

Quaderer: «Die Herausforderung für das Homeoffice liegt bei den Grenzgängern»

Interview Die Coronakrise hat der Verbreitung des Homeoffice einen Schub verpasst. Jedoch gibt es hierzulande rechtliche Hürden, die gegen eine grosszügige Einführung solcher Heimarbeit sprechen, und für die es neuer Lösungsansätze bedarf, wie Doris Quaderer von der Stiftung Zukunft.li erklärt.

VON SEBASTIAN ALBRICH

«Volksblatt»: Die Coronakrise hat vielen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erzwungenermassen gezeigt, dass die Arbeit aus dem Homeoffice viele Vorteile bringt und leichter umzusetzen ist, als mancher gedacht hätte. Wie gross ist aktuell das Interesse liechtensteiner Unternehmen an der grundlegenden Einführung des Homeoffice? Doris Quaderer: Von den 125 Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, gehen gut 80 Prozent davon aus, dass das Homeoffice auch nach der aktuellen Krise an Gewicht gewinnen wird. Rund 70 Prozent erwarten wiederum, dass das Thema durch die Coronapandemie einen Schub erhalten hat, der einen nachhaltigen Veränderungsprozess in Gang setzen wird. Es ist schon ein deutliches Zeichen der einheimischen Wirtschaft – gerade bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern oder IT-Firmen ist Homeoffice eindeutig angekommen.

Das nächste Projekt der Stiftung Zukunft.li zeigt jetzt jedoch auf, dass es doch gar nicht so einfach ist. Was steht einem verstärkten Fokus auf Heimarbeit gerade in Liechtenstein im Weg? Die Herausforderung in Liechtenstein liegt bei den Grenzgängern, die 56 Prozent der Arbeitskräfte im Land ausmachen. Und bei denen ist es aktuell so, dass man beim Homeoffice rechtlich von einer Tätigkeit aus geht und hier wird es selbst wenn man Sonderfälle wie Staatsangestellte weglässt – kompliziert. Denn sobald jemand in zwei Staaten arbeitet, kommt die grenzüberschreitende Koordination der Sozialversicherungen ins Spiel. Die entsprechenden EU-Verordnungen wurden sowohl ins EWR- als auch ins EFTA-Abkommen übernommen. Sie folgen dem Grundsatz, dass eine Person, die in zwei Staaten erwerbstätig ist, nur in einem Staat den Sozialversicherungen unterstellt wird. Bei Grenzgängern muss also die Frage gestellt werden, welcher Staat das ist.

Welche Konsequenzen hätte es, wenn ein Grenzgänger künftig zu einem grösseren Teil aus dem Homeoffice arbeitet? Wohnt der Grenzgänger in Österreich bzw. einem EU-Staat oder als Schweizer Bürger in der Schweiz und er übt einen wesentlichen Teil seiner Arbeit am Wohnort – sprich im Homeoffice – aus, muss er den Sozialversicherungen im Wohnsitzstaat unterstellt werden. Der «wesentliche Teil» ist als 25 Prozent der Arbeit oder des Lohns definiert. Was wiederum bedeutet, dass der Arbeitnehmer nur etwas mehr als einen Arbeitstag im Homeoffice verbringen könnte, bevor die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung in den Wohnsitzstaat kippt. Die Arbeitgeber sind dann verpflichtet, die Sozialleistungen wie beispielsweise Arbeitslosenversicherung, Krankentaggeld, Pensionskasse oder AHV/IV auch dort abzurechnen. Das ist für den Arbeitgeber neben zusätzlichem Aufwand auch mit



Liechtenstein braucht als attraktiver Arbeitsmarkt der Zukunft bessere Modelle für die Heimarbeit. (Foto: Michael Zanghellini)

zusätzlichen Kosten verbunden, da sich auch die Tarife in den umliegenden Ländern von jenen hierzulande unterscheiden.

Von um wie viel höheren Lohnnebenkosten sprechen wir hier? Wir werden dies in unserer Publikation detailliert aufzeigen. Es ist aber allgemein bekannt, dass beispielsweise die Lohnnebenkosten in Österreich höher sind. Doch variiert der Beitragssatz auch massiv mit der Höhe des Lohnes. Bei sehr hohen Löhnen kann es sich sogar finanziell positiv auswirken, wenn man Österreich und nicht Liechtenstein unterstellt ist. Das betrifft aber nur die Finanzierungsseite und ist natürlich auch mit Unterschieden bei den Leistungen verbunden.

