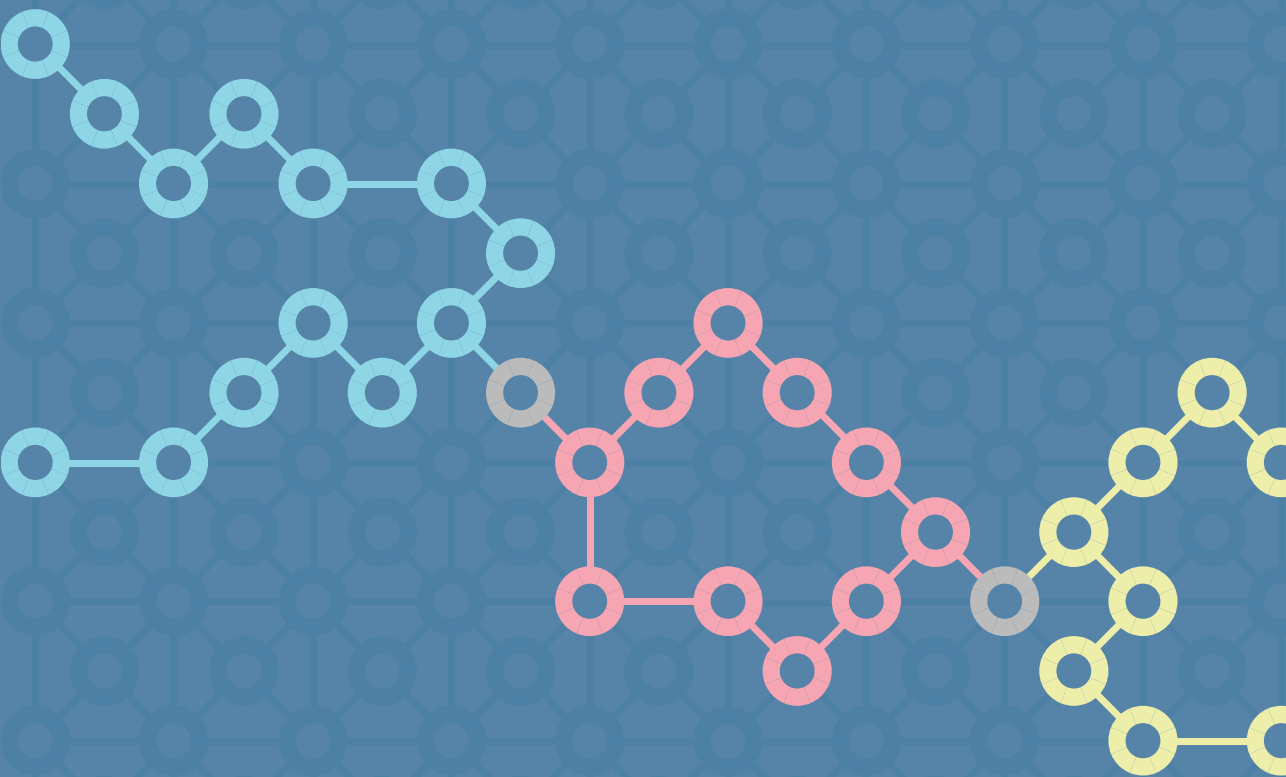


Fokus Homeoffice

Wunsch und Wirklichkeit



Fokus Homeoffice

Wunsch und Wirklichkeit

September 2020

Inhaltsverzeichnis

1.	Fokus Homeoffice – die wichtigsten Erkenntnisse	5
1.1	Zu diesem Fokus	5
1.2	Zusammenfassung	5
2.	Die Homeoffice-Erfahrung wird unsere Arbeitswelt nachhaltig verändern	7
2.1	Homeoffice hat noch Potenzial	8
2.2	Wunsch nach höherem Homeoffice-Anteil	13
2.3	Bewertung der Chancen und Risiken von Homeoffice durch Liechtensteiner Unternehmen	19
2.4	Zwischenfazit	22
3.	Hürden im grenzüberschreitenden Sozialversicherungsrecht	24
3.1	Ausgangslage	24
3.2	Steigender Grenzgängeranteil – immer mehr Betroffene	24
3.3	Rechtliche Grundlagen	25
3.4	Sonderregelungen für bestimmte Pendlergruppen	29
3.5	Herleitung: Wie haben sich diese Regeln entwickelt?	35
3.6	Finanzielle Konsequenzen der Unterstellung im Wohnsitzstaat	37
3.7	Kontrolle und Konsequenzen	44
3.8	Mehr Flexibilität gewünscht	45
3.9	Politischer Handlungsspielraum	47
3.10	Zwischenfazit	51
4.	Steuerrechtliche Konsequenzen	52
4.1	DBA Liechtenstein – Österreich	52
4.2	DBA Liechtenstein – Schweiz	53
4.3	Das Homeoffice kann zur Betriebsstätte werden	53
5.	Arbeitsrechtliche Konsequenzen	55
5.1	Welches Arbeitsrecht gilt bei Grenzgängern?	56
6.	Datenschutz im Homeoffice	59
7.	Fazit	61
7.1	Empfehlungen	61
8.	Anhang	63
9.	Literaturverzeichnis	68
10.	Abkürzungsverzeichnis	70

1.1 Zu diesem Fokus

Bedingt durch die Massnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie wurden weltweit Millionen von Erwerbstätigen auf einen Schlag ins Homeoffice geschickt. Und zum Erstaunen vieler funktionierte die notgedrungene, plötzliche Umstellung vielerorts weit besser als gedacht. Diese Erfahrung dürfte die Arbeitswelt und die Formen der Zusammenarbeit in vielen Branchen nachhaltig verändern. Homeoffice und andere mobil-flexible Arbeitsformen wie beispielsweise das Arbeiten unterwegs oder in Co-Working-Spaces¹ dürften weiter an Relevanz gewinnen. Wer konkurrenzfähig bleiben will, tut gut daran, jetzt die richtigen Weichen zu stellen und sich strategisch und organisatorisch auf die neue Arbeitswelt auszurichten. Das vorliegende Fokuspapier beleuchtet, welche Schlüsse liechtensteinische Unternehmen und Institutionen aus der umfassenden Homeoffice-Erfahrung ziehen, welche rechtlichen Herausforderungen diese Arbeitsform für unseren stark auf Grenzgänger angewiesenen Arbeitsmarkt mit sich bringt und wie wir auf diese Gegebenheiten reagieren können.

1.2 Zusammenfassung

- Durch die Zunahme wissensbasierter und dienstleistungsbezogener Berufe sowie durch den steigenden Grad an Digitalisierung können und wollen immer mehr Menschen zeit- und ortsunabhängig arbeiten.
- Die Covid-19-Pandemie hat dieser Entwicklung enormen Schub verliehen. Eine deutliche Mehrheit der Liechtensteiner Unternehmen, die sich an der Umfrage von Zukunft.li beteiligt haben, ist überzeugt, dass Homeoffice in der Folge an Gewicht gewinnen und sich in Zukunft eine Mischform von Präsenz am Arbeitsplatz und Homeoffice etablieren wird (Stiftung Zukunft.li, 2020).
- Doch in Liechtenstein sind die Unternehmen bezüglich der Gewährung von Homeoffice beziehungsweise mobil-flexiblem Arbeiten nicht gänzlich frei. Der Grund: Mehr als jeder zweite Arbeitnehmer pendelt über die Grenze zur Arbeit. Und wenn Grenzgänger beispielsweise von zu Hause aus arbeiten und damit physisch nicht im Staat des Unternehmenssitzes präsent sind, dann gilt dies als

¹ Auch in Liechtenstein sind in den letzten Jahren verschiedene Co-Working-Spaces entstanden, beispielsweise in Ruggell, Vaduz oder Triesenberg.

parallele Tätigkeit in zwei Staaten. Das hat je nach Konstellation und Umfang steuer- und arbeitsrechtliche sowie insbesondere sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen. Damit wird genau die Gruppe der Erwerbstätigen an Home-office oder anderen mobil-flexiblen Arbeitsformen gehindert, die aufgrund ihres längeren Arbeitsweges am meisten davon profitieren könnte.

- Ein von der Stiftung Zukunft.li in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten kommt zum Schluss, dass im europäischen Recht zur Koordination der Sozialversicherungen im bilateralen Verhältnis mit den Nachbarstaaten durchaus Handlungsspielraum besteht, der den Unternehmen mehr Freiheiten einräumen würde. Dies bedingt jedoch einen gegenseitigen politischen Willen, innovative Arbeitsformen nicht durch Regulierung einzubremsen (Baur, 2020).

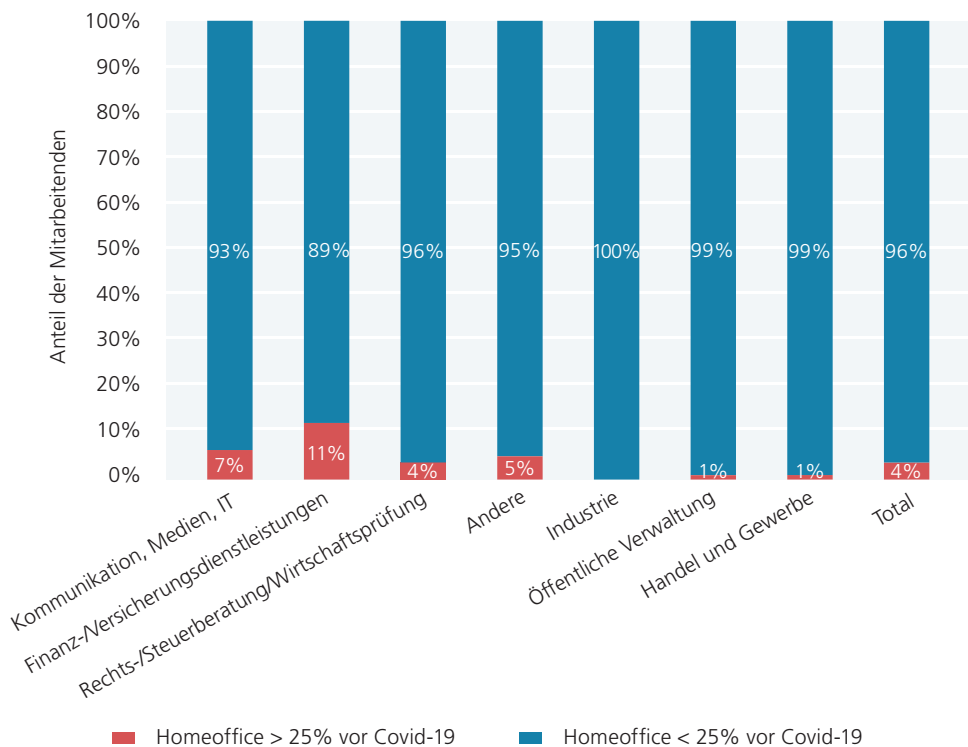
2 | Die Homeoffice-Erfahrung wird unsere Arbeitswelt nachhaltig verändern

7

Homeoffice in grösserem Umfang war bis vor Kurzem für viele Beschäftigte und Führungskräfte in Liechtenstein unvorstellbar – durch die Pandemie ist es jedoch (vorübergehend) für viele zum neuen Alltag geworden. Wie die Umfrage von Zukunft.li zeigt, waren lediglich rund 5% der Arbeitskräfte vor der Krise zu mehr als 25% im Homeoffice tätig (siehe Abbildung 1), während der Krise waren es fast die Hälfte. An der Umfrage teilgenommen haben 125 Unternehmen, die rund 14'000 Arbeitnehmer beschäftigen. Sie sind vorwiegend in Branchen tätig, in denen Homeoffice zu einem grossen Teil möglich ist – hauptsächlich im Dienstleistungssektor, der Industrie oder der Verwaltung.

Abbildung 1: Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie: Anteil der Mitarbeitenden nach Branche, die vor der Covid-19-Pandemie mehr als 25% (rot) beziehungsweise weniger als 25% (blau) im Homeoffice tätig waren

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)



Auch in der Schweiz fristete Homeoffice vor der Krise eher ein Nischendasein. Das Schweizer Bundesamt für Statistik weist bereits seit 2001 Zahlen zum Homeoffice beziehungsweise zur Teleheimarbeit (wie es im Statistik-Jargon heisst) aus. Diese Zahlen zeigen, dass zwar der Anteil der erwerbstätigen Personen, die zumindest teilweise im Homeoffice tätig waren, in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Während 2001 nicht einmal jede zehnte erwerbstätige Person von zu Hause aus arbeitete, war es 2019 bereits fast jede vierte. Wobei Homeoffice auch als regelmässiges Checken der E-Mails nach dem Feierabend oder am Wochenende verstanden werden kann. Hauptsächlich, das heisst mit einem Anteil von mehr als 50%, arbeiteten jedoch 2019 lediglich knapp 3% der Beschäftigten von zu Hause aus. 2001 waren es weniger als 1% (BFS, 2020). Dieses Bild ist in den letzten Jahren ziemlich unverändert geblieben – das dürfte sich jetzt ändern.

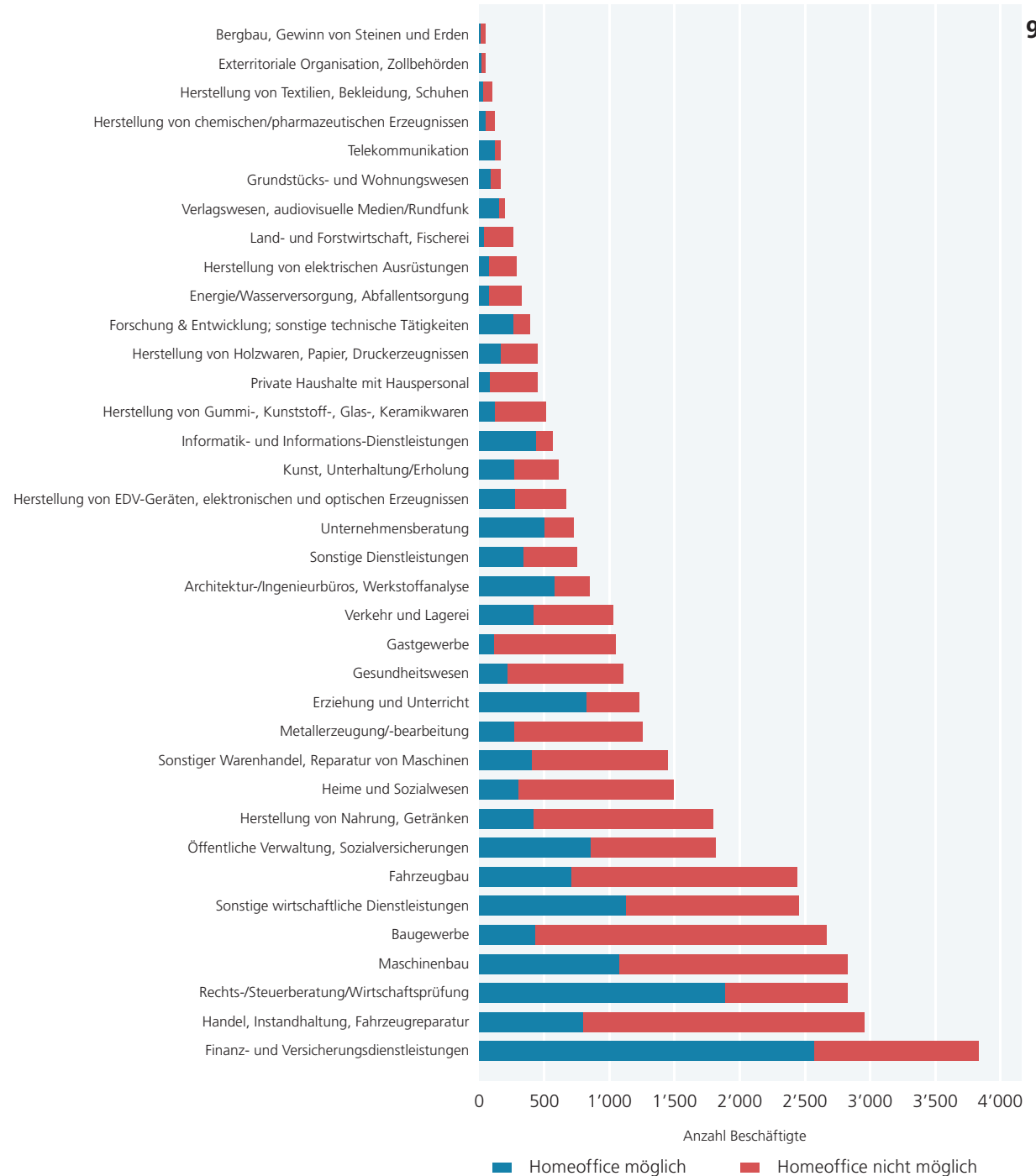
2.1 Homeoffice hat noch Potenzial

Leistungsfähige mobile Geräte und schnelleres Internet sowie immer besser werdende digitale Kanäle und Kollaborations-Plattformen haben in den letzten Jahren neue Wege der digitalen Zusammenarbeit geschaffen und Homeoffice in grösserem Umfang überhaupt erst möglich gemacht. Um das Homeoffice-Potenzial in den verschiedenen Branchen zu berechnen, haben die beiden US-Ökonomen Jonathan I. Dingel und Brent Neiman (Dingel & Neiman, 2020) einen Homeoffice-Index entwickelt, der auf umfangreichem statistischem Material und auf Befragungen basiert. Forscher der Universität Basel haben anhand dieser Methode den Homeoffice-Index der Schweizer Kantone ermittelt. Dieser unterscheidet sich je nach Kanton und entsprechender Branchenstruktur. So liegt das Homeoffice-Potenzial des dienstleistungsstarken Kantons Zug bei 55% bis 60%, während der Wert im Kanton Appenzell Innerrhoden 10% bis 15% erreicht. Der Durchschnittswert über alle Kantone beträgt 40%; das bedeutet, dass rund 40% der Arbeit theoretisch daheim verrichtet werden könnte (Unibas, 2020). Berechnet man anhand der Daten aus der Beschäftigungsstatistik 2018 diesen Index für Liechtenstein, zeigt sich, dass das Potenzial dem Schweizer Durchschnitt von 40% entspricht. Das heisst: Täglich könnten sich rund 16'000 Personen den Arbeitsweg sparen, wenn keine regulatorischen Hürden bestünden. Das grösste Potenzial haben Unternehmen im Dienstleistungssektor.²

² Innerhalb der Branchenstruktur sind Grenzgänger gleichmässig vertreten. So beträgt das Homeoffice-Potenzial sowohl bei Grenzgängern als auch bei Inländern rund 40%.

Abbildung 2: Anzahl Beschäftigte (2018) nach Branche in Liechtenstein und Homeoffice-Potenzial nach Dingel & Neiman

Quelle: AS (2019a), Unibas (2020), eigene Berechnung



Grundsätzlich ist das Homeoffice-Potenzial in Ländern mit hohem Bruttoinlandsprodukt deutlich höher als in Entwicklungs- und Schwellenländern (Dingel & Neiman, 2020).

Ein hohes Homeoffice-Potenzial hat Vorteile: Es reduzierte die Wahrscheinlichkeit signifikant, im Covid-19-Lockdown Kurzarbeit anmelden zu müssen. Anhand von Umfragedaten konnten Forschende des ifo Instituts – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München und der Universität Mannheim aufzeigen, dass Unternehmen, die während der Pandemie verstärkt auf Homeoffice setzten, in dem Zeitraum bis zu 70% weniger Kurzarbeit beantragten. Verstärktes Homeoffice reduzierte darüber hinaus die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen im März und April 2020 sehr negativ von der Covid-19-Pandemie betroffen war, um bis zu 77 Prozentpunkte (Ökonomenstimme, 2020). Dies zeigt, dass Unternehmen flexibler auf derartige Herausforderungen reagieren können, wenn ihre Mitarbeitenden nicht an einen Arbeitsplatz gebunden sind. Homeoffice könnte deshalb auch während der regulären Grippesaison dazu beitragen, Infektionsraten oder krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren, weil leicht erkältete Mitarbeitende oder Eltern kranker Kinder zu Hause arbeiten und die Ansteckungsgefahr minimieren beziehungsweise die Kinderbetreuung selbst gewährleisten können.

Exkurs: Mobil-flexibles Arbeiten als Zukunftstrend – Interview mit Karin Frick, Leiterin Research des Gottlieb Duttweiler Instituts (GDI)

Die Covid-19-Pandemie hat den Trend zum mobil-flexiblen Arbeiten befeuert. Doch wie nachhaltig ist diese Entwicklung? Karin Frick ist Leiterin Research und Mitglied der Geschäftsleitung des GDI sowie Mitglied des Stiftungsrates von Zukunft.li. Als Ökonomin erforscht und analysiert sie seit vielen Jahren Trends und Gegentrends in Wirtschaft, Gesellschaft und Konsum. Aus ihrer Sicht sind Unternehmen jetzt gefordert, sich den neuen Gegebenheiten anzupassen.

