

# Merkblatt

## Vertragsgestaltung bei Home-Office

### Allgemeines

In vielen Unternehmen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer\* die Möglichkeit, ihre Arbeit zu Hause im sog. Home-Office zu leisten. Eine gesetzliche Regelung für die flexible Arbeitsform des Home-Office fehlt in der Schweiz, ebenso hat sich die Rechtsprechung noch nicht eingehend damit auseinandergesetzt.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeiten im Home-Office besteht grundsätzlich nicht. Wenn der Arbeitgeber jedoch damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer einen Teil seiner Arbeitsleistung im Home-Office erbringt, sind die wichtigsten Themen schriftlich im Einzelarbeitsvertrag oder einem einschlägigen Arbeitsreglement zu regeln.

Unternehmen, die sich überlegen, Home-Office neu einzuführen, können zunächst versuchsweise mit einem niedrigen Pensum beginnen (bspw. ein Tag pro Woche) und eine Probephase vereinbaren.

Die nachfolgenden Themen sollen in einem Arbeitsverhältnis mit Home-Office mindestens geregelt werden. Bei Grenzgängern im Home-Office ist erhöhte Sorgfalt geboten und den Kollisionsnormen im Europäischen Sozialversicherungsrecht sowie steuerrechtlichen Aspekten besondere Beachtung zu schenken.

### 1. Arbeitsort

In den meisten Fällen arbeitet ein Arbeitnehmer nicht ausschliesslich im Home-Office, sondern hat weiterhin einen Arbeitsplatz am Sitz der Firma:

Der Arbeitgeber bestimmt, dass neben dem Arbeitsort am Firmensitz auch der Wohnsitz des Arbeitnehmers Arbeitsort sein kann. Die „kann“-Formulierung ist wichtig, damit der Arbeitgeber bei Bedarf die Möglichkeit des Home-Office jederzeit widerrufen und darauf verzichten kann. Dadurch muss der Arbeitsvertrag nicht gekündigt werden, wenn sich bspw. Umsetzungsschwierigkeiten zeigen oder das Home-Office mit zu grossen Nachteilen verbunden ist (vgl. unten: Beendigung des Home-Office).

## **2. Arbeitspensum**

Das zeitliche Arbeitspensum für Home-Office ist flexibel zu gestalten (bspw. begrenzt auf höchstens 40%), damit der Arbeitgeber das Pensum im Home-Office nach seinem Bedarf im Rahmen des gesetzlichen Weisungsrechts konkretisieren kann.

Bei einem fixen Pensum für Home-Office bedarf es zu dessen Erhöhung oder Verminderung hingegen einer Vertragsänderung oder allenfalls einer Änderungskündigung.

## **3. Erreichbarkeit im Home-Office**

In einer Weisung zu regeln sind Arbeitsbeginn und Arbeitsende, die Zeiten, in denen die Erreichbarkeit im Home-Office gewährleistet sein muss, regelmässige Treffen mit Mitarbeitern (Jour-Fix), die Pflicht zur Teilnahme an Sitzungen (regelmässig oder ad hoc), Vorgehen bei Telefon- oder Videokonferenzen, Antwortzeiten, Reporting bzw. Sachstandsberichte usw.

## **4. Arbeitszeiten und Überstunden**

Die vertragliche Regelung von Arbeitszeiten, Pausen und deren Dauer sowie Überstunden sind bei Home-Office wichtig. Obschon im Home-Office die Tätigkeiten flexibler eingeteilt werden können, sind die zwingenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes – insbesondere zu den Arbeits- und Ruhezeiten – strikt einzuhalten. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung entspricht derjenigen eines normalen Arbeitsverhältnisses und kann an den Arbeitnehmer im Home-Office delegiert werden. Ebenfalls im Arbeitsvertrag sind die Grundlagen für elektronische Kontrollen zu verankern, damit bei Verdacht auf Fehlverhalten bspw. die Zugriffe auf den Firmenserver ausgewertet werden können.

