

Vereinigung Schweizerischer
Unternehmen in Deutschland

Rittergasse 12
CH- 4051 Basel

Telefon +41 (0) 61 375 95 00

info@vsud.ch
www.vsud.ch

Herr Bundespräsident

Guy Parmelin

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung

Bundeshaus Ost

CH-3003 Bern

Basel, 15. Juli 2021

Flexibilisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Homeoffice für Grenzpendler

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Durch die positiven Erfahrungen mit dem pandemiebedingt angeordneten Homeoffice äussern viele Arbeitnehmer den Wunsch nach einer vermehrten Flexibilisierung ihrer Arbeitsverhältnisse auch nach der Pandemie. Die Arbeitgeber sind bereit, diesem Wunsch zu entsprechen.

Der tatsächlichen Flexibilisierung der Homeoffice Tätigkeit von Grenzgängern stehen jedoch gesetzliche Vorschriften des Sozialversicherungs- und Steuerrechts im Wege, welche derzeit durch diverse Übergangsvorschriften zur Bekämpfung der Corona Pandemie ausser Kraft gesetzt wurden.

Die VSUD, der Zusammenschluss von in Deutschland investierenden Schweizer Unternehmen, setzt sich nun dafür ein, dass den durch die Pandemie veränderten Realitäten Rechnung getragen wird und die gesetzlichen Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Telearbeit flexibilisiert werden.

Die Gründe im Einzelnen:

Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Umfragen haben ergeben, dass Arbeitnehmer auch nach der Pandemie flexibel arbeiten wollen und bis zu 50 % ihrer Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen möchten. Dies gilt vor allem für individuelle Arbeitsleistung – Gruppentätigkeiten sollen aus der Sicht der Arbeitnehmer auch weiterhin im Unternehmen erbracht werden. Viele Arbeitgeber denken deshalb darüber nach, bestehende Büroflächen entsprechend umzugestalten: Mehr Gruppenräume, weniger Einzelarbeitsplätze. Um dies nachhaltig und effizient anzugehen, braucht es Rechtssicherheit in Bezug auf alle Angestellten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt beim Wunsch nach dem Arbeiten von zu Hause eine grosse Rolle. Aufgrund der Einsparung von langen Arbeitswegen kann die Aufteilung von Arbeit und Kinderbetreuung effizienter gestaltet und flexibler an die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmer angepasst

werden. Die optimale Förderung von Beruf und Familie ist heute für alle Arbeitgeber selbstverständlich und notwendig, um qualifiziertes Personal rekrutieren zu können.

Gleiche Arbeitsbedingungen, auch für Grenzgänger

Im Hinblick auf die Rekrutierung von qualifiziertem Personal ist es für die Arbeitgeber ebenfalls von grosser Wichtigkeit, allen vergleichbaren Mitarbeitern die gleichen Arbeitsbedingungen bieten zu können. Eine Ungleichbehandlung von Inländern und Grenzgängern macht ein Unternehmen für grenzüberschreitend tätige Mitarbeiter unattraktiv.

Gerade die Unternehmen in den Grenzregionen der Schweiz sind jedoch in hohem Masse auch auf Arbeitnehmer aus dem grenznahen Ausland angewiesen. Täglich pendeln rund 340.000 Personen zur Arbeit in die Schweiz. So sind z.B. im Grossraum Basel rund 58.000 Grenzgänger beschäftigt, in den Genfersee-Regionen um die 130.000 Personen.

Die grenzüberschreitende Telearbeit ist derzeit ohne rechtliche Folgen bis zu einem Tätigkeitsumfang von 24,99 % möglich. Eine darüber hinaus gehende Homeoffice-Tätigkeit der Grenzgänger würde für die Unternehmen bedeuten, verschiedene Lohnsysteme einführen und pflegen zu müssen und Mitarbeitende einzustellen, die über das fachspezifische Wissen bezüglich der arbeitsrechtlichen und länderübergreifenden Themen verfügen.

Die damit einhergehenden hohen Kosten für Personal und IT wäre vor allem für KMU kaum realisierbar. Die heutige Arbeitswelt benötigt jedoch bei der Schaffung von Beschäftigungsverhältnissen pragmatische, kostengünstige Lösungen.

Konkurrenzfähigkeit der Grenzregionen

Die Schweizer Grenzregionen sind länderübergreifend mit den Regionen der angrenzenden EU-Staaten wirtschaftlich und kulturell eng verzahnt. Um die Konkurrenzfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg der Grenzregionen sicherzustellen, benötigt es rechtliche Rahmenbedingungen, die die Besonderheit dieser Regionen reflektieren - dies zum Vorteil aller involvierten Länder.

Klimaschutz

Ein weiterer bedeutender Aspekt bei der Beurteilung grenzüberschreitender Telearbeit ist der Klimaschutz. Studien haben hohe CO₂-Einsparungen durch weniger Pendelverkehr, gesunkenen Energieverbrauch durch nicht mehr oder reduziert betriebene Büros sowie durch die Entzerrung der Hauptverkehrszeiten durch flexiblere Arbeitszeiten ermittelt. Gerade grenzüberschreitende Pendler sind überdurchschnittlich oft mit dem eigenen Fahrzeug unterwegs, da der ÖV über die Landesgrenzen oft weniger gut funktioniert oder schlicht nicht vorhanden ist.

Eine Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Grenzgängern würde es auch den in den Grenzregionen ansässigen Unternehmen ermöglichen, einen erheblichen und wichtigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Fazit

Die Pandemie hat die Digitalisierung in den Unternehmen um ein Vielfaches beschleunigt und damit sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern einen Grad der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen ermöglicht, an den zuvor nicht gedacht werden konnte. Die Arbeit aus dem Homeoffice heraus hat hier die grösste Beschleunigung erfahren. Vor der Pandemie war grundsätzlich nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer für einen kleinen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice beschäftigt, so dass ein Tätigkeitsumfang von ca. 25 % im Homeoffice als wesentlich erscheinen mochte. Die Pandemie hat hier viel verändert. Laut Umfragen möchte ein Grossteil der Arbeitnehmer auch weiterhin bis zu 50 % ihrer Arbeitszeit aus dem Homeoffice heraus erbringen, hieraus ergibt sich eine Verschiebung im Hinblick auf die Wesentlichkeit.

Wünschenswert wäre eine Flexibilisierung der Wesentlichkeitsgrenze von 25 % in der Sozialversicherung. Eine solche Flexibilisierung ist aus unserer Sicht bereits jetzt möglich. Die zugrundeliegende Regelung Art. 14 der Durchführungsverordnung 987/2009 (DVO) besagt lediglich, dass ein Tätigkeitsumfang unter 25 % nicht wesentlich ist. Dies bedeutet im Umkehrschluss aber nicht, dass jede Tätigkeit über 25 % wesentlich sein muss.

Darüber hinaus besteht gemäss Art. 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die Möglichkeit, dass die Vertragsstaaten im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 vorsehen. Darüber hinaus besteht gemäss Art. 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die Möglichkeit, dass die Vertragsstaaten im gemeinsamen Einvernehmen eine Ausnahme von den Artikeln 11 bis 15 vorsehen.

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt schlägt sich jedoch nicht nur in der Aufteilung von Arbeitszeit in Homeoffice und Präsenzzeiten nieder - durch die Möglichkeiten der Digitalisierung können Mitarbeitende in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen wesentlich flexibler auch an verschiedenen Dienstorten eingesetzt und z.B. auch an strategisch günstigen Bürostandorten gebündelt und lange Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz vermieden werden. Aktuell birgt ein solches Vorgehen jedoch das Risiko der Gründung einer Betriebsstätte, auch innerhalb der Schweiz, und wird von den Unternehmen nicht in dem Masse genutzt, wie es, vor allem auch unter Umweltgesichtspunkten, wünschenswert wäre.

Um die durch die Pandemie gewonnenen Vorteile der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen für die Gesellschaft und Umwelt zu erhalten, ist es geboten, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu überdenken. Wir bitten Sie hierfür um Unterstützung und stehen Ihnen gerne für Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Doris Russi
Präsidentin



Stefanie Luckert
Geschäftsführerin