Zukunft.li: Ist Homeoffice nur ein Hype, der durch die Covid-19-Pandemie an Auftrieb gewonnen hat oder wird diese flächendeckende Homeoffice-Erfahrung die Arbeitswelt langfristig prägen?

Karin Frick: Büroarbeit findet heute vor allem in der «Cloud» statt. Das heisst, wer Daten verarbeitet, Software entwickelt, Konzepte entwirft, Texte schreibt, Reisen organisiert und so weiter kann dies überall tun, wo man einen Computer ans Netz anschliessen kann. Kopf- und Computerarbeit ist heute nicht mehr an einen bestimmten Arbeitsort gebunden. Dass so viele Firmen praktisch über Nacht erfolgreich auf Homeoffice umgestellt haben, beweist, dass das Konzept funktioniert und nachhaltig ist. Die Vorteile – weniger Pendlerstress und mehr Flexibilität für Arbeitnehmer, weniger Fixkosten für Arbeitgeber – überwiegen deutlich.

Die Nachteile – etwa soziale Isolation, zu enge Wohnverhältnisse, Zusatzkosten für Einrichtung – werden diese Entwicklung nicht aufhalten. Das Homeoffice wird sich weiterentwickeln, dabei werden sich auch neue Mischformen etablieren, zum Beispiel indem man sich regelmässig für Meetings im Büro trifft und Einzelarbeit daheim erledigt.

Wie wird diese «neue Normalität» im Geschäftsalltag aussehen?

Zunächst wird die Homeoffice-Regelung aus der «Corona-Zeit» verlängert, Angestellte können immer öfter wählen, wo sie arbeiten wollen, und wann und wie oft sie ins Büro kommen. Dieser Prozess verläuft nicht reibungslos und nicht in allen Unternehmen gleich. Tendenziell wird das ehemalige Büro künftig mehr ein sozialer Treffpunkt werden, wo man zusammenkommt, Ideen austauscht, verhandelt, Workshops durchführt, klatscht und tratscht und weniger ein Ort, wo jeder still in seinem Kämmerlein arbeitet.

Für Einzelarbeit könnten in Zukunft auch mehr Co-Working-Spaces genutzt werden. Das sind (halb-)öffentliche Arbeitsplätze (wie eine Bibliothek oder eine Business Lounge am Flughafen), die man temporär je nach Bedarf nutzen kann, einschliesslich Kaffeemaschine, Drucker, Info-Desk. Im Unterschied zu herkömmlichen Büros sitzen hier Mitarbeitende verschiedener Firmen und Branchen nebeneinander und die Arbeitsplätze befinden sich in Velo- oder Fussdistanz zum Wohnort.

Diese Co-Working-Spaces hätten den Vorteil, dass man aus seinen vier Wänden und unter andere Leute kommt, nicht von Mitbewohnern abgelenkt wird, klarer zwischen Arbeit und Freizeit trennen sowie die Kosten gut abgrenzen und abrechnen kann – ohne dass man dafür einen langen Arbeitsweg hat.

Welche Entwicklungsschritte müssen Unternehmen jetzt einleiten, um nicht abgehängt zu werden?

Inzwischen haben fast alle Unternehmen wenigstens eine Minimalform von Homeoffice für Arbeiten, für die man nur den Kopf und einen Computer braucht. Im Moment finden viele Experimente statt und das ist sinnvoll und wichtig. Experimentieren heisst, dass eine bestimmte Gruppe eine neue Arbeitsform ausprobiert und dass man genau beobachtet, wie sich diese auf andere Faktoren auswirkt – etwa Produktivität, Kreativität, Arbeitszufriedenheit, Identifikation. Wenn das Ergebnis hinter den Erwartungen zurückbleibt, werden die Bedingungen verändert und neue Versuche gemacht. Man kann Experimente auch parallel durchführen und die Leistung von verschiedenen Gruppen vergleichen.

Wichtig ist, dass man Erfahrungen mit Homeoffice sammelt, sie auswertet und die Arbeitsmodelle immer wieder an die neuen Erkenntnisse anpasst. Dabei sollte man nicht nur die Leistung einzelner Mitarbeiter, sondern auch die Leistungen von Teams messen und vergleichen.

Nicht alle Tätigkeiten können im Homeoffice ausgeführt werden. Entsteht unter den Beschäftigten eine Zweiklassengesellschaft?

Gewisse Tätigkeiten und Berufe werden auch in Zukunft die Anwesenheit vor Ort erfordern, wie zum Beispiel in der Pflege, im Service, im Baugewerbe, Frisöre, Physiotherapeuten, Piloten. Der direkte Kontakt mit Menschen bedeutet nicht zwangsläufig, dass die Arbeit zweitrangig ist, das hängt auch von den konkreten Arbeitsbedingungen und der Bezahlung ab.

Was bedeutet diese Entwicklung, dass «Home» und «Office», also das private Refugium und das Büro verschmelzen, für unsere Gesellschaft?

Die Trennung von Wohn- und Arbeitsort ist eine relativ neue Erscheinung. Vor der Industrialisierung waren Wohngemeinschaften immer auch Produktionsgemeinschaften. Wer nicht zwischen Wohnort und Büro pendeln muss, gewinnt Zeit. Offen ist, was wir mit der gewonnenen Zeit tun.

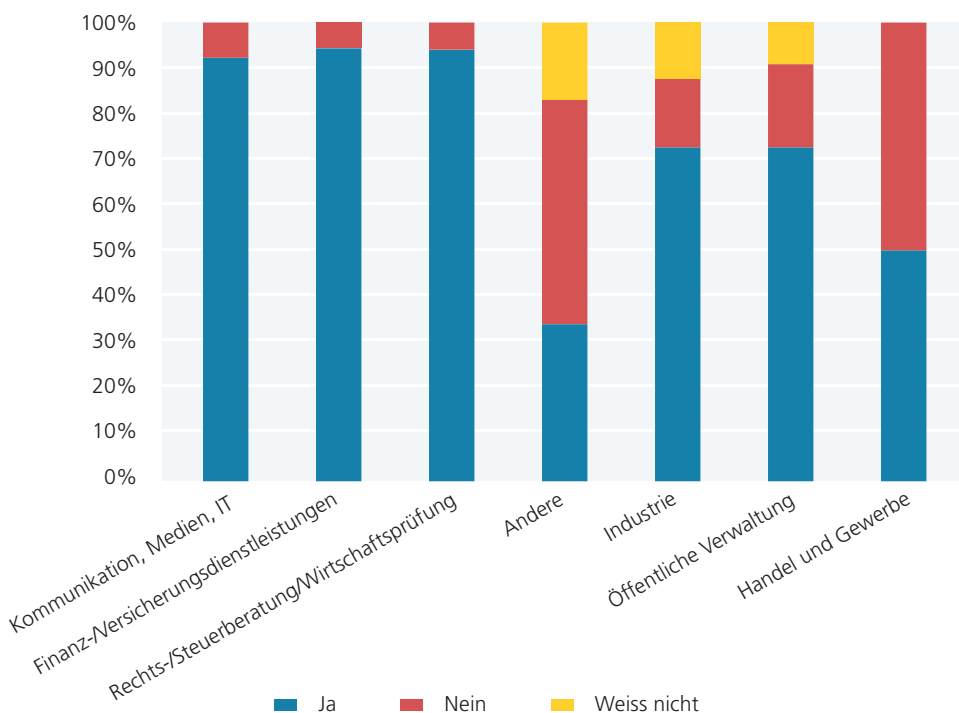
Wenn wir tendenziell mehr Zeit zu Hause sind, verbringen wir auch mehr Zeit mit Menschen, die uns nahestehen. Wir begegnen mehr Menschen, die uns ähnlich sind (ähnliche Herkunft, ähnliche Interessen, ähnliche Lebensstile). Dadurch wird einerseits der familiäre und lokale Zusammenhalt gestärkt – andererseits fehlen die Anregungen von Andersdenkenden und damit die kreative Vielfalt, die es für Innovation braucht.

2.2 Wunsch nach höherem Homeoffice-Anteil

Auch in Liechtenstein haben während der Covid-19-Pandemie viele Unternehmen die Vorteile und das Potenzial von Homeoffice erkannt. Das zeigt die Umfrage der Stiftung Zukunft.li. Fast 80% der 125 Unternehmen, die sich Anfang Juni an der Umfrage beteiligt haben, gehen davon aus, dass Homeoffice ganz allgemein nach der Covid-19-Pandemie an Gewicht gewinnen wird.

Abbildung 3: Einschätzung der Unternehmen, ob Homeoffice nach der Covid-19-Pandemie an Gewicht gewinnen wird (nach Branche)

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)

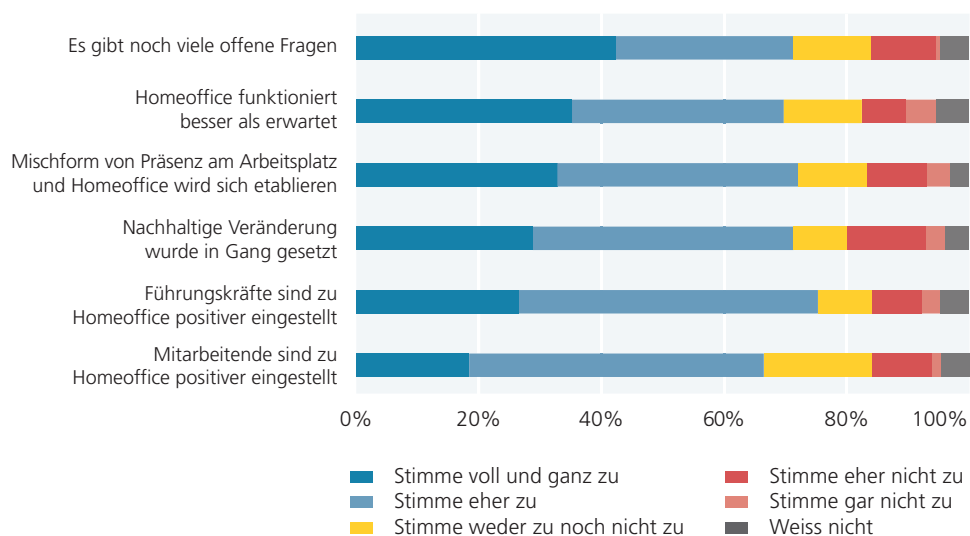


Auch die Einstellung der Unternehmen hat sich bezüglich Homeoffice grösstenteils zum Positiven verändert: Drei Viertel der Umfrageteilnehmenden glauben, dass die Führungskräfte positiver zum Thema Homeoffice eingestellt sind, fast 70% denken, dass das Thema Schub bekommen und einen nachhaltigen Veränderungsprozess in Gang gesetzt hat und drei Viertel gehen davon aus, dass sich in Zukunft eine Mischform von Präsenzzeit am Arbeitsplatz und Homeoffice etablieren wird. Ob diese Wahrnehmung dem aktuellen Hype geschuldet ist oder langfristig Bestand hat, wird sich in den nächsten Monaten zeigen. Die deutlichen Umfrageresultate sowie der Druck, mit dem das Thema in Personalabteilungen vieler grosser Firmen derzeit behandelt wird, zeigen allerdings, dass der Trend ernst genommen und nach

nachhaltigen und praktikablen Lösungen gesucht wird. Doch das ist eine Herausforderung: Mehr als 70% der teilnehmenden Unternehmen geben an, dass noch viele Fragen offen sind.

Abbildung 4: Die Covid-19-Pandemie hat die Einstellung der Unternehmen zum Thema Homeoffice positiv verändert

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)



Die Covid-19-Pandemie hat Homeoffice als Arbeitsform auch in den umliegenden Ländern beschleunigt. Eine Umfrage des Online-Netzwerks Xing, das zwischen Mitte Mai und Mitte Juni 2020 in der Schweiz, Österreich und Deutschland 1'150 Personalchefs befragt hat, zeigt, dass 85% der Unternehmen in der Schweiz das Arbeiten von zu Hause weiterhin ermöglichen wollen. In Deutschland soll Homeoffice in 73% der Betriebe weitergeführt werden – in Österreich sind es 79%. (HR Swiss, 2020). Grosse Konzerne wie Siemens oder Novartis haben im Sommer angekündigt, mobil-flexibles Arbeiten als Standard zu etablieren. Gemäss Pressemitteilungen der Unternehmen bezieht sich das mobil-flexible Arbeiten dabei ausdrücklich nicht nur auf das Homeoffice. Vielmehr sollen die Mitarbeitenden – in Absprache mit der Führungskraft –

denjenigen Arbeitsort wählen, an dem sie am produktivsten sind. Den Mitarbeitenden ist es demnach künftig freigestellt, ob sie ins Büro zurückkehren, teilweise oder ganz daheim arbeiten wollen. Vielerorts ist auch die Politik aktiv: Während in den Niederlanden bereits ein Recht auf Homeoffice gesetzlich verankert ist, wird beispielsweise in Deutschland und in Luxemburg über einen solchen Schritt diskutiert.

Die Möglichkeit zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten, entspricht auch dem Wunsch vieler Arbeitnehmer. Sie haben durch die Covid-19-Pandemie die Vorteile von Homeoffice schätzen gelernt. Wie eine im April/Mai 2020 in der Schweiz durchgeführte repräsentative Umfrage des Forschungsinstituts gfs in Bern zeigt, wollen rund 80% der Befragten gerne auch nach der Pandemie zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten. Lediglich 6% lehnen diese Option kategorisch ab. Ein Grossteil der mehr als 1'100 Umfrageteilnehmenden gab an, die Zeit, die sie ohne Arbeitsweg sparen, privat oder beruflich sinnvoll nutzen zu können. Ausserdem fühlten sich fast zwei Drittel der Befragten zu Hause produktiver, mehr als die Hälfte empfand sich als kreativer und rund 60% gaben an, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben habe sich verbessert (Syndicom, 2020). Diese und viele weitere Umfragen zeigen deutlich: Die Arbeitswelt dürfte sich in vielen Branchen nachhaltig verändern. Eine vollständige Verlagerung ins Homeoffice wird dabei wohl kaum jemand anstreben, vielmehr ist davon auszugehen, dass sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte eine hybride Arbeitsform zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit bevorzugen werden.

**Exkurs: Was heutzutage einen attraktiven Arbeitgeber auszeichnet –
Interview mit Michael Hermann, Co-Owner «Great Place to Work» Schweiz**

Die Covid-19-Pandemie kann als Chance verstanden werden, die Unternehmensstrukturen dem technologischen Wandel anzugleichen und neue Arbeitsformen zu ermöglichen. Das schafft Vorteile bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden und verhilft zu mehr Flexibilität beim Management von sich anbahnenden Krisen. «Great Place to Work» ist ein internationales Forschungs- und Beratungsinstitut, das Unter-

nehmen und Organisationen bei der Analyse und Entwicklung der Arbeitsplatzkultur und der Positionierung am Arbeitsmarkt unterstützt. Im Interview erklärt Michael Hermann, Co-Owner von «Great Place to Work» Schweiz, welche Faktoren einen guten und zeitgemässen Arbeitgeber auszeichnen.

Zukunft.li: Haben sich durch die Covid-19-Pandemie die Kriterien, was einen attraktiven Arbeitsplatz ausmacht, verändert?

Michael Hermann: In der akuten Krise haben sich natürlich besondere Prioritäten ergeben. Die Gesundheit und der Schutz der Mitarbeitenden und Kunden standen im Vordergrund. Auch die Zusammenarbeit aus dem Homeoffice musste organisiert werden. Dennoch blieben die Kriterien, die einen attraktiven Arbeitsplatz ausmachen, konstant. Zentral ist, wie die Kultur im Unternehmen erlebt wird und ob es einen wertschätzenden und vertrauensvollen Umgang gibt. Durch die Krise mehr Beachtung finden werden Themen wie Sicherheit, Sinnhaftigkeit, Kommunikation untereinander sowie die Flexibilität der Tätigkeit. Firmen, die ihre Mitarbeitenden aktiv in Entscheidungen einbinden und agile Entscheidungsprozesse anstatt starrer Hierarchien aufweisen, kommen mit den Herausforderungen aktuell besser zurecht.

Welche Schlüsse sollten jetzt die Unternehmen aus dieser Krise ziehen, um sich zukunftsfähig aufzustellen?

Die Krise hat uns aufgezeigt, welches Spektrum verschiedene Risiken aufweisen können – von der Gesundheit der Mitarbeitenden bis hin zum Funktionieren von Lieferketten. Es gilt, ein Set-up für das Unternehmen zu finden, das diese Risiken angemessen einplant und zugleich Flexibilität und Innovationsfähigkeit ermöglicht. Langwierige und bürokratische Prozesse müssen über den Haufen geworfen und durch agile Formen der Zusammenarbeit ersetzt werden. Dann gelingt es auch, andere und künftige Herausforderungen zu meistern. Die Covid-19-Pandemie hat auch aufgezeigt, warum die Digitalisierung der Prozesse nicht nur ein Schlagwort ist, sondern eine zwingende Voraussetzung – wie Rettungswesten für Schiffbrüchige.

Homeoffice während der Pandemie war quasi ein gross angelegter Feldversuch. Dabei haben viele Unternehmen die Erkenntnis gewonnen, dass

diese Arbeitsform eigentlich ganz gut funktioniert und sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber viele Vorteile mit sich bringt. Wie werden Unternehmen künftig mit Homeoffice umgehen?

Viele Unternehmen mussten schnell auf Homeoffice umstellen. Bei einer guten IT-Infrastruktur und digitalen Prozessen war dies für manche kein Problem und für andere eine grosse Herausforderung. Die Erkenntnis, dass Homeoffice funktioniert – für manche Aufgaben sogar besser – wird die Mitarbeitenden prägen. Nach der Krise wird Homeoffice stärker als Option erwartet werden. Um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten, ist es unerlässlich, diesbezüglich flexible Lösungen bieten zu können. Das Büro bleibt jedoch wichtig. Es wird allerdings vermehrt für informelle Begegnungen und den Austausch genutzt, was sich wohl längerfristig auch in der Architektur widerspiegeln dürfte. Es braucht künftig mehr Raum für Begegnung und nicht mehr möglichst viele abgeschottete Einzelräume.

Muss jetzt alles hinterfragt werden oder wie könnten erste kleinere Schritte aussehen?

Unbedingt sollten sich Unternehmen hinterfragen. Beispielsweise reflektieren, was bei der raschen Anpassung an den Lockdown gut geklappt hat – und was nicht. Und dann überlegen, wie sie es besser machen könnten. Dabei helfen manchmal kleine Schritte, pragmatische Schutzmassnahmen, eine andere Meeting-Kultur und flexible Lösungen bezüglich Homeoffice, damit Beruf und Familie vereinbar bleiben. In anderen Fällen muss die Führungskultur insgesamt hinterfragt werden, damit es auch bei virtueller Zusammenarbeit gute Ergebnisse gibt. Unternehmen kommen besser durch eine Krise, wenn sie sich als Team begreifen und gemeinsam anpacken – das geht aber nur, wenn die Mitarbeitenden motiviert an Bord bleiben und Vertrauen in den gemeinsamen Kurs haben. Denn ohne gute Crew schafft es auch der beste Kapitän nicht, sein Schiff durch den Sturm zu segeln.

2.3 Bewertung der Chancen und Risiken von Homeoffice durch Liechtensteiner Unternehmen

2.3.1 Was spricht für Homeoffice?

Die von der Stiftung Zukunft.li bei heimischen Betrieben durchgeführte Umfrage zeigt, dass fast zwei Drittel der Teilnehmenden der Ansicht sind, dass sich Homeoffice-Lösungen positiv auf das Image der Unternehmen auswirken. Deutlich mehr als die Hälfte der 125 Teilnehmenden geben an, dass sich dadurch ihr Spielraum beziehungsweise der Radius bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden vergrössern würde. Ein Faktor, der in Zukunft immer wichtiger wird. Denn der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren verschärfen, wie die Publikation «Fokus Arbeitsmarkt: Fit für die Zukunft?» (Beck, Eisenhut & Lorenz, 2018) zeigt. Gestützt auf die Annahme, dass das Bruttoinlandsprodukt bis 2035 im Durchschnitt ein Prozent pro Jahr wächst, wird Liechtenstein bei gleichbleibender Produktivität 8'300 zusätzliche Arbeitskräfte rekrutieren müssen. Da die Anzahl der inländischen Beschäftigten aufgrund der demografischen Entwicklung bis dahin schrumpfen wird, werden rund 8'600 Grenzgänger benötigt, um dieses Wirtschaftswachstum zu ermöglichen. Eine beachtliche Zahl – die sich durch den zunehmenden regionalen Kampf um Arbeitsplätze wohl nur finden lässt, wenn Arbeitsbedingungen und Bezahlung stimmen.