## **5. Arbeitsinfrastruktur und Vergütungen**

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich die Arbeitsinfrastruktur für das Home-Office zur Verfügung zu stellen (Art. 327 OR, Arbeitsgeräte und Material). Ist beim Arbeitnehmer bereits eine Infrastruktur vorhanden (Computer, Drucker, Telefon, Internet, Möbel, Räumlichkeiten usw.), hat der Arbeitgeber diese angemessen zu entschädigen.

Die Erstellung einer Inventarliste, welche die Eigentumsverhältnisse und die vereinbarte Entschädigung detailliert auflistet, wird empfohlen. Die Auslagen, die durch die Arbeit im Home-Office notwendigerweise entstehen, sind dem Arbeitnehmer zu ersetzen (bspw. Strom, Internetanschluss usw.).

## **6. Geheimhaltung und Datenschutz**

Die Geheimhaltungsverpflichtung ist im Home-Office aufgrund der räumlichen Verhältnisse besonders wichtig. Die Arbeitnehmer müssen sicherstellen, dass weder Familienangehörige noch andere Drittpersonen unbefugt Einblick oder Zugang zu vertraulichen Geschäftsinformationen erhalten, beispielsweise durch Abschliessen von Aktenschränken und Bürozimmertüren, Passwortverschlüsselungen usw.

Der Arbeitnehmer ist vertraglich zu verpflichten, dass Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen des Arbeitgebers stets gewahrt bleiben. Der Arbeitnehmer ist zu verpflichten, technische Massnahmen zu treffen, um die Datensicherheit zu gewährleisten (bspw. Passwort-Schutz aller Geräte, geschützte Verbindung zum Firmennetzwerk, Gerätewartung / Updates usw.). Um diesen Verpflichtungen mehr Durchsetzungskraft zu verleihen, können sie mit einer angemessenen Konventionalstrafe verbunden werden.

## **7. Beendigung des Home-Office**

Es liegt im Interesse des Arbeitgebers (bspw. aus organisatorischen oder disziplinarischen Gründen), auf seinen Entscheid zur Bewilligung des Home-Office zurückzukommen. Es wird daher eine Regelung empfohlen, wonach der Arbeitgeber einseitig anordnen kann, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ab sofort wieder in den Geschäftsräumlichkeiten bzw. am ordentlichen Arbeitsort gemäss Arbeitsvertrag zu erbringen hat.

Der Arbeitnehmer ist vertraglich zu verpflichten, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses umgehend die vom Arbeitgeber für das Home-Office zur Verfügung gestellte Infrastruktur und alle Geschäftsunterlagen zurückzugeben, sowie die sofortige Löschung aller geschäftlichen Daten auf privaten Geräten des Arbeitnehmers durchzuführen bzw. durch firmeninterne IT-Fachleute durchführen zu lassen. Um diesen Verpflichtungen mehr Durchsetzungskraft zu verleihen, können sie ebenfalls mit einer angemessenen Konventionalstrafe verbunden werden.

## 8. Sozialversicherungspflicht bei Grenzgängern im Home-Office (Gleichzeitige Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten)

Das europäische Recht sieht vor, dass jede Person immer nur dem Sozialversicherungsrecht eines einzigen Landes unterstehen kann. In der EU-Verordnung 883/2004, welche die unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme der europäischen Länder untereinander koordiniert, wird mittels einer Reihe von Grundprinzipien festgelegt, welches Land zuständig ist. Die Regeln gelten auch im Verhältnis zur Schweiz.

In persönlicher Hinsicht sind diese Regeln auf sämtliche Staatsangehörige der EU- und EWR-Länder sowie der Schweiz anwendbar. Für sog. Drittstaatsangehörige gelten dagegen die entsprechenden zwischenstaatlichen Abkommen.

In inhaltlicher Hinsicht gelten die Regeln für sämtliche Sozialversicherungsbereiche. Einzig im Bereich der Krankenversicherung gibt es teils Spezialregelungen (Optionsrecht).

