

# Vom Homeoffice zur Workation

Sofern der Wohnort des oder der Arbeitnehmenden und der Sitz der Arbeitgeberfirma beide in der Schweiz liegen, bleibt Homeoffice grundsätzlich problemlos. Anders sieht es aus, wenn das Verhältnis grenzüberschreitend ist. Dabei können zwei oder mehrere Länder involviert sein. Die Konsequenzen betreffen vor allem die Sozialversicherungen sowie die Steuern.



Sarah Chadim  
Manager Tax Private Clients  
PricewaterhouseCoopers AG, Basel  
sarah.isabel.chadim@pwc.ch

«Darf ich in Spanien bei meinem Lebenspartner im Homeoffice arbeiten?» Mit solchen und ähnlichen Fragen der Arbeitnehmenden sehen sich immer mehr Arbeitgeber konfrontiert, seitdem die Homeoffice-Arbeit in Mode kam. Mit der Antwort gilt es nicht nur die wertgeschätzten Arbeitnehmenden zufriedenzustellen, sondern die Pflichten als Arbeitgeber, die damit verbunden sind, im Blick zu behalten.

Neben dem Homeoffice etabliert sich auch der Begriff «Workation» – eine Kombination von «Work» und «Vacation». Mitarbeitende wünschen sich, Freizeit und Arbeit zu verbinden, indem sie von einem Ort aus arbeiten möchten, an dem sie sich aus privaten Gründen gerne aufhalten.

Homeoffice oder Workation ist innerhalb der Schweiz grundsätzlich unproblematisch und hat keinen Einfluss auf die Sozialversicherungsunterstellung oder die persönliche Steuersituation. Ein Vorbehalt ist bei Ein-Personen-Gesellschaften anzubringen. In dieser Konstellation kann das Homeoffice den Ort der tatsächlichen Verwaltung begründen und Einfluss auf die Steuern haben.

Komplizierter wird es im internationalen Verhältnis. Bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten ist zu prüfen, ob und welche bi- oder multilateralen Abkommen zur Anwendung gelangen. Der Arbeitsort kann dabei einen Einfluss auf die Sozialversicherungen und die Steuerpflicht der Mitarbeitenden haben. Zudem besteht das Risiko, dass aufgrund der Homeoffice-Tätigkeit im Ausland eine Betriebsstätte begründet wird. Unter anderem sollten zudem auch die Unfalldeckung und die Krankentaggeldversicherung abgeklärt werden.

## **Sozialversicherung**

Eine in St. Louis wohnhafte Person arbeitet für ein Unternehmen in Basel und möchte die Pendelei reduzieren, indem sie einen Teil der Woche von zu Hause aus arbeitet. Gemäss dem geltenden multilateralen Abkommen EU/EFTA ist diese Person weiterhin den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt, sofern sie nicht mehr als 49,9 % im Homeoffice arbeitet. Diese Regel gilt jedoch nur, wenn sie ausschliesslich in Frankreich und der Schweiz tätig ist.

Wenn der Lebenspartner oder die -partnerin dieser Person jedoch in Spanien lebt und sie einen Teil des Jahres von Spanien aus arbeiten möchte, gelten verschärfte Bedingungen. Sobald die Tätigkeit in einem Drittstaat (also nicht am Wohnsitz oder Arbeitsort) ausgeübt wird, darf sie, basierend auf dem geltenden Abkommen, nur noch bis zu 24,9 % im Homeoffice in Frankreich oder Spanien arbeiten, um dem Schweizer Sozialversicherungsrecht unterstellt zu bleiben.

## **Besteuerung**

Frankreich und die Schweiz haben anno 1983 ein Abkommen getroffen, welches die Besteuerung der Erwerbseinkünfte von Grenzgängern und Grenzgängerinnen regelt, die in einem der an Frankreich angrenzenden Kantone der Schweiz tätig sind. Das Abkommen sieht vor, dass die Schweizer Steuerbehörden den Lohn nicht an der Quelle besteuern. Vielmehr ist es so, dass die

Besteuerung in Frankreich vorgenommen wird und den Schweizer Steuerbehörden 4,5 % der Bruttoeinkünfte abgeliefert werden.

Das bilaterale Abkommen mit Frankreich ermöglicht eine Homeoffice-Tätigkeit von bis zu 40 %, ohne dass es zu einer Änderung der Grenzgängerbesteuerung kommt. Bei einer zusätzlichen Tätigkeit in Drittstaaten liegt die Toleranzgrenze gemäss Merkblatt zum bilateralen Abkommen bei zehn Arbeits-tagen in Drittstaaten jährlich.

Zudem sind bei einem Grenzgängerstatus die Nichtrückkehrtage aus der Schweiz zu beachten. Grundsätzlich muss eine in Frankreich lebende Person mit Grenzgängerstatus jeden Tag nach Frankreich zurückkehren. Erlaubt werden jedoch 45 Übernachtungen pro Jahr, bei welchen es den Grenzgängerinnen und Grenzgängern aufgrund einer beruflichen Notwendigkeit nicht möglich war, die Schweiz zu verlassen.

Wie dieses Beispiel zeigt, sind unterschiedlichste Aspekte zu bedenken, bevor ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden Homeoffice oder gar Workation gewährt, um eine Veränderung der Sozialversicherungsunterstellung und Besteuerung zu vermeiden. In diesem Fall kann eine Homeoffice-Tätigkeit von maximal 24,9 % sowie eine Tätigkeit in Drittstaaten von bis zu zehn Tagen gewährt werden.

Es empfiehlt sich entsprechende Reglemente auszuarbeiten, um die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden, soweit möglich, sicherzustellen und die Risiken des Arbeitgebers zu minimieren.