

VISCHER

Home Office – "Wer zahlt die Büroklammer
und wie wird sie besteuert?"

VISCHER AG Zürich
Marc Prinz, Partner
Christoph Niederer, Partner

Inhalt.

- Allgemeine Rahmenbedingungen
- Kosten
 - Unterscheidung Infrastruktur – Auslagen
 - Besonderheiten im Home Office
 - 'Corona-bedingte' Besonderheiten
- Empfehlungen für die Praxis
- Steuern und Sozialversicherung der Mitarbeitenden im Home Office
- Home Office → Betriebsstätte-Risiken?
- Übergangsregeln während Covid
- Key Takeaways

Allgemeine Rahmenbedingungen.

- **Implementierung**
 - Kein Recht und keine Pflicht
- **Anwendbarkeit Arbeitsgesetz**
 - Arbeits- und Ruhezeiten
 - Gesundheitsschutz und Ergonomie
- **Kontrolle?**

Unterscheidung der Kosten.

Kosten (wer zahlt die Büroklammer?)

- **Unterscheidung**
 - **Arbeitsmaterial/Infrastruktur**
 - Computer, Drucker, Maus
 - Kommunikationsmittel
 - Stuhl und Pult
 - etc.
 - **Auslagen**
 - Kosten Kommunikation (Telefon, WLAN)
 - Strom, Heizung
 - Miete
 - etc.

Ausrüstung / Infrastruktur.

Kosten (wer zahlt die Büroklammer)

- Ausrüstung / Infrastruktur
- Art. 327 OR:

¹ Ist nichts anderes verabredet oder üblich, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit den Geräten und dem Material auszurüsten, die dieser zur Arbeit benötigt.

² Stellt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber der Arbeitnehmer selbst Geräte oder Material für die Ausführung der Arbeit zur Verfügung, so ist er dafür angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

Auslagen.

Kosten (wer zahlt die Büroklammer)

- Auslagen
- Art. 327a OR:

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit **notwendig** entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.

² Durch **schriftliche Abrede** [...] kann als Auslagenersatz eine **feste Entschädigung**, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsverfügung festgesetzt werden, durch die jedoch **alle notwendig entstehenden Auslagen** **gedeckt** werden müssen.

³ Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig.

Besonderheiten im Home Office.

Kosten (wer zahlt die Büroklammer?)

- Besonderheiten im Home Office
 - Arbeitsmaterial/Infrastruktur
 - Auslagen

'Corona-bedingte' Besonderheiten.

- 'Corona-bedingte' Besonderheiten
 - Weisungsrecht/Fürsorgepflicht/Treuepflicht
 - Arbeitsmaterial/Infrastruktur
 - Auslagen

Empfehlungen für die Praxis •

Empfehlungen für die Praxis (Arbeitgebersicht)

- Ausdrückliche schriftliche Vereinbarung
- Home Office eher als **Berechtigung** denn als **Verpflichtung** strukturieren
- Kosteneffiziente Infrastruktur
- Pauschale

→ Weitere Informationen:

<https://www.vischer.com/know-how/blogs-news-alerts/>

Steuern und Sozialversicherung der Mitarbeitenden im Home Office.

National

- Arbeitsweg- / Verpflegungskosten:
 - Während Covid: mehrheitlich in bisherigem Umfang abzugsfähig.
 - Post-Covid: wohl eingeschränkt abzugsfähig.

- Arbeitszimmerabzug:
 - i.d.R. nur bei gänzlich fehlendem bzw. ungeeignetem Arbeitsplatz
 - Teilweise ausdrücklich separates Zimmer erforderlich, teilweise qualifiziert auch Mischnutzung; teilweise in Berufskostenpauschale enthalten.

Steuern und Sozialversicherung der Mitarbeitenden im Home Office.

National

- Home Office Entschädigung: grundsätzlich steuerbar, ausser Pauschale gemäss genehmigtem Spesenreglement.
- Vergütung von effektiven Spesen (Büroklammer): im Lohnausweis gesondert auszuweisen.
- **Achtung: keine Kombination der Vergütung von effektiven Kleinspesen und Pauschalspesen!**
- Sozialversicherungsbeiträge: falls die Entschädigung nur die effektiven Kosten ersetzt → nicht sozialversicherungspflichtig.

Steuern und Sozialversicherung der Mitarbeitenden im Home Office.

International

- Verlagerung der Besteuerung vom Arbeitsort zum Wohnort
Bei teilweisem Home Office: Allokation (Quellensteuer!) auf den Tätigkeitsort.
- Sozialversicherung: EU/EFTA: 25%-Kriterium!
→ CH-Arbeitgeber kann im Ausland beitragspflichtig werden.
Beiträge teils massiv höher, aber nicht zwingend (z.B. Caps in DE); im Einzelfall prüfen.



Internationale Mitarbeiter weiterhin beim Arbeitgeber tätig, nationale ins Home Office?

Home Office: Betriebsstättenrisiken.

National: → Risiken eher gering

- Kriterium: qualitative und quantitative Wesentlichkeit (plus ständige körperliche Anlagen/Einrichtungen).
- Ausnahmen: C-Level, wichtige Sales Funktionen
- Personenbezogene Unternehmen: Achtung: Ort der tatsächlichen Leitung!

International: → Risiken erhöht

- 'Gefährliche' Elemente:
 - Abschlussvollmacht für Verträge mit Kunden
 - Home Office Entschädigung;
- Begrenzende Wirkung der Doppelbesteuerungsabkommen, z.B. keine Betriebsstätte bei bloss untergeordneten Hilfsfunktionen.

Home Office: Betriebsstättenrisiken.

Übergangsregeln während Covid:

- CH hat verschiedene Abkommen abgeschlossen, z.B. mit Deutschland betr. Grenzgänger für Home Office Tage und für Tage ohne Arbeitsausübung (Kurzarbeit).
- Sozialversicherung: flexible Auslegung der Unterstellungsregeln bis 31.12.2020 mit D, AT, F und übrige (Italien bis 31.10.2020, Verlängerung?)
- Unterstellung unter das CH-Sozialversicherungsrecht für gewisse Personen in Drittstaaten (Vermeidung von Härtefällen).

Key Takeaways.

- Regelung der Home Office-Entschädigung in genehmigtem Spesenreglement
- Im Ausland wohnhafte Mitarbeiter:
 - Prüfung des Sozialversicherungsstatus: < 4 Tage (bei 100%) Home Office
 - Betriebsstätte:
 - Funktionen prüfen
 - wenn möglich, keine Entschädigung für Home Office.

VISCHER

Herzlichen Dank.

Zürich
Schützengasse 1
8021 Zürich, Schweiz
Tel +41 58 211 34 00

Basel
Aeschenvorstadt 4
4010 Basel, Schweiz
Tel +41 58 211 33 00

Genf
Rue du Cloître 4
1204 Genf, Schweiz
Tel +41 58 211 35 00

www.vischer.com