Die plötzlich auch zur Hauptverkehrszeit frei befahrbaren Strassen während des Covid-19-Lockdowns festigen die Hypothese, dass sich auch die zunehmende Verkehrsbelastung durch verstärktes Homeoffice entschärfen liesse. Jedenfalls sind zwei von drei Umfrageteilnehmenden der Meinung, dass Homeoffice auch längerfristig helfen würde, das Verkehrsproblem einzudämmen. Fast die Hälfte glaubt ausserdem, dass sich dadurch die Zahl der Parkplätze verringern liesse. Immerhin 42% geben an, dass auch die Bürofläche reduziert werden könnte.

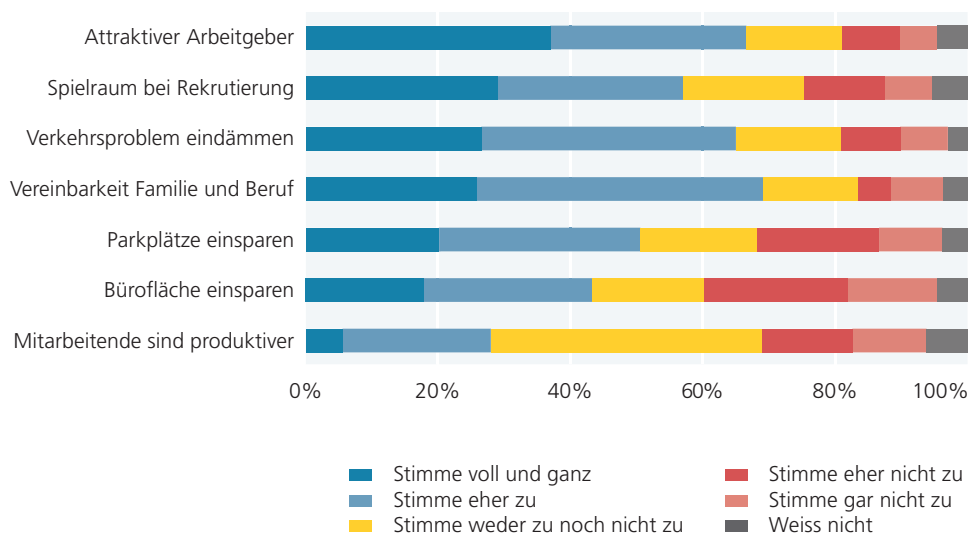
Exkurs: Potenzial zum Brechen der Verkehrsspitzen

Dass sich eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit positiv auf das Verkehrsaufkommen auswirken würde, zeigt eine Studie des Forschungsinstituts Infras. Die Autoren der Studie kommen anhand von Daten des Metropolitanraumes Zürich zum Schluss, dass organisatorische Massnahmen, insbesondere zu mobil-flexiblem Arbeiten, ein hohes Potenzial zur Verringerung des Verkehrsaufkommens zu Spitzenzeiten aufweisen. «Ein Teil dieser Wirkung wird schon heute realisiert, die weiteren Potenziale sind aber noch beträchtlich, insbesondere bei kleinen Unternehmen und Unternehmen ausserhalb des Dienstleistungsbereichs. Die Akzeptanz der untersuchten Massnahmen ist hoch; oft gibt es Win-Win-Situationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer», resümieren die Autoren (Sutter, Killer, Maibach & Sträuli, 2016).

Dass die Mitarbeitenden durch Homeoffice produktiver sind, glauben hingegen nur rund 27% der Umfrageteilnehmenden. 40% geben an, dass Homeoffice auf die Produktivität keinen Einfluss hat, während für knapp ein Viertel die Produktivität durch Homeoffice leidet. Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingegen wirkt sich Homeoffice positiv aus – davon sind immerhin zwei Drittel überzeugt.

Abbildung 5: Faktoren, die aus Arbeitgebersicht für Homeoffice-Lösungen sprechen

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)

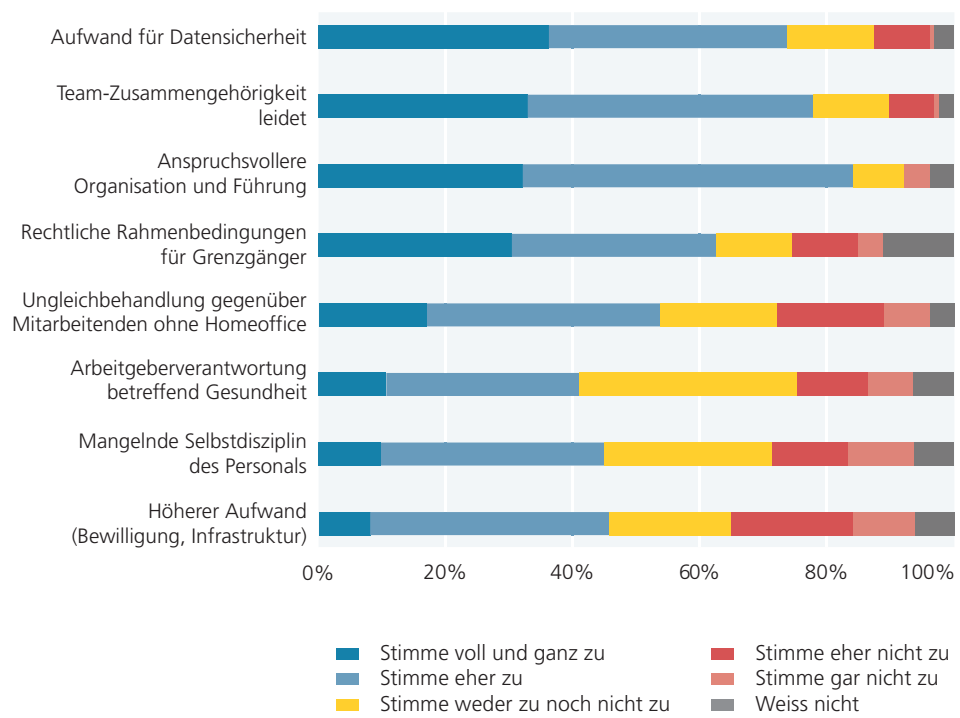


2.3.2 Was spricht gegen Homeoffice?

Am stärksten gegen Homeoffice spricht laut der Umfrage, dass Arbeitsorganisation und Führung anspruchsvoller werden, davon sind fast 83% der Teilnehmenden überzeugt. 77% geben an, dass der Zusammenhalt innerhalb der Teams leidet, für fast drei Viertel ist die Gewährung der Datensicherheit aufwendiger. Aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen für Grenzgänger bereiten den Unternehmen Kopfzerbrechen. Für mehr als 60% sprechen diese gegen Homeoffice-Lösungen. Für die betroffenen Firmen in Liechtenstein ist dies wohl der grösste Knackpunkt, da dieses Problem nicht von den Unternehmen selbst gelöst werden kann. Vielmehr müssen auf politischer Ebene grenzüberschreitende Lösungen gefunden werden.

Abbildung 6: Faktoren, die aus Arbeitgebersicht gegen Homeoffice-Lösungen sprechen

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)



2.4 Zwischenfazit

Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, bringt viele Vor-, aber auch gewisse Nachteile mit sich. Richtig dosiert eingesetzt kann Homeoffice jedoch sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer sowie für deren Umfeld grossen Mehrwert bringen und die Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen auf dem zunehmend umkämpften Arbeitsmarkt stärken. Eine Fachkraft aus Zürich dürfte eher gewillt sein, den langen Arbeitsweg nach Liechtenstein in Kauf zu nehmen, wenn sie nicht jeden Tag pendeln, sondern beispielsweise nur an drei Tagen pro Woche physisch vor Ort sein muss. Personen, deren Konzentration im Grossraumbüro leidet, können sich zu Hause fokussiert spezifischen Aufgaben widmen, Teilzeitarbeitende können dank

grösserer Flexibilität ihr Pensum aufstocken, der teilweise Wegfall des Arbeitsweges wirkt sich positiv auf die Lebensqualität aus, Familie und Beruf sind besser vereinbar und das Verkehrsaufkommen ist geringer. Es gibt aber auch Punkte, die noch besser gelöst werden müssen. Sorgen bereiten den Unternehmen beispielsweise der Datenschutz, die Arbeitsorganisation oder die Führung und der Zusammenhalt von Teams. Mit zunehmender Praxis und Routine könnten diese Herausforderungen jedoch in den Hintergrund rücken.

Ein Hemmschuh bleibt – und dieser wiegt besonders schwer in einem Land, das mehr Grenzgänger als Einheimische beschäftigt: die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von Grenzgängern, die im Homeoffice arbeiten sowie steuer-, datenschutz- und arbeitsrechtliche Fragen, die sich in diesem Fall ergeben. In den folgenden Kapiteln stellen wir diese Problematik in den Fokus.

3 | Hürden im grenzüberschreitenden Sozialversicherungsrecht

24

3.1 Ausgangslage

Der aktuelle Homeoffice-Boom darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass dieses Thema für Grenzgänger – und damit für die Mehrheit der Beschäftigten hierzulande – aus rechtlicher Sicht alles andere als unproblematisch ist. Denn ein Grenzgänger, der im Homeoffice arbeitet, ist per Definition parallel in zwei Staaten tätig.³ Und dies kann sich je nach Umfang darauf auswirken, welchem Land – also entweder dem Wohn- oder dem Arbeitsort – er sozialversicherungsrechtlich unterstellt wird. Zwar hat sich die Lage in den vergangenen Jahren durch neue EU-Regelungen etwas entschärft, doch es bleibt kompliziert. Dies, weil die Bestimmungen nicht für alle Grenzgänger gelten und jeder Fall angemeldet und einzeln bewertet werden muss.

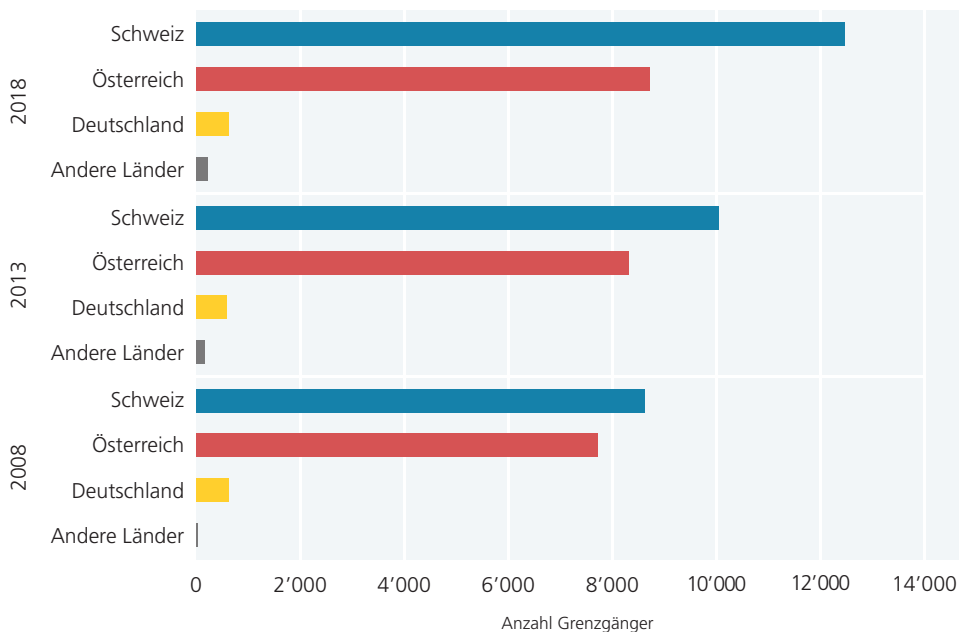
3.2 Steigender Grenzgängeranteil – immer mehr Betroffene

Liechtenstein hat den höchsten Grenzgängeranteil in Europa und ist daher von grenzüberschreitenden Regelungen besonders stark betroffen (L'essentiel, 2019). Und das mit steigender Tendenz: Die Zahl der Grenzgänger hat sich in den letzten Jahrzehnten signifikant erhöht. Während im Jahr 2000 rund 11'000 Personen zur Arbeit nach Liechtenstein pendelten und diese damit rund 42% der Beschäftigten ausmachten, waren es im Jahr 2018 mit rund 22'000 bereits doppelt so viele. Das entspricht einem Anteil von fast 56% aller Beschäftigten in Liechtenstein. Der Grossteil der Zupendler, rund 55%, ist im Dienstleistungssektor tätig, gefolgt von der Industrie mit rund 45%, lediglich 0.2% arbeiten im Landwirtschaftssektor. Mit 57% hat der grösste Teil der Zupendler den Wohnsitz in der Schweiz, 40% pendeln aus Österreich und 4% aus anderen Ländern nach Liechtenstein. Demgegenüber arbeiten rund 2'000 in Liechtenstein wohnhafte Personen im benachbarten Ausland – überwiegend in der Schweiz (AS, 2010, AS, 2019a).

³ Das gilt nicht nur bei Homeoffice: Wenn beispielsweise eine in Vaduz angestellte Person teilweise die Zweigstelle ihres Unternehmens in Zürich als Office nutzt, dann gilt auch dies als Tätigkeit in einem anderen Staat und hat ebenfalls rechtliche Konsequenzen.

Abbildung 7: Anzahl und Wohnsitz der in Liechtenstein beschäftigten Grenzgänger

Quelle: AS (2019a)



3.3 Rechtliche Grundlagen

Das Recht auf Freizügigkeit ermöglicht es Arbeitnehmern, überall innerhalb der Europäischen Union (EU) und anderen mit ihr assoziierten Staaten zu arbeiten. Allerdings hat jeder Staat in Europa sein eigenes historisch gewachsenes Sozialversicherungsgewebe. In Liechtenstein beispielsweise zählen dazu: Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV, 1. Säule), Invalidenversicherung (IV), Familienausgleichskasse (FAK), Krankenversicherung (Taggeld), Unfallversicherung (Berufsunfall und Nichtberufsunfall), betriebliche Personalvorsorge (2. Säule) und Arbeitslosenversicherung (AHV, 2020a). Um zerstückelte Versicherungskarrieren und Doppelunterstellungen zu verhindern, haben die EU-Mitgliedstaaten Bestimmungen erlassen, damit die unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme miteinander koordiniert werden können. Zentral ist dabei die Verordnung (EG) 883/04 zur Koordinierung der Systeme der Sozialen Sicherheit vom 29. April 2004⁴. Sie ist das wichtigste Rechtsinstrument der

⁴ Fassung vom 2. Februar 2013 mit der Übernahme VO (EG) 465/2012

EU im Bereich der Sozialen Sicherheit und legt die Koordinierungsregeln zwischen den Mitgliedsstaaten fest.

Die Verordnung (EG) 883/04 gilt seit dem 1. Juni 2012 auch in den EWR-Staaten Liechtenstein, Norwegen und Island und ist seit dem 1. Januar 2016 auch Bestandteil der Vaduzer Konvention (EFTA-Übereinkommen). Damit ist sie auch im Verhältnis zwischen den drei EWR-Staaten und der Schweiz anwendbar. Begründet wurde die Übernahme dieser Regelung in die Vaduzer Konvention wie folgt: «Die Verordnung ist nicht nur von grosser Bedeutung für das liechtensteinische Sozialversicherungssystem, sondern auch für den Wirtschaftsstandort Liechtenstein als solchen [...]». Die Verordnung schafft für die betroffenen Akteure wie Versicherte, Arbeitgeber, Leistungserbringer und Versicherungsträger einen einheitlichen, koordinierenden Rechtsrahmen in grenzüberschreitenden Sachverhalten.» (Regierung, 2011). Daneben gelten zahlreiche weitere bilaterale Vereinbarungen.

Rechtslage in Bezug auf Österreich

Wie bereits ausgeführt, basiert die grenzüberschreitende Koordination der Systeme der Sozialen Sicherheit im Verhältnis zwischen Liechtenstein und Österreich auf dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), namentlich Anhang VI. Grundlage sind die Verordnung (EG) 883/04 und die entsprechende Durchführungsverordnung.

Zwischen Liechtenstein und Österreich gelten ausserdem folgende Vereinbarungen:

- Das Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich über Soziale Sicherheit⁵,
- das Übereinkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland, dem Fürstentum Liechtenstein, der Republik Österreich und der Schweizerischen Eidgenossenschaft im Bereich der Sozialen Sicherheit (i.d.F. des Zusatzübereinkommens)⁶,

5 LR 0.831.109.102.1; LGBl. 2014 Nr. 173

6 LR 0.831.109.101.2; LGBl. 1981 Nr. 34

- sowie die Vereinbarung zur Durchführung des Übereinkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland, dem Fürstentum Liechtenstein, der Republik Österreich und der Schweizerischen Eidgenossenschaft im Bereich der Sozialen Sicherheit⁷.

Rechtslage in Bezug zur Schweiz

Im Verhältnis zur Schweiz erfolgt die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme auf der Grundlage der Vaduzer Konvention, Art. 21, insbesondere dessen Anhang K, Anlage 2. Diese enthält, ebenso wie das EWR-Abkommen, die Verordnung (EG) 883/04 sowie deren Durchführungsverordnung.

Des Weiteren erfolgt die Koordination der Sozialen Sicherheit auf bilateraler Ebene zwischen Liechtenstein und der Schweiz auf folgenden Grundlagen:

- Dem Protokoll zur Vaduzer Konvention betreffend den freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und Liechtenstein,
- dem Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein über Soziale Sicherheit vom 1. Mai 1990 (i.d.F. des Zweiten Zusatzabkommens)⁸,
- der Verwaltungsvereinbarung zur Durchführung des Abkommens zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein über Soziale Sicherheit vom 8. März 1989⁹.

3.3.1 Grundsatz: Nur ein Staat ist zuständig

Die Verordnung (EG) 883/04 folgt einem Grundsatz: Eine erwerbstätige Person, die in zwei oder mehr Staaten berufstätig ist, darf nur einem Land sozialversicherungsrechtlich unterstellt werden – und dies in vollem Umfang. Bei Grenzgängern stellt

7 LR 0.831.109.101.22; LGBl. 1981 Nr. 35

8 LR 0.831.109.101.1; LGBl. 1990 Nr. 27

9 LR 0.831.109.101.191; LGBl. 1990 Nr. 28

sich daher jeweils die Frage: Welcher Staat ist zuständig? Ist diese Frage geklärt, müssen alle Arbeitgeber dieser Person in dem zuständigen Staat die entsprechenden gesetzlichen Sozialversicherungsleistungen entrichten und dies zu den dort üblichen Konditionen. Überobligatorische Leistungen können im Ermessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls (wenn möglich) im zuständigen Staat entrichtet werden. Bei Grenzgängern, die gelegentlich im Homeoffice arbeiten und damit – bewusst oder unbewusst – in einem zweiten Staat beruflich tätig sind, ist die Unterstellungsfrage unter Umständen nicht so einfach zu beantworten. Ausschlaggebend ist, wie oft die Person im Homeoffice arbeitet. Dabei wird die Tätigkeit im Wohnsitzstaat, also die Zeit im Homeoffice, stärker gewichtet als jene im Büro des Arbeitgebers. So reicht eine «wesentliche Tätigkeit» im Wohnsitzstaat aus, damit das Verhältnis kippt und die gesamten Sozialleistungen im Wohnsitzstaat bezahlt werden müssen. Was eine «wesentliche Tätigkeit» ist, wird in Art. 14, Abs. 48 der Durchführungsverordnung (EG) 987/09 zur Verordnung (EG) 883/04 näher definiert. Darin heisst es sinngemäss, dass eine Tätigkeit als wesentlich gilt, wenn die Arbeitszeit oder das Arbeitsentgelt auf das ganze Jahr gerechnet 25% oder mehr beträgt¹⁰.

Konkret bedeutet das für den Grossteil der Grenzgänger mit Homeoffice-Wunsch: Ein Tag Homeoffice hat bei einer 100-Prozent-Anstellung keine sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen, bei einer 50-Prozent-Anstellung ist maximal ein halber Tag im Homeoffice möglich. Verbringt jemand jedoch mehr als 25% seiner Arbeitszeit im Homeoffice, wechselt der Unterstellungsort und es kann für Unternehmen und Arbeitnehmer je nach Konstellation teuer und aufwendig werden. Folglich müssen nicht nur alle Sozialversicherungsbeträge im Wohnsitzstaat zu den dort

¹⁰ VO 987/04, Art. 14, Abs. 48: Um festzustellen, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, werden folgende Orientierungskriterien herangezogen: a) im Falle einer Beschäftigung die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt und b) im Falle einer selbstständigen Erwerbstätigkeit der Umsatz, die Arbeitszeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen. Wird im Rahmen einer Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25% erreicht, ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird.

geltenden Sätzen abgerechnet werden. Auch die dort bestehenden Sozialleistungen werden bezogen. Diese unterscheiden sich erheblich, beispielsweise bezüglich Karenz, Vaterschaftsurlaub oder Rentenansprüchen.