Was hat ein längerfristiges Homeoffice für steuerliche Konsequenzen? Für das Land Liechtenstein würde es bedeuten, dass es die Quellensteuer von Grenzgängern aus Österreich für die Zeit im Homeoffice nicht abschöpfen dürfte. Ausserdem kann das Homeoffice unter bestimmten Umständen als Betriebsstätte deklariert und entsprechend besteuert werden. Das ist dann der Fall, wenn es langfristig ausgelegt und vom Arbeitgeber angeordnet ist. Das hätte steuerrechtlich ganz andere Konsequenzen, da der Wohnort wie eine Zweigstelle des Arbeitgebers besteuert werden müsste.

Wie sieht das bei Angestellten mit «All-in-Vertrag» aus, deren Gehalt nicht an Arbeits- und Bürozeiten oder Leistung gebunden ist – hier wird der Prozentwert ja schwer berechenbar? Das ist für die Gewichtung eigentlich nicht relevant. Es geht darum, wo die Person physisch einen wesentlichen Teil ihrer Arbeit tätigt. Das lässt sich auch nicht vertraglich umgehen. Die Frage ist aber vielmehr, wie wird das kontrolliert. Ich kann mir vorstellen, dass es für die AHV als zuständige Behörde schwierig ist, das zu überprüfen. Heute kommen die meisten Fälle ans Licht, wenn etwas passiert, das die Versicherung auf den Plan ruft.

Welche Konsequenzen hat eine solche falsche Unterstellung?

Da kann es heikel werden. Mir wurde ein Fall zugetragen, bei dem ein Arbeitnehmer, der über die Unfallversicherung des liechtensteiner Arbeitgebers versichert war, in Österreich verunfallte und sich auch dort in Behandlung begeben hat. Bei der Prüfung stellte die Versicherung fest, dass er sozialversicherungsrechtlich dem falschen Staat unterstellt war und verweigerte die Zahlung. Es gibt aber auch Fälle, in denen Rentenansprüche fällig werden. Wenn die Versicherung dann merkt, dass die Person aufgrund von vermehrtem Homeoffice falsch unterstellt war, kann sie die Zahlung verweigern. Das bedeutet, dass mit dem Arbeitgeber ausjudiziert werden muss, wer schlussendlich die Rente zahlt. In solchen Situationen kann man böse «zwischen Stuhl und Bank fallen» und es ist wichtig, dass sich Arbeitgeber dieses Risikos bewusst sind. Bei Unklarheiten ist es sicher von Vorteil, wenn man die Behörden oder entsprechende Spezialisten konsultiert und entsprechend Vorsicht walten lässt, bevor man grosszügige Homeoffice-Lösungen ins Personalreglement schreibt. Schliesslich gibt es auch viele Ausnahmeregelungen, beispielsweise für EU-Bürger und Drittstaatangehörige, die in der Schweiz wohnen. Für sie ist Homeoffice mit noch höheren Konsequenzen verbunden und deshalb eigentlich keine Option.

Wie sieht es denn konkret für all jene hierzulande angestellten EU-Bürger aus, die überm Rhein in der Schweiz leben? Durch die Übernahme der EU-Regelungen in die Vaduzer Konvention der EFTA sind diese lediglich für Schweizer bzw. Bürger der EFTA-Staaten gültig. Für die rund 4000 in der Schweiz lebenden EU-Bürger, die in Liechtenstein arbeiten, sind sie aber nicht anwendbar. Ein entsprechendes Abkommen fehlt. Sie fallen auf die Bestimmungen eines Vertrags zwischen Liechtenstein und der Schweiz aus dem Jahr 1990 zurück, das eine Doppelunterstellung vorsieht. Das bedeutet, sobald ein in Liechtenstein arbeitender EU-Bürger an seinem Wohnort in der Schweiz im Homeoffice agiert, muss sein Arbeitgeber die Sozialabgaben für diese Stunden in der Schweiz einzahlen und die restlichen hierzulande. Damit baut der Arbeitnehmer zwei parallele Versicherungskarreerren auf und es passiert genau das, was eigentlich mit den europäischen

Verordnungen zur Koordination der Sozialversicherung vermieden werden soll.

Es ist also so, als hätte er je eine Teilzeitanstellung in der Schweiz und Liechtenstein? Ja, wobei, wenn ein Schweizer Bürger in Liechtenstein und in der Schweiz einen Teilzeitjob hätte, dann würde er ja nur an einem Ort unterstellt.

Wieso lief jetzt in der Coronakrise trotz dieser rechtlichen Hürden alles so reibungslos? Angesichts der Krise haben die Staaten vereinbart, die Kontrollen diesbezüglich ausser Kraft zu setzen. Die Frage ist jedoch, wie lange das der Fall sein wird. Denn gewisse Länder haben bereits angedeutet, dass sie bis Ende August zum alten Regime zurückkehren wollen – darunter auch Österreich. Spätestens dann müssen die Grenzgänger aus dem Homeoffice zurückgeholt werden oder zumindest – je nach Status – die Homeoffice-Aktivitäten reduzieren.

