

ARBEIT UND RECHT

Checkliste

Homeoffice – Hinweise für die Vertragsgestaltung

Das Arbeiten im Homeoffice erfreut sich bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern zunehmender Beliebtheit – bringt örtlich flexibles Arbeiten doch zahlreiche Vorteile mit sich, wie Steigerung der Produktivität oder bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei der Vertragsgestaltung gilt es jedoch einige Punkte zu beachten.

von **Sonja Stark-Traber** • 27.03.2017



Home Office: Es empfiehlt sich, die wichtigsten Themen schriftlich zu regeln. (Bild: 123RF)

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeiten im Homeoffice besteht grundsätzlich nicht. Ist der Arbeitgeber jedoch damit einverstanden, dass der Arbeitnehmer einen Teil seiner Arbeit zuhause erledigt, empfiehlt es sich, die wichtigsten Themen schriftlich zu regeln.

Arbeitsort

In den meisten Fällen arbeiten Arbeitnehmer nicht ausschliesslich im Homeoffice, sondern haben weiterhin auch einen Arbeitsplatz im Unternehmen. Vertraglich ist deshalb ein alternativer Arbeitsort am Betriebsort und am Wohnort des Arbeitnehmers vorzusehen. Damit der Arbeitgeber sich die Möglichkeit bewahrt, auf seinen Entscheid zur Bewilligung von Homeoffice-Arbeit zurückzukommen, ist eine Regelung zu empfehlen, wonach der Arbeitgeber einseitig anordnen kann, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ab sofort wieder in den Geschäftsräumlichkeiten zu erbringen hat.

Arbeitspensum

Ist im Arbeitsvertrag ein fixes Pensum für Homeoffice-Arbeit vorgesehen und will der Arbeitgeber dieses erhöhen oder reduzieren, so bedarf es dazu einer Vertragsänderung und allenfalls einer Änderungskündigung. Es empfiehlt sich daher, das Homeoffice-Pensum zeitlich flexibel auszugestalten (zum Beispiel Limitierung auf maximal 40 Prozent). So kann der Arbeitgeber das Pensum im Homeoffice im Rahmen seines gesetzlichen Weisungsrechts nach Bedarf konkretisieren.

Ist der Arbeitnehmer EU/EFTA- oder Schweizer Bürger mit Wohnsitz in der EU/EFTA und beträgt sein Homeoffice-Pensum

mehr als 25 Prozent, ist zu beachten, dass er damit dem Sozialversicherungsrecht seines Wohnsitzstaats unterstellt ist und der Schweizer Arbeitgeber dort Sozialversicherungsbeiträge abführen muss. Bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen kann es sich daher aufdrängen, die Homeoffice-Tätigkeit auf ein geringes Pensum zu beschränken.

Arbeitszeit

Hat der Arbeitnehmer im Betrieb geltende Weisungen zur Arbeitszeit auch im Homeoffice zu beachten, so sollte vertraglich darauf hingewiesen werden. Aber auch wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Homeoffice flexibel einteilen kann, sind die Vorschriften des Arbeitsgesetzes zu Arbeits- und Ruhezeiten auf jeden Fall strikt einzuhalten und die geleistete Arbeitszeit ist zu erfassen.

Arbeitsinfrastruktur

Von Gesetzes wegen hat der Arbeitgeber die Arbeitsinfrastruktur für das Homeoffice (Arbeitsgeräte und Material) zur Verfügung zu stellen. Vertraglich kann der Arbeitnehmer jedoch verpflichtet werden, die erforderliche Infrastruktur privat zu beschaffen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer angemessen zu entschädigen, es sei denn, die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer die betreffenden Kosten selbst zu tragen hat.

Demgegenüber sind dem Arbeitnehmer zwingend alle durch die Arbeit im Homeoffice notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen (zum Beispiel Kosten für Strom, Internetanschluss etc.). Arbeitet der Arbeitnehmer allerdings auf eigenen Wunsch im Homeoffice, obwohl ihm ein geeigneter Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung stünde, so sind die Auslagen nicht notwendig und es besteht kein Anspruch auf Spesenersatz.

Geheimhaltung und Datenschutz

Aufgrund der räumlichen Verhältnisse kommt den Aspekten Geheimhaltung und Datenschutz bei Homeoffice-Arbeit besondere Bedeutung zu.

Der Arbeitsvertrag sollte Massnahmen vorsehen, die sicherstellen, dass Familienmitglieder und Besucher etc. nicht unbefugt Einblick in oder Zugang zu vertraulichen Informationen erhalten (zum Beispiel durch Passwortsicherung des Computers, Dokumentenaufbewahrung in abschliessbarem Schrank etc.).

Geregelt werden sollten zudem die Zugriffsrechte des Arbeitnehmers von zu Hause aus, und es sollten technische

Massnahmen getroffen werden, um die Datensicherheit zu gewährleisten (zum Beispiel geschützte Verbindung zum Firmennetzwerk, Wartung der Arbeitsgeräte etc.).

Vertragsbeendigung

Im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte schliesslich die umgehende Rückgabe der vom Arbeitgeber für das Homeoffice zur Verfügung gestellten Infrastruktur und allfälliger Geschäftsunterlagen sowie die Pflicht zur sofortigen und endgültigen Löschung geschäftlicher Daten auf privaten Geräten des Arbeitnehmers vorgesehen werden.

Weitere Checklisten für HR-Professionals



Hier finden Sie weitere HR Today-Checklisten zu ausgewählten Problemstellungen des HRM.

KOMMENTIEREN 0 KOMMENTARE

Text: [Sonja Stark-Traber](#)

Sonja Stark-Traber, lic. iur., LL.M., ist als Rechtsanwältin in der Wirtschaftsanzwaltskanzlei Suter Howald Rechtsanwälte in Zürich tätig, mit



Schwerpunkten im Bereich
Prozessführung, Arbeits- und
Vertragsrecht. www.suterhowald.ch

Weitere Artikel von [Sonja Stark-Traber](#)