Es gibt aber auch Grenzgänger, für die andere Unterstellungsregeln gelten, wie in Kapitel 3.4 ausgeführt wird.

3.3.2 Homeoffice bei den Behörden melden

Unabhängig davon, wie oft man im Homeoffice arbeiten will, gibt es bürokratische Hürden. In der Durchführungsverordnung ist nämlich festgehalten, dass jede Person, die parallel in zwei Staaten tätig ist, diesen Sachverhalt der zuständigen Sozialversicherungsbehörde melden muss¹¹. Die Behörde prüft dann, wo diese Person unterstellt wird. Erfolgt die Unterstellung am Wohnort (weil die Person mehr als 25% im Homeoffice arbeitet), dann stellt die dort zuständige Behörde eine entsprechende Bescheinigung (A1-Formular) aus. Erfolgt die Unterstellung am Erwerbsort, weil die Person weniger als 25% im Homeoffice arbeitet, wird das Formular von der entsprechenden Stelle des Arbeitsortes ausgestellt. Das A1-Formular ist zwei Jahre lang gültig. Nach Ablauf dieser Frist wird der Sachverhalt von den Behörden erneut überprüft. Gibt es vorher eine Änderung, muss diese gemeldet werden.

3.4 Sonderregelungen für bestimmte Pendlergruppen

3.4.1 In der Schweiz wohnhafte EU-Bürger oder Drittstaatsangehörige

Nicht alle in der Schweiz wohnhaften Grenzgänger werden in Bezug auf die vorher genannten Regelungen gleichbehandelt. Für dort ansässige EU-Bürger und Drittstaatsangehörige, die nach Liechtenstein pendeln – und das waren Ende 2018 immerhin rund 4'900 (AS, 2019a) – gilt die Verordnung (EG) 883/04 nicht. Es fehlt eine Drittstaatenenerweiterung in der Vaduzer Konvention oder ein entsprechendes Dachabkommen zwischen der EU und den EFTA-Staaten, das die Bestimmungen für EU-Bürger oder auch Drittstaatsangehörige für anwendbar erklärt. Sie sind damit

¹¹ VO 987/04, Art. 16, Abs. 41: Eine Person, die in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausübt, teilt dies dem von der zuständigen Behörde ihres Wohnmitgliedstaats bezeichneten Träger mit.

nicht abgedeckt. Für in der Schweiz ansässige EU-Bürger und Drittstaatsangehörige gelten deshalb die Regelungen des bilateralen Abkommens über die Soziale Sicherheit zwischen Liechtenstein und der Schweiz vom 1. Mai 1990¹². Darin ist festgelegt, dass Personen in beiden Staaten Beiträge an die Sozialversicherungen anteilmässig auf das am jeweiligen Ort erzielte Erwerbseinkommen zu entrichten haben.

Die Unterstellungspflicht kippt demnach nicht ab einem gewissen Prozentsatz vom einen ins andere Land, sondern es muss anteilmässig abgerechnet werden. Konkret heisst das: Wenn ein in der Schweiz wohnhafter EU-Bürger im Homeoffice arbeitet, dann müsste sein Arbeitgeber diese Stunden mit den Schweizer Sozialversicherungen abrechnen und die restliche Arbeitszeit mit jenen in Liechtenstein. Diese Person würde doppelt unterstellt und damit genau mit jener Problematik konfrontiert, die mit der Verordnung (EG) 883/04 eliminiert werden sollte.

Zum Vergleich: Für Pendler aus Österreich gelten unabhängig von der Staatsbürgerschaft die Vorschriften der Verordnung (EG) 883/04. Das heisst: Weniger als 25% Homeoffice fallen nicht ins Gewicht, weil Liechtenstein mit Österreich ein entsprechendes bilaterales Zusatzabkommen über Soziale Sicherheit abgeschlossen hat. Dieses dehnt die Gültigkeit der Verordnung (EG) 883/04 auf Drittstaatenangehörige aus (AHV, 2020a).

3.4.2 Personen im Staatsdienst oder mit politischen Ämtern

Eine spezielle Regelung gilt für Beamte beziehungsweise für «Beamten gleichgestellte Personen»¹³. Wer in diese Kategorie fällt, ist nicht abschliessend definiert, der Sachverhalt muss im Einzelfall geklärt werden. In Liechtenstein zählen dazu gemäss gängiger Praxis Mitarbeitende des Staates und der Gemeinden, von staatlichen Institutionen, die über das Amt für Personal abgerechnet werden (z.B. Kunsthochschule, Musikschule, Kunstmuseum) sowie von staatsnahen Betrieben wie beispielsweise den Liechtensteinischen Kraftwerken (LKW) oder der Telecom Liechtenstein. Auch Personen, die einer öffentlichen Kommission oder einem Gemeinderat angehören,

¹² LGBl. Nr. 27, 1990. Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über Soziale Sicherheit

¹³ Verordnung (EG) 883/04, Art. 1, Bst. d

fallen in diese Kategorie. Eine offizielle Liste, wer als «Beamten gleichgestellte Person» gilt, gibt es jedoch nicht.

Diese Personen werden laut Verordnung (EG) 883/04 den Rechtsvorschriften jenes Staates unterstellt, dem die ihn beschäftigende Verwaltungseinheit angehört. Staatsangestellte können also auch ohne sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen in grösserem Umfang im Homeoffice arbeiten.

Doch folgende Beispiele zeigen die Komplexität des Themas: So kann es Probleme geben, wenn eine Person nebenberuflich in einem Landes- oder Gemeindegremium tätig ist. Eine in der Schweiz beschäftigte Person, die in Liechtenstein in ein politisches Amt (z.B. Landtag, Gemeinderat oder Kommission) gewählt wird, muss hierzulande unterstellt werden, wenn die Entschädigung mehr als 5% des Haupterwerbs ausmacht und die Verordnung (EG) 883/04 zur Anwendung kommt. Denn ab diesen 5% wird die Person sozialversicherungsrechtlich zum «Beamten» und diese werden immer dem Tätigkeitsstaat unterstellt. Umgekehrt muss ein Grenzgänger aus St. Gallen, der an seinem Wohnort zusätzlich ein politisches Amt ausübt, nicht der Schweiz unterstellt werden, da der Kanton St. Gallen Personen in politischen Ämtern nicht mehr wie Liechtenstein als Beamte beziehungsweise als «Beamten gleichgestellte Personen» einstuft. Daher gilt für diese Personen die reguläre 25%-Regel. Wer allerdings sozialversicherungsrechtlich als Beamter gilt und wer nicht, variiert von Kanton zu Kanton. Wenn eine in Liechtenstein beschäftigte Person für ein politisches Amt in der Schweiz kandidiert, ist es ratsam, sich bei den zuständigen Behörden des Wohnsitzkantons über die Konsequenzen zu erkundigen.

Mit Österreich gibt es diesbezüglich eine Ausnahmeregelung: Wer in Österreich als Politiker ein nebenamtliches Mandat in einer Gemeinde ausübt (Bürgermeister oder Gemeinderat im Nebenamt) und in Liechtenstein seinem Haupterwerb nachgeht, ist Liechtenstein unterstellt (AHV, 2020a). Aber auch hier gilt die 25%-Regel. Wenn also die Tätigkeit im Wohnsitzland so umfassend ist, dass sie 25% des Entgelts oder der Arbeitszeit beträgt, kippt die Unterstellung ins Wohnsitzland.

3.4.3 Übersicht: Unterstellungsregeln bei Grenzgängern

Tabelle 1: Übersicht sozialversicherungsrechtlicher Unterstellungsregeln der Grenzgänger nach Wohnort und Staatsbürgerschaft

Quelle: Eigene Darstellung

Arbeitsort	Wohnort	Staatsbürgerschaft	Anteil Homeoffice	Unterstellung	Rechtsgrundlage
FL, 100% angestellt	Schweiz	Schweiz und übrige EFTA-Staaten	Mehr als 25%	Schweiz	VO 883/04, Art. 13, Abs. 41 Lit. a bzw. 1 Lit. b, VO 987/09, Art. 14, Abs. 48, Übernahme der VO 883/04 in die Vauder Konvention am 1. Januar 2016
			Weniger als 25%	Liechtenstein	
FL, 100% angestellt	Schweiz	EU/Drittstaat	Keine Limite, wird anteilmässig abgerechnet: Wer z.B. 20% im Homeoffice arbeitet, wird zu 20% in der Schweiz und zu 80% in Liechtenstein der Sozialversicherung unterstellt	Doppelunterstellung, jedoch anteilmässig	Bilaterales Abkommen über Soziale Sicherheit, Art. 3, Abs. 43, Art. 5, Abs. 42 (VO 883/04 gilt nur für EFTA-Bürger, Dachabkommen oder bilaterale Drittstaaten-erweiterung fehlt)
FL, 100% angestellt	Österreich	Nicht relevant	Mehr als 25%	Österreich	VO 883/04, Art. 13, Abs. 41 Lit. a bzw. 1 Lit. b, VO 987/09, Art. 14, Abs. 48 (gültig seit 1. Juni 2012 im EWR mit Änderung VO 465/12 ab 02.02.2013), LGBI. 2014, 173 Abkommen FL/AT Ergänzungsabkommen gültig ab Juli 2014, dadurch gilt VO 883/04 auch für Drittstaatsangehörige
			Weniger als 25%	Liechtenstein	
«Beamter» bzw. Staatsangestellter im FL, 100% angestellt	Österreich oder Schweiz bzw. EU oder EFTA	Österreich oder Schweiz bzw. EU oder EFTA	Keine Limite	Liechtenstein	VO 883/04, Art. 13, Abs. 4 ¹⁴

14 Falls aufgrund der Staatsbürgerschaft die VO 883/04 nicht zur Anwendung kommt, erfolgt die Unterstellung nach Erwerbsortprinzip.

3.4.4 Weitere Sonderregelungen

Weitere Beispiele, die nicht direkt mit Homeoffice zu tun haben, zeigen die Komplexität der europäischen Systematik zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme: So gelten Sonderregelungen auch für entsandte Personen, also jene, die von einem Arbeitgeber in ein anderes Mitgliedsland entsandt werden, um dort vorübergehend einen Auftrag auszuführen (AHV, 2020a). Wenn sie die Rechtsvorschriften für entsandte Personen erfüllen und gewisse Fristen einhalten, bleiben sie dem Staat unterstellt, in dem sie normalerweise beschäftigt sind oder das Unternehmen seinen Sitz hat. Voraussetzung dafür ist ein gültiges A1-Formular (erhältlich bei der AHV), das in der Regel auf 24 Monate begrenzt ist. Diese Regelungen werden auch entsprechend durchgesetzt. Frankreich und Österreich haben beispielsweise ihre nationalen Vorschriften im Jahr 2017 verschärft: Wer bei einer Inspektion an der Grenze oder am Arbeitsplatz das Formular nicht vorweisen kann, hat mit administrativen Sanktionen und empfindlichen Geldbussen zu rechnen (BSV, 2019). Ein Arbeitnehmer, der etwa von seinem Arbeitgeber für ein halbtägiges Geschäftsmeeting nach Frankreich geschickt wird, muss demnach ein gültiges A1-Formular mitführen. Es besteht sonst die Gefahr, am Flughafen aufgehalten und mit einer Busse im Gepäck zurückgeschickt zu werden.¹⁵

Andere Sonderregeln gelten für selbstständig Erwerbstätige. Für die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung wird eine unselbstständige Tätigkeit stärker gewichtet als eine selbstständige. Ist ein Grenzgänger beispielsweise zu 50% bei einer Firma in Liechtenstein angestellt, daneben aber noch zu 50% selbstständig im Wohnsitzstaat tätig, muss er sowohl für die unselbstständige als auch für die selbstständige Tätigkeit in Liechtenstein Sozialversicherung bezahlen. Geht jedoch eine Person in verschiedenen Ländern einer selbstständigen Tätigkeit nach, ist sie den Sozialversicherungen ihres Wohnsitzstaates unterstellt und dies auch dann, wenn sie im Wohnsitzstaat selbst gar nicht arbeitet. Das heisst: Ein in Österreich wohnhafter Unternehmensberater, der Kunden in Liechtenstein und der Schweiz hat, ist in Österreich sozialversicherungsrechtlich unterstellt, auch wenn er dort gar nicht tätig ist.

¹⁵ Damit es bei der Kontrolle keine Probleme gibt, sind neben den sozialversicherungsrechtlichen auch die arbeitsrechtlichen Regelungen zu beachten.

Ausserdem gibt es Sonderregelungen für Leiharbeiter, Seeleute oder Flugpersonal. Sie haben in diesem Zusammenhang keine Relevanz und werden daher nicht weiter ausgeführt.

3.4.5 Ausnahmeregelung für die Krankenversicherung

Zusätzlich zu den Ausnahmen nach Art der Tätigkeit gibt es auch unterschiedliche Regelungen bezüglich der Versicherungsart. Aufgrund von Sonderregelungen mit der Schweiz und mit Österreich ist die obligatorische Krankenpflegeversicherung nicht von den Unterstellungsregeln tangiert, obwohl diese auch zu den Sozialversicherungen zählt.

Während für alle Grenzgänger aus der Schweiz (unabhängig von der Staatsbürgerschaft) das Wohnortprinzip gilt, sie also in der Schweiz krankenversichert sind, können Grenzgänger aus Österreich wählen, ob sie am Arbeits- oder am Wohnort versichert sein wollen. Solange sie in Österreich wohnen und nachweisen können, dass sie dort Anspruch auf eine gesetzliche und gleichwertige Krankenversicherung haben, können sie in Liechtenstein von der Versicherungspflicht befreit werden (AG, 2020).

Grenzgänger aus Deutschland (bzw. aus allen anderen EU/EWR- oder EFTA-Staaten) müssen dort krankenversichert werden, wo die übrigen Sozialversicherungen abgerechnet werden.

Übrigens gilt in der Schweiz für Grenzgänger aus Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich ein Versicherungswahlrecht, wonach sie sich von der Versicherungspflicht in der Schweiz befreien lassen können und weiterhin im Wohnstaat versichert bleiben. Liechtenstein ist das einzige Nachbarland der Schweiz, bei dem anstatt eines Wahlrechts nur das Wohnortprinzip gilt.

3.4.6 Sonderbestimmungen während der Covid-19-Pandemie

Was gilt für Grenzgänger, die aufgrund der Covid-19-Pandemie längere Zeit im Homeoffice tätig waren? Im Newsletter «2020-10: Homeoffice für Grenzgänger (nach Corona)» vom Juli 2020 der Liechtensteinischen AHV-IV-FAK-Anstalten heisst es dazu: «Wer als Grenzgänger während des ersten Ausbruchs der

Covid-19-Pandemie (Corona) vorübergehend auf Homeoffice wechselte, konnte trotzdem in Liechtenstein sozialversichert bleiben. Damit waren alle Nachbarstaaten einverstanden. Die sinnvollen Vorsichtsmassnahmen lassen es immer noch zu, bei dieser Konstellation in Liechtenstein versichert zu bleiben. Die Arbeitgeber müssen sich aber jetzt schon darauf einstellen, dass diese Ausnahme «nach Corona» nicht mehr möglich sein wird. [...] Es ist jedoch nicht abschätzbar, wann die einzelnen anderen Staaten, aus denen Liechtenstein seine Arbeitskräfte rekrutiert, wieder zurück zur vereinbarten staatsvertraglichen Regelung wollen.» (AHV, 2020b). Es wurde keine europaweite Frist für die flexible Anwendung der Unterstellungsregeln festgelegt (Stand: Mitte August 2020).

3.5 Herleitung: Wie haben sich diese Regeln entwickelt?

Basis der heute gültigen EU-Rechtsvorschriften zur Koordinierung der Systeme der Sozialen Sicherheit war die im Jahr 1971 verabschiedete Verordnung (EWG) Nr. 1408/71¹⁶. Sie war bereits beim Beitritt Liechtensteins zum EWR Bestandteil des Abkommens. Allerdings wurde die Verordnung in der Folge vielfach geändert – dies einerseits, weil sie der Entwicklung der einzelnen Staaten angepasst werden musste und andererseits, um die Rechtsprechung des EU-Gerichtshofes nachzuvollziehen. Durch die Änderungen erhöhte sich die Komplexität derart, dass die altgediente Verordnung (EWG) 1408/71 durch die neue Verordnung (EG) 883/04 ersetzt wurde, die 2010 EU-weit in Kraft trat. Für Personen, die in zwei oder mehr Ländern arbeiten, brachte die neue Verordnung eine grosse Entlastung, da darin die Klausel mit der «wesentlichen Tätigkeit» (25%) aufgenommen wurde. Zuvor mussten Grenzgänger bereits bei geringfügiger Tätigkeit den Sozialversicherungen im Wohnsitzstaat unterstellt werden. Das führte zu skurrilen Fällen: War beispielsweise jemand zu 100% bei einem Unternehmen in Liechtenstein angestellt, daneben aber noch in geringem Umfang an seinem Wohnort als Fussballjunioren-Trainer oder gegen Gehalt im Geschäft des Ehepartners tätig, musste sein Arbeitgeber die gesamten Sozialversicherungsleistungen ins Ausland abführen. Auch ein geringer Anteil Homeoffice liess die Unterstellungspflicht in den Wohnsitzstaat kippen.

¹⁶ Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der Sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern

Ein Zustand, der für viele Firmen in Liechtenstein unhaltbar war. Daher machten sich die Wirtschaftsverbände für die Übernahme der Verordnung (EG) 883/04 und deren Durchführungsverordnung (EG) 987/09 in den EWR-Aquis stark, was 2012 gelang. Damit wurde zumindest für alle Zupendler aus Österreich Homeoffice bis zu einem Umfang von 25% ohne sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen möglich.

Für Grenzgänger aus der Schweiz beziehungsweise aus den EFTA-Staaten war die Situation eine andere. Hier galt bis Ende 2007 in der Vaduzer Konvention eine Sonderregelung, gemäss dieser anteilmässig in beiden Staaten in die Sozialversicherungssysteme eingezahlt werden musste, wenn eine Person in beiden Ländern erwerbstätig war. Um auch hier eine Koordination der Sozialversicherungen zu ermöglichen, wurde im November 2007 die Verordnung (EWG) 1408/71 in die Vaduzer Konvention übernommen und damit auch zwischen Liechtenstein und der Schweiz beziehungsweise innerhalb der EFTA-Staaten gültig. Doch auch im Verhältnis zur Schweiz erwies sich diese Verordnung als wenig praktikabel. Erst mit der Übernahme der Verordnung (EG) 883/04 in die Vaduzer Konvention im Jahr 2016 waren auch die Probleme für Schweizer beziehungsweise EFTA-Bürger weitgehend entschärft (Regierung, 2015). Die Situation für in der Schweiz wohnhafte EU-Bürger und Drittstaatsangehörige blieb jedoch ungelöst.

Exkurs: Die Verordnung (EG) 883/04 ist im Wandel

Im März 2019 erzielte die EU-Kommission mit dem Beschäftigungsausschuss des Parlaments und den EU-Arbeitsministern einen Kompromiss zur Revision der Verordnung (EG) 883/2004. Diese würde unter anderem die Bestimmungen für entsendende Arbeitgeber verschärfen, um Sozialdumping¹⁷ vorzubeugen. Ausserdem sind neue Bestimmungen für die Koordinierung der Leistungen bei

¹⁷ Sozialdumping bezeichnet den Vorwurf an jene Staaten, die sich aufgrund ihres niedrigen Lohnniveaus, geringer Sozialleistungen und der weniger umfassenden Vorschriften zum Arbeitsschutz Wettbewerbsvorteile gegenüber Ländern mit höheren Standards versprechen.

Arbeitslosigkeit in grenzüberschreitenden Fällen vorgesehen. Grenzgänger würden damit Arbeitslosengeld vom Erwerbsstaat erhalten, womit sich für Liechtenstein die ins Ausland zu zahlenden Arbeitslosenentschädigungen deutlich erhöhen würden (Landtag, 2019). Nachdem die Vorlage von einigen Staaten heftig kritisiert worden war, wurde die Revision von der EU-Kommission im März 2019 auf die nächste Legislatur (ab Juli 2019) verschoben. Bislang wurde das Thema nicht wieder aufgegriffen.

