

# IM FOKUS | September 2023

## IN KÜRZE

« Die mit bestimmten Staaten unterzeichnete Vereinbarung sieht ab dem 1. Juli 2023 bei Homeoffice von unter 50% keinen Zuständigkeitswechsel im Bereich Sozialversicherung vor. »

Pascal Schneider  
Partner



dieTreuhandExpertenag  
Steuern Wirtschaftsprüfung Unternehmensberatung

## Homeoffice – Definition und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen bei Mitarbeitenden mit Wohnsitz im Ausland

Durch Corona und der damit verbundenen Restriktionen hat sich Homeoffice etabliert und wird nun von vielen Unternehmen und deren Mitarbeitenden genutzt.

### Anspruch und Regelung Homeoffice

#### Anspruch

Für Homeoffice gibt es keinen gesetzlichen Anspruch. Auch das Obligationenrecht (OR) kennt den Begriff Homeoffice nicht. Der im OR geregelte Heimarbeitsvertrag (Art. 351a OR) ist nicht anwendbar, da hier der Arbeitnehmer die Pflicht hat, ein Produkt abzuliefern und dabei die Möglichkeit hat, Familienangehörige für die Arbeit beizuziehen.

#### Regelung

Es empfiehlt sich, Homeoffice als möglicher Arbeitsort im Arbeitsvertrag festzuhalten. Dabei sollte sich der Arbeitgeber die Option vorbehalten, Homeoffice unter Ansetzung einer angemessenen Frist zu widerrufen. Sofern den Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, haben diese keinen Anspruch auf Entschädigung nach Art. 327 OR für die Infrastruktur im Homeoffice.

Folgende Punkte sind im Arbeitsvertrag, als Ergänzung zu einem Personalreglement oder als eigenständiges Homeoffice Reglement festzuhalten (beispielhafte Aufzählung / Anpassung im Einzelfall):

- Definition Homeoffice
- Zeitliches Ausmass des Homeoffice
- Zurverfügungstellung / Kosten der Infrastruktur
- Verhaltensregeln (Geheimhaltungspflicht und Datenschutz)
- Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse
- Versicherungsrechtliche Fragen

## Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen von Homeoffice

### Mitarbeitende mit Wohnsitz in der Schweiz

Bei Arbeitsverhältnissen mit einer Schweizer Unternehmung in der Schweiz und dem Homeoffice in der Schweiz gibt es sozialversicherungsrechtlich keine Abweichungen. Allenfalls kann unter Umständen die Abgrenzung zwischen Betriebsunfall und Nichtbetriebsunfall zu Diskussionen mit der Versicherung führen.

### Mitarbeitende mit Wohnsitz im Ausland

Auch Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland, welche zur Arbeit in die Schweiz pendeln (Grenzgänger), können grundsätzlich die Arbeit von zu Hause aus verrichten. Dabei gilt im Grundsatz, dass sie maximal 24.9% ihres Arbeitspensums an ihrem ausländischen Wohnsitz erbringen dürfen. Damit ist die Versicherungsunterstellung am Sitz des Arbeitgebers nach Art. 13 Abs. 1 lit. a der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gewährleistet. Eine A1-Bescheinigung ist nicht notwendig.

Ab einem Anteil von 25% unterstehen die Mitarbeitenden grundsätzlich den Regeln des Heimatstaates und die Sozialversicherungsabgaben sind an den ausländischen Staat abzuliefern.

Die Schweiz und bestimmte Staaten der EU und der EFTA haben sich nach Ablauf der während Corona gültigen Übergangsbestimmungen auf eine neue Vereinbarung mit Gültigkeit ab 1. Juli 2023 geeinigt. Diese sieht vor, dass bei Homeoffice von unter 50% (maximal 49.9% der Arbeitszeit) kein Zuständigkeitswechsel im Bereich der Sozialversicherung vorliegt. Homeoffice setzt dabei grundsätzlich die Verwendung von Informatikmitteln voraus. Für die Berechnung ist die angenommene Situation der folgenden 12 Kalendermonate zu berücksichtigen. Die Grenze darf also durchaus in einem Monat oder einer Woche überschritten werden, wenn sich dies auf das Jahr hinaus wieder ausgleicht. Vorausgesetzt wird, dass der Wechsel zwischen Homeoffice im Wohnstaat und Arbeit vor Ort mit einer gewissen Regelmässigkeit erfolgt. Hat eine Person mehrere Schweizer Arbeitgeber, gilt die Arbeitszeit bei allen Arbeitgebern zusammen!

