

Homeoffice

1. Einführung

Seit den Ereignissen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie bzw. seit dem «Lockdown», einem Zeitraum, in dem ein Grossteil der Arbeitnehmer gezwungen war, von zu Hause aus zu arbeiten, ist Telearbeit eine Form der Erbringung der Arbeitsleistung, die weiterhin von einigen Arbeitgebern angeboten bzw. genehmigt wird. Diese Publikation stellt einige ausgewählte wichtige Punkte vor, die ein Arbeitgeber, der diese Arbeitsform einsetzen möchte, kennen sollte.

2. Aktuelle Situation auf Ebene der Schweizer Gesetzgebung

Die Telearbeit als solche ist im Schweizer Recht nicht explizit geregelt, so enthält insbesondere das Schweizerische Obligationenrecht (nachfolgend "OR") hierzu keine speziellen Regeln. Es gelten daher die **Art. 319 ff. des OR** über den normalen Einzelarbeitsvertrag sowie eventuelle Regelungen in **Gesamtarbeitsverträgen**.

Es gibt jedoch einen Entwurf zur *Revision des Bundesgesetzes über die Arbeit*¹, der darauf abzielt, flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit zu schaffen. Diese Revision steht am Anfang des Gesetzgebungsprozesses und ein mögliches Inkrafttreten ist nicht kurzfristig zu erwarten.

In Bezug auf grenzüberschreitende Telearbeit:

- Im Bereich der Sozialversicherung hat die Schweiz ein **multilaterales Rahmenabkommen** mit EU- und EFTA-Ländern unterzeichnet, das die Regeln für die Versicherungsunterstellung festlegt (siehe 4.3).
- Was den steuerlichen Aspekt betrifft, so hat die Schweiz **Abkommen mit Frankreich und Italien** geschlossen, und das neue *Bundesgesetz über die Besteuerung der Telearbeit im internationalen Kontext* wird am 1. Januar 2025 in Kraft treten (siehe 4.4). Dieses Gesetz schafft die notwendige innerstaatliche Rechtsgrundlage für solche Abkommen mit Nachbarstaaten, die es der Schweiz ermöglichen, Einkünfte aus Telearbeit zu besteuern, die Arbeitnehmer ohne steuerrechtlichen Wohnsitz in der Schweiz in einem Nachbarstaat für einen Schweizer Arbeitgeber erbringen.

3. Pflichten des Arbeitgebers und Empfehlungen bei Telearbeit

Der Arbeitgeber hat gegenüber Arbeitnehmern, die Telearbeit leisten, die gleichen Verpflichtungen wie gegenüber Arbeitnehmern, die ihre Arbeit in seinen Räumlichkeiten verrichten.

Er muss insbesondere die Vorschriften zum Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers einhalten, vor allem die Vorschriften über das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit², die tägliche und wöchentliche Ruhezeit³ oder die Höchstdauer der Arbeitswoche.⁴

¹ Ein Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel sowie der entsprechenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts wurde am 10.09.2024 bis zum 10.12.2024 bei den interessierten Kreisen in die Vernehmlassung gegeben.

² Art. 16, 19 und 20a des Arbeitsgesetzes (SR 822.11)

³ Art. 15a des Arbeitsgesetzes

⁴ Art. 9 des Arbeitsgesetzes

4. Einige besondere Punkte

4.1 Recht auf Telearbeit

Es gibt kein Recht des Arbeitnehmers auf Telearbeit. Ohne besondere Vereinbarung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Tätigkeit an dem in seinem Vertrag festgelegten Arbeitsort auszuüben, und wenn der Vertrag keinen bestimmten Ort vorsieht, ist der Arbeitsort in der Regel der Ort, an dem der Arbeitgeber die Arbeit organisiert und zuweist. Der Arbeitnehmer, der Telearbeit leistet, muss seinen Arbeitgeber informieren und dessen Genehmigung einholen.

4.2 Vereinbarung über Telearbeit

Die Telearbeit wirft eine Reihe von Fragen auf, die insbesondere mit den Kosten und den Modalitäten (regelmässige oder gelegentliche Telearbeit, Ort der Telearbeit usw.) zusammenhängen. Arbeitgebern, die ihren Angestellten diese Möglichkeit bieten möchten, wird dringend empfohlen, eine **Vereinbarung** zu treffen, in der die genauen Modalitäten der Telearbeit geregelt werden.⁵ Diese Vereinbarung kann bei Abschluss des Arbeitsvertrags oder im Laufe der Beschäftigung getroffen werden und unterliegt keiner besonderen Form.

In diesem Abkommen können unter anderem die folgenden Hauptpunkte angesprochen werden:

- Der Ort der Telearbeit (zu Hause, Zweitwohnsitz, öffentliche Verkehrsmittel, Coworking Space usw.);
- den Anteil der Telearbeit;
- Tage und Zeiten der Telearbeit;
- die Übernahme der Kosten für Arbeitsmittel sowie der Kosten, die für die Durchführung der Telearbeit notwendig sind;
- den Umfang der Aufgaben, die im Rahmen der Telearbeit erledigt werden sollen;
- die Sicherheitsbedingungen und die Ergonomie des Telearbeitsplatzes;
- usw.

