

«GRENZÜBERSCHREITENDES HOMEOFFICE UND DIE KONSEQUENZEN AUS SOZIALVERSICHERUNGS- UND STEUERRECHTLICHER SICHT»

DIE ENTWICKLUNG NEUER INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN FÜHRT SEIT EINIGER ZEIT ZU EINER GEWISSEN FLEXIBILITÄT BEI DER ARBEITSORGANISATION. SO BEGÜNSTIGTEN DIE AUSSERGEWÖHNLICHE SITUATION IM ZUSAMMENHANG MIT DER CORONA-PANDEMIE UND DIE VON DEN BEHÖRDEN ERGRIFFENEN MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DER AUSBREITUNG DES CORONAVIRUS IN DEN LETZTEN ZWEI JAHREN EINEN BEISPIELOSSEN AUFSCHWUNG DES HOMEOFFICE.

Text: Boris Eicher

Verschiedenen Umfragen zufolge dürfte sich die Homeoffice-Praxis langfristig etablieren. Dafür sprechen nicht nur Argumente, die mit der Ausbreitung des Virus zusammenhängen, sondern auch umwelt- und gesellschaftspolitische. Weil diese flexible Arbeitsform nicht nur eine bessere Balance zwischen Privat- und Berufsleben ermöglicht, sondern zudem eine Lösung für die Probleme bietet, die mit der Überlastung des Strassen- und Schienenverkehrs zu Stosszeiten verbunden sind.

Homeoffice, ob von zu Hause aus oder an anderen Orten wie Coworking Spaces, schafft zwar keine neue Kategorie von Arbeitnehmenden mit eigenem oder separatem Rechtsstatus, wirft aber eine Reihe von Fragen auf. Denn der Einsatz von Homeoffice betrifft nicht nur einheimische Arbeitskräfte, sondern auch Grenzgänger. Bei Letzteren kann der Einsatz von grenzüberschreitendem Homeoffice sowohl für den Arbeitgebenden als auch für den Arbeitnehmenden erhebliche Konsequenzen haben, insbesondere im Sozialversicherungsbereich und bei den Steuern.



Boris Eicher,
Leiter Rechtsdienst

Angesichts des massiven Einsatzes von Homeoffice, das von den Behörden während der Corona-Pandemie angeordnet wurde, vereinbarten die Schweiz und die europäischen Nachbarstaaten bestimmte Regeln. Im Bereich der Sozialversicherungen bleiben die Arbeitnehmenden dem schweizerischen Sozialversicherungssystem unterstellt, und zwar unabhängig von der im Wohnsitzland ausgeübten Tätigkeit. In steuerlicher Hinsicht vereinbarten Frankreich und die Schweiz zudem, dass das Homeoffice für Grenzgänger keine Auswirkungen auf das normalerweise anwendbare Steuersystem haben wird. Diese Ausnahmeregelung gilt allerdings nur bis zum 30. Juni 2022.

Ende der Ausnahmereinbarung

Ab dem 1. Juli 2022 und sofern keine weitere Ausnahmereinbarung getroffen wird, unterliegen Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die grenzüberschreitendes Homeoffice nutzen, dem ordentlichen System, sowohl bezüglich Sozialversicherungen als auch Besteuerung. Zunächst sieht das Freizügigkeitsabkommen



bezüglich Sozialversicherungen eine Koordinierung der nationalen Gesetzgebungen vor. Wenn der Grenzgänger seine Tätigkeit in mehreren Staaten ausübt und eine wesentliche Tätigkeit (mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts, inklusive bei Homeoffice) in seinem Wohnsitzstaat ausgeübt wird, sieht die ordentliche Regelung für die Versicherungspflicht vor, dass die gesamte Erwerbstätigkeit dem Sozialversicherungssystem des Wohnorts unterliegt. In diesem Fall muss der Arbeitgebende alle notwendigen Schritte unternehmen, um den Arbeitnehmenden in seinem Wohnsitzstaat anzumelden und die Sozialversicherungsbeiträge nach den in diesem Staat geltenden Regeln zu entrichten. Der Arbeitnehmende kommt in diesem Fall in den Genuss sämtlicher Sozialversicherungsleistungen seines Wohnsitzstaates. Ein Schweizer Arbeitgebender, der die Sozialversicherungspflicht im Wohnsitzstaat des Grenzgängers vermeiden möchte, muss sicherstellen, dass der Anteil, der in diesem Wohnsitzstaat ausgeübten Tätigkeit (einschliesslich Homeoffice) weniger als 25 Prozent beträgt. Das bedeutet beispielsweise, dass eine vollzeitbeschäftigte Person nicht mehr als einen Tag pro Woche Homeoffice aus dem Wohnsitzstaat leisten soll.

