabhängigen - für Liechtenstein

Ado Vogt, DU

Für mich spricht vor allem der Wegfall des Arbeitsweges für einen Ausbau des Homeoffices. Dies würde die Verkehrsinfrastruktur entlasten. Auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann das Homeoffice – unter Umständen – dazu beitragen, etwas Druck von Familien zu nehmen. Ebenfalls kann es sein, dass «unnötige» Meetings reduziert werden.

Damit das Homeoffice aber funktioniert, muss eine gewisse Infrastruktur vorhanden sein, ansonsten ist die Produktivität nicht gewährleistet. Dazu sollte ein separater Raum mit entsprechender IT eingerichtet sein. Auch die eigene Disziplin muss gross sein.

Ich kann mir aber nicht vorstellen, dass 100 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice geleistet werden können. Das Arbeitsleben hat auch einen Einfluss auf das soziale Leben und manchmal ist es einfacher, etwas direkt miteinander zu besprechen. Es muss also einen gesunden Mix geben.

Da es gesetzlich momentan für die Pendler ohnehin nicht möglich ist, mehr als 25 Prozent von zu Hause aus zu arbeiten – da sie ansonsten nicht mehr in Liechtenstein sozialversichert sind –, wird der Effekt für Liechtenstein überschaubar bleiben. Es müssen also zuerst die gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Selbstverständlich gibt es auch Berufsgruppen, die ihre Aufträge nur vor Ort bei der Kundschaft ausführen können.

Generell bin ich dem Homeoffice aber durchaus zugetan.



**DpL**  
Demokraten pro Liechtenstein

Thomas Rehak, DPL

Das Arbeitsmodell Homeoffice ist nichts Neues. Aufgrund der massiven Mobilitätseinschränkungen während der Covid-19-Pandemie wurde Homeoffice zu einem verbreiteten Arbeitsmodell. Viele Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer waren jedoch nicht optimal vorbereitet. Das Arbeitsmodell Homeoffice ist je nach Branche unterschiedlich zu bewerten. In der IT, im Dienstleistungs- oder im Finanz-Sektor ergeben sich viele Vorteile mit Homeoffice. Die Zeit für den Arbeitsweg kann eingespart werden, allenfalls kann sich der Arbeitnehmer zu Hause einen produktiveren Arbeitsplatz einrichten. Die Flexibilisierung kann sich positiv auf die Motivation der Arbeitnehmer auswirken. Besonders Familien, in denen beide Elternteile arbeiten, erhalten mit Homeoffice mehr Flexibilität. Neben den Vorteilen gibt es auch Nachteile. Durch weniger häufigen persönlichen Kontakt leidet unter Umständen der Teamgeist. Zu Hause kann die Ablenkung grösser sein, auch können Motivationsprobleme entstehen usw. Für andere Branchen, wie z.B. die Gastronomie, das Gesundheitswesen und das Gewerbe bringt Homeoffice kaum einen Nutzen. Dort, wo es Sinn ergibt, hat sich Homeoffice in den letzten Monaten etabliert. Viele Unternehmen setzen weiterhin stark auf dieses Arbeitsmodell, da viele bemerkt haben, dass Homeoffice für sie funktioniert. Auf der technologischen Seite ist in der Zwischenzeit alles soweit organisiert, viele müssen aber noch die rechtlichen Voraussetzungen schaffen. Neben den Chancen birgt das Homeoffice für den Arbeitgeber auch Herausforderungen. In erster Linie muss er prüfen, ob die bestehenden Arbeitsverträge und Reglemente die Homeoffice-Arbeit ausreichend regeln. Verzichtet der Arbeitgeber darauf, so können daraus für ihn verschiedene nachteilige Folgen resultieren: Verstösse gegen das Arbeitsgesetz (Verstoss gegen das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot, unvollständige Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit), die Lohnzahlungspflicht bei ausbleibender Leistung im Fall von Betriebsstörungen und Sozialversicherungsabgabepflicht im Ausland bei grenzüberschreitender Homeoffice-Arbeit. Es hat sich gezeigt, dass im Bereich der Sozialversicherungen gesetzlicher Regelungsbedarf besteht, um den Unternehmen die notwendige Flexibilität einzuräumen.