In Bezug auf die Kostenübernahme sieht Art. 327 OR vor, dass der Arbeitgeber die Geräte und das Material zur Verfügung stellt, die der Mitarbeiter benötigt, um seine Arbeit zu verrichten. Wenn der Mitarbeiter die Arbeitsmittel selbst zur Verfügung stellt, wird er angemessen entschädigt. Die Parteien können jedoch durch Vereinbarung etwas anderes vereinbaren.

4.3 Grenzüberschreitende Telearbeit: Sozialversicherungspflicht

Zwischen der Schweiz und mehreren EU- und EFTA-Ländern wurde ein multilaterales Abkommen geschlossen^{6,7}, wonach Arbeitnehmer, die Staatsangehörige der Unterzeichnerstaaten sind, zwischen 25 % und 49,9 % in ihrem Wohnsitzland telearbeiten können, ohne dass dies eine Unterstellung unter die Sozialversicherungspflicht dieses

⁵ Verschiedene Mustervereinbarungen für Telearbeit wurden u.a. vom Schweizerischen Arbeitgeberverband, dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund oder der Fédération des entreprises romandes herausgegeben

⁶ "Rahmenvereinbarung über die Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 im Falle gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit".

⁷ Die Länder, die das Abkommen offiziell unterzeichnet haben, sind Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Kroatien, Malta, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien und Tschechien.

Wohnsitzlandes zur Folge hat.⁸ Mit anderen Worten, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 49,9% seiner Tätigkeit als Telearbeiter in seinem Wohnsitzland ausübt, gilt für ihn das Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzlandes. Dieses Abkommen ist für die Schweiz am 01.07.2023 in Kraft getreten und gilt, wenn sich sowohl der Sitz des Arbeitgebers als auch der Wohnsitz des Arbeitnehmers in einem Land befinden, welches das Abkommen unterzeichnet hat. Beachten Sie, dass Schweizer Arbeitgeber eine "Bescheinigung A1" bei ihrer Ausgleichskasse beantragen müssen, damit dieses Abkommen auf ihre Mitarbeiter angewendet werden kann.

Insbesondere die folgenden Fälle fallen nicht in den Anwendungsbereich des Abkommens:

- Personen, die zu weniger als 25% oder zu mehr als 49,9% in ihrem Wohnsitzland telearbeiten,
- Personen, die in ihrem Wohnsitzland üblicherweise einer anderen Tätigkeit als der Telearbeit nachgehen (z. B. Besuche bei Kunden oder eine selbstständige Nebentätigkeit),
- Personen, die zusätzlich zur Tätigkeit für ihren Schweizer Arbeitgeber für einen anderen Arbeitgeber in der EU oder der EFTA arbeiten,
- selbstständig Erwerbstätige.

Das Rahmenabkommen gilt nur für Personen, die normalerweise in dem Staat arbeiten, in dem sich der statutarische Sitz ihres Arbeitgebers befindet, und die in ihrem Wohnsitzstaat Telearbeit leisten, ohne dort andere Tätigkeiten als Telearbeit auszuüben.

4.4 Grenzüberschreitende Telearbeit: Steuerpflicht

Die Schweiz hat mit **Frankreich** und **Italien** vorläufige Abkommen getroffen⁹, nach denen Telearbeit, die in diesen Ländern für einen Schweizer Arbeitgeber erfolgt, in der Schweiz besteuert wird, obwohl die Arbeit nicht physisch in der Schweiz ausgeführt wird. Voraussetzung dafür ist, dass die grenzüberschreitende Telearbeit in Frankreich nicht mehr als **40 %** und in Italien nicht mehr als **25 %** der jährlichen Arbeitszeit ausmacht. Werden diese Werte überschritten, erfolgt die Besteuerung im Land, in dem die Arbeit tatsächlich ausgeführt wird.

Es sei darauf hingewiesen, dass das neue *Bundesgesetz über die Besteuerung der Telearbeit im internationalen Kontext*¹⁰, mit dem die Schweiz eine Rechtsgrundlage für die Besteuerung der Telearbeit von Grenzgängern erhält, auch wenn diese die Telearbeit im Ausland ausüben, am 1. Januar 2025 in Kraft treten wird. Die Abkommen mit Frankreich und Italien sind zwei Anwendungsfälle für dieses künftige Gesetz.

Der Inhalt dieser Publikation stellt keine umfassende Rechtsberatung dar. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, bitten wir Sie, sich an die Dynafisc Frôte zu wenden, indem Sie eine E-Mail an info@dynafiscfrote.ch schicken.

⁸ vgl. dazu unseren Newsletter vom 4. Juli 2023

⁹ Zusatzabkommen zum Doppelbesteuerungsabkommen mit Frankreich (2022) und Protokoll zur Änderung des Abkommens mit Italien über Grenzgänger (2023).

¹⁰ Dieses Gesetz wird das Gesetz über die direkte Bundessteuer, das Bundesgesetz über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden ändern.