Kommt die Richtlinie erneut auf das Tapet, birgt dies aufgrund der hohen Anzahl an Grenzgängern einerseits ein Risiko für Liechtenstein. Andererseits besteht die Chance, das Thema Homeoffice beziehungsweise digitale Arbeitsformen besser in der Verordnung abzubilden. Im Programm der deutschen EU-Ratspräsidentschaft, die vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2020 dauert, heisst es: «Bei der Umsetzung der EU-Strategie zum digitalen Zeitalter wollen wir einen Schwerpunkt darauf legen [...] im Hinblick auf die «Zukunft der Arbeit» gute Tätigkeitsbedingungen und Soziale Sicherheit – einschliesslich in neuen Arbeitsformen wie der plattformbasierten Arbeit – zu gewährleisten sowie Fähigkeiten und Kompetenzen für das digitale Zeitalter zu vermitteln.» (Auswärtiges Amt, 2020).

3.6 Finanzielle Konsequenzen der Unterstellung im Wohnsitzstaat

Was bedeutet es für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn das Regime kippt und ein Grenzgänger wegen eines höheren Homeoffice-Anteils sozialversicherungsrechtlich dem Wohnsitzstaat unterstellt werden muss? Während Liechtenstein und die Schweiz bezüglich der Sozialversicherungen ähnliche Strukturen aufweisen, gibt es zum System in Österreich grosse Unterschiede. Nicht nur die Höhe der Abzüge variiert von Staat zu Staat erheblich, sondern auch die Leistungen. So übernehmen beispielsweise die Krankenkassen in Österreich auch zahnärztliche Leistungen, während Zahnarztkosten in Liechtenstein und der Schweiz nicht in der Grundversicherung enthalten sind. Demgegenüber gibt es in Österreich keine verpflichtende 2. Säule bei der Altersvorsorge. Auch bei den Renten gibt es erhebliche Unterschiede. In Liechtenstein gilt ab Jahrgang 1958 für beide Geschlechter ein Rentenalter von 65 Jahren, während das ordentliche Rentenalter für Frauen in der Schweiz 64 Jahre beträgt.

In Österreich liegt die Altersgrenze für Frauen bei 60 Jahren – erst ab 2024 wird sie schrittweise auf 65 Jahre angehoben. Ausserdem gibt es für kinderlose Witwer in der Schweiz keine Rente, während in Liechtenstein kinderlose Ehepartner Anspruch auf eine Verwitwetenrente haben. Grosse Unterschiede gibt es auch bei Mutterschaft, Invalidität oder Arbeitslosigkeit. Diese Beispiele zeigen, dass es den Umfang dieses Fokuspapiers übersteigen würde, alle Sozialversicherungsleistungen der drei Länder miteinander zu vergleichen. Daher fokussiert der folgende Überblick auf die sozialversicherungsrechtlichen Lohnnebenkosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Tabelle 2: Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Lohnnebenkosten in Liechtenstein, der Schweiz und in Österreich, Stand: 1. Januar 2020

Quelle: Ministerium für Gesellschaft (2020), SECO (2020), BSV (2020), Dachverband der Sozialversicherungsträger (2020), ÖGK (2020)

Versicherungsbereich	Liechtenstein	Schweiz	Österreich ¹⁸
Altersvorsorge, 1. Säule			
Institution	Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)	Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)	Pensionsversicherungsanstalt (für unselbstständig Erwerbstätige)
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none">■ Arbeitgeber (AG): 4.15% Beitrag + 0.2875% Verwaltungskosten = 4.4375% vom AHV-pflichtigen Lohn■ Arbeitnehmer (AN): 3.95% vom AHV-pflichtigen Lohn	<ul style="list-style-type: none">■ AG: 4.35% vom AHV-pflichtigen Lohn■ AN: 4.35% vom AHV-pflichtigen Lohn – Verwaltungskostenzuschlag je nach Ausgleichskasse	<ul style="list-style-type: none">■ AG: 12.55% vom Gehalt (bis max. EUR 5'370¹⁹/Monat)■ AN 10.25% vom Gehalt (bis max. EUR 5'370/Monat)

18 Diese Regelungen gelten für zwölf Monatslöhne, eventuell werden die 13. und 14. Monatslöhne abweichend und jeweils verschieden behandelt (Arbeiterkammer, Wohnbauförderung entfällt).

19 Beiträge müssen nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage entrichtet werden. Diese beträgt monatlich EUR 5'370. Das bedeutet, jemand, der EUR 6'000 pro Monat verdient, bezahlt nicht mehr Sozialversicherungsbeiträge als jemand, dessen Lohn monatlich EUR 5'370 beträgt. Der Sozialversicherungsbeitrag macht somit nicht mehr als EUR 758.24 (Krankenversicherung und Pensionsversicherung) aus. Dazu kommen der Arbeitslosenversicherungsbeitrag in Höhe von EUR 161.10 sowie die Arbeiterkammerumlage von EUR 26.85 und der Wohnbauförderungsbeitrag in Höhe von EUR 26.85. Der Dienstnehmer hat keinen Beitrag zur Unfallversicherung zu leisten. Diesen bezahlt sein Arbeitgeber. Auf dem Lohnzettel werden bei einem Angestellten höchstens EUR 973.04 als Sozialversicherungsbeitrag ausgewiesen (ÖGK, 2020).

Versicherungsbereich	Liechtenstein	Schweiz	Österreich ¹⁸
Invalidenversicherung			
Institution	Invalidenversicherung	Invalidenversicherung	–
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.75% vom AHV-pflichtigen Lohn ■ AN: 0.75% vom AHV-pflichtigen Lohn 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.70% vom AHV-pflichtigen Lohn ■ AN: 0.70% vom AHV-pflichtigen Lohn 	–
Erwerbsersatzordnung			
Institution	–	Erwerbsersatzordnung (EO) ²⁰	–
	–	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.225% vom AHV-pflichtigen Lohn ■ AN: 0.225% vom AHV-pflichtigen Lohn 	–
Familien			
Institution	Familienausgleichskasse	Familienausgleichskasse	Dienstgeberbeitrag zum Familienausgleichsfonds ²¹
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 1.9% des AHV-pflichtigen Lohns ■ AN: – 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 1.15%–2.8% des AHV-pflichtigen Lohns (kantonal unterschiedlich) plus Verwaltungskostenbeitrag 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 3.9% vom Gehalt (bis max. EUR 5'370/Monat)²² ■ AN: – <p>Zuschlag zum Dienstnehmerbeitrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.34%–0.42% vom Gehalt (bis max. EUR 5'370/Monat), variiert je nach Bundesland
Altersvorsorge, 2. Säule			
Institution	Pensionsversicherungen	Pensionsversicherungen	Pensionskassen, Pensionszulagen oder Versicherungen
Finanzierung	<p>Mindestsätze Obligatorium (versicherter Lohn [entspricht dem AHV-Lohn]: CHF 13'920 bis CHF 83'520):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 4% ■ AN: 4% <p>PK-Risiko-Prämie AG: variabel, je nach Leistung und Branche AN: variabel, je nach Leistung und Branche</p>	<p>Mindestsätze Obligatorium (versicherter koordinierter Lohn: CHF 3'555 bis CHF 60'435, Eintrittsschwelle: CHF 21'330)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ AG: altersabhängig 3.5%–9% ■ AN: altersabhängig 3.5%–9% <p>PK-Risiko-Prämie AG: variabel, je nach Leistung und Branche AN: variabel, je nach Leistung und Branche</p>	<p>Freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers</p>

²⁰ Die Erwerbsersatzordnung bietet in der Schweiz einen angemessenen Ersatz für den Erwerbsausfall bei Dienstpflicht und Mutterschaft sowie bei einem allfälligen zukünftigen Vaterschaftsurlaub.

²¹ Zählt nicht zu den Sozialversicherungsleistungen, sondern es handelt sich hier um eine Selbstberechnungsabgabe von der diverse Beihilfen finanziert werden.

²² 2020 beträgt die Höchstbeitragsgrundlage EUR 5'370. So wird in Österreich eine monatliche Einkommensschwelle bezeichnet, oberhalb dieser das Einkommen eines Versicherten der österreichischen Sozialversicherung beitragsfrei bleibt.

Versicherungsbereich	Liechtenstein	Schweiz	Österreich ¹⁸
Unfallversicherung			
Institution	Private Versicherungsgesellschaften	SUVA oder private Versicherungsgesellschaften	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (+3 weitere berufsgruppen-spezifische Anstalten)
Finanzierung	Keine gesetzliche Finanzierungshöhe, individuell gemäss Prämie (versicherter Lohn max. CHF 148'200) <ul style="list-style-type: none"> ■ Nichtberufsunfall: vollständig AN ■ Berufsunfall: vollständig AG 	Keine gesetzliche Finanzierungshöhe, individuell gemäss Prämie (versicherter Lohn max. CHF 148'200) <ul style="list-style-type: none"> ■ Nichtberufsunfall: Mehrheitlich vollständig AN (AG kann übernehmen) ■ Berufsunfall: vollständig AG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 1.20% vom Gehalt (bis max. EUR 5'370/Monat) ■ AN: –²³
Arbeitslosenversicherung			
Institution	Arbeitslosenversicherung	Arbeitslosenversicherung	Arbeitsmarktservice (AMS)
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.50% vom AHV-pflichtigen Lohn, max. CHF 126'000 ■ AN: 0.50% vom AHV-pflichtigen Lohn, max. CHF 126'000 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 1.10% für Einkommensteile bis CHF 148'200 + 0.50% für Einkommensteile ab CHF 148'001 ■ AN: 1.10% für Einkommensteile bis CHF 148'000 + 0.50% für Einkommensteile ab CHF 148'001 	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 3.00% vom Gehalt (max. EUR 5'370/Monat) ■ AN: 3.00% vom Gehalt (max. EUR 5'370/Monat)²⁴
Insolvenz-Gehaltssicherung			
	Im Beitrag der Arbeitslosenversicherung enthalten	Im Beitrag der Arbeitslosenversicherung enthalten	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.2% vom Lohn (max. EUR 5'370/Monat) ■ AN: –
Krankenversicherung			
Institution	Private Krankenkassen	Private Krankenkassen	Österreichische Gesundheitskasse (zusätzlich spezifische Krankenkassen für einzelne Berufsgruppen, z.B. für öffentlich Bedienstete oder Selbstständige)
Finanzierung	AG: OKP-Beitrag an den Arbeitnehmer in Höhe von CHF 149.50/Monat Krankentaggeld: Finanzierungshöhe, individuell gemäss Prämie (versicherter Lohn max. CHF 148'200) - AN/AG je 50% ²⁵	Keine Finanzierung im Arbeitsverhältnis Krankentaggeld freiwillig, GAV kann Obligatorium vorsehen	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 3.78% vom Lohn (max. EUR 5'370/Monat) ■ AN: 3.87% vom Lohn (max. EUR 5'370/Monat)

23 Nichtberufsunfälle sind im Allgemeinen über die gesetzliche (Pflicht-)Krankenversicherung gedeckt, teils über wählbare Klauseln, aber in geringerem Umfang.

24 Der Arbeitslosenversicherungsbeitragssatz bei geringem Einkommen (unter EUR 2'050) beträgt gemäss § 2 a AMPFG: 0% bis 2%.

25 Gesetz über die Krankenversicherung (KVG) Artikel 22, Abs. 48

Versicherungsbereich	Liechtenstein	Schweiz	Österreich ¹⁸
Wohnbauförderung			
	Wohnbauförderung für EFTA- und EU-Bürger durch spezielles Wohnbauförderungsgesetz	Wohnbauförderung durch Pensionskassengelder (Vorbezug oder Verpfändung) möglich und kantonale Regelungen gemäss Wohnbau- und Eigentümerförderungs-gesetz (WEG)	Wohnbauförderung
	Keine Beiträge	Keine Beiträge	<ul style="list-style-type: none"> ■ AG: 0.5% vom Lohn (max. EUR 5'370/Monat) ■ AN: 0.5% vom Lohn (max. EUR 5'370/Monat)
Arbeitnehmerschutz			
Institution	Liechtensteiner Arbeitnehmer-verband (LANV)	Arbeitnehmerverbände bzw. Gewerkschaften	Arbeiterkammer
	Grundsätzlich freiwillige Mitgliedschaft (je nach GAV kann es aber zu verpflichtenden Abgaben kommen)	Grundsätzlich freiwillige Mitgliedschaft (je nach GAV kann es aber zu einer Pflichtmitgliedschaft bzw. zu Abgaben kommen)	<ul style="list-style-type: none"> ■ AN: 0.5% vom Lohn (max. EUR 5'370/Monat)²⁶

3.6.1 Kosten für Beschäftigte und Arbeitgeber

Werden die sozialversicherungsrechtlichen Lohnabzüge anhand verschiedener Brutto-jahresgehälter berechnet, zeigen sich insbesondere bei tiefen Einkommen frappante Unterschiede (siehe Tabelle 3 bis Tabelle 5). Während Arbeitgeber in Liechtenstein für Angestellte mit einem Bruttojahresgehalt von CHF 65'000 Beiträge von CHF 9'254 in die Sozialversicherungstöpfe einzahlen müssen, ist der Betrag in Österreich fast doppelt so hoch, nämlich CHF 17'446. Auch die Beschäftigten selbst haben deutlich unterschiedliche Abgaben zu leisten, nämlich CHF 8'067 in Liechtenstein, wohingegen in Österreich CHF 11'453 vom Lohn abgezogen werden.

Das Blatt wendet sich jedoch bei hohen Einkommen, wie die Berechnung mit einem Bruttojahresgehalt von CHF 148'000 zeigt. Die Kosten sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber reduzieren sich im Vergleich zu Liechtenstein und der Schweiz in Relation zum Bruttolohn. Dies deshalb, weil es bei verschiedenen

²⁶ Pflichtmitgliedschaft gilt für Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Lernende, Arbeitslose, Präsenz- und Zivildienstler sowie Personen in Karenz (ausgenommen sind Beamte, Vertragsbedienstete des öffentlichen Dienstes, Freiberufler, Beschäftigte in der Landwirtschaft und leitende Angestellte).

Sozialversicherungen ein Beitragsmaximum gibt. In Österreich beispielsweise wird jedes Jahr eine «Höchstbeitragsgrundlage» angesetzt. Im Jahr 2020 liegt diese Schwelle bei einem monatlichen Gehalt von CHF 5'737 (bzw. EUR 5'370 pro Monat/ EUR 64'440 pro Jahr). Bei darüberliegenden Einkommen steigen die Sozialleistungsabgaben nicht weiter an. In Liechtenstein und der Schweiz sind nur einzelne Versicherungsbeiträge nach oben begrenzt. Bei der AHV beispielsweise gibt es keine Obergrenze.

Nicht nur in Bezug auf die Systematik, sondern auch bei der Beitragshöhe sind die Abzüge in Liechtenstein und der Schweiz vergleichbar. Wie die folgenden Rechenbeispiele zeigen, bewegen sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge auf ähnlichem Niveau. In der Schweiz ausschlaggebend ist jedoch das Alter des Arbeitnehmers. Während in Liechtenstein die gesetzlich vorgeschriebenen Mindest-Pensionskassenabzüge konstant bleiben, steigen sie in der Schweiz mit zunehmendem Alter des Arbeitnehmers an.²⁷

Tabelle 3: Ländervergleich der Sozialversicherungsbeiträge bei einem Jahresgehalt von CHF 65'000

Land	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Total	In % vom Bruttolohn	
				Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Liechtenstein	9'254	8'067	17'321	14.2%	12.4%
Schweiz	8'572	7'984	16'556	13.2%	12.3%
Österreich	17'446	11'453	28'899	26.8%	17.6%

Tabelle 4: Ländervergleich der Sozialversicherungsbeiträge bei einem Jahresgehalt von CHF 90'000

Land	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Total	In % vom Bruttolohn	
				Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Liechtenstein	12'413	10'826	23'238	13.8%	12.0%
Schweiz	12'248	11'411	23'659	13.6%	12.7%
Österreich	18'478	12'130	30'608	20.5%	13.5%

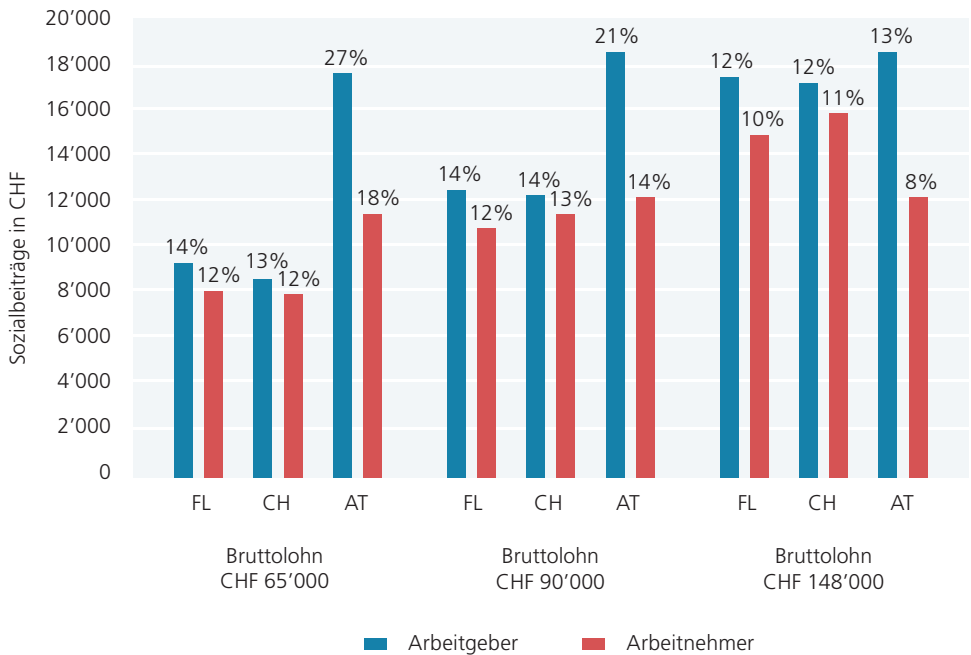
27 Für die Rechenbeispiele wurden Durchschnittswerte (z.B. bei den PK-Abzügen in der Schweiz, PK-Risiko, Unfallversicherung) verwendet (siehe Anhang).

Tabelle 5: Ländervergleich der Sozialversicherungsbeiträge bei einem Jahresgehalt von CHF 148'000

Land	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Total	In % vom Bruttolohn	
				Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Liechtenstein	17'353	14'839	32'193	11.7%	10.0%
Schweiz	17'123	15'747	32'870	11.6%	10.6%
Österreich	18'478	12'130	30'608	12.5%	8.2%

Abbildung 8: Höhe der Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) in CHF und in Prozent vom Bruttolohn nach Unterstellungsstaat

Quelle: Eigene Darstellung (2020)



3.6.2 Der Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber

Falls ein Grenzgänger wegen Homeoffice oder anderen Gründen den Sozialversicherungen im Wohnsitzstaat unterstellt wird, kann das für den Arbeitgeber administrativ aufwendig werden. Insbesondere dann, wenn es sich um einen Einzelfall handelt und das Unternehmen in dem Staat weder eine Niederlassung betreibt noch bereits für andere Angestellte Sozialversicherungen abrechnet. In solchen Fällen kann sich ein Arbeitnehmer in Absprache mit seinem Arbeitgeber selbst im Wohnsitzstaat bei den Sozialversicherungen melden und in das dortige Sozialversicherungssystem einzahlen. Der Arbeitnehmer gilt dann als Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber (ANobAG).²⁸ Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, seinem Mitarbeitenden den im entsprechenden Staat gültigen Arbeitgeberbeitrag inklusive Verwaltungskosten zusätzlich zum Lohn zu überweisen.

Diese Möglichkeit wird zwar bislang noch selten genutzt, erfreut sich aber beispielsweise in Liechtenstein zunehmender Beliebtheit. Während 2015 erst 76 Personen als ANobAG gemeldet waren, erhöhte sich die Zahl im Jahr 2019 auf 169 (AHV, 2020c).

3.7 Kontrolle und Konsequenzen

Wie wird kontrolliert, ob jemand im Homeoffice arbeitet oder nicht? Im Einzelfall dürfte der Nachweis schwierig sein, wie viel Prozent seiner Arbeitszeit jemand im Homeoffice verbringt. Mittels Arbeitgeberkontrollen kann die AHV-Verwaltung als zuständige Behörde jedoch die Unternehmen überprüfen. Auch wenn ein Unternehmen lockere Homeoffice-Bestimmungen im Mitarbeiterreglement festhält, könnte das der AHV nicht verborgen bleiben und zu Problemen führen.

