

Grenzüberschreitende Telearbeit: Sozialversicherungen im Wandel

Das Homeoffice respektive die Telearbeit hat sich etabliert. Die Politik ist bestrebt, die Rahmenbedingungen den neuen Realitäten anzupassen. Im Bereich der grenzüberschreitenden Sozialversicherungen ist das prima vista gut gelungen.

Cyrrill Habegger

Im Frühjahr 2020 wurde die Schweiz, genauso wie die EU- und andere EFTA-Staaten, aufgrund der Covid-Beschränkungen und der damit verbundenen Homeoffice-Pflicht intensiv mit einem Grundsatz im Bereich der internationalen Sozialversicherungen konfrontiert. Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004¹ hält in Artikel 13 Absatz 1 lit. a fest, dass Mitarbeitende, welche in ihrem Wohnsitzstaat einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausüben, in ebendiesem Wohnsitzstaat den Sozialversicherungen unterstellt sind. «Wesentlich» bedeutet in diesem Zusammenhang 25 Prozent der Zeit. Dies hätte bedeutet, dass ohne Ausnahmebestimmungen relativ rasch Grenzgängerinnen und Grenzgänger, welche aufgrund der Pandemie in ihrem ausländischen Homeoffice verblieben, dort mit den Sozialversicherungen hätten abgerechnet werden müssen.

Flexible Anwendung der Unterstellungsregeln

Bereits per Ende März 2020 hatten sowohl die Schweiz als auch die Europäischen Staaten auf diese aussergewöhnliche Situation reagiert.² Vereinfacht gesagt wurde geregelt, «dass vorerst Personen, welche ihre Tätigkeit vorübergehend von zuhause aus ausüben, vermehrt von Zuhause aus

arbeiten oder ihren Arbeitsplatz in der Schweiz auf den geplanten Arbeitsantritt hin während dieser aussergewöhnlichen Situation nicht aufsuchen können, dem Schweizer Recht unterstellt bleiben».

Diese Massnahme wurde EU-/EFTA-weit befristet umgesetzt und als «flexible Anwendung der Unterstellungsregeln» bezeichnet. In der Folge wurde sie mehrfach verlängert. Die letzten Verlängerungen der Sonderregeln (ab 1. Juli 2022 und 1. Januar 2023) passierten nicht mehr aufgrund pandemiebedingter Beschränkungen, sondern weil sich die Telearbeit zwischenzeitlich etabliert hat. Schweizer Arbeitgeberinnen konnten in Anwendung dieser Übergangsregelung ihre Mitarbeitenden auch dann in der schweizerischen Sozialversicherung abrechnen, wenn diese wesentlich oder sogar ausschliesslich im ausländischen Wohnsitzstaat tätig waren.

Da die flexible Anwendung jedoch keine dauerhafte Lösung sein konnte (und entsprechend am 30. Juni 2023 endgültig auslief), hat die EU einen Ausweg gesucht, um dem Trend zur Telearbeit im Bereich der sozialversicherungsrechtlichen Koordinationsregeln entgegenzukommen. Eine solche Lösung wurde in Form einer ab dem 1. Juli 2023 geltenden multilateralen Vereinbarung gefunden.

Das Framework-Agreement zur Telearbeit

Beim Framework-Agreement zur Telearbeit handelt es sich um eine multilaterale Vereinbarung, welche die Schweiz und bestimmte Staaten der EU und der EFTA unterzeichnet

haben. Kernstück der Vereinbarung ist eine abweichende Regelung im Bereich der Versicherungsunterstellung. Die Vereinbarung sieht vor, dass Personen, die in dem Staat tätig sind, in dem sich der Sitz ihres Arbeitgebers befindet, grundsätzlich bis zu 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Wohnsitzstaat in Form von grenzüberschreitender Telearbeit (maximal 49,9 Prozent) mit Nutzung von Informationstechnologie leisten können. Die Zuständigkeit für Sozialversicherungsfragen verbleibt dabei im Staat des Arbeitgebersitzes.³

Konkret heisst das, dass Grenzgängerinnen aus Nachbarstaaten⁴, welche die Vereinbarung unterzeichnet haben und für schweizerische Unternehmen tätig sind, maximal etwas weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice im Wohnsitzstaat verbringen dürfen, und dennoch in der schweizerischen Sozialversicherung abgerechnet werden können. Die Bedeutung dieser Vereinbarung sieht man beispielhaft an einer deutschen Grenzgängerin, welche ein 100 Prozent-Pensum hat und fünf Tage die Woche arbeitet. Arbeitet sie regelmässig zwei der fünf Tage im Deutschen Homeoffice, sind das 40 Prozent, was ohne die Vereinbarung (welche Deutschland ebenfalls unterschrieben

hat) zu einer Unterstellung in Deutschland geführt hätte. Dank der Vereinbarung kann diese Grenzgängerin neu jedoch in der schweizerischen Sozialversicherung verbleiben.⁵

