
Grenzüberschreitendes Homeoffice (EU/EFTA) und Sozialversicherungen

Der Trend zu mehr Homeoffice scheint nach Ende der Coronamassnahmen anzuhalten. Besonders in grenzüberschreitenden Konstellationen kann dies aber erhebliche sozialversicherungsrechtliche Folgen nach sich ziehen. Die Arbeitgeber sollten die Regelungen kennen und die Risiken abwägen.



Barbara Stötzer

In diesem Beitrag wird auf die in der Schweiz häufigste Konstellation eingegangen, nämlich grenzüberschreitende Verhältnisse zwischen der Schweiz und einem EU- oder EFTA-Staat.

Koordinationsvorschriften

Die Koordinationsvorschriften finden sich in der EU-Verordnung Nr. 883/2004 («VO 883/2004») und in der Durchführungsverordnung Nr. 987/2009. Sie sehen vor, dass eine Person immer nur in einem Staat den Sozialversicherungen unterstellt ist. Um den zuständigen Staat zu bestimmen, wird in erster Linie auf den physischen Erwerbort abgestellt, bei Zusammentreffen von selbständigen und unselbständigen Tätigkeiten vorrangig auf denjenigen der unselbständigen. So sind beispielsweise auf einen Grenzgänger, der in Österreich wohnt und in der Schweiz arbeitet, die Schweizer Vorschriften anwendbar (auch auf allfällige zusätzliche selbständige Einkünfte in Österreich).

Übt der Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil (mehr als 25 Prozent) seiner gesamten unselbständigen Tätigkeiten im Wohnsitzstaat aus, folgt daraus – unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers – die Unterstellung im Wohnsitzstaat (Art. 13 Abs. 1 lit. a VO 883/2004 / Art. 14 Abs. 8 VO 987/2009). Entfallen auf den Wohnsitzstaat weniger als 25 Prozent, richtet sich die Unterstellung nach anderen Merkmalen (siehe die Kaskade in Art. 13 Abs. 1 lit. b VO 883/2004). In grenzüberschreitenden Fällen mit mehreren Tätigkeiten sollen die Beteiligten das Formular A1 einholen, auf welchem die Konstellation (z. B. unselbständig in mehreren Staaten oder Entsendung) und der zuständige Mitgliedsstaat bestätigt wird.

Zurück zum österreichischen Grenzgänger: Wenn er mit seinem Schweizer Arbeitgeber vereinbart, dass er künf-

tig an zwei Tagen pro Woche von daheim arbeitet, ist nicht mehr das Schweizer, sondern das österreichische Sozialversicherungsrecht anwendbar. Dann schuldet der Arbeitgeber auf dem Lohn Sozialversicherungsbeiträge in Österreich wie ein «normaler» österreichischer Arbeitgeber (Art. 21 Abs. 1 VO 987/2009). Fällt die geänderte Unterstellung nicht auf, z. B. weil sich die Homeoffice-Regelung während der Pandemie ergeben hat und auch nach Ablauf der pandemiebedingten Sonderregeln beibehalten wurde, führt der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge im falschen Staat ab. Daraus ergeben sich Risiken ...

Risiken falscher Unterstellung

Auf der Beitragsseite: Der Arbeitgeber ist nach den Vorschriften des ausländischen Sozialversicherungsrechts gegenüber den ausländischen Behörden anmeldungs-, abrechnungs- und zahlungspflichtig. Kommt er seinen Verpflichtungen nicht nach, können die ausländischen Behörden jene im Sitzstaat des Arbeitgebers um Informationen und Amtshilfe bitten. Wird die Unterstellung erst nach einiger Zeit entdeckt und rückwirkend korrigiert, können den Arbeitgeber erhebliche Nachforderungen treffen. Falls im anderen Staat schon Beiträge bezahlt und Leistungen erbracht worden sind, wird zwar in der Praxis die Unterstellung oft nur für die Zukunft korrigiert, dies hängt aber von den zuständigen ausländischen Behörden ab.

Auf der Leistungsseite: Wird eine falsche Unterstellung erst aufgedeckt, wenn schon ein Risikofall eingetreten ist (z. B. ein Nichtberufsunfall), verweigert die Versicherung im Arbeitgeberstaat trotz geleisteter Beiträge möglicherweise die Leistung, ebenso die eigentlich zuständige Versicherung im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers. Oder die Versicherung im anwendbaren Sozialversicherungssystem sieht wesentlich geringere Leistungen vor (z. B. bei Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall).

Beitragspflicht im anderen Staat

Wie erfüllt der Arbeitgeber seine Beitragspflichten im anderen Staat? Im gesetzlich vorgesehenen Normalfall rechnet der Arbeitgeber die Beiträge direkt mit den Behörden im Ausland und nach den dort geltenden Vorschriften ab. Er muss dazu wissen, in welchen Zweigen eine Versicherungspflicht besteht, wie, wann und gegenüber welchen Stellen die Deklaration und die Abrechnung zu erfolgen hat und wie die Bemessungsgrundlage und die Beitragshöhe ermittelt werden. Gerade wenn ein Arbeitgeber mehrere solcher Arbeitnehmer abrechnen muss, wird er dazu meist einen Dienstleister im zuständigen Staat beziehen. Falls vorhanden, kann ihn auch eine lokale Konzerngesellschaft bei der Abrechnung unterstützen oder vertreten.

