

Sozialversicherungen und Telearbeit – eine Herausforderung?

ARBEITSRECHT Die Unternehmen sind nach der Covid-Zeit und insbesondere seit dem 1. Juli 2023 aufgefordert, die notwendigen Informationen über ihre Mitarbeitenden umfassend einzuholen, um sich vor den Folgen einer Sozialversicherungsunterstellung im falschen Land zu schützen und die für sie richtigen Massnahmen zu treffen. Gerade bei Mitarbeitenden mit Wohnsitz im Ausland ist dies nicht immer so einfach. Die Nationalität der Mitarbeitenden, die Art der Tätigkeit sowie die Konstellation mit weiteren Arbeitgebenden resp. Tätigkeiten usw. ist dabei entscheidend.

AUTORIN BRIGITTE ZULAUF

WAS IST TELEARBEIT?

Unter Telearbeit wird eine Tätigkeit für einen Arbeitgebenden verstanden, welche über technische Kommunikationsmittel mit dem Arbeitgebenden verbunden ist und ausserhalb des normalen Arbeitsplatzes erbracht werden kann. Es kann unterschieden werden zwischen ausschliesslicher Telearbeit (Teleheimarbeit), alternierender Telearbeit und mobiler Telearbeit. Die Rechtsfolgen sind bei diesen Formen jeweils unterschiedlich. Die am häufigsten anzutreffende Form ist die alternierende Telearbeit (regelmässige Arbeit in der Unternehmung in Abwechslung zur Arbeit von zu Hause [Homeoffice] oder von einem anderen Ort aus).

Die verschiedenen Rechtsgebiete haben Telearbeit teilweise unterschiedlich definiert. Sollte sich ein Unternehmen überlegen, ihren Mitarbeitenden Telearbeit zu ermöglichen, sind nebst den Sozialversicherungen sämtliche Rechtsgebiete wie Steuer-, Arbeits-, Vertrags-, Versicherungs- und Bewilligungsrecht zu berücksichtigen.

WELCHE SITUATIONEN SIND FÜR DIE SOZIALVERSICHERUNGEN VOR ALLEM RISIKOBEHAFTET?

Die Telearbeit mit Wohnsitz und voller physischer Tätigkeit in der Schweiz ist eher unproblematisch. Fragestellungen bei vorübergehender Telearbeit im Ausland (z. B. Workation) sind bereits abklärungsbedürftig, um im Schadenfall gut versichert zu sein.



Telearbeit im Ausland birgt einige arbeitsrechtliche Tücken.

Foto: Adobe Stock / ASDF

Schwieriger ist es bei den Mitarbeitenden mit Wohnsitz im Ausland. Bei dieser Mitarbeitendengruppe müssen je nach Situation folgende Faktoren geklärt werden:

- Nationalität(en)
- Wohnsitzstaat (Lebensmittelpunkt)
- Anteil Telearbeit und in welchem Staat (Wohnsitzstaat, EU, EFTA, Staat mit Sozialversicherungsabkommen oder Staat ohne Abkommen)
- Ort der jeweiligen physischen Tätigkeit in der Unternehmung

- Weitere Tätigkeiten / Arbeitgebende und Status gemäss massgebendem Land (selbstständig, unselbstständig, Beamter oder andere Spezialgruppe)
- Telearbeit, gewöhnliche Tätigkeit oder (kurzfristige) Vollentsendung und wo (im Wohnsitzstaat, in der EU, ausserhalb der EU etc.)

Viele Unternehmen haben Telearbeit während und nach Covid im Ausland toleriert. Spätestens seit dem 1.7.2023

(teilweise schon seit 1.7.2022) muss auch für Sachverhalte, welche unter das Personenfreizügigkeitsabkommen CH-EU resp. CH-EFTA fallen, detailliert geklärt werden, wie viel Telearbeit möglich ist, um die Mitarbeitenden im Sozialversicherungssystem der Schweiz behalten zu können. Die meisten Unternehmen möchten vermeiden, Sozialversicherungen in einem anderen Land abwickeln zu müssen, weil es administrativ aufwendig und zudem je nach Land mit höheren Arbeitgeberkosten zu rechnen ist. Weil die Leistungen von Versicherungen aus anderen Ländern oft nicht abgestimmt sind auf versprochene Lohnfortzahlungsleistungen bei unverschuldeten Absenzen gemäss Arbeitsvertrag, Versicherungs- und Personalreglement, müssen anfallende Differenzen durch die Unternehmung beglichen werden.

WELCHER FALL IST KLAR?

- Schweizer(in) oder EU-Bürger(in) im Verhältnis zu einem EU-Staat resp. Schweizer(in) oder EFTA-Bürger(in) im Verhältnis zu einem EFTA-Staat
- Nur ein Arbeitgebender (Unternehmen im Privatsektor, keine Sonderkategorie)
- Regelmässige Tätigkeit am Arbeitsort in der Schweiz
- Die Telearbeit macht weniger als 25 Prozent im Wohnsitzstaat aus
- Keine Reisetätigkeiten in andere Staaten

Der Arbeitgebende muss veranlassen, dass im Wohnsitzstaat des Mitarbeitenden ein Formular A1 beantragt wird, welches die Unterstellung in der Schweiz in dieser Konstellation bestätigt. Die Sozialversicherungen können normal in der Schweiz abgerechnet werden. Es wird auf zwölf Monate abgestellt.

