

# LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

MÄRZ 2025

NEWSLETTER **03**



## Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Zwischen der Schweiz und Deutschland stellen sich in Bezug auf Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht komplexe Fragen. Mehr dazu im ersten Beitrag.

Wie klare Funktionslandschaften faire Gehälter sichern, lesen Sie im zweiten Beitrag.

Selbstständigerwerbende in Teilzeit stehen oft vor der Frage, wie sie bei Unfällen während ihrer selbstständigen Tätigkeit versichert sind. Ein

Bundesgerichtsurteil gibt Aufschluss.

Zum Schluss lesen Sie, welche Ausgaben Arbeitgeber zu ersetzen haben und wie Spesen abgerechnet werden und welche Rechte und Pflichten bei Lohnvorschüssen bestehen.

Beste Grüsse

*C. Seffinga*

Carla Seffinga, WEKA Productmanagement Finanzen und Steuern

## IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema: Remote Work Seite 1
- Best Practice: Lohngleichheit Seite 5
- Aktuell: Unfalldeckung bei Teilzeit Seite 8
- Best Practice: Spesen Seite 10
- Best Practice: Lohnvorbezug Seite 12

## Grenzüberschreitende Homeoffice-Tätigkeiten

Aufgrund der Covid-Pandemie sahen sich zahlreiche Unternehmen gezwungen, für ihre Mitarbeitenden die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice zu ermöglichen – dies sowohl im innerschweizerischen als auch im grenzüberschreitenden Kontext.

■ **Von Bruno Bächli, Joël Doswald & Sabine Taxer**

### Einleitung

Die Bedürfnisse, Möglichkeiten und Flexibilität in diesem Zusammenhang haben sich auch nach Beendigung der Pandemie ausgeweitet, und Homeoffice-Tätigkeiten gehören heute zum Alltag; insbesondere im Verhältnis zwischen der Schweiz und Deutschland, auf welches im Folgenden aus sozialversiche-

rungsrechtlicher, steuerlicher sowie arbeits- und migrationsrechtlicher Perspektive näher eingegangen wird.

### Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen von Homeoffice

Grundsätzlich erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung in dem Staat, in

welchem die Arbeitstätigkeit ausgeübt wird. Personen, welche im Verhältnis Schweiz/Deutschland mindestens 25% ihrer unselbstständigen Erwerbstätigkeit im Homeoffice verrichten und Staatsangehörige der Schweiz oder eines EU-Staats sind, sind gemäss der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bzw. den Koordinierungsregeln zur sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung zwischen der Schweiz und der EU dem Sozialversicherungssystem ihres Wohnsitzstaats unterstellt.

Falls der Anteil der Homeoffice-Tätigkeiten weniger als 25% beträgt, unterliegt die Arbeitnehmende dem Sozialversicherungssystem des Tätigkeitsstaats. Falls das Pensum der Homeoffice-Tätigkeit mehr als 25%, aber weniger als 50% der Arbeitstätigkeit beträgt und die folgenden Voraussetzungen kumu-



erung der betroffenen Arbeitnehmenden. Die internationale Zuteilung des Besteuerungsrechts des Erwerbseinkommens von grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmenden ist nach dem unilateralen Recht der involvierten Staaten bzw. sofern vorhanden unter Berücksichtigung der jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zu prüfen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sich die Definition des Grenzgängers für steuerliche Zwecke nach den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen richtet.

Das Einkommen von Arbeitnehmenden, welche mit Wohnsitz in der Schweiz bzw. Deutschland für eine Arbeitgeberin mit Sitz in Deutschland bzw. der Schweiz tätig sind, ist grundsätzlich basierend auf Art. 15 des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen der Schweiz und Deutschland (DBA CH-DE) in ihrem jeweiligen Wohnsitzstaat steuerpflichtig. Einkünfte, welche auf Arbeitstätigkeiten bzw. Arbeitstage im Staat der Arbeitgeberin entfallen, können jedoch im Staat der Arbeitgeberin besteuert werden.

Qualifizieren die Arbeitnehmenden als leitende Angestellte, kann gemäss Art. 15 Abs. 4 DBA CH-DE das gesamte Einkommen im Staat der Arbeitgeberin besteuert werden.

Wird unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen der Schweiz (Staat der Arbeitgeberin) ein Besteuerungsrecht für in Deutschland ansässige Arbeitnehmende zugewiesen, und sieht das Schweizer Steuerrecht eine Besteuerungsgrundlage vor, unterliegt das Einkommen in der Schweiz der Quellensteuer, welche durch die Schweizer Arbeitgeberin abzurechnen ist. Diesbezüglich ist per 1. Januar 2025 das Bundesgesetz über die Besteuerung der Telearbeit im internationalen Verhältnis in Kraft getreten, welches das unilaterale Besteuerungsrecht der Schweiz in diesem Zusammenhang ausweitet.