Eine andere Möglichkeit ist, dass der Arbeitgeber seine Pflichten an den Arbeitnehmer delegiert (explizit vorgesehen in Art. 21 Abs. 2 VO 987/2009). Dies setzt eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer voraus, die den zuständigen Behörden vorzulegen ist. Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer dann den Lohn ohne Abzug von Arbeitnehmerbeiträgen (ggf. unter Abzug von Quellensteuern) und zuzüglich die Arbeitgeberbeiträge aus. Der Arbeitnehmer leitet diese Beiträge an die zuständigen Behörden in seinem Wohnsitzstaat weiter. Allerdings bestehen die Pflichten des Arbeitgebers daneben fort, d. h., er bleibt (unabdingbar) für die Beiträge haftbar. Die Delegation bringt dem Arbeitgeber somit erhebliche Vereinfachungen, sie birgt aber auch Risiken.

In der Konstellation mit Schweizer Unterstellung und Arbeitgeber im Ausland schlagen Ausgleichskassen oft von sich aus eine solche Delegationsvereinbarung vor (und rechnen wie bei einem Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber «ANOBAG» ab); in anderen Staaten ist dies eher weniger verbreitet.

Auswirkungen auf den Arbeitsvertrag

Zur sorgfältigen Abklärung gehört auch die Überprüfung des Arbeitsvertrages. Wenn Standardverträge des Arbeitgebers verwendet werden, enthalten diese meist Bezüge auf die Sozialversicherungssituation im Arbeitgeberstaat. Diese passen dann nicht zu der tatsächlichen Situation. Den Beteiligten ist deswegen dringend geraten, die Klauseln des Vertrages anzupassen und die sozialversicherungsrechtliche Konstellation explizit zu erwähnen. Bei einem Schweizer Vertrag sollte insbesondere die Lohnfortzahlungsregelung überprüft werden.

Sinnvollerweise sind regelmässige Überprüfungen der Unterstellungssituation (und – wenn die Abwicklung an den Arbeitnehmer delegiert wird – der korrekten Abrechnung) vorzusehen und durchzuführen.

Falls der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die gelegentliche Arbeit von zuhause ermöglichen möchte, aber die Unterstellung im Ausland vermeiden möchte, sollten die Homeoffice-Tage im Arbeitsvertrag begrenzt werden (bei 100-Prozent-Pensum maximal ein Tag pro Woche) und diese Regelung auch tatsächlich so gelebt werden. Dies hilft zumindest in der Situation mit nur einem Arbeitgeber, in den anderen Konstellationen ist Art. 13 VO 883/2004 genau zu prüfen.

Fazit und Ausblick

Besonders für KMU bringen solche grenzüberschreitenden Verhältnisse viel Bürokratie, Aufwand und Risiken mit sich. Nach dem Auslaufen der pandemiebedingten Sonderregelungen (die Unterstellung änderte sich bei pandemiebedingtem Homeoffice nicht) hat man nun anscheinend das bleibende Bedürfnis nach Homeoffice und die damit einhergehenden Schwierigkeiten in der praktischen Umsetzung erkannt: Das Bundesamt für Sozialversicherungen hat angekündigt, dass die Unterstellungsregeln auch ab dem 1. Januar 2023 so ausgestaltet oder ausgelegt werden sollen, dass ein bestimmtes Ausmass an Telearbeit im Wohnland geleistet werden kann, ohne dass die Unterstellung ändert. Es bleibt abzuwarten, ob diese Änderung kommt und falls ja, ob die Situation der Beteiligten damit wirklich verbessert wird.

Den Arbeitgebern, die auch ihren Mitarbeitenden im Ausland die Arbeit von zuhause ermöglichen wollen, sei jedenfalls geraten, gründlich alle Aspekte und die neusten Entwicklungen zu prüfen, dann die Situation richtig aufzugleisen und anschliessend weiter im Auge zu behalten.

Kurz und knapp:

- Übt ein Arbeitnehmer mehr als 25% seiner Tätigkeiten im Wohnsitzstaat aus, ist er dort den Sozialversicherungen unterstellt. Der ausländische Arbeitgeber muss dann im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers abrechnen. Formular A1.
- Bei Delegation der Abrechnungspflichten an den Arbeitnehmer: Auszahlung Lohn ohne Sozialversicherungsabzüge und zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge. Arbeitgeber bleibt aber haftbar.
- Arbeitsvertrag an die sozialversicherungsrechtliche Situation anpassen.
- Regelmässig Unterstellungssituation überprüfen.
- Ausländische Unterstellung vermeiden: maximal 1 Tag Homeoffice pro Woche.

Barbara Stötzer, Rechtsanwältin, dipl. Steuerexpertin,
rabaglio schär ag, barbara.stoetzer@rs-tax.ch