Auch eine vorübergehende Voll-Entsendung zur Telearbeit ist aus folgenden Gründen möglich:

- Betreuung von Angehörigen im Ausland
- Medizinische Gründe
- Schliessung von Büroräumlichkeiten wegen Renovierung
- Telearbeit von einer Feriendestination aus

IN WELCHER KONSTELLATION KANN DIE TELEARBEIT IM WOHNSTAZSTAAT 25 PROZENT UND MEHR, ABER WENIGER ALS 50 PROZENT BETRAGEN? – LÖSUNGSANSATZ SEIT 1.7.2023

- Nationalität Schweiz oder EU resp. CH oder EFTA
- Ein Arbeitgebender in der Schweiz und

Telearbeit nur im Wohnsitzstaat

- Keine weiteren Tätigkeiten
- Keine Reisetätigkeit
- Telearbeit bis zu <50 Prozent im Wohnsitzstaat, falls dieser Staat das Framework Agreement (Rahmenübereinkommen zur Anwendung des Artikels 16 Absatz 1 der Verordnung [EG] Nr. 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit) unterschrieben hat und der Mitarbeitende damit einverstanden ist

Der Arbeitgebende muss bis zum 30.6.2024 bei seiner Ausgleichskasse die Telearbeit beantragen (Übergangsfrist für Telearbeit ab 1.7.2023) und diese wird mit dem A1 bestätigt. Dieses A1 kann für maximal drei Jahre ausgestellt werden. Die Gültigkeit muss bei Veränderungen vom Arbeitgebenden laufend überprüft werden.

Das Framework Agreement (FMA) ist eine vorübergehende Lösung über eine Ausnahmegenehmigung pro Mitarbeitenden zur Gewährung von einem höheren Prozentsatz physischer Tätigkeit aufgrund von Telearbeit im Wohnsitzstaat. Das Personenfreizügigkeitsabkommen kann nicht so schnell angepasst werden. Welche Staaten das FMA unterzeichnet haben, ist auf folgender Seite publiziert: https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally_active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland. Gemäss Stand Mitte August 2023 hat z. B. Italien dieses Agreement (noch) nicht unterschrieben, jedoch alle weiteren Staaten rund um die Schweiz und weitere EU- resp. EFTA-Staaten.

In allen anderen Fällen, insbesondere bei Reisetätigkeit im und ausserhalb des EU- resp. EFTA-Raums, muss bereits genauer analysiert werden, ob die Voraussetzungen für die Anwendung des FMA erfüllt sind. Bei Anwendungsfällen mit Frankreich ist zudem zu berücksichtigen, dass das Steuerabkommen nur Telearbeit inkl. max. zehn Reisetage für 40 Prozent pro Kalenderjahr zulässt.

DAS FAZIT

Die Unternehmen müssen sich überlegen, ob und wie viel Telearbeit sie welchen Mitarbeitenden gewähren. Dies führt zu einer Triage, in welchen Konstellationen Telearbeit gewährt und wann keine Telearbeit bewilligt wird. Aufgrund der hohen Risiken wird eine detaillierte Erfassung der notwendigen Daten und eine regelmässige Kontrolle durch den Arbeitgebenden unabdingbar sein. Zudem kann es sich vor allem für die Mitarbeitenden

mit Wohnsitz im Ausland lohnen, eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschliessen, um den Rahmen detailliert zu regeln.

Nicht abgelieferte Sozialversicherungsbeiträge können je nach Land zu Verzugszinsen und Strafen führen. Ist der Mitarbeitende durch den Arbeitgebenden im falschen Sozialversicherungssystem versichert worden, kann als Worst-Case-Szenario davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgebende für Behandlungskosten, Lohnfortzahlung und Renten aufkommen muss, was je nach Sachverhalt mehrstellige Millionenbeträge ausmachen kann.

Nichtwissen oder ignorieren schützt nicht vor möglichen Folgen. Personalstrategische Entscheide sollten deshalb immer unter bekannten Risikoabwägungen getroffen werden. ■

UNTERNEHMER FORUM SCHWEIZ

REFRESHER BAD RAGAZ

23./24. Oktober 2023
im Grand Resort Bad Ragaz

Vertiefte Vermittlung der besten Themen des Jahres in Halbtagesblöcken. Sie können aus acht verschiedenen Themen vier auslesen und sich so Ihr Seminarprogramm zusammenstellen. In den gedruckten Kongressunterlagen finden Sie alle acht Themen. Die Referierenden stehen Ihnen zudem für kostenlose und vertrauliche Einzelgespräche zur Verfügung!

Individueller, praxisbezogener und besser kann eine Weiterbildungsveranstaltung nicht sein.

FACHKONGRESS STEUERN BAD RAGAZ

26./27. Oktober 2023
im Grand Resort Bad Ragaz

Das Jahrestreffen der Steuerfachleute aus der KMU-Treuhandbranche. Halbtages-Workshops mit zwei bis drei Workshopleitenden, die verschiedene Sichtweisen vertreten und mit Referaten über aktuelle Steuerfragen.

Wenn Sie wollen, können Sie eine ganze Bildungswoche in einmaliger Umgebung im Grand Resort Bad Ragaz buchen. Nicht verpassen!

Weitere Informationen und Anmeldung unter:
<https://unternehmerforum.ch/veranstaltungen/>