Zweitens hat die Einstellung eines Grenzgängers auch aus steuerlicher Sicht komplexe Auswirkungen. So gibt es je nach Land und Kanton Unterschiede in Bezug auf die Besteuerung des Arbeitnehmenden und die Pflicht des Unternehmens, Quellensteuer zu erheben. Hinzu kommt, dass sich die Einstellung eines Grenzgängers auch auf die Besteuerung des Unternehmens auswirken kann, wenn die Steuerbehörde den Ort des Homeoffice des Grenzgängers als «Betriebsstätte» einstuft. Wenn der Arbeitgebende eines Grenzgängers beispielsweise in Genf und in Kantonen ansässig ist, die keinem internationalen Abkommen mit Frankreich angehören, muss er gemäss der anwendbaren kantonalen Gesetzgebung eine Quellensteuer erheben. In diesem Fall erhebt der Arbeitgebende diese auf den gesamten Lohn des Grenzgängers.

Dennoch sollte der Arbeitgebende ab 1. Juli 2022 im Falle von Homeoffice des Grenzgängers in Frankreich keine Schweizer Quellensteuer mehr für den Teil der Arbeit erheben, den sein Arbeitnehmender von Frankreich aus leistet. Für diesen Teil des Einkommens würde das französische Recht dem Schweizer Arbeitgebenden vorschreiben und ihn verpflichten, einen Steuervertreter in Frankreich zu ernennen, was derzeit mit dem Schweizer Recht unvereinbar und strafrechtlich verwerflich ist. Um jegliches Risiko zu vermeiden und bis diese Problematik gelöst ist (Gespräche zwischen der Schweiz und Frankreich sind im Gange), wird empfohlen, sehr vorsichtig zu bleiben, um administrative und strafrechtliche Probleme zu vermeiden.

Leitfaden Homeoffice

Aus arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten ist es sinnvoll, daran zu erinnern, dass das Territorialitätsprinzip ausnahmslos gilt. Wenn ein Grenzgänger von seinem Wohnort aus Homeoffice leistet, gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (zwingendes Recht) dieses Wohnstaates vollumfänglich, wenn sie günstiger sind als die Regeln, denen er in der Schweiz unterworfen ist. Es kann sich also beispielsweise um die Arbeitszeit, Nacharbeit, Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz handeln. Die Einhaltung dieser zwingenden Vorschriften, die im Wohnsitzstaat günstiger wären, könnte von den zuständigen Behörden kontrolliert werden.

Mehrere Wirtschaftsorganisationen in der Schweiz erstellten deshalb einen Leitfaden zum grenzüberschreitenden Homeoffice, in dem die spezifischen Probleme behandelt werden, die sich aus dem grenzüberschreitenden Homeoffice ergeben. Kurz und gut, bis ein umfassendes Abkommen zum grenzüberschreitenden Homeoffice abgeschlossen ist, das auch steuerliche und arbeitsrechtliche Aspekte umfasst, wird den Schweizer Arbeitgebenden ab dem 1. Juli 2022 dringend empfohlen, bei grenzüberschreitendem Homeoffice sehr wachsam zu sein, da das zu unangenehmen Folgen führen könnte. ●

Hier bloggt der Vorstand ... Wer öfters neu startet, erreicht mehr



Susanne Kuntner, Inhaberin und Geschäftsführerin mein job zürich gmbh

Der Schweizer Koch Daniel Humm wurde unter anderem mit drei Michelin-Sternen ausgezeichnet. 2017 wurde sein Eleven Madison Park in New York zum weltbesten Restaurant gekürt. Als Nummer eins der Welt zu gelten, löste bei Humm nicht nur Begeisterung über das erreichte Ziel aus, sondern nach eigenen Angaben auch eine gewisse Leere. Er fragte sich, wie es weitergehen soll, und entschied sich nach längerer Bedenkzeit für einen Schritt, den kein Spitzenkoch vor ihm je vollzogen hat: Humm verzichtet seit einem Jahr auf tierische Produkte, die seine Küche bis anhin massgeblich prägten, und kocht ausschliesslich pflanzenbasiert. Mit diesem Konzept erfand er sich komplett neu und ging gleichzeitig ein grosses Risiko ein.

Die Welt und mit ihr der Arbeitsmarkt verändern sich gerade rasend schnell. Das bietet Risiken und Chancen. Gesucht sind Menschen wie Humm, die kreativ über Grenzen hinausdenken und ungewöhnliche Ideen entwickeln. Lösen Sie sich von starren Denkmustern und Paradigmen und betrachten Sie die Welt von der Zukunft her: Was brauchen Sie, was brauchen Unternehmen und Organisationen, was braucht die Welt von morgen?

Emotionale und fachliche Unterstützung

Wir alle, auch Starkoch Daniel Humm, sind auf Menschen angewiesen, die uns beflügeln, beraten und praktisch unterstützen. Als leidenschaftliche Personalberaterin liebe ich es, Frauen und Männer in ihrer Arbeitsbiografie zu begleiten und stark zu machen. Was sie konkret brauchen, wissen sie dabei selbst am besten. Den einen reicht die Vermittlung einer Arbeitsstelle, andere möchten sich weiterentwickeln oder suchen fachlichen Rat, und wieder andere sind auf moralischen Beistand angewiesen.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch