

## Neuerungen und Wichtiges für 2026

### Zusatzabkommen Schweiz – Frankreich (seit 24.7.2025 in Kraft)

Das Zusatzabkommen, das die Verständigungsvereinbarungen zum DBA bezüglich Telearbeit ersetzt, ist nun per 24.07.2025 in Kraft getreten. Dieses Zusatzabkommen regelt den Datenaustausch ab 2026 und die Besteuerung von Vergütungen zwischen der Schweiz und Frankreich basierend auf der erfolgten Homeoffice-Tagen (Telearbeit).

Grundsätzlich besteht für Grenzgänger eine Steuerpflicht in der Schweiz aufgrund ihrer wirtschaftlichen Zugehörigkeit (Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz). Dies bedingt eine physische Anwesenheit seitens Arbeitnehmenden. Mit Frankreich wurde eine gewisse Toleranz an «ausländischen» Arbeitstagen vereinbart. Damit sind Homeoffice Tage in Frankreich, Reisetätigkeit in Frankreich oder Drittstaaten gemeint.

Der zu beachtende Schwellenwert liegt dabei bei 40% inkl. 10 Tage Dienstreisen in Frankreich oder Drittstaaten.

Das Zusatzabkommen gilt ab 1. Januar 2026. Daher sind Anfangs 2027 erstmals Informationen für das Steuerjahr 2026 mit Frankreich automatisch auszutauschen.

Dabei handelt es sich um folgende Informationen, welche über französische Grenzgänger an die Kantonalen Steuerämter gemeldet werden müssen:

- Name(n) und Vorname(n) der Person, Geburtsdatum, Postleitzahl des Wohnortes und, sofern verfügbar, weitere Angaben, welche die Identifikation der Person erleichtern (Adresse, Geburtsort, Zivilstand, Steuernummer)
- Kalenderjahr, in dem das Einkommen erzielt wurde
- Anzahl Homeoffice-Tage oder Homeoffice-Quote in Prozent
- Gesamtbetrag der ausbezahlten Bruttovergütungen

Mit dem ELM-Standard 5.3, über welches RRPA verfügt, ist die direkte Übermittlung der Daten aus der Lohnbuchhaltungssoftware möglich.

Zur Ermittlung Homeoffice-Quote ist, durch jeden französischen Grenzgänger, ab 01.01.2026 zwingend ein Kalendarium zu führen. Darin ist folgendes zu erfassen:

- Homeoffice Tage
- Reisetage (inkl. temporäre Einsätze) in Frankreich
- Reisetage (inkl. temporäre Einsätze) in Drittstaaten (nicht Schweiz oder Frankreich)
- Beruflich bedingte Nichtrückkehrtage in der Schweiz (bei Personen mit Arbeitgeber in den Kantonen BE, BS, BL, SO, VD, VS, NE, JU - gemäss Grenzgängerabkommen vom 1983).

Unsere Vorlage finden Sie hier: <https://rrpa.ch/tools-downloads/>

Das Kalendarium ist von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu unterzeichnen.

Zudem muss der Arbeitgeber laufend prüfen, ob die entsprechenden Schwellenwerte eingehalten werden (40% Homeoffice inkl. 10 Dienstreisen).

Sollten Mitarbeiter untertags in verschiedenen Ländern arbeiten, ist zudem eine detaillierte Erfassung in Stunden mit Angabe der Tätigkeit (Telearbeit oder Geschäftsreise) erforderlich.

Es empfiehlt sich, mit den betroffenen Personen eine vertragliche Vereinbarung abzuschliessen bzw. ein Reglement einzuführen, das Telearbeit und die Dokumentationspflichten regelt. Ebenfalls sollte

darin festgehalten werden, welche Daten mit den französischen Behörden getauscht werden müssen, damit die Mitarbeitende ihre Einwilligung erteilen können.

Wichtig ist, dass diese Schwellenwerte auch bei Ein-/Austritten kontrolliert werden müssen - diese gelten arbeitgeberunabhängig für das ganze Jahr.

Seit dem 1. Januar 2025 sind Arbeitgeber gemäss Art. 5a QST-Verordnung verpflichtet, bei Austritten unter dem Jahr auf Verlangen der Arbeitnehmenden eine Bescheinigung über die Telearbeitstage, allfällige Reisetage in Frankreich oder Drittstaaten sowie Nichtrückkehrtage in der Schweiz auszustellen. Das entsprechende Formular ist auf der Homepage der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) verfügbar (<https://www.estv.admin.ch/dam/estv/de/dokumente/qst/qst-erlaeuterungen-arbeitgeberbescheinigung-frankreich-2025-de.pdf.download.pdf/qst-erlaeuterungen-arbeitgeberbescheinigung-frankreich-2025-de.pdf>).

Im Gegenzug sollten Arbeitgeber auch bei Eintritten von französischen Grenzgängern während des Jahres eine solche Bescheinigung einfordern, um sicherzustellen, dass die Schwellenwerte eingehalten werden.

## News bezüglich Grenzgänger Schweiz – Deutschland (ab 01.01.2026)

Bezüglich unselbständiger Erwerbstätigkeit werden unter anderem folgende Änderungen dank dem Inkrafttreten des Änderungsprotokolls zum Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland auf uns zukommen:

- Aufteilung der Arbeitstage für unechte Grenzgänger (internationale Wochenaufenthalter = IWC – ohne leitende Tätigkeit) erfolgt künftig nach effektiver Aufteilung (nicht mehr 20 Arbeitstage abzüglich ausländische Arbeitstage)
- Bescheinigungspflicht der Nichtrückkehrtage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Anhang zum GRE-3

## Neue Ansätze für Spesen und weitere Lohnelemente

### Kilometergeld-Entschädigung

Die Bestätigung seitens Wegleitung zum Lohnausweis und FAQ 2026 steht zwar noch aus, aber für die geschäftliche Benutzung des Privatfahrzeuges dürfen ab 2026 neu maximal 75 Rappen pro Kilometer vergütet werden. Es empfiehlt sich, die Auswirkungen in den Unternehmen nicht erst am Ende des Jahres 2026 zu prüfen, sondern bereits zu Beginn des 2026 (z.B. bei Spesenreglement, interne Richtlinien, etc.).

### Weihnachts- Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke

Übliche Weihnachts- Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke dürfen neu bis CHF 600 pro Kalenderjahr steuerfrei abgegeben werden. Bis 2025 war dies noch CHF 500 pro Ereignis.

Die Anpassung in der Wegleitung zum massgebenden Lohn WML hat sich der Steuerpraxis angeglichen und ist neu ebenfalls bei CHF 600.- pro Jahr beitragsfrei. Wie beim Lohnausweis gilt auch hier: Bei Übersteigerung dieser Grenze ist der gesamte Betrag pflichtig.

### REKA-Checks

Es erfolgt eine Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten von REKA-Checks neu auch für weitere Leistungen von Dritten:

- Vergünstigungen für vom Arbeitgeber abgegebene Produkte oder Dienstleistungen von Dritten bis maximal 20 % je Leistung und bis maximal CHF 600 jährlich (zu deklarieren in Ziffer 2.3

des Lohnausweises ist die Differenz der Vergünstigungen, die diese Werte übersteigen). Diese Regelung gilt übrigens gleichermassen bei der AHV-Beitragspflicht.

## EO wird neu digital eingereicht

Dienstleistende in der Armee, im Zivildienst und Zivilschutz sowie bei «Jugend und Sport» werden ab 2026 ihre Anmeldungen für Erwerbsersatzleistungen (EO-Taggelder) digital einreichen.

Die Beantragung von anderen Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung (Mutterschaft, Vaterschaft, und Betreuungsentschädigung) ist von den Änderungen nicht betroffen.

Das bisherige Formular wird neu in elektronischer Form der dienstleistenden Person via EO-Portal zur Kontrolle und Ergänzung zur Verfügung gestellt. Im Anschluss wird das Formular der zuständigen Ausgleichskasse und dem Arbeitgeber zur Vervollständigung der Lohndaten zugeteilt. Im Anschluss erfolgt die Vergütung an den Arbeitgeber oder die dienstleistende Person (je nach Auswahl).

Die Umstellung auf den neuen Prozess wird schrittweise ab Anfang 2026 erfolgen. Die Einführung beginnt mit der kleinsten Dienstorganisation "Jugend & Sport". Nachstehend die Einführungsreihenfolge:

1/26	2/26	3/26	4/26	1/27
J&S				
			Zivilschutz	
			Zivildienst	
				Armee

Während fünf Jahren nach der Einführung können EO-Anmeldungen auf Papier, die vor der Umstellung auf das neue Verfahren geleistet worden sind, noch zu den Arbeitgebenden gelangen. Diese werden wie bisher verarbeitet.

## Keine Änderung der Sozialversicherung

Bei den Sozialversicherungsbeiträgen bleibt alles wie bisher. Es gibt auch keine Anpassung der Eintrittsschwellen, etc. im Zusammenhang mit der Pensionskasse.

Betreffend den Familienzulagen haben gewisse Kantone leichte Anpassung bei den Zulagen (z.B. AG, GR) oder den Beiträge (VS). Weitere Informationen diesbezüglich können ab Mitte Dezember unter diesem Link bezogen werden:

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-undgesetze/ansaetze.html>

## Neues Rentenalter für Frauen

Im 2026 ist bei Frauen der Jahrgang 1962 relevant für das Referenzalter, der neu 64 Jahre und 6 Monate hat.

Geburtsjahr	Referenzalter Frauen
1961	64 Jahre und 3 Monate
1962	64 Jahre und 6 Monate
1963	64 Jahre und 9 Monate
1964	65 Jahre

## Möglichkeit auf Freibetrag zu verzichten

Wer über das Referenzalter hinaus arbeitet, kann seit 1.1.2024 wählen, ob er oder sie auf dem ganzen Lohn Sozialversicherungsbeiträge bezahlen möchte oder ob er/sie den Freibetrag von 16'800 Franken pro Jahr geltend macht. Die nach dem Referenzalter bezahlten AHV-Beiträge können bei der Rentenberechnung berücksichtigt werden.

**WICHTIG:** Dieser Verzicht auf den Rentenfreibetrag bleibt dann bis auf Widerruf bestehen. Eine Anpassung darf jeweils zu Beginn des Jahres gemacht werden. Maximaldauer bis 70 Jahre.

Die Lohnsysteme sind so eingerichtet, dass der Freibetrag automatisch berücksichtigt wird. Falls ein Mitarbeiter auf den Freibetrag verzichten möchte, muss dies bis spätestens dem Beginn des Rentnermonats gemeldet werden (vor der Lohnverarbeitung).

## Good to know

### Die Randziffer 72 - Nicht zu deklarierende Leistungen im Lohnausweis

Grundsätzlich sind alle Leistungen des Arbeitgebers steuerbar und im Lohnausweis anzugeben. In der Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises wird in der Randziffer 72 erläutert, welche Leistungen nicht auf dem Lohnausweis zu deklarieren sind (aus Gründen der Praktikabilität).

Gegebenenfalls kann das eine oder andere in Ihrem Betrieb zu einem zusätzlichen Vorteil für die Mitarbeiter führen, weshalb wir uns erlauben, Ihnen diese nachstehend kurz aufzuführen:

- Gratis abgegebene Halbtaxabonnemente des öffentlichen Verkehrs
- REKA-Check-Vergünstigungen bis CHF 600 jährlich (zu deklarieren sind Vergünstigungen, soweit sie CHF 600 pro Jahr übersteigen) -> **Ab 2026 auch Drittanbieter**
- Übliche Weihnachts-, Geburtstags- und ähnliche Naturalgeschenke bis CHF 500 pro Ereignis. Bei Naturalgeschenken, die diesen Betrag übersteigen, ist der ganze Betrag anzugeben (Ziffer 2.3 des Lohnausweises). Bargeldgeschenke sind immer als Lohnbestandteil im Lohnausweis zu deklarieren -> **Ab 2026 CHF 600 pro Kalenderjahr**
- Private Nutzung von Arbeitswerkzeugen (Mobiltelefon, Computer usw.) im üblichen Rahmen
- Beiträge an Vereins- und Clubmitgliedschaften (nicht aber Abonnemente für Fitnessclubs) bis CHF 1'000 im Einzelfall. Bei darüber hinausgehenden Beiträgen ist der ganze Betrag anzugeben (Ziffer 15 des Lohnausweises)
- Beiträge an Fachverbände
- Branchenübliche Rabatte auf Waren, die zum Verzehr und Eigenbedarf bestimmt sind
- Zutrittskarten für kulturelle, sportliche und andere gesellschaftliche Anlässe bis CHF 500 pro Ereignis (zu deklarieren sind Beiträge, soweit sie CHF 500 pro Ereignis übersteigen) -> **Ab 2026 CHF 600 pro Kalenderjahr**
- Die Bezahlung von Reisekosten für den Ehegatten oder den Partner bzw. die Partnerin, die den Arbeitnehmer aus geschäftlichen Gründen auf Geschäftsreisen begleiten
- Beiträge an Kinderkrippen, die für Kinder des Arbeitnehmers verbilligte Plätze anbieten. Kommen die Beiträge des Arbeitgebers jedoch nur bestimmten Arbeitnehmern zugute, sei es durch Bezahlung an den Arbeitnehmer oder direkt an die Krippe, sind sie im Lohnausweis unter Ziffer 1 zum Bruttolohn hinzuzurechnen oder in Ziffer 7 separat zu deklarieren
- Gratis-Parkplatz am Arbeitsort
- Kosten für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen, die auf Verlangen des Arbeitgebers oder der Pensionskasse erfolgen
- Gutschriften von Flugmeilen. Diese sind für geschäftliche Zwecke zu verwenden

### ***KONTAKTANGABEN***

Wünschen Sie weitere Informationen oder haben Sie Fragen zu den obenstehenden Informationen?  
Kontaktieren Sie uns wie folgt:

#### **RR Payroll & Accounting (Schweiz) GmbH**

Untere Bahnhofstrasse 19

8640 Rapperswil SG

[www.rrpa.ch](http://www.rrpa.ch)



Raymond Simmen  
Partner  
+41 79 874 95 22  
[raymond.simmen@rrpa.ch](mailto:raymond.simmen@rrpa.ch)



Patrick Gübeli  
Partner  
+41 79 378 78 25  
[patrick.guebeli@rrpa.ch](mailto:patrick.guebeli@rrpa.ch)



Isabella Kalt  
Senior Payroll Manager  
+41 76 397 70 49  
[isabella.kalt@rrpa.ch](mailto:isabella.kalt@rrpa.ch)



Andrea Wehren  
Payroll Manager  
+41 79 280 33 47  
[andrea.wehren@rrpa.ch](mailto:andrea.wehren@rrpa.ch)