Wird von den Behörden festgestellt, dass eine Person im falschen Land versichert ist, meldet sie dies der zuständigen ausländischen Stelle, mit der Bitte, eine entsprechende A1-Bescheinigung auszustellen und sie in ihrem Land zu versichern. Dabei können die beiden Stellen einvernehmlich vereinbaren, auf eine Rückabwicklung mit dem anderen Staat zu verzichten und die A1-Bescheinigung nur mit Wirkung für die Zukunft auszustellen. Dahingehend lautet auch die Empfehlung der

28 ANobAG-Vereinbarung nach Art. 21 VO 987/2009 zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Schweizer Sozialversicherungen: In deren Wegleitung über die Versicherungspflicht wird empfohlen, dass Rückabwicklungen in jedem Fall zurückhaltend und stets im Einvernehmen mit der zuständigen ausländischen Stelle vorzunehmen sind (BSV, 2020). Auch in Liechtenstein wird dies so gehandhabt. Wird jedoch von einer vorsätzlichen Falschunterstellung ausgegangen, dann kann es zu einer Rückabwicklung von maximal fünf Jahren (Verjährungsfrist) kommen.

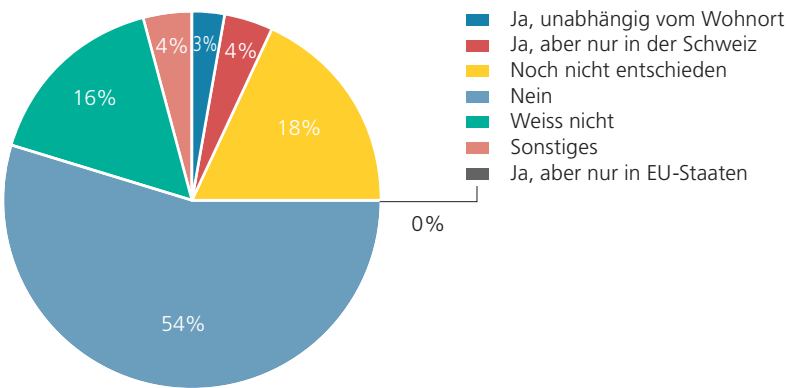
Eine falsche sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von Arbeitnehmern kann unabhängig davon, ob die zuständige Aufsicht den Fehler aufdeckt, teuer werden. Verunfallt beispielsweise ein Arbeitnehmer, und die Unfallversicherung stellt bei der Prüfung des Sachverhalts fest, dass die Person der Unfallversicherung des falschen Landes unterstellt ist, kann sie trotz eingezahlter Prämie die Leistung verweigern. Steht ein Rentenanspruch im Raum, liegt das finanzielle Risiko vor allem bei jüngeren Versicherten rasch im Millionenbereich. Diese Folgen scheinen nicht allen Arbeitgebern klar zu sein. In der Praxis sind oft Fälle anzutreffen, in denen sich die Arbeitgeber sogar eines Unterstellungsfehlers bewusst sind, sie jedoch die Konsequenzen (administrative Hürden, höhere Sozialversicherungsbeiträge) einer korrekten Unterstellung nicht tragen wollen. Im Leistungsfall kann eine solche Falschunterstellung zu einer zivilrechtlichen Haftungsfrage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen (Büchel, 2016).

3.8 Mehr Flexibilität gewünscht

Wenn ein Unternehmen Grenzgängern grosszügige Homeoffice-Bedingungen bieten will, dann muss es in Kauf nehmen, die Sozialversicherungsleistungen im Ausland zu bezahlen. Bislang kommt diese Option jedoch nur für sehr wenige Unternehmen infrage, wie die Umfrage von Zukunft.li zeigt. Lediglich 3% gaben an, dies in jedem Fall und unabhängig vom Wohnort zu tun. Nur 4% der Umfrageteilnehmenden wären bereit, die Sozialleistungen in der Schweiz zu bezahlen. Deutlich mehr als die Hälfte schliesst diese Option aus. Mehr als ein Drittel ist noch unentschieden oder weiss es nicht, ob die Bereitschaft bestünde, Sozialversicherungsleistungen ins Ausland zu bezahlen.

Abbildung 9: Bereitschaft der Unternehmen, Sozialversicherungsbeiträge im Ausland zu entrichten

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)

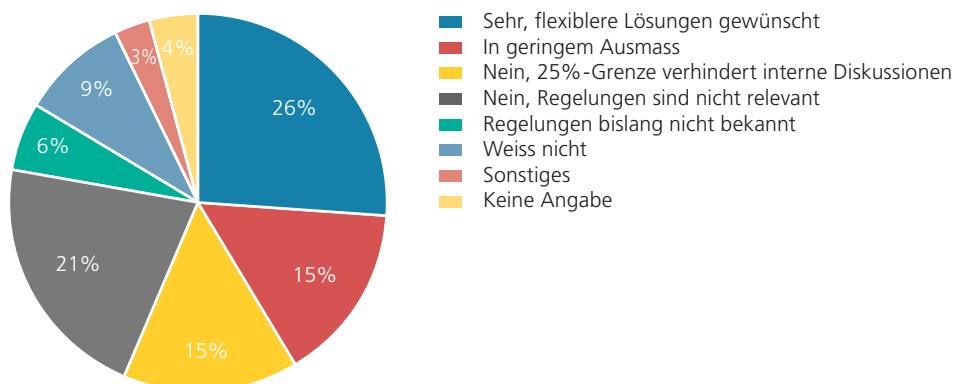


Die mangelnde Bereitschaft, Sozialversicherungsleistungen ins Ausland zu bezahlen, hat zur Folge, dass sich viele Unternehmen durch die gesetzlichen Hürden bezüglich Homeoffice eingeschränkt sehen. 26% der Umfrageteilnehmenden fühlen sich sehr und 15% in geringem Ausmass beeinträchtigt, wobei dieser Wert je nach Branche variiert: Von den Unternehmen aus den Bereichen Kommunikation, Medien und IT wünschen sich fast zwei Drittel flexiblere Lösungen, bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern ist es mehr als die Hälfte. Diese Resultate zeigen, dass mehr Flexibilität aus Unternehmenssicht grösstenteils gewünscht wird.

Es gibt aber auch Unternehmen (15%), welche die 25%-Regel begrüssen, weil sie interne Diskussionen zum Thema Homeoffice verhindert. Für mehr als jedes fünfte Unternehmen sind diese Regelungen nicht relevant. Immerhin 6% der Umfrageteilnehmenden geben an, diese Regelungen gar nicht zu kennen.

Abbildung 10: Umfang der Einschränkung durch sozialversicherungsrechtliche Regelungen

Quelle: Stiftung Zukunft.li (2020)



3.9 Politischer Handlungsspielraum

Wie lassen sich flexiblere Lösungen erreichen? Wie starr ist das rechtliche Korsett? Zur Einordnung dieser Frage hat Zukunft.li den Europarechtsexperten Dr. Georges Baur, Forschungsbeauftragter Recht am Liechtenstein-Institut und ehemaliger stellvertretender Generalsekretär des EFTA-Sekretariats in Brüssel, mit einer rechtlichen Einschätzung beauftragt. Er kommt zum Schluss, dass auf dem bilateralen Weg mit den Nachbarstaaten durchaus Lösungen möglich sind, die eine höhere Flexibilität in Bezug auf Homeoffice bieten (Baur, 2020).

3.9.1 Die Rechtslage

Obwohl die Koordination der Sozialversicherungen im Verhältnis zu Österreich beziehungsweise zur Schweiz auf unterschiedlichen völkerrechtlichen Grundlagen beruht (EWR-Abkommen bzw. EFTA-Konvention), ist deren Auslegung grundsätzlich identisch. Die zusätzlichen bilateralen Abkommen regeln innerhalb des EWR- beziehungsweise EFTA-rechtlichen Bereichs lediglich Fragen, die den beteiligten Staaten zur Regelung freigestellt sind (siehe Kapitel 3.4.3).

Grundlegend sind jedoch zwei Aspekte: Erstens, dass nur ein Staat für die Sozialversicherungsleistungen zuständig sein soll. Und zweitens, dass eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften dieses Staats untersteht (Beschäftigungslandprinzip bzw. Erwerbsortprinzip). Wobei letzterer Grundsatz auf unterschiedliche Weise durchbrochen werden kann.

3.9.2 Sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Homeoffice

Bezüglich Homeoffice stellt sich zunächst die Frage, ob diese Arbeitsform quasi als Arbeit am Beschäftigungsort angesehen werden kann. Schliesslich greifen die Arbeitnehmer auf die IT-Systeme an ihrem Arbeitsplatz zu, der Arbeitsinhalt ist also identisch, sie «sitzen» einfach physisch nicht am Ort des Unternehmens. Das Rechtsgutachten kommt zum Schluss, dass «Arbeit im Homeoffice» durch die derzeitige Rechtslage nicht oder nur ungenügend abgedeckt ist. Zwar würden verschiedene Aspekte für eine Anbindung an den Ort des Arbeitgebers sprechen (Dupont, 2019), allerdings steht bei der Verordnung (EG) 883/04 der Beschäftigungsort im Vordergrund und nicht der Sitz des Arbeitgebers. Es geht also vielmehr darum, wo der betreffende Arbeitnehmer effektiv seine Arbeit verrichtet. Dabei ist auch unerheblich, ob es sich um eine Voll- oder Teilzeitstelle handelt.

Das Rechtsgutachten kommt zum Schluss, dass dieser Punkt zumindest im Verhältnis zwischen Liechtenstein und Österreich uneingeschränkt gilt. Zwar wäre es vorstellbar, dass zwischen den zuständigen Sozialversicherungsverwaltungsstellen andere Vereinbarungen getroffen würden. Diese müssten jedoch alle Sozialversicherungszweige umfassen und es ist unsicher, ob ein solcher Ansatz einer gerichtlichen Prüfung standhalten würde.

Hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Liechtenstein und der Schweiz gilt neben der Verordnung (EG) 883/04 auch das einschlägige Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über Soziale Sicherheit.²⁹ Auch dessen Art. 5, Abs. 41 besagt: «soweit die Art. 6–8 nichts Anderes

bestimmen, gilt für erwerbstätige Personen die Gesetzgebung des Vertragsstaates, in dessen Gebiet sie ihre Erwerbstätigkeit ausüben.» Obwohl dieses Abkommen älter ist, muss auch diese Bestimmung hinsichtlich der genannten EU-Verordnungen ausgelegt werden. Erwähnenswert sind jedoch die Sonderkonstellationen: Das Abkommen enthält eine Klausel für Beschäftigte, die für einen Betrieb tätig sind, der auf beiden Seiten der Grenze eine Niederlassung betreibt. Für die Beschäftigten gilt uneingeschränkt die Gesetzgebung des ersten Vertragsstaates, auch wenn sie teilweise im Betriebsteil auf der anderen Seite der Grenze tätig sind.³⁰ Diese Bestimmung ist aller Wahrscheinlichkeit nach der historischen Konstellation der Balzers AG geschuldet, die sowohl in Balzers als auch direkt über der Grenze in Trübbach ein Werk betrieben hat. Inwieweit sich diese Regelung auf die Arbeit zu Hause ausweiten liesse, ist fraglich, da das Homeoffice nicht direkt als Betriebsteil gesehen werden kann.

3.9.3 Einordnung von «wesentlicher Tätigkeit» beziehungsweise der 25%-Regel

Wenn Homeoffice bei Grenzgängern als Tätigkeit in einem anderen Staat gesehen werden muss, kommt laut Verordnung (EG) 883/04 die Regel mit der «wesentlichen Tätigkeit», die in der Durchführungsverordnung als 25% definiert wird, ins Spiel. Hier stellt sich die Frage, ob diese Grenze in Stein gemeisselt oder vielmehr als eine Leitlinie zu interpretieren ist. Das Rechtsgutachten kommt diesbezüglich zu folgendem Schluss: In der nationalstaatlichen Praxis wird die 25%-Regel dargestellt, als ob sie eine feste Grösse sei (SECO, 2019). Dem ist allerdings nicht so. Nach Art. 14, Abs. 48, Satz 3 der Durchführungsverordnung ist ein Anteil von weniger als 25% im Rahmen einer Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien lediglich ein «Anzeichen» dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedsstaat ausgeübt wird. Es handelt sich somit um ein Richtmass, welches im Kontext der gesamten Verhältnisse eines Arbeitsverhältnisses zu bewerten ist (Rohner & Maas, 2015). Es wäre also denkbar, von der 25%-Regel abzuweichen und in Absprache mit den Behörden des anderen Staates ein anderes Verhältnis von Arbeit am Beschäftigungsort beziehungsweise im Homeoffice festzulegen.

³⁰ Art. 6, Abs. 44, Sozialversicherungsabkommen
Liechtenstein – Schweiz

3.9.4 Ausnahmeregelungen sind möglich

Gemäss Art. 16 der Verordnung (EG) 883/04 sind Ausnahmen von den Anknüpfungsartikeln grundsätzlich zulässig, und zwar sowohl für Einzelpersonen als auch für ganze Personengruppen (Abs. 41). Diese Ausnahmeregelungen werden nach der Praxis des EuGH grosszügig gehandhabt. So kann bei einer Versetzung die Fortgeltung der Rechtsvorschriften des bisherigen Staates vereinbart werden, auch wenn sich inzwischen sowohl Wohn- als auch Beschäftigungsort im anderen Mitgliedstaat befinden. Ausserdem können solche Vereinbarungen rückwirkend und über einen längeren Zeitpunkt anwendbar gestaltet werden.

Folglich ist eine bilaterale Vereinbarung betreffend Grenzgänger durchaus denkbar, welche das Homeoffice – sofern es sich dabei nicht um den ausschliesslichen Arbeitsort handelt – dem Beschäftigungsortprinzip unterstellt.

3.9.5 Lösung Grenzgänger aus der Schweiz mit EU- oder Drittstaatszugehörigkeit

Im Verhältnis zu Österreich wurden Drittstaatsangehörige im EWR-Kontext, also Schweizer, Amerikaner, Bosnier etc., gleichgestellt. Dies ist im Rahmen des bilateralen Abkommens zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich über Soziale Sicherheit erfolgt. Ohne sich explizit darauf zu berufen, wird dadurch die sogenannte Drittstaatenverordnung (EG) Nr. 1231/2010 eingeführt. Diese dehnt die Wirkungen der Verordnung (EG) 883/04 und deren Durchführungsverordnung auf Drittstaatsangehörige aus, sie wurde aber nicht in den EWR übernommen.

Auch in die Vaduzer Konvention wurde diese Drittstaatenverordnung nicht aufgenommen. Um für in der Schweiz wohnhafte und nach Liechtenstein pendelnde EU-Bürger und Drittstaatsangehörige eine Gleichstellung mit Schweizer- beziehungsweise EFTA-Bürgern zu erreichen, könnte diese Drittstaatenverordnung in die Vaduzer Konvention übernommen werden. Ein Weg, der vermutlich länger dauern und die Zustimmung aller EFTA-Staaten bedingen würde. Effizienter wäre es, auf dem bilateralen Weg eine ähnliche Lösung wie mit Österreich zu suchen und eine entsprechende Ausdehnung für EU-Bürger und Drittstaatsangehörige ins Abkommen Liechtenstein – Schweiz einzufügen.

3.9.6 Handlungsmöglichkeiten der Politik

Es erscheint rechtlich durchaus möglich, dass Liechtenstein mit der Schweiz und Österreich bilaterale Vereinbarungen trifft, die Arbeit im Homeoffice als Tatbestand von der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung gemäss Wohnsitzlandprinzip auszunehmen oder die heutige Grenze der «wesentlichen Tätigkeit» von 25% der Arbeitszeit nach oben anzuheben.

In welchem Verfahren beziehungsweise auf welcher Ebene – Verwaltungsvereinbarung oder völkerrechtlicher Vertrag – kann hier nicht abschliessend beantwortet werden. Das Rechtsgutachten folgert jedoch, dass wegen des Charakters der angestrebten Ausnahme – dauerhaft und einen ganzen Arbeitsmodus und deshalb eine Vielzahl von Beschäftigten betreffend – eher von einer bilateralen völkerrechtlichen Vereinbarung auszugehen ist.

Ebenfalls auf bilateralem Weg könnte eine Lösung für die Grenzgänger aus der Schweiz mit EU- oder Drittstaatzugehörigkeit erzielt werden.

3.10 Zwischenfazit

Der grösste Hemmschuh für liechtensteinische Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden Homeoffice ermöglichen wollen, dürfte sein, dass nicht alle Angestellten gleichbehandelt werden können. Für Inländer gibt es kaum Einschränkungen, während die Hürden beispielsweise für in der Schweiz wohnhafte EU-Bürger und Drittstaatsangehörige enorm hoch sind. Wer Grenzgängern die Möglichkeit zum Homeoffice bieten will, muss mit höherem administrativem Aufwand und – sollte die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung ins Nachbarland kippen – mit Mehrkosten rechnen, die insbesondere bei Grenzgängern aus Österreich empfindlich hoch sein können.

Sinnvoller wäre es jedoch, mit den Nachbarländern bilaterale Vereinbarungen anzustreben, um eine Lockerung der starren Regelungen zu erzielen. Rechtlicher Spielraum wäre vorhanden. Offen bleibt die Frage, ob der politische Wille in den Nachbarländern da ist, um Liechtenstein entsprechend Hand zu bieten.

4 | Steuerrechtliche Konsequenzen

52

Nicht nur im Bereich der Sozialversicherungen gibt es bilaterale Fragen zu klären, auch steuerrechtlich ist die Situation nicht unproblematisch. Je nach Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem jeweiligen Ansässigkeitsstaat von in Liechtenstein angestellten Grenzgängern können die Regelungen unterschiedlich ausfallen. Während der «Corona-Zeit» haben die OECD-Staaten vereinbart, dass Homeoffice steuerrechtlich nicht von Belang ist. Danach wird sich dies aber wieder ändern (OECD, 2020).

4.1 DBA Liechtenstein – Österreich³¹

Bei einem Grenzgänger aus Österreich hat der Wohnsitzstaat das Besteuerungsrecht für das gesamte Einkommen. Der Tätigkeitsstaat, in dem Fall Liechtenstein, darf jedoch eine Quellensteuer von maximal 4% erheben. Diese wird dem Arbeitnehmer in Österreich steuerlich wiederum angerechnet, damit es nicht zu einer Doppelbesteuerung kommt. Allerdings gelten Personen laut Doppelbesteuerungsabkommen nur dann als Grenzgänger, wenn sie «in einem Vertragsstaat in der Nähe der Grenze ansässig sind und im anderen Staat in der Nähe der Grenze ihren Arbeitsort haben und sich in der Regel an jedem Arbeitstag von ihrem Wohnort dorthin begeben».³² Vereinzelte Homeoffice-Tage tun der Grenzgängereigenschaft keinen Abbruch. Arbeitet ein Grenzgänger jedoch regelmässig von seinem Wohnort aus, dann verliert er den Grenzgängerstatus mit der Folge, dass Liechtenstein nur jenen Anteil des Gehalts, der auf die in Liechtenstein verbrachten Arbeitstage entfällt, besteuern kann. Eine «Bagatellgrenze», die definiert, an wie vielen Arbeitstagen der Arbeitnehmer nicht pendelt, er dennoch Grenzgänger bleibt, ist im DBA nicht enthalten.

31 Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Republik Österreich zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen und zur Verhinderung der Steuerverkürzung und -umgehung, LGBl. 1970 Nr. 37

32 Art. 15, Abs. 44 des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Liechtenstein und Österreich

4.2 DBA Liechtenstein – Schweiz³³

Da die Schweiz bei Grenzgängern ohnehin das Recht hat, das gesamte Einkommen zu besteuern und keine Quellensteuer in Liechtenstein abgezogen wird, bewirkt Homeoffice keine Änderung der Steuerpraxis.

4.3 Das Homeoffice kann zur Betriebsstätte werden

Grosse Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat es hingegen, wenn das Homeoffice steuerrechtlich als Betriebsstätte deklariert wird. Dies zieht andere Meldepflichten und Steuerverpflichtungen nach sich. Diesbezüglich ist die Rechtslage nicht ganz eindeutig. Die Frage, ab wann Homeoffice als Betriebsstätte gilt, ist mit Unsicherheiten behaftet.

