



Claire Manders Avanzini
lic. iur., dipl. Steuerexpertin,
Partnerin PricewaterhouseCoopers AG
Mitglied EXPERTsuisse
claire.manders.avanzini@pwc.ch

Steuern rund ums Home-Office

Home-Office: Gekommen, um zu bleiben?

Die Corona-Pandemie hat viele Arbeitnehmende aus ihrer gewohnten Arbeitsroutine geworfen und sie für lange Zeit ins Home-Office geschickt. Viele Arbeitgeber überprüfen nun ihre Arbeitsmodelle. Ist beim Arbeitsort mehr Flexibilität möglich? Der Beitrag zeigt auf, welche Überlegungen punkto Steuern anzustellen sind.

Seit bald einem Jahr sind die Arbeitgeber durch den Bundesrat verpflichtet, die Mitarbeitenden im Home-Office zu beschäftigen, sofern die Art der Tätigkeit dies erlaubt. Heute geht man davon aus, dass ein Teil der Mitarbeitenden nie mehr vollumfänglich an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wird. Viele Arbeitgeber überprüfen zurzeit ihre Arbeitsmodelle und erarbeiten Konzepte, die eine flexiblere Gestaltung und Wahl des Arbeitsorts ermöglichen sollen.

Während im letzten Jahr eine ausserordentliche Situation vorlag und viele Probleme des Home-Office und dessen steuerlicher Erfassung durch spezielle Vereinbarungen oder auf Zusehen hin beseitigt werden konnten, müssen wir uns heute damit auseinandersetzen, wie das Home-Office in einem «normalisierten» Alltag zu behandeln ist.

Steuerliche Überlegungen für den Arbeitnehmer

Wenn der Mitarbeitende über längere Zeit im Home-Office arbeiten muss, stellt sich die Frage, ob er die Kosten für das private Arbeitszimmer, den Laptop oder das Internet als Berufsauslagen steuerlich abziehen kann.

Gemäss Berufskostenverordnung fallen Kosten für Berufswerkzeuge inkl. EDV Jede Bank – das Folgende gilt natürlich auch für alle sonstigen im Hypothekengeschäft involvierten Institute, wie Versicherungen oder Pensionskassen – hat für die Bemessung von Vorfälligkeitsentschädigungen ihre eigenen Berechnungsformeln. Sie sind oft im Kleingedruck- Hard- und Software und privates Arbeitszimmer unter die «übrigen Berufskosten», welche bei der direkten Bundessteuer mit einem pauschalen Abzug von 3 Prozent des Nettolohns – minimal 2000, maximal 4000 Franken – geltend gemacht werden können. Die kantonalen Regelungen sehen abweichende Beträge vor. So erlaubt der Kanton Basel-Landschaft beispielsweise einen pauschalen Abzug von 500 Franken, weitere

Berufskosten müssen effektiv nachgewiesen werden. Dazu gehört auch das Arbeitszimmer. Der Kanton Basel-Stadt sieht einen pauschalen Abzug von 4000 Franken für Berufskosten vor, was allerdings auch die Fahrkosten sowie die auswärtige Verpflegung abdeckt.

Die Voraussetzungen für die Geltendmachung von Kosten für ein privates Arbeitszimmer sind in der Praxis sehr streng. Der Arbeitnehmer muss regelmässig einen wesentlichen Teil der beruflichen Tätigkeit zuhause erledigen, grundsätzlich 40 Prozent. Zudem wird vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber ihm keinen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Die Praxis in Basel-Stadt wie in Basel-Land verlangt ausserdem, dass zuhause ein entsprechender Arbeitsplatz auch tatsächlich ausgeschieden ist. Der Abzug wird gestützt auf den Mietresp. Eigenmietwert, geteilt durch Anzahl Zimmer, davon 75 Prozent (BS), bzw. Anzahl Zimmer plus 1 (BL) berechnet.

Privates Arbeitszimmer gegen Fahrtkosten

Während der Corona-Pandemie verpflichteten die Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden, ihre Arbeit im Home-Office zu verrichten. Entsprechend stand für eine gewisse Zeit kein Arbeitsplatz beim Arbeitgeber zur Verfügung. Deshalb kann in vielen Fällen davon ausgegangen werden, dass effektiv ein wesentlicher Teil der Arbeit regelmässig von zuhause ausgeübt wurde. Damit sind die Kriterien zur Geltendmachung des Abzugs für das private Arbeitszimmer grundsätzlich erfüllt, wenn ein separates Arbeitszimmer zu diesem Zweck ausgeschieden wurde.

Manche Kantone haben sich dieser Schlussfolgerung angeschlossen und gewähren den Arbeitszimmer-Abzug, allerdings kürzen sie im Gegenzug den Abzug für die Fahrkosten und die Kosten für auswärtige Verpflegung. Andere Kantone, darunter auch Basel-Stadt und Basel-Landschaft, haben sich dafür entschieden, eine Arbeitsplatzfiktion zu unterstellen, d.h. die Arbeitnehmer können weiterhin die Kosten der Fahrt zur Arbeitsstätte sowie der auswärtigen Verpflegung in Abzug bringen. Zusätzlich ist der Abzug der Berufskostenpauschale vollumfänglich zulässig. Der Abzug für das Arbeitszimmer wird dagegen nur bei Nachweis der strengen Anforderungen gewährt.

Da viele Arbeitnehmer auch einen Grossteil des Jahres 2021 im Home-Office verbringen werden, ist davon auszugehen, dass die Kantone ihre Praxis auch für das Steuerjahr 2021 weiterführen. Wenn die Arbeitgeber zukünftig ihre Arbeitsmodelle flexibilisieren und damit, ohne Zwang von aussen, ihren Mitarbeitenden die Wahl des Arbeitsplatzes überlassen, dürfte in Zukunft die geltende strenge Praxis wieder zum Tragen kommen. Dies bedeutet, dass der Mitarbeitende in Zukunft möglicherweise keinen Abzug für das private Arbeitszimmer geltend machen kann und zudem noch einen Teil seines Abzugs für die Fahrkosten und die auswärtige Verpflegung verliert, wenn er freiwillig zuhause arbeitet.

Wenn der Mitarbeitende die Kosten für die Anschaffung von Arbeitswerkzeugen im Home-Office (Laptop oder Bildschirm selbst tragen muss, kann er diese grundsätzlich in seiner privaten Steuererklärung geltend machen, wenn deren Notwendigkeit für die Erwerbstätigkeit nachgewiesen wird. Eine Kombination der oben erwähnten Pauschale und der effektiven Kosten ist jedoch nicht möglich.

Risiken für Arbeitgeber

Die Arbeitgeber ihrerseits müssen bei einer angestrebten Flexibilisierung des Arbeitsortes ihrer Mitarbeitenden andere Punkte im Auge behalten.

Sofern die Mitarbeitenden längerfristig an anderen Orten als am Sitz des Arbeitgebers tätig werden, besteht das Risiko einer Betriebsstätte. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber in anderen Kantonen oder gar im Ausland steuerpflichtig wird und einen Teil seines Gewinns dahin allozieren müsste.

Bei der Beschäftigung von Grenzgängern kann die Sozialversicherungspflicht des Mitarbeitenden in seinen Wohnsitzstaat wechseln, sofern seine Tätigkeit im Wohnsitzstaat eine gewisse Grenze (25 %) überschreitet. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden unter ausländischem Sozialversicherungsrecht versichern müsste.

23.6.2021