Gibt es diesbezüglich Pläne für eine potenzielle zweite Welle, oder muss bis dahin eine neue Regelung stehen? Ich gehe davon aus, dass dann die Staaten wiederum Regelungen treffen würden. Wenn Homeoffice quasi staatlich verordnet ist, dann macht es ja keinen Sinn, regulatorische Hürden einzubauen.

Wie lösen dies liechtensteinische Unternehmen, die das Homeoffice schon lange vor der Pandemie etabliert haben? Mir ist in Liechtenstein kein grösseres Unternehmen bekannt, das seinen Mitarbeitern freigestellt hat, unbegrenzt aus dem Homeoffice zu arbeiten. Unsere Umfrage zeigt, dass vor Corona nur ein verschwindend kleiner Prozentsatz der Arbeitnehmer zu mehr als 25 Prozent von zu Hause aus gearbeitet hat. Aber ich denke, dass der Wunsch diesbezüglich steigen wird. Grosse Unternehmen wie beispielsweise Novartis oder Siemens machen vor: Ihre Mitarbeitenden sollen in Zukunft in Absprache mit ihren Vorgesetzten selbst entscheiden dürfen, ob sie ins Büro zurückkehren, teilweise oder

ganz daheim arbeiten wollen. Das sind nicht irgendwelche Start-ups, sondern etablierte Unternehmen, und das ist schon ein deutliches Zeichen, wohin die Reise geht.

Ist es auch das Ziel des Projekts, Lösungsansätze für dieses Problem zu bieten?

Wir gehen davon aus, dass sich längerfristig in vielen Branchen eine Hybridlösung von Präsenz am Arbeitsplatz und Homeoffice durchsetzen wird. Höhere Flexibilität und entsprechende Wahlfreiheit werden wichtiger Bestandteil eines attraktiven Arbeitsmarkts sein. Gerade auch, wenn man wie viele liechtensteiner Unternehmen auf Grenzgänger angewiesen ist. Ausserdem könnte verstärktes Homeoffice auch dazu beitragen, andere Probleme zu lösen. Ich denke dabei an die Rekrutierung von Fachkräften oder auch die Verkehrsproblematik. Genau aus diesem Grund wollen wir – als Stiftung Zukunft.li – die rechtlichen Möglichkeiten ausloten, auf bilateraler Ebene bessere Modelle für Liechtenstein auszuhandeln. Denn gerade jetzt ist vielleicht die Zeit reif und die Bereitschaft anderer Länder möglicherweise grösser, eine gemeinsame Lösung zu finden.

Liechtenstein ist ja nicht das einzige Land mit Grenzgängern. Gibt es auch Bemühungen anderer Länder in diesem Bereich?

Verschiedene Länder haben die Problematik ebenfalls erkannt. In den Niederlanden gibt es bereits ein gesetzliches Recht auf Homeoffice. In Luxemburg und in Deutschland wird über eine entsprechende Gesetzesanpassung diskutiert. Auch da wird es eine Lösung für Grenzgänger geben müssen. Und auch in der Schweiz wird der Druck steigen, wenn Unternehmen wie Novartis plötzlich den Mitarbeitern die Wahlfreiheit lassen. Ein Drittel der Belegschaft von Novartis in der Schweiz sind Grenzgänger.

Wie könnte eine neue Regelung, die das grenzüberschreitende Homeoffice berücksichtigt, aussehen?

Das ist eben Gegenstand unserer Untersuchungen. Vielleicht liesse sich der Prozentsatz erhöhen, oder die Regelung soweit anpassen, dass das Homeoffice für die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung keine Rolle mehr spielt. Sicher ist, dass die aktuelle Regelung der Koordination der Sozialversicherung die Entwicklung dieser flexiblen Arbeitsform gerade in Grenzregionen hemmt. Man darf aber nicht vergessen, dass Anpassungen nicht nur Vorteile mit sich bringen. Die EU-Verordnungen über die Koordination der Sozialversicherungssysteme regeln beispielsweise auch, wie lange Grenzgänger aus welcher Arbeitslosenkasse Geld beziehen. Diesbezüglich ist bereits ein Systemwechsel angedacht, der für Liechtenstein teuer werden könnte. Unter dem Strich bleibt folgende Erkenntnis: Liechtenstein ist auch in dieser Frage stark von den Entwicklungen in Europa und den Nachbarländern abhängig und auf deren Entgegenkommen angewiesen. Aber auch für sie hätten verbesserte Lösungen Vorteile, beispielsweise durch eine reduzierte grenzüberschreitende Verkehrsbelastung.