Bei der Beschäftigung von Grenzgängern im Home-Office ist die 25%-Regel gemäss Art. 13 der EU-Verordnung 883/2004 zwingend zu beachten:

### **EU-Verordnung 883/2004, Art. 13**

Bei gleichzeitiger entgeltlicher Tätigkeit in mehreren Staaten, besteht die **Sozialversicherungspflicht im Wohnland**, sofern die Tätigkeit im Wohnland **wesentlich** ist. Wesentlich ist eine Tätigkeit dann, wenn sie **mindestens 25 %** der gesamten Arbeitszeit ausmacht.

Die 25%-Regel bedeutet, dass Arbeitgeber von Grenzgängern im Home-Office ab Erreichen dieses Schwellenwerts in einem fremden Land nach den dort geltenden Regeln Sozialversicherungsbeiträge abführen müssen.

### **Empfehlung:**

Insbesondere bei Anstellung von Grenzgängern in einem Teilzeitarbeitsverhältnis ist besondere Aufmerksamkeit geboten:

Bei Grenzgängern mit Wohnsitz in einem EU/EFTA-Staat ist die Home-Office-Tätigkeit auf ein **Pensum unter 25%** zu beschränken, um den Wechsel zu einem ausländischen Sozialversicherungsträger zu vermeiden.

In Fällen von **gleichzeitiger Erwerbstätigkeit** des Grenzgängers **in mehreren Ländern** (bspw. Nebenjob) sollte auf jeden Fall verbindlich durch die zuständige Stelle geklärt werden, welchem Sozialversicherungsrecht die Person untersteht, damit die betroffenen Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge korrekt abführen können und der betroffene Arbeitnehmer sich im richtigen Land krankenversichern kann.

## **9. Steuerrechtliche Aspekte im Home-Office**

Je nach Ausgestaltung des Home-Office kann der Arbeitsplatz am Wohnort des Arbeitnehmers **steuerrechtlich als Betriebsstätte** eingestuft werden. Das Unternehmen müsste dann für die am Ort der Betriebsstätte erzielten Gewinne Steuern bezahlen. Für die Qualifizierung der Betriebsstätte werden je nachdem, ob es sich um einen interkantonalen oder internationalen Sachverhalt handelt, unterschiedliche Kriterien ausschlaggebend. Gerade wenn das Home-Office den Arbeitsplatz am Sitz des Unternehmens vollständig und für eine längere Zeit ersetzt, die im Home-Office erledigten Tätigkeiten zum eigentlichen Geschäftsbetrieb gehören sowie einen wesentlichen und massgeblichen Beitrag zur unternehmerischen Leistung darstellen, könnte eine Betriebsstätte angenommen werden. Wir empfehlen diesbezüglich eine vorgängige Abklärung bei einem Steuerberater.

Bei einem grenzüberschreitenden Sachverhalt (Grenzgänger im Home-Office) können neben der Problematik der Betriebsstätte auch **quellensteuerrechtliche Aspekte** eine Rolle spielen. Gemäss den Doppelbesteuerungsabkommen wird das Einkommen grundsätzlich am Ort versteuert, wo es effektiv erzielt wird. Bei Grenzgängern im Home-Office ist diesbezüglich die Beurteilung der Situation durch die Steuerbehörden im Wohnland massgeblich. Wir empfehlen bei Unsicherheiten im Einzelfall ebenfalls eine vorgängige Abklärung bei einem Steuerberater.

*Quellen:*

Domenig, Pascal, Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis, Diss. 2016, Stämpfli Verlag; MLaw Zora Amacher, Ressortleiterin Arbeitgeberpolitik, Swissmem; Sozialversicherungspflicht bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten, Merkblatt Infobest Palmrain 2018.

**Dieses Merkblatt soll einschlägige Anhaltspunkte liefern und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Richtigkeit. Der Arbeitgeberverband Basel lehnt jegliche Haftung für direkte oder indirekte Schäden, die durch die Verwendung seiner Vorlagen und Merkblätter entstehen, ausdrücklich ab.**

©Arbeitgeberverband Basel 2018

---

\* Im gesamten Text steht die männliche Form stellvertretend für Personen beiderlei Geschlechts.