

Corona und grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse

Die Corona-Pandemie ist allgegenwärtig. Sie schränkt uns nicht nur in unserer Freizeitgestaltung ein, sondern stellt auch für den Berufsalltag eine enorme Herausforderung dar. Die im Frühling vom BAG und Bundesrat auferlegten Schutzmassnahmen mussten ad-hoc aus dem Stehgreif umgesetzt werden. Der Lockdown zwang viele Betriebe, ihre Geschäftstätigkeit vorübergehend anzupassen oder gar einzustellen. Für einen Grossteil der Arbeitnehmer war plötzlich nur noch Arbeiten im Home-Office möglich. Leider zeigt die aktuelle Situation, dass sich die Arbeitswelt noch eine Weile mit der Corona-Pandemie beschäftigen muss. Gerade in grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen wirft dies viele Fragen auf und es lohnt sich, einen Blick auf die arbeits- und steuerrechtlichen Themen zu werfen.

Mitarbeiter-Entsendungen

Entsendungen während der Pandemie erfordern im Vorfeld umfangreiche Abklärungen im Zusammenhang mit den zahlreichen Einreisebeschränkungen (Einreiseverbot, Quarantänepflicht, Gesundheitsnachweis etc.). Die Massnahmen, welche im Übrigen nicht nur im Ausland gelten, sondern auch bei einer Rückreise in die Schweiz zu beachten sind, können jederzeit ändern und sollten deshalb zeitnah abgefragt werden. Während ein Meeting allenfalls problemlos virtuell abgehalten werden kann, stellen die Beschränkungen für grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse eine grosse Herausforderung dar.

Nebst den Einreisebestimmungen gilt es im Rahmen der Fürsorgepflicht (OR Art. 328) zu klären, ob weitere Schutzmassnahmen und Sicherheitsvorkehrungen für den Mitarbeiter getroffen werden müssen. Was passiert, wenn der Mitarbeiter im Ausland «gestrandet» ist, sich in die Quarantäne begeben muss oder nicht mehr weiter- bzw. heimreisen kann?

Werden ausländische Mitarbeiter beschäftigt und entsandt, muss insbesondere die Bewilligung beachtet werden.

Beim Verlassen der Schweiz ohne Abmeldung erlischt die Kurzaufenthaltsbewilligung nach drei Monate, die Niederlassungsbewilligung nach sechs Monaten.

Wo nötig, sind die Entsendeverträge zu ergänzen und Regelungen betreffend Reisetornierung, Rückreise an den Wohnort, Verzögerungen des Auftrages etc. festzuhalten.

Wichtige Informationen zu den Reisehinweisen finden Sie auf der Website des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten EDA sowie in der vom Bundesrat erlassenen Covid-19-Verordnung

über die Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs (Stand 29. Oktober 2020):

- <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/vertretungen-und-reisehinweise.html>
- <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20201948/index.html>

Für die Einreise nach Deutschland beachten Sie bitte die Muster Quarantäne-Verordnung sowie die digitale Einreiseanmeldung: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/musterquarantaeneverordnung--1798178>

Home-Office

Der im Frühjahr vom Bundesrat verordnete Lockdown sowie die Empfehlung für Home-Office hat dazu geführt, dass viele Arbeitgeber ihre Mitarbeiter ins Home-Office geschickt haben. Der Trend zu vermehrtem Home-Office wird wohl auch nach der Pandemiezeit anhalten. Im Gesetz ist das Home-Office nicht explizit geregelt. Es empfiehlt sich deshalb, die Regelungen bezüglich Arbeitszeit, Datenschutz, allfällige Entschädigung etc. in einem Zusatz zum Arbeitsvertrag, in einem separaten Home-Office-Reglement oder direkt im Mitarbeiterreglement festzuhalten. Die Rahmenbedingungen sind somit für beide Parteien verbindlich. Eine Entschädigung für das Home-Office fällt grundsätzlich nur an, wenn dem Arbeitnehmer am Arbeitsort durch den Arbeitgeber kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann (BGE 4A_533/2018 – Urteil vom 23.04.2019). Handelt es sich um freiwilliges und nicht angeordnetes Home-Office, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, weitere Kosten für das Home-Office zu übernehmen.

Arbeiten im vorübergehend ausländischen Home-Office

Viele Arbeitnehmer, welche im grenznahen Ausland Wohnsitz haben, können zurzeit nicht mehr täglich an ihren Schweizer Arbeitsplatz reisen. Es stellt sich die Frage, was die Konsequenzen des vorübergehenden ausländischen Home-Office in Bezug auf Sozialversicherungen, Quellensteuern und Arbeitsbewilligungen sind.

In den Verständigungsvereinbarungen zwischen der Schweiz und den Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Italien und dem Fürstentum Liechtenstein wird festgehalten, dass die aktuelle Situation der Ausgangslage vor der Pandemie gleichgesetzt werden soll. Mit Österreich gibt es keine Vereinbarung. Frankreich wird die Vereinbarung bis längstens 31.12.2020 aufrechterhalten.

Mit den anderen Staaten werden diese jeweils monatlich verlängert.

Das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV bestätigt, dass sich die Versicherungsunterstellung aufgrund der COVID-19-Einschränkung nicht ändert. Die flexible Anwendung der Unterstellungsregeln wurde mit Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich bis zum 31. Dezember 2020 vereinbart.