Sind in der Schweiz wohnhafte und zu Hause arbeitende Personen für ein deutsches Unternehmen ohne Sitz oder Betriebsstätte in der Schweiz tätig, ist das Quellensteuerverfah-

ren nicht anwendbar. Die Arbeitnehmenden deklarieren ihr Einkommen im Rahmen ihrer Schweizer Steuererklärung.

Qualifizieren die Arbeitnehmenden als Grenzgänger nach Art. 15a DBA-CH, d.h. falls diese regelmässig für die Arbeit in den Staat der Arbeitgeberin und anschliessend wieder zurückfahren und an nicht mehr als 60 Tagen pro Jahr (pro rata bei Tätigkeiten von weniger als zwölf Monaten und/oder einem Teilzeitpensum) im Staat der Arbeitgeberin übernachten, wird das Besteuerungsrecht des Staates der Arbeitgeberin auf eine Quellensteuer von 4,5% der Bruttoeinkünfte beschränkt. Die Bestimmungen von Art. 15a DBA-CH gehen denjenigen von Art. 15 DBA-CH vor.

Aufsichts- und Verwaltungsrats honorare, die durch eine Schweizer Gesellschaft bezahlt werden, unterliegen der Schweizer Einkommens- bzw. Quellensteuer.

Aufgrund der zurückhaltenden schweizerischen Steuerpraxis betreffend die Betriebsstättenqualifikation im Zusammenhang mit Homeoffice-Aktivitäten begründen diese in der Schweiz in der Regel keine Betriebsstätten für Gewinnsteuerzwecke. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Arbeitgeberin über keine Verfügungsmacht über das Homeoffice verfügt und die Angestellten auf dem Schweizer Markt nicht nach aussen auftreten. Von Homeoffice-Vergütungen wird generell abgeraten, da diese das Risiko des Vorliegens einer Betriebsstätte erhöhen.

### Beispiel

Ein deutscher Staatsangehöriger wohnt in Deutschland und arbeitet für eine Schweizer Unternehmung. Die Tätigkeit führt er an zwei Tagen pro Woche im Homeoffice in Deutschland aus und pendelt an den restlichen Arbeitstagen zur Arbeit in die Schweiz und kehrt abends nach Hause zurück. Insgesamt übernachtet er an 20 Tagen im Jahr in der Schweiz.

Die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung erfolgt in Deutschland, da mehr als 25% der Tätigkeit in Deutschland ausgeübt wird. Auf Antrag kann jedoch das Sozialversicherungssystem der Schweiz angewendet werden.



Für Steuerzwecke qualifiziert er als Grenzgänger gemäss Art. 15a DBA-CH. Sein Einkommen wird in Deutschland besteuert, während die Schweiz eine Quellensteuer von 4,5% auf seine Bruttoeinkünfte erheben darf, d.h., die Arbeitgeberin hat eine Quellensteuer von 4,5% einzubehalten und mit der Kantonalen Steuerverwaltung abzurechnen. Die schweizerische Quellensteuer wird grundsätzlich an die deutsche Einkommensteuer angerechnet.

### Arbeits- und migrationsrechtliche Auswirkungen von Homeoffice

Homeoffice-Tätigkeiten im Ausland für Arbeitnehmende von Schweizer Unternehmen bringen zudem arbeits- und migrationsrechtliche Herausforderungen mit sich. Schweizer Arbeitgeberinnen sollten in einem solchen internationalen Sachverhalt insbesondere die nachfolgenden Punkte beachten.

Es wird eine klare Regelung der Homeoffice-Tätigkeit zwischen Arbeitgeber und -nehmer empfohlen (z. B. im Arbeitsvertrag selbst oder in einem Reglement), um arbeitsrechtliche Konflikte zu minimieren. Hierbei sollten der Umfang der Tätigkeit im Homeoffice (z. B. Anzahl Tage), eine allfällige Kostenübernahme (z. B. für Miete, Strom, Internet) – wovon aus steuerlicher Perspektive abgeraten wird – sowie die Ausstattung mit Arbeitsgeräten und die technische Infrastruktur klar geregelt sein. Beispielsweise können auch Vorgaben zur Einhaltung der Arbeitszeit und der Erreichbarkeit festgehalten werden.

Arbeitnehmende im Ausland müssen zudem die jeweils geltenden ausländerrechtlichen Vorschriften beachten, welche sich je nach Nationalität der Arbeitnehmenden unterscheiden können. Während einige Länder Arbeitstätigkeiten ohne zusätzliche Genehmigung zulassen, ist für eine dauerhafte Beschäftigung häufig eine Aufenthalts- als auch Arbeitsbewilligung erforderlich. Schweizer Arbeitgeberinnen sind gut beraten, wenn sie sich vorab über die spezifischen Anforderungen informieren und die Aufenthalts- als auch Arbeitsbewilligungen der Mitarbeitenden bei Homeoffice-Tätigkeiten im Ausland prüfen.