Stolpersteine und Vorgehen

Rund um diese Fragen zur Unterstellung bei grenzüberschreitender Telearbeit herrscht eine grosse Dynamik. Es lohnt sich daher, immer mal wieder die entsprechende Website des Bundesamtes für Sozialversicherungen (www.bsv.admin.ch) zu konsultieren; dort ist auch die Liste der Staaten verlinkt, welche die Vereinbarung unterzeichnet haben. Während bei einigen Staaten schon im Mai 2023 bekannt war, dass sie das Framework-Agreement unterzeichnen, geschah dies im Fall von Frankreich erst am Vortag des Inkrafttretens. Da im Verhältnis zu nicht-unterzeichnenden EU-/EFTA-Staaten seit dem 1. Juli 2023 wieder die Grundregeln gelten (25-Prozent-Regel), ist es wichtig, bei laufenden Arbeitsverträgen vor einer allfälligen Anstellung oder im Rahmen einer generellen Anfrage zu klären, ob die Vereinbarung zur Anwendung kommt.

Weitere Schwierigkeiten stellen der Anwendungsbereich und v. a. die Ausnahmen dar. Damit die Vereinbarung greift, ist die Anwendung des EU-/EFTA-Abkommens Voraussetzung, was z. B. bei einer österreichischen Staatsbürgerin, welche an drei Tagen vor Ort bei ihrer liechtensteinischen Arbeitgeberin und an zwei Tagen im schweizerischen Homeoffice tätig ist, nicht gegeben ist, obwohl Österreich, Liechtenstein und die Schweiz die Vereinbarung unterzeichnet haben.⁶ Die AHV-Mitteilung Nr. 470⁷ enthält einen Katalog, für welche Personen die Vereinbarung nicht anwendbar ist. Es sind dies:

- Personen, die neben der Telearbeit im Wohnsitzstaat dort zusätzlich gewöhnlich eine andere Tätigkeit ausüben;
- Personen, die gewöhnlich neben der Telearbeit im Wohnsitzstaat in einem weiteren EU- bzw. EFTA-Staat eine Tätigkeit ausüben;
- Personen, die neben der Tätigkeit für

Aufgrund der Ausnahmen und da nicht alle EU-/EFTA-Staaten das Abkommen unterzeichnet haben, ist aber immer der konkrete Einzelfall abzuklären. Zu beachten ist im Weiteren, dass die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nicht automatisch auch für alle andere Bereiche gelten. Insbesondere im Steuerrecht gibt es häufig

Zu beachten ist im Weiteren, dass die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nicht automatisch auch für alle andere Bereiche gelten.

- ihren Schweizer Arbeitgeber noch für einen Arbeitgeber in der EU bzw. in einem EFTA-Staat arbeiten;
- Selbstständigerwerbende

Ausserdem ist auch zu prüfen, ob überhaupt «Telearbeit» vorliegt; so wird in der Vereinbarung auf «die Verwendung von Informatikmitteln» hingewiesen.

Liegt ein Fall vor, auf den das Framework-Agreement anwendbar ist, ist im Arbeitgeberstaat ein Antrag zu stellen. In der Schweiz erfolgt dies durch die Arbeitgeber bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse via die Plattform ALPS (Applicable Legislation Portal Switzerland). Stimmt der ausländische Wohnsitzstaat dem Antrag zu (die Übermittlung dorthin erfolgt automatisch), wird eine Bescheinigung A1 (maximale Gültigkeit drei Jahre, verlängerbar) ausgestellt.

Erfreulicherweise muss nicht sofort agiert werden, da im Rahmen einer Übergangsregelung eine rückwirkende Ausstellung des A1 per 1. Juli 2023 möglich ist, wenn der Antrag bis spätestens Ende Juni 2024 eingereicht wird.

Fazit

Mit dem Framework-Agreement zur Telearbeit wird im Bereich der Sozialversicherungen in Konstellationen EU-/EFTA-/Schweiz Flexibilität geschaffen, auch grenzüberschreitend einen relevanten Anteil an Telearbeit zuzulassen, ohne dass man als Arbeitgebende in einem ausländischen Sozialversicherungssystem abrechnen muss.



Cyrril Habegger ist dipl. Steuerexperte und Leiter Steuern bei PensExpert AG, Luzern, cyrill.habegger@pens-expert.ch

¹ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

² Vgl. «Weisung über Massnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) im Bereich der AHV/IV/EO Beiträge, Organisation und Versicherungsunterstellung, 1. Fassung / Stand: 30. März 2020».

³ Vgl. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/int/grundlagen-und-abkommen/telearbeit.html>

⁴ Ebenso sog. «internationale Wochenaufenthalterinnen»; die Qualifikation als «Grenzgängerin» (und gegebenenfalls eine Arbeitsbewilligung G) sind keine notwendige Voraussetzung.

⁵ Annahme: Es wird im Wohnsitzstaat Deutschland keine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt.

⁶ In solchen «Dreieckskonstellationen» EU-/EFTA-/Schweiz empfiehlt sich mangels Dachabkommens sowieso die Beantragung einer Ausnahmevereinbarung zwecks Festlegung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts.

⁷ Mitteilungen an die AHV-Ausgleichskassen und EL-Durchführungsstellen Nr. 470: <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/19856/download>