Somit werden für Mitarbeiter, welche vorübergehend im ausländischen Home-Office arbeiten, die Quellensteuern und die Sozialversicherungen weiterhin durch die Schweizer Arbeitgeber abgerechnet. Es bleibt abzuwarten, was für die Zukunft ausgehandelt wird.

Das Staatssekretariat für Migration SEM bestätigt, dass kein neues Gesuch um Arbeitsbewilligung eingereicht werden muss, falls die Bewilligung infolge der Reiserestriktion verfällt. Allerdings muss sich der gesuchstellende Arbeitgeber an die zuständige kantonale Migrationsbehörde wenden, um die Aufenthaltsbewilligung bestätigen zu lassen.

Ausblick auf die Situation nach der Pandemie

Es lohnt sich bereits heute, die relevanten Themen rund um das ausländische Home-Office genauer anzusehen. Die Fragestellung für den Arbeitgeber bleibt auch nach der Pandemiezeit komplex:

Steuern : Das Besteuerungsrecht der Schweiz erstreckt sich nur auf die physisch in der Schweiz geleisteten Arbeitstage. Jeder Home-Office-Tag muss daher von der Quellensteuer ausgeklammert werden und die massgebenden Arbeitstage müssen in einem Kalendarium festgehalten werden. Der Arbeitgeber kann jedoch alle Arbeitstage durchbesteuern, ungeachtet dessen, wo die Tätigkeit verrichtet worden ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, bis am 31. März des auf die Fälligkeit der Leistung folgenden Steuerjahres eine nachträgliche ordentliche Veranlagung (NOV) zu beantragen (Ziff. 6.7, Kreisschreiben 45 der ESTV). Bei deutschen Grenzgängern ist zu beachten, dass der Grenzgänger-Status nach 60 Nicht-Rückkehrtagen erlischt und die Mitarbeiter zum ordentlichen Tarif abgerechnet werden müssen.

Wird das Home-Office regelmässig genutzt, gilt es weiter abzuklären, ob dies steuerrechtlich als Betriebsstätte im Wohnsitzland qualifiziert wird.

Sozialversicherungen : Im Zusammenhang mit den Sozialversicherungen wird auf die wesentliche Tätigkeit abgestützt. Die Unterstellung der Sozialversicherungen kippt in den Wohnsitzstaat, wenn der Mitarbeiter mehr als 25% der Tätigkeit im Wohnsitzland ausübt (Art. 13 Verordnung Nr. 883/2004 zwischen der Schweiz und der EU). Es muss eine gültige A1-Bescheinigung vorliegen, woraus die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung hervorgeht. Die A1-Bescheinigung ist vom Mitarbeiter immer mitzuführen. Im Hinblick auf einen allfälligen Unfall während des ausländischen Home-Office, gilt zu klären, ob dies durch den Schweizerischen Unfallversicherer gedeckt ist.

Arbeitsrecht : Der Arbeitgeber ist auch während der Tätigkeit des Mitarbeiters im ausländischen Home-Office verpflichtet, sich um den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers zu sorgen und die entsprechenden Massnahmen umzusetzen (Art. 6, Absatz 1-3 ArG, Arbeitsgesetz). Es muss geprüft werden, welche Vorkehrungen notwendig sind, damit Schutz des Mitarbeiters gewährleistet bleibt.

Im grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnis ist zu prüfen, welche Gerichte in Streitfragen zuständig sind. Gemäss dem Lugano-Übereinkommen (LuGÜ) hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, am gewöhnlichen Arbeitsort zu klagen. Bis anhin galt das Home-Office nicht als gewöhnlicher Arbeitsort. Dies könnte jedoch in Zukunft theoretisch möglich sein und würde im Streitfall für den Arbeitgeber aufwändige Umtriebe bedeuten. In Bezug auf die Arbeitsbewilligung muss wie bereits erwähnt, die Gültigkeit sowie die fristgerechte Verlängerung beachtet werden.

ANobAG und Kurzarbeitsentschädigung : Mit der Kurzarbeitsentschädigung (KAE) deckt die Arbeitslosenversicherung (ALV) auch während der Pandemiezeit einen Teil der Lohnkosten der betroffenen Arbeitgeber. Arbeitnehmer ohne beitragspflichtige Arbeitgeber, sogenannte ANobAG, haben jedoch keinen Anspruch auf die KAE, obwohl sie ALV-Beiträge bezahlen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO bestätigt, dass sich die KAE nach dem Ort des Betriebes richtet. Der Arbeitgeber hat jedoch keinen Sitz in der Schweiz und kann somit keine Voranmeldung von Kurzarbeit einreichen. Gemäss Art. 36 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) ist die Voranmeldung für Kurzarbeit dem Arbeitgeber vorbehalten und der Arbeitnehmer kann diese nicht selber einreichen.

Kontaktieren Sie uns:



Rilana Wolf-Bayard
Partner / zugelassene Revisionsexpertin
+41 44 285 75 10
rilana.wolf@pkf.ch



Sandra Sykora
Mandatsleiterin Treuhand
+41 44 285 75 00
sandra.sykora@pkf.ch

PKF Consulting AG Lavaterstrasse 40, 8002 Zürich, Schweiz
Tel: +41 44 285 75 00 E-Mail: info@pkf.ch

www.pkf.ch