In der Regel ist das Recht des Landes auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, in dem der Arbeitnehmende seine Tätigkeit physisch aus-

übt. Falls Arbeitnehmende aus dem Ausland für ein Schweizer Unternehmen arbeiten, können die Arbeitsgesetze des jeweiligen Landes zur Anwendung gelangen. Schweizer Arbeitgeberinnen sehen sich in diesem Fall mit den für sie unbekanntem Rechtsordnungen konfrontiert. Daher ist es von Vorteil, im Arbeitsvertrag festzulegen, welches Recht auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll. Mit der Rechtswahl von Schweizer Recht können sich Schweizer Arbeitgebende die Anwendung von für sie bekanntem Schweizer Recht vorbehalten.

Zu beachten ist hierbei, dass auch im Falle einer Rechtswahl zwingendes ausländisches Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis anwendbar bleibt. Dabei kann es sich beispielsweise um lokale Vorschriften des Arbeitnehmerschutzes wie minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen, Höchstarbeitszeiten, Gesundheitsschutz etc. handeln. Die Rechtswahl darf folglich nicht dazu führen, den Arbeitnehmenden den Schutz zu entziehen, der ihnen von den zwingenden Bestimmungen des Rechts gewährt wird, welches ohne die Rechtswahl zur Anwendung gelangen würde. Grundsätzlich gilt dementsprechend das im Arbeitsvertrag gewählte Recht. Es ist jedoch zu prüfen, ob das zwingende Arbeitsrecht am Arbeitsort für die Arbeitnehmenden vorteilhaftere Regelungen bereithält. Ist dies der Fall, setzen sich diese günstigeren Regelungen gegen das gewählte Recht durch (sog. Günstigkeitsprinzip).

#### HINWEIS

Ein wichtiger Aspekt ist weiter der Versicherungsschutz für Arbeitnehmende im Ausland. Insbesondere hinsichtlich Unfall- oder auch Haftpflichtversicherungen haben Schweizer Arbeitgebende sicherzustellen, dass der Versicherungsschutz auch bei Tätigkeiten im Ausland greift. Gegebenenfalls ist der Abschluss einer zusätzlichen oder angepassten Versicherung erforderlich.



Die Homeoffice-Tätigkeit von Arbeitnehmenden im Ausland kann für die Arbeitgeberin in der Schweiz Pflichten oder gar Risiken in Sachen Datenschutz und Datensicherheit nach sich ziehen. Arbeiten Mitarbeitende im EU-Raum, so können die Datenschutzvorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auch dann gelten, wenn die Arbeitgeberin in der Schweiz ansässig ist. Nebst schweize-

rischem Datenschutzrecht können folglich auch ausländische Rechtsvorschriften hinsichtlich des Datenschutzes anwendbar sein. Massnahmen zur Datensicherheit im Homeoffice im Ausland sind daher empfohlen, um Risiken betreffend die Datensicherheit und Compliance zu minimieren.

#### Fazit

Falls ein wesentlicher Teil der Tätigkeit im Homeoffice ausgeübt wird, erfolgt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung im Verhältnis Schweiz/Deutschland grundsätzlich im Wohnsitzstaat. Zur Sicherstellung der korrekten Abwicklung ist eine Einzelfallbeurteilung unerlässlich, auch unter Berücksichtigung der möglichen Anwendung der Rahmenvereinbarung.

Die steuerlichen Implikationen sind getrennt von der sozialversicherungsrechtlichen Würdigung zu beurteilen und richten sich nach dem DBA CH-DE.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen und der zahlreichen Fallkonstellationen sind für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmende die sozialversicherungsrechtlichen, steuerlichen sowie arbeits- und migrationsrechtlichen Implikationen im Einzelfall zu prüfen.

#### AUTOREN



**Bruno Bächli**, dipl. Steuerexperte, ist Partner bei Wenger Vieli AG und berät schwerpunktmässig Privatpersonen in steuerlichen Fragestellungen. Dies umfasst neben den klassischen Gebieten der Einkommens- und Vermögenssteuer auch die Gewinn- und Kapitalsteuern familiengeführter Unternehmen.



**Joël Doswald**, M.A. HSG in Law and Economics und dipl. Steuerexperte, ist Senior Associate bei Wenger Vieli AG und begleitet familiengeführte Unternehmen zusammen mit den beteiligten Personen in nationalen sowie internationalen steuerlichen Fragestellungen.



**Sabine Taxer**, MLaw, LL.M., ist Senior Associate bei Wenger Vieli AG und vorwiegend in den Bereichen des Arbeits- und Migrationsrechts tätig. Sie berät und prozessiert in allen Bereichen des Arbeitsrechts und vertritt sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende.