



Doris Quaderer

Homeoffice

«Künftig können Helvetia Mitarbeitende überall dort arbeiten, wo sie ihre beste Leistung erbringen», verkündete das Unternehmen unlängst. Am Hauptsitz in St. Gallen soll das neue Konzept ab dem Sommer umgesetzt werden, das je nach Tätigkeitsbereich bis zu 100 Prozent Homeoffice ermöglicht.



Doris Quaderer am 07. April 2022



Vor der Pandemie hätte eine solche Ankündigung wohl noch Kopfschütteln ausgelöst, jetzt ist sie eine logische Konsequenz. Die coronabedingte Homeoffice-Pflicht hat den Unternehmen vor Augen geführt, dass mobil-flexibles Arbeiten nicht unbedingt mit einem Produktivitätsverlust einhergehen muss, sondern sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken kann. Verschiedene Umfragen zeigen, dass nur ein kleiner Teil der Büroangestellten nach der Pandemie vollständig ins «Office» zurückkehren möchte. Ein Grossteil favorisiert einen flexiblen Mix aus Präsenz am Arbeitsplatz und Arbeiten von zuhause. Die Vorteile liegen auf der Hand: So steigt beispielsweise bei Pendlern mit weitem Arbeitsweg der Anteil frei verfügbarer Zeit durch Homeoffice signifikant. Doch ausgerechnet bei Arbeitnehmern, die aus dem benachbarten Ausland zupendeln, gibt es bezüglich Homeoffice rechtliche Hürden.

Der grösste Hemmschuh ist das Sozialversicherungsrecht. Ein Grenzgänger, der im Homeoffice arbeitet, ist per Definition parallel in zwei Staaten tätig. Dies kann sich je nach Umfang der Homeoffice-Tätigkeit darauf auswirken, welchem Land – also entweder dem Wohn- oder dem Arbeitsort – er sozialversicherungsrechtlich unterstellt wird. In der Regel gilt: Verbringt ein Grenzgänger mehr als 25 Prozent seiner Arbeitszeit im Homeoffice, muss er sozialversicherungsrechtlich komplett dem Wohnsitzstaat unterstellt werden. Das heisst, dass alle Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge nach dortigen Regeln ins Sozialversicherungssystem eingezahlt werden müssen. Aufgrund dieser Rechtslage können Unternehmen ihr Homeoffice-Potenzial nicht ungehindert nutzen – es sei denn, sie nehmen höheren administrativen Aufwand und meistens auch höhere Sozialbeiträge in Kauf.

Aber nicht nur bezüglich der Koordination der Sozialversicherungen, sondern auch in anderen Bereichen kann es offene Fragen geben, beispielsweise beim Abführen von Quellensteuern. Wenn gewisse Kriterien erfüllt sind, kann der Fiskus des Nachbarlandes ausserdem den Mitarbeitenden im Homeoffice kurzerhand zur «Betriebsstätte» erklären und entsprechend besteuern. Aber auch bezüglich Arbeitsrecht und im Bereich des Datenschutzes gibt es offene rechtliche Fragen. Die öffentliche Hand ist gefordert, für Unternehmen und Arbeitnehmer Rechtssicherheit zu schaffen und Unklarheiten zu beseitigen. Denn die bestehende Gesetzeslage hat mit der Arbeitsrealität nicht Schritt gehalten und ist spätestens seit der Pandemie meilenweit überholt. Wer auf dem Arbeitsmarkt attraktiv sein will, muss Flexibilität bieten können. In Zeiten von Fachkräftemangel sind diesbezügliche Einschränkungen ein Killerkriterium. Wie die Helvetia diese Stolpersteine umgehen will, wurde leider nicht kommuniziert.



Autor/in

Doris Quaderer

Doris Quaderer ist Projektleiterin bei der Stiftung Zukunft.li, einem liberalen und unabhängigen Thinktank, der sich für die gesellschafts- und wirtschaftspolitische Entwicklung des Standortes Liechtenstein einsetzt.

[→ Zur Webseite](#)

DIE OSTSCHWEIZ

[Impressum](#) | [Datenschutz](#) | © Ostschweizer Medien AG 2021