Um als Betriebsstätte zu gelten, muss die Geschäftslokalität (in diesem Fall das Büro zu Hause) laut OECD-Musterabkommen verschiedene Kriterien erfüllen. So muss die Tätigkeit im Homeoffice einen gewissen Grad an Dauerhaftigkeit aufweisen. Das heisst: Ein wesentlicher Teil der Arbeit muss über einen längeren Zeitraum hinweg von dort ausgeübt werden. Ausserdem muss der Arbeitgeber eine Verfügungsmacht ausüben; der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer anweisen, das Homeoffice für gewisse geschäftliche Verrichtungen zu verwenden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Homeoffice durch eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag festgehalten wird oder wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen anderen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Ebenfalls zur Betriebsstätte werden kann das Homeoffice, wenn dieses für Kundenbesprechungen oder Treffen mit Geschäftspartnern genutzt wird. Arbeitet jemand jedoch freiwillig zeitweise von zu Hause aus und das Homeoffice wird vom Arbeitgeber zwar geduldet, aber nicht verordnet, dann ist die Gefahr gering, dass Homeoffice als Betriebsstätte eingeordnet wird (Pestalozzi Rechtsanwälte, 2020, Deloitte Österreich, 2020).

33 Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Schweizerischen Eidgenossenschaft zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen, LGBl. 2016 Nr. 415

In einem Informationsschreiben, das im Zuge der Covid-19-Pandemie veröffentlicht wurde, präzisiert die OECD: Die Ausübung von zeitlich unterbrochenen Geschäftstätigkeiten in der Wohnung eines Mitarbeitenden macht diese Wohnung nicht zu einem Ort, der dem Unternehmen zur Verfügung steht. Damit ein Homeoffice eine Betriebsstätte für ein Unternehmen ist, muss es auf kontinuierlicher Basis für die Ausübung der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens genutzt werden, und das Unternehmen muss im Allgemeinen von der Person verlangen, dass sie diesen Ort zur Ausübung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens nutzt. Zwar sind die Empfehlungen der OECD formalrechtlich selbst für die OECD-Staaten nicht bindend, sie finden aber in der Praxis weitgehend Beachtung (OECD, 2020).

Falls das Homeoffice zur Betriebsstätte wird, hat dies steuerrechtliche Konsequenzen. Der Arbeitgeber muss in dem Fall vor Ort auf den dort erzielten Gewinn Steuern entrichten. Dieser Gewinn ist häufig nur schwer zu ermitteln. Daher wird etwa in der Schweiz in der Praxis oft ein Gewinnaufschlag auf die einer Betriebsstätte zuzurechnenden (Personal-)Kosten ermittelt (Pestalozzi Rechtsanwälte, 2020). In Österreich kommt es zu einem verpflichtenden Lohnsteuerabzug und darüber hinaus zu einer beschränkten Körperschaftsteuerpflicht des Arbeitgeberunternehmens sowie zu allfälligen umsatzsteuerlichen Melde- und Abfuhrverpflichtungen (Deloitte Österreich, 2020).

Allerdings kann der Besteuerungsanspruch durch ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) eingeschränkt werden. Dies ist der Fall, wenn zwar nach nationaler Definition eine Betriebsstätte vorliegt, nicht jedoch eine Betriebsstätte im Sinne des jeweils anwendbaren DBA.

Auch hinsichtlich des Arbeitsrechts gibt es bezüglich Homeoffice viele offene Fragen. Homeoffice ist kein rechtlicher Begriff. Im Arbeitsgesetz³⁴ ist zwar festgehalten, dass «Heimarbeiter» vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind. Homeoffice fällt aber in der Regel nicht unter diese Bestimmungen, wie zumindest eine Rechtsanalyse aus der Schweiz zeigt (Tschannen, 2018). Daher gibt es im Gesetz auch keine Sondernormen zum Thema. Das führt dazu, dass in der Praxis Homeoffice oft eingeführt wird, ohne die genauen Modalitäten zu kennen.

Die Vermischung durch Berufs- und Privatsphäre des Arbeitnehmers birgt rechtliche und gesundheitliche Risiken. Beispielsweise gibt es offene Fragen bezüglich der Arbeitsplatzergonomie oder des Arbeitnehmerschutzes. Der Arbeitgeber ist laut Arbeitsgesetz dazu verpflichtet, für den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu sorgen³⁵, der Arbeitnehmer ist im Gegenzug verantwortlich, die entsprechenden Vorschriften zu befolgen³⁶. Es bleibt offen, wie diese Bestimmungen im Homeoffice anzuwenden sind. Geregelt werden muss ausserdem, wer für Büroinfrastruktur und -material sowie Kosten für Telefon, Internet etc. zuständig ist. Im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) steht dazu: «Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.»³⁷ Allerdings gilt zumindest laut Rechtsprechung aus der Schweiz grundsätzlich folgende Auffassung: Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt und es der Wunsch des Arbeitnehmers ist, teilweise im Homeoffice zu arbeiten, dann ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sich an den Infrastrukturkosten zu beteiligen. Anders könnte es aussehen, wenn der Arbeitsplatz des Mitarbeitenden an seinem Homeoffice-Tag regelmässig von einer anderen Person genutzt wird. In diesem Fall könnte der Arbeitnehmer eine gewisse Kostenübernahme geltend machen (Carcagni Roesler, 2014).

34 Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), Art. 3 Lit. e

35 Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), Art. 6

36 Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), Art. 6

37 § 1173a, Art. 24

Diese Beispiele zeigen, dass es sich bei Homeoffice auf jeden Fall lohnt, rechtliche Fragen zu klären und auch genau zu prüfen, was ein entsprechender Arbeitsvertrag beinhalten muss, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgesichert sind.

5.1 Welches Arbeitsrecht gilt bei Grenzgängern?

Noch verzwickter wird es auch in diesem Bereich bei Grenzgängern. Es stellt sich die Frage, welches Arbeitsrecht und welcher Gerichtsstand gelten, wenn eine Person im Homeoffice arbeitet. Diesbezüglich ist die Rechtslage nicht eindeutig. Da diese Punkte nicht an das Sozialversicherungsrecht gekoppelt sind, ist nicht ausschlaggebend, wo eine Person sozialversicherungsrechtlich unterstellt ist.

5.1.1 Die Rechtslage

Das Arbeitsrecht regelt grundsätzlich die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es lässt sich in privates und öffentliches Arbeitsrecht aufteilen.

Das Arbeitsgesetz und die dazu erlassenen Verordnungen gehören zum öffentlichen Arbeitsrecht. Darin wird auch der Arbeitnehmerschutz definiert. Von diesen zwingenden Mindestvorschriften darf nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Die Schutzbestimmungen müssen von Amtes wegen durchgesetzt werden (AVW, 2020).

Das private Arbeitsrecht wird vorwiegend im ABGB geregelt³⁸. Darunter fällt der Arbeitsvertrag, der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gegenseitige Willenserklärung geschlossen wird. Grundsätzlich sind die Parteien bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrags frei. Er darf jedoch folgenden Bestimmungen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers widersprechen:

- den zwingenden Bestimmungen des ABGB (§ 1173a, Art. 112 f. ABGB),
- den Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags, eines allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags oder eines Normalarbeitsvertrags nach § 1173a, Art. 111a ABGB,
- dem öffentlichen Arbeitsrecht (AVW, 2020).

5.1.2 Zuständigkeit im öffentlichen Arbeitsrecht

Das Arbeitsgesetz ist öffentliches Recht und es gilt somit das Territorialitätsprinzip. Das heisst, dass ein Vollzug des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen nur innerhalb der Landesgrenzen möglich ist. Wenn also eine in Liechtenstein angestellte Person in der Schweiz oder in Österreich im Homeoffice arbeitet, dann greift das Liechtensteiner Arbeitsgesetz nicht mehr in jedem Fall. Hinsichtlich bestimmter Pflichten des Arbeitgebers kann das (am Sitz des Arbeitgebers geltende) Arbeitsgesetz jedoch weiterhin anwendbar sein: etwa bei Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten oder zur Arbeitszeiterfassung. Ansonsten gilt, was Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertraglich miteinander vereinbart haben, soweit die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen – das können Bestimmungen beider Staaten sein – Raum dafür lassen und sie sich nicht nachteilig für den Arbeitnehmer auswirken. Da im öffentlichen Arbeitsrecht auch die gesetzlichen Feiertage geregelt sind, fallen auch diese unter das Territorialitätsprinzip. Das heisst: Wenn ein in der Schweiz wohnhafter Arbeitnehmer am 1. August (Schweizer Staatsfeiertag) im Homeoffice arbeitet, dann könnte er diesen als Feiertag geltend machen.

5.1.3 Regelungen im privaten Arbeitsrecht

Wenn bei grenzüberschreitender Tätigkeit verschiedene Privatrechtsordnungen aufeinanderprallen, dann können sich die Parteien auf anwendbares Recht einigen (Rechtswahl) und dies vertraglich festhalten. Ansonsten unterliegt gemäss dem Internationalen Privatrecht (IPR)³⁹ ein Arbeitsvertrag im internationalen Verhältnis grundsätzlich dem Recht des Staates, in dem sich der gewöhnliche Arbeitsort befindet. Als gewöhnlicher Arbeitsort gilt gemäss Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes der Ort, an dem die beschäftigte Person ihre Tätigkeit im Wesentlichen ausübt beziehungsweise den grössten Teil ihrer Arbeit (60% und mehr) erledigt (Bundesrat, 2016). Allerdings enthält auch das Arbeitsgesetz der jeweiligen Staaten privatrechtliche Bestimmungen, die direkt in das Verhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien eingreifen.

5.1.4 Schlussfolgerung

Welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen bei Homeoffice anwendbar sind, ist nicht immer eindeutig. Es gilt Fragen zu klären, wie zum Beispiel: Welche Feiertage gelten? Wer bezahlt welche Infrastruktur und Materialien? Gelten die Bestimmungen eines allfälligen Gesamtarbeitsvertrages grenzüberschreitend? Welche Arbeits- und Ruhezeiten sowie Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz gelten? Da in Bezug auf Homeoffice eine klare gesetzliche Grundlage fehlt oder zumindest eine Rechtsprechung, bleibt der Sachverhalt vage. Hier wäre der Gesetzgeber gefordert, klare Verhältnisse zu schaffen.

Der Schutz der Vertraulichkeit personenbezogener Daten im Homeoffice ist ein nicht zu unterschätzendes Thema. Seit 2018 gilt in Liechtenstein die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), die den Schutz von personenbezogenen Daten in den Vordergrund stellt. Beispielsweise ist es verboten, personenbezogene Daten in Drittländer zu übertragen, wenn damit der in Liechtenstein geltende Datenschutz unterlaufen würde. Die Schweiz – aus EU-Sicht ein Drittland – hat von der EU-Kommission für ihr Datenschutzrecht jedoch einen Angemessenheitsbeschluss erhalten. Daher gilt auch dort der Datenschutz auf vergleichbarem Niveau wie im EU/EWR-Raum derzeit als gewährleistet⁴⁰. Damit ist der Datentransfer von Liechtenstein in die umliegenden Länder grundsätzlich möglich.

Allerdings können je nach Branche spezialgesetzliche Bestimmungen die Mitnahme von Daten über die Grenze einschränken. Es gibt auch Kunden, die Unternehmen diesbezüglich Einschränkungen auferlegen und beispielsweise verbieten, gewisse Akten über die Grenze zu nehmen. Die Datenschutzstelle Liechtenstein empfiehlt daher den Unternehmen, für die Arbeit im Homeoffice genaue Regelungen zu definieren und diese schriftlich festzuhalten und zu kommunizieren. Schliesslich trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den Schutz der Daten. In einem Leitfaden zum Thema Homeoffice schreibt die liechtensteinische Datenschutzstelle: «Der Arbeitgeber hat sich nebst der Vertraulichkeit auch um die Verfügbarkeit und Integrität der Daten sowie die Belastbarkeit der Systeme zu kümmern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine entsprechend geschützte IT-Infrastruktur für die Arbeit im Homeoffice zur Verfügung zu stellen.» (Datenschutzstelle Liechtenstein, 2020).

40 Die EU-Kommission prüft derzeit, ob der Schweizer Datenschutz tatsächlich dem Standard der europäischen Datenschutzverordnung gerecht wird. Der bisherige Angemessenheitsbeschluss, den die EU noch für das alte Datenschutzgesetz gewährt hatte, gilt vorerst weiter. Aber das Schweizer Parlament ist gefordert, das Datenschutzgesetz zu modernisieren. Die Beratungen zur Totalrevision des Datenschutzgesetzes sind zwar weit fortgeschritten, aber noch nicht ganz abgeschlossen. Es steht viel auf dem Spiel: Entzöge die EU-Kommission die Äquivalenz, könnten Firmen nicht mehr so einfach Personen- beziehungsweise Kundendaten aus dem EU/EWR-Raum in die Schweiz transferieren oder dort verarbeiten.

Verhaltensregeln

Dass der Datenschutz im Homeoffice ein Problem für die Unternehmen darstellt, zeigt die Umfrage von Zukunft.li. Für drei Viertel der Umfrageteilnehmenden spricht dieser Punkt gegen Homeoffice (Stiftung Zukunft.li, 2020). Und tatsächlich gibt es vieles zu berücksichtigen. Gemäss Datenschutzstelle ist beispielsweise zu beachten, dass der Transport von Datenträgern nur persönlich oder durch vertrauenswürdige Dienste erfolgt, keine privaten USB-Sticks, E-Mail-Adressen oder nicht genehmigte Hard- oder Software zum Einsatz kommen und nur sichere WLAN-Verbindungen genutzt werden usw. Ausserdem unterstehen Arbeitnehmer einer Geheimhaltungspflicht über Tatsachen, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erhalten. Im Homeoffice muss daher gewährleistet sein, dass Dritte (z.B. Familienmitglieder) keine vertraulichen Daten des Arbeitgebers einsehen oder heikle Gespräche mithören können. Es wird daher empfohlen, für die Tätigkeit im Homeoffice eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag oder einer Zusatzvereinbarung zu treffen, wie Daten abgespeichert und aufbewahrt werden müssen und wie mit sensiblen Daten umgegangen werden muss (Rohner & Maas, 2015).

Um den Wirtschaftsmotor am Laufen zu halten, steigt der Bedarf an Fachkräften und damit an Grenzgängern in Liechtenstein stetig an. Attraktive Arbeitsbedingungen sind immanent wichtig, um Arbeitskräfte in der notwendigen Anzahl und den passenden Qualifikationen ins doch eher beschauliche Rheintal zu locken. Umso störender ist es, wenn zeitgemässe und flexible Arbeitsformen durch regulatorische Hürden ausgebremst werden.

Durch die Regelungen zur Koordination der Sozialversicherungssysteme existieren in Liechtenstein in Bezug auf Homeoffice drei Klassen von Beschäftigten:

- **In Liechtenstein wohnhafte Personen oder Staatsangestellte**

Wenn es Job und Arbeitgeber zulassen, können sie uneingeschränkt im Homeoffice arbeiten;

- **Alle Grenzgänger aus Österreich und Grenzgänger aus der Schweiz mit EFTA-Staatszugehörigkeit**

Bei ihnen ergeben sich bis zu einem Homeoffice-Anteil von 25% keine Konsequenzen. Ist der Anteil grösser, wechselt die Versicherungspflicht in den Wohnsitzstaat.

- **Grenzgänger aus der Schweiz mit EU- oder Drittstaatsangehörigkeit**

Sie werden bei Homeoffice sozialversicherungsrechtlich sowohl der Schweiz als auch Liechtenstein unterstellt; für sie gibt es keine Toleranzschwelle.

Für die Personalverantwortlichen in den heimischen Unternehmen sind diese unterschiedlichen Regelungen ein Spiessrutenlauf, der dem Verständnis eines offenen, liberalen und grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes entgegensteht. Durch eine Flexibilisierung dieser Bestimmungen könnten liechtensteinische Unternehmen hierzulande selbst entscheiden, ob und wie oft sie ihren Mitarbeitenden eine Tätigkeit im Homeoffice ermöglichen wollen.

7.1 Empfehlungen

Wie das von Zukunft.li in Auftrag gegebene Rechtsgutachten zeigt, gibt es durchaus Spielraum im bilateralen Verhältnis zu den Nachbarstaaten:

- Wir empfehlen Verhandlungen mit den Nachbarländern aufzunehmen, mit dem Ziel, entweder eine generelle Sonderlösung für Homeoffice im

Sozialversicherungsrecht zu finden oder zumindest die Schwelle einer «wesentlichen Tätigkeit» von 25% auf einen höheren Wert anzuheben.

- Ausserdem ist im bilateralen Verhältnis mit der Schweiz anzustreben, dass zumindest alle Grenzgänger gleichgestellt sind und keine Pendlergruppe praktisch von der Homeoffice-Option ausgeschlossen ist.

Die umfassende und mehrheitlich positive Homeoffice-Erfahrung während der Covid-19-Pandemie könnte das Zeitfenster für bilaterale Verhandlungen geöffnet haben. Ausserdem handelt es sich hierbei nicht um ein Liechtenstein-spezifisches Thema, vielmehr sind Arbeitgeber in Grenzregionen im EU/EWR-EFTA-Raum mit den gleichen Fragen konfrontiert. Dennoch bedingt eine Änderung den politischen Willen der beteiligten Staaten. Ein wesentliches Argument liegt unter anderem in der mit höherer Homeoffice-Tätigkeit zusammenhängenden Reduktion des Pendlerverkehrs, der nicht nur Liechtenstein, sondern auch seine Nachbarländer tangiert. Auch reduziert sich der Verwaltungsaufwand für die Behörden. Schliesslich muss das geltende Recht durchgesetzt und seine Einhaltung entsprechend kontrolliert werden.

Des Weiteren gilt es, die Entwicklungen in Europa im Auge zu behalten. Sollten die Gesetzgeber in Deutschland oder in Luxemburg tatsächlich ein gesetzlich verankertes Recht auf Homeoffice einführen, dann müssten diese Staaten auch eine Lösung für ihre Grenzgänger finden. Gut möglich, dass damit das Thema in der EU wieder aktuell wird. Wird die Verordnung (EG) 883/04 grundlegend überarbeitet, birgt dies allerdings auch Risiken für Liechtenstein. Durch den überproportional hohen Anteil an Grenzgängern kann das Sozialversicherungssystem empfindlich auf Regimeänderungen reagieren. Der bereits angedachte Systemwechsel bei der Arbeitslosenversicherung könnte laut Hochrechnungen der Regierung die bisherigen jährlichen Kosten für die Arbeitslosenentschädigung verdoppeln (Landtag, 2019). Dieses Beispiel zeigt, dass das Liechtensteiner Grenzgängermodell einen Preis hat und mit Risiken behaftet ist. Der bilaterale Weg dürfte für Liechtenstein sowohl zeitlich als auch inhaltlich die zielführendere Lösung darstellen.

Auch in den Bereichen Steuern, Arbeitsrecht und Datenschutz ist keineswegs klar, welche Regelungen bei Homeoffice-Tätigkeit von Grenzgängern gelten. Die öffentliche Hand ist gefordert, für Unternehmen und Arbeitnehmer Rechtssicherheit zu schaffen und Unklarheiten zu beseitigen.

Ländervergleich der Sozialversicherungsleistung – berechnet mit unterschiedlichen Bruttoeinkommen (Stand: 1. Januar 2020)

A) Sozialversicherungsabzüge in Liechtenstein

Tabelle 4: Sozialversicherungsabzüge FL/Bruttoeinkommen CHF 65'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV	4.4375%	65'000	2'884	3.95%	65'000	2'568
Pensionskasse	4.00%	65'000	2'600	4.00%	65'000	2'600
PK-Risiko (Annahme)	1.30% ⁴¹	65'000	845	1.30%	65'000	845
Arbeitslosenversicherung	0.50%	65'000	325	0.50%	65'000	325
Krankenkasse	–	–	150 ⁴²	–	–	–
IV	0.75%	65'000	488	0.75%	65'000	488
Berufsunfall	0.42%	65'000	273	–	–	–
Nichtberufsunfall	–	–	–	1.21% ⁴³	65'000	787
Krankentaggeld	0.70% ⁴⁴	65'000	455	0.70%	65'000	455
Familienausgleichskasse	1.90%	65'000	1'235	–	–	–
Total Belastung			9'254			8'067
In % vom Bruttolohn			14.2%			12.4%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)			CHF 17'321 (26.7%)			

41 Dieser Wert beruht auf einer Annahme: Der PK-Risiko-Abzug variiert je nach Branche und Versicherungsleistung. Am häufigsten sind laut Aussage einer Fachperson beim Sozialfonds jedoch Sätze zwischen 2.4% und 2.8%, die je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen werden.

42 Der Arbeitgeberbeitrag zur obligatorischen Krankenpflegeversicherung verringert die Krankenkassenprämie, die der Arbeitnehmer privat zu bezahlen hat.