Folgende Staaten haben nebst der Schweiz diese Vereinbarung bisher unterzeichnet (Stand 1. September 2023):

Belgien	<b>Deutschland</b>	Finnland
<b>Frankreich</b>	Kroatien	<b>Liechtenstein</b>
Luxemburg	Malta	Niederlande
Norwegen	<b>Österreich</b>	Portugal
Schweden	Slowakei	Slowenien
Spanien	Tschechien	

« Auch Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland, welche zur Arbeit in die Schweiz pendeln (Grenzgänger), können grundsätzlich die Arbeit von zu Hause aus verrichten. »

Diese multilaterale Vereinbarung ist nur anwendbar auf Personen, für welche auch das Freizügigkeitsabkommen mit der EU bzw. das EFTA-Übereinkommen gilt.

Sie ist **nicht** anwendbar auf:

- Personen, die neben Homeoffice weitere Tätigkeiten (z.B. Kundenbesuche, selbstständige Nebenbeschäftigung) im Wohnstaat ausüben, auch wenn dieser die multilaterale Vereinbarung unterzeichnet hat;
- Personen, die neben Homeoffice im Wohnstaat in einem weiteren EU- bzw. EFTA-Staat eine Tätigkeit ausüben;
- Personen, die neben der Tätigkeit für ihren Schweizer Arbeitgeber noch für einen Arbeitgeber in der EU bzw. in einem EFTA-Staat arbeiten;
- Selbstständigerwerbende.

*« Die Bescheinigung A1 ist grundsätzlich ab dem Zeitpunkt des Antrags gültig, kann aber bis zu drei Monaten rückwirkend ausgestellt werden. »*

### Handlungsempfehlung bei Anwendung der Vereinbarung

Damit die Vereinbarung Anwendung findet, muss im Arbeitgeberstaat pro Arbeitnehmer (mit einem Homeoffice-Anteil von 25% bis 49.9%) ein Antrag gestellt werden. Dieser ist vom Arbeitgeber im ALPS (Applicable Legislation Portal Switzerland) unter «grenzüberschreitende Telearbeit» zu erfassen. Bei einigen Ausgleichskassen können die Arbeitgeber diese Anmeldung auch über das AHV-connect Portal im ALPS vornehmen. Nach dem Einreichen wird der Geschäftsfall automatisch an den ausländischen Sozialversicherungsträger im Wohnstaat des Arbeitnehmers übermittelt. Genehmigt der ausländische Sozialversicherungsträger den Antrag, wird automatisch eine Bescheinigung A1 generiert und der Geschäftsfall abgeschlossen. Diese Bescheinigung ist auf drei Jahre limitiert. Sie kann nach Ablauf durch den Arbeitgeber wieder neu beantragt werden.

Die Bescheinigung A1 ist grundsätzlich ab dem Zeitpunkt des Antrags gültig, kann aber bis zu drei Monaten rückwirkend ausgestellt werden. Im Rahmen einer Übergangsregelung ist zudem für Anträge, die bis Ende Juni 2024 eingereicht werden, eine rückwirkende Ausstellung per 1. Juli 2023 möglich. Es ist deshalb nicht nötig, den Antrag sofort einzureichen.

*« Bei Grenzgänger mit Homeoffice sind auch die steuerrechtlichen Bestimmungen zu beachten. »*

## Exkurs Frankreich / Abgrenzung zu steuerrechtlicher Beurteilung

Die in diesem Dokument dargelegten Richtlinien und Bestimmungen beziehen sich lediglich auf die sozialversicherungsrechtliche Betrachtungsweise. Die Arbeitgeber sollten bei Grenzgänger mit Homeoffice jedoch auch die steuerrechtlichen Bestimmungen beachten.

So hat zum Beispiel die Schweiz mit Frankreich ein Zusatzabkommen zum bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen unterzeichnet. Darin ist unter anderem geregelt, dass ab einer Homeoffice-Tätigkeit in Frankreich von über 40%, der Teil der Vergütung, welcher der in Frankreich geleisteten Homeoffice-Tätigkeit entspricht, in Frankreich steuerpflichtig ist.

## Fazit

Bis zu einem Anteil von 24.9% des Arbeitspensums ist eine Homeoffice-Tätigkeit bei ausländischen Mitarbeitenden aus Sicht der Sozialversicherung problemlos möglich. Macht die Homeoffice-Tätigkeit 50% oder mehr des Arbeitspensums aus, wechselt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung in den Wohnsitzstaat des Mitarbeitenden. Dies gilt es aus Sicht des Arbeitgebers in der Schweiz aus administrativen Gründen zu verhindern. In allen anderen Fällen (Homeoffice zwischen 25% und 49.9%) ist zu prüfen, ob im Wohnsitzstaat des Mitarbeitenden die multilaterale Vereinbarung angewendet werden kann. Die entsprechenden Bescheinigungen sind in allen Fällen zu beantragen.

Zudem dürfen die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen bei der Beurteilung nicht isoliert betrachtet werden. Vielmehr muss man ebenfalls den steuerrechtlichen Auswirkungen Beachtung schenken.