43 Berechnung anhand der Unfallstatistik 2018 (AS, 2019b)

44 Berechnung anhand der Krankenkassenstatistik (AS, 2019c)

Tabelle 5: Sozialversicherungsabzüge FL/Bruttoeinkommen CHF 90'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV	4.4375%	90'000	3'994	3.95%	90'000	3'555
Pensionskasse	4.00%	83'520 ⁴⁵	3'341	4.00%	83'520	3'341
PK-Risiko	1.30%	83'520	1'086	1.30%	83'520	1'086
Arbeitslosenversicherung	0.50%	90'000	450	0.50%	90'000	450
Krankenkasse	–	–	150	–	–	–
IV	0.75%	90'000	675	0.75%	90'000	675
Berufsunfall	0.42%	90'000	378	–	–	–
Nichtberufsunfall	–	–	–	1.21%	90'000	1'089
Krankentaggeld	0.70%	90'000	630	0.70%	90'000	630
Familienausgleichskasse	1.90%	90'000	1'710	–	–	–
Total Belastung			12'413			10'826
In % vom Bruttolohn			13.8%			12%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)					CHF 23'238 (25.8%)	

Tabelle 6: Sozialversicherungsabzüge FL/Bruttoeinkommen CHF 148'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV	4.4375%	148'000	6'568	3.95%	148'000	5'846
Pensionskasse	4.00%	83'520 ⁴⁶	3'341	4.00%	83'520	3'341
PK-Risiko	1.30%	83'520	1'086	1.30%	83'520	1'086
Arbeitslosenversicherung	0.50%	126'000 ⁴⁷	630	0.50%	126'000	630
Krankenkasse	–	–	150	–	–	–
IV	0.75%	148'000	1'110	0.75%	148'000	1'110
Berufsunfall	0.42%	148'000	622	–	–	–
Nichtberufsunfall	–	–	–	1.21%	148'000	1'791
Krankentaggeld	0.70%	148'000	1'036	0.70%	148'000	1'036
Familienausgleichskasse	1.90%	148'000	2'812	–	–	–
Total Belastung			17'353			14'839
In % vom Bruttolohn			11.7%			10%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)					CHF 32'193 (21.8%)	

45 Lohnobergrenze nach dem Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge: Das Reglement der Vorsorgeeinrichtung kann den massgebenden Jahreslohn nach oben begrenzen. Die Grenze darf jedoch nicht niedriger sein als der dreifache Jahresbetrag der maximalen Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung (Gesetz über die Betriebliche Personalvorsorge, Art. 6, Abs. 43).

46 Obligatorisch versichert werden muss ein Lohn bis CHF 83'520.

47 Maximal versicherter Lohn

B) Sozialversicherungsabzüge in der Schweiz

65

Tabelle 7: Sozialversicherungsabzüge CH/Bruttoeinkommen CHF 65'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV (Annahme: Verwaltungskosten 0.4%)	4.35%	65'000	2'828	4.35%	65'000	2'828
Pensionskasse (auf dem koordinierten Lohn)	6.25%	40'115	2'507	6.25%	40'325	2'520
PK-Risiko (Annahme)	1.50%	40'115	602	1.50%	40'325	605
Arbeitslosenversicherung	1.10%	65'000	715	1.10%	65'000	715
Krankenkasse	–	–	–	–	–	–
IV	0.70%	65'000	455	0.70%	65'000	455
Berufsunfall	0.58%	65'000	377	–	–	–
Nichtberufsunfall	–	–	–	1.10%	65'000	715
Erwerbsersatzordnung	0.225%	65'000	146	0.225%	65'000	146
Familienausgleichskasse (Durchschnitt)	1.45%	65'000	943	–	–	–
Total Belastung			8'572			7'984
In % vom Bruttolohn			13.2%			12.3%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)				CHF 16'556 (25.5%)		

Tabelle 8: Sozialversicherungsabzüge CH/Bruttoeinkommen CHF 90'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV (Annahme: Verwaltungskosten 0.4%)	4.35%	90'000	3'915	4.35%	90'000	3'915
Pensionskasse (auf dem koordinierten Lohn)	6.25%	60'435	3'777	6.25%	60'435	3'777
PK-Risiko (Annahme)	1.50%	60'435	907	1.50%	60'435	907
Arbeitslosenversicherung	1.10%	90'000	990	1.10%	90'000	990
Krankenkasse	–	–	–	–	–	–
IV	0.70%	90'000	630	0.70%	90'000	630
Berufsunfall	0.58%	90'000	522	–	–	–
Nichtberufsunfall	–	–	–	1.10%	90'000	990
Erwerbsersatzordnung	0.225%	90'000	203	0.225%	90'000	203
Familienausgleichskasse (Durchschnitt)	1.45%	90'000	1'305	–	–	–
Total Belastung			12'248			11'411
In % vom Bruttolohn			13.6%			12.7%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)				CHF 23'659 (26.3%)		

Tabelle 9: Sozialversicherungsabzüge CH/Bruttoeinkommen CHF 148'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
AHV (Annahme: Verwaltungskosten 0.4%)	4.35%	148'000	6'438	4.35%	148'000	6'438
Pensionskasse (auf dem koordinierten Lohn)	6.25%	60'435	3'777	6.25%	60'435	3'777
PK-Risiko (Annahme)	1.50%	60'435	907	1.50%	60'435	907
Arbeitslosenversicherung	1.10%	148'000	1'628	1.10%	148'000	1'628
Krankenkasse	–	–	–	–	–	–
IV	0.70%	148'000	1'036	0.70%	148'000	1'036
Berufsunfall	0.58%	148'000	858	–	–	–
Nichtberufsunfall	–	–	–	1.10%	148'000	1'628
Erwerbsersatzordnung	0.225%	148'000	333	0.225%	148'000	333
Familienausgleichskasse (Durchschnitt)	1.45%	148'000	2'146	–	–	–
Total Belastung			17'123			15'747
In % vom Bruttolohn			11.6%			10.6%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)			CHF 32'870 (22.2%)			

C) Sozialversicherungsabzüge Österreich

Tabelle 10: Sozialversicherungsabzüge AT/Bruttoeinkommen CHF 65'000⁴⁸

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
Pensionsversicherung	12.55%	65'000	8'158	10.25%	65'000	6'663
Arbeitslosenversicherung	3.00%	65'000	1'950	3.00%	65'000	1'950
Krankenkasse	3.78%	65'000	2'457	3.87%	65'000	2'516
Unfallversicherung	1.20%	65'000	780			
Insolvenzentschädigungs-Zuschlag	0.00%	65'000	0			
Arbeiterkammerumlage			0	0.00%	65'000	0
Wohnbauförderungsbeitrag	0.50%	65'000	325	0.50%	65'000	325
Dienstgeberbeitrag zum Familienausgleichsfonds	3.90%	65'000	2'535			
Zuschlag zum Dienstnehmerbeitrag	0.38%	65'000	247			
Beitrag zur betrieblichen Vorsorge	1.53%	65'000	995			0
Total Belastung			17'446			11'453
In % vom Bruttolohn			26.8%			17.6%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)			CHF 28'899 (44.5%)			

48 Je nach Branche können die Sozialversicherungsabgaben variieren. Diese Abgaben beziehen sich auf Angestellte mit einem Dienstgeber ohne Niederlassung in Österreich.

Tabelle 11: Sozialversicherungsabzüge AT/Bruttoeinkommen CHF 90'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
Pensionsversicherung	12.55%	68'844	8'640	10.25%	68'844	7'057
Arbeitslosenversicherung	3.00%	68'844	2'065	3.00%	68'844	2'065
Krankenkasse	3.78%	68'844	2'602	3.87%	68'844	2'664
Unfallversicherung	1.20%	68'844	826			
Insolvenzentschädigungs-Zuschlag	0.00%	68'844	0			
Arbeiterkammerumlage			0	0.00%	68'844	0
Wohnbauförderungsbeitrag	0.50%	68'844	344	0.50%	68'844	344
Dienstgeberbeitrag zum Familienausgleichsfonds	3.90%	68'844	2'685			
Zuschlag zum Dienstnehmerbeitrag	0.38%	68'844	262			
Beitrag zur betrieblichen Vorsorge	1.53%	68'844	1'053			0
Total Belastung			18'478			12'130
In % vom Bruttolohn			20.5%			13.5%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)			CHF 30'608 (34%)			

Tabelle 12: Sozialversicherungsabzüge AT/Bruttoeinkommen CHF 148'000

Was	Arbeitgeber			Arbeitnehmer		
	Satz	Versicherter Lohn	Betrag	Satz	Versicherter Lohn	Betrag
Pensionsversicherung	12.55%	68'844	8'640	10.25%	68'844	7'057
Arbeitslosenversicherung	3.00%	68'844	2'065	3.00%	68'844	2'065
Krankenkasse	3.78%	68'844	2'602	3.87%	68'844	2'664
Unfallversicherung	1.20%	68'844	826			
Insolvenzentschädigungs-Zuschlag	0.00%	68'844	0			
Arbeiterkammerumlage			0	0.00%	68'844	0
Wohnbauförderungsbeitrag	0.50%	68'844	344	0.50%	68'844	344
Dienstgeberbeitrag zum Familienausgleichsfonds	3.90%	68'844	2'685			
Zuschlag zum Dienstnehmerbeitrag	0.38%	68'844	262			
Beitrag zur betrieblichen Vorsorge	1.53%	68'844	1'053			0
Total Belastung			18'478			12'130
In % vom Bruttolohn			12.5%			8.2%
Summe AG und AN (in % vom Bruttolohn)			CHF 30'608 (20.7%)			

9 | Literaturverzeichnis

68

- AHV-IV-FAK-Anstalten (AHV) (2020a): AHV-IV-FAK-Beiträge (Skriptum). Vaduz.
- AHV-IV-FAK (AHV) (2020b): AHV-Newsletter 2020-10: Homeoffice für Grenzgänger (nach Corona). Vaduz.
- AHV-IV-FAK (AHV) (2020c): Geschäftsbericht 2019. Vaduz.
- Amt für Gesundheit (AG) (2020): Grenzgänger/innen aus Österreich. Vaduz. <https://www.llv.li/inhalt/113524/amtsstellen/grenzgangerinnen-aus-osterreich>. Zugriff: 26.06.2020.
- Amt für Statistik (AS) (2011): Beschäftigungsstatistik per 31. Dezember 2010. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2019a): Beschäftigungsstatistik per 31. Dezember 2018. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2019b): Unfallstatistik per 31. Dezember 2018. Vaduz.
- Amt für Statistik (AS) (2019c): Krankenkassenstatistik per 31. Dezember 2018. Vaduz.
- Amt für Volkswirtschaft (AVW) (2020): Öffentliches Arbeitsrecht. Schaan. <https://www.llv.li/inhalt/11814/amtsstellen/offentliches-arbeitsrecht>. Zugriff: 12.08.2020.
- Auswärtiges Amt (2020): Programm der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. Berlin. <https://www.eu2020.de/blob/2360246/d0e7b758973f0b1f56e74730bfdaf99d/pdf-programm-de-data.pdf>. Zugriff: 15.07.2020.
- Baur Georges (2020): Kurzgutachten: Grenzgänger im Homeoffice und deren sozialversicherungsrechtliche Unterstellung. BERN.
- Beck P., Eisenhut P., Lorenz T. (2018): Fokus Arbeitsmarkt: Fit für die Zukunft? Stiftung Zukunft.li. Ruggell.
- Büchel R. (2016): Multilaterales Abkommen CH-EU-EFTA. Ruggell.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2019): Die 10 häufigsten Fragen zum Formular A1. Bern.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2020): Wegleitung über die Versicherungspflicht der AHV/IV. Bern. <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6957/download>. Zugriff: 27.08.2020.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2020): Teleheimarbeit dargestellter Zeitraum 2001 bis 2019. Bern. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html>. Zugriff: 10.06.2020.
- Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2016): Rechtliche Folgen der Telearbeit, Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz. Bern.
- Carcagni Roesler R. (2014): Homeoffice: Mitteilung des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht. Stämpfli Verlag. Zürich.
- Dachverband der Sozialversicherungsträger (2020): Tarifsysteem für DienstgeberInnen und LohnverrechnerInnen. Wien.
- Datenschutzstelle Liechtenstein (2020): Datenschutz im Homeoffice. Vaduz. <https://www.datenschutzstelle.li/aktuelles/datenschutz-im-home-office>. Zugriff: 07.07.2020.
- Deloitte Österreich (2020): Vorübergehendes Homeoffice: Gefahr einer Betriebsstättenbegründung? Wien. <https://www.deloittetax.at/2020/03/20/voruebergehendes-homeoffice-gefahr-einer-betriebs-staettenbegrundung/#.XxVqmCgzaF4>. Zugriff: 26.06.2020.
- Dingel J., Neiman B. (2020): White Paper: How many jobs can be done at home? Becker Friedman Institute for Economics. Chicago.
- Dupont A. (2019): Droits de l'Union européenne/Les règles européennes de coordination des régimes de sécurité sociale à l'épreuve des nouvelles formes de travail, in: Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (Hrsg.) Les aspects internationaux du droit du travail. Zürich.
- HR Swiss (2020): Viele Firmen wollen Homeoffice langfristig anbieten. Studie: Auswirkungen von Corona auf die Personalarbeit bei Schweizer Unternehmen. Bern. <https://www.hr-swiss.ch/news/viele-firmen-wollen-home-office-langfristig-anbieten/>. Zugriff: 20.07.2020.
- Landtag des Fürstentums Liechtenstein (2019): Kleine Anfrage des Abgeordneten Alexander Batliner zum Thema «Abänderung der EU-Verordnung zur Vereinheitlichung der Sozialsysteme». Vaduz.
- L'essentiel (2019): Luxemburg beschäftigt die meisten Grenzgänger. Luxemburg. <http://www.lessentiel.lu/de/luxemburg/story/luxemburg-beschaeftigt-die-meisten-grenzganger-14714581>. Zugriff: 22.07.2020.

- Liechtensteinisches Landesgesetzblatt Nr. 27 (LGBL.) (1990): Abkommen zwischen dem Fürstentum Liechtenstein und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über Soziale Sicherheit. Vaduz.
- Ministerium für Gesellschaft (2020): Leitfaden Lohnabrechnung 2020. Vaduz. <https://www.regierung.li/media/attachments/Leitfaden-Lohnabrechnung-2020.pdf?t=637278374532710700>. Zugriff: 26.06.2020.
- Neue Zürcher Zeitung (NZZ) (2020): Ohne Corona-Sonderregelung wären Grenzgänger im Homeoffice viel zu teuer. Zürich. <https://www.nzz.ch/schweiz/ohne-corona-sonderregelung-waeren-home-office-grenzgaenger-zu-teuer-ld.1562990>. Zugriff: 01.07.2020.
- OECD (2020): OECD Secretariat Analysis of Tax Treaties and the Impact of the COVID-19 Crisis. Paris.
- Ökonomenstimme (2020): Homeoffice – ein Allheilmittel in der Coronakrise und auch danach? Zürich. <https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2020/07/homeoffice--ein-allheilmittel-in-der-coronakrise-und-auch-danach/>. Zugriff: 15.07.2020.
- Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) (2020): Woraus setzt sich der Sozialversicherungsbeitrag zusammen? Salzburg. <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.848574&portal=oegksportal>. Zugriff: 07.07.2020.
- Pestalozzi Rechtsanwälte (2020): Covid-19: Wann hat Home-Office steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Zürich. <https://pestalozzilaw.com/de/aktuell/legal-insights/covid-19-wann-hat-home-office-steuer-und-sozialversicherungsrechtliche-auswirkungen/#:~:text=Dies%20ist%20grunds%C3%A4tzlich%20der%20Fall,im%20Home%20Office%20auszu%C3%BCben%20bzw.&text=Unsicherheiten%20behaftet%20ist-,Begr%C3%BCndet%20ein%20Home%20Office%20in%20der%20Schweiz%20eine%20Betriebsst%C3%A4tte%20des,einer%20beschr%C3%A4nkten%20Steuerpflicht%20des%20Arbeitgebers>. Zugriff: 02.07.2020.
- Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Regierung) (2011): Bericht und Antrag der Regierung betreffend den Beschluss Nr. 76/2011 des gemeinsamen EWR-Ausschusses, Verordnung (EG) Nr. 883/2004, geändert durch Verordnung (EG) Nr. 988/2009, zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 sowie einige Beschlüsse und Empfehlungen der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Vaduz.
- Regierung des Fürstentums Liechtenstein (Regierung) (2015): Bericht und Antrag betreffend Übernahme der Verordnung (EG) Nr. 883/04 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Anlage 2 zu Anhang K zum Übereinkommen vom 4. Januar 1960 zur Errichtung der Europäischen Freihandelsassoziation, 2015. Vaduz.
- Rohner T., Maas S. (2015): Homeoffice – arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte, in: SJZ 111 (2015), S. 325 – 333. Zürich.
- SECO (2019): Arbeiten zu Hause – Homeoffice. S. 14. Bern.
- SECO (2020): Höhe der Beiträge an die Sozialversicherungen. Bern. [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Private_Arbeitgebende/Lohnbudget_Lohnabrechnung/Hoehe_Beitraege.html#:~:text=Der%20Arbeitgeber%20bezahlt%20ausserdem%20einen,Beitrag%20von%200%2C3%25\).](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Private_Arbeitgebende/Lohnbudget_Lohnabrechnung/Hoehe_Beitraege.html#:~:text=Der%20Arbeitgeber%20bezahlt%20ausserdem%20einen,Beitrag%20von%200%2C3%25).) Zugriff: 23.06.2020.
- Syndicom Gewerkschaft Medien und Kommunikation (Syndicom) (2020): Homeoffice-Barometer 2020. Bern. <https://syndicom.ch/themen/dossiers/homeoffice-barometer2020/>. Zugriff: 10.06.2020.
- Stiftung Zukunft.li (2020): Umfrage Homeoffice bei Liechtensteiner Unternehmen. Ruggell.
- Sutter D., Killer M., Maibach M., Sträuli C. (2016): Brechen der Verkehrsspitzen. Zürich.
- Tschannen E. (2018): Der Homeoffice-Vertrag als Innominatkontrakt. Stämpfli Verlag. Zürich.
- Universität Basel (Unibas) (2020): Homeoffice-Index nach Kantonen und Branchen. Basel. <https://www.unibas.ch/de/appliedeconometrics/coronavirus/#c24175>. Zugriff: 30.06.2020.

10 | Abkürzungsverzeichnis

70

AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
DBA	Doppelbesteuerungsabkommen
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation (englisch: European Free Trade Association)
EuGH	Europäischer Gerichtshof
FAK	Familienausgleichskasse
i.d.F.	In der Fassung
IV	Invalidenversicherung
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (englisch: Organisation for Economic Co-operation and Development)
OKP	Obligatorische Krankenpflegeversicherung
PK	Pensionskasse
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

Zu dieser Publikation

Diese Publikation wurde von der Geschäftsstelle der Stiftung Zukunft.li – namentlich Doris Quaderer und Thomas Lorenz – verfasst. Das wissenschaftliche Gutachten, das die Basis von Kapitel 3.9 «Politischer Handlungsspielraum» bildet, wurde von Dr. Georges Baur, Europarechtsexperte sowie Forschungsbeauftragter Recht am Liechtenstein-Institut und ehemaliger stellvertretender Generalsekretär des EFTA-Sekretariats in Brüssel, erarbeitet (Baur, 2020). Es ist unter www.stiftungzukunft.li abrufbar.

Zu Kapitel 3 «Hürden im grenzüberschreitenden Sozialversicherungsrecht» hat Ralph Büchel, Geschäftsführer der Caveris AG, wertvolle Anregungen und Verbesserungsvorschläge beigesteuert.

Verschiedene Liechtensteiner Wirtschaftsverbände (Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer, Bankenverband, Versicherungsverband, Treuhandkammer, Rechtsanwaltskammer sowie diverse Sektionen der Wirtschaftskammer) haben uns bei der Verbreitung des Umfragebogens unterstützt. Dafür bedanken wir uns herzlich.

Impressum

Autoren: Doris Quaderer und Thomas Lorenz,
Stiftung Zukunft.li

Herausgeber: Stiftung Zukunft.li, Ruggell,
www.stiftungzukunft.li

Druckvorstufe: Gutenberg AG, Schaan
Druck: Gutenberg AG, Schaan

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die Stiftung Zukunft.li ist jedoch explizit daran interessiert, die Ergebnisse ihrer Studien möglichst vielen Interessierten zugänglich zu machen. Die Verwendung des Inhalts dieser Publikation ist deshalb erwünscht unter der Bedingung, dass die Quelle eindeutig angegeben wird und die gesetzlichen Bestimmungen zum Urheberrecht eingehalten werden.

© Stiftung Zukunft.li 2020

Bestellung: info@stiftungzukunft.li

Download: www.stiftungzukunft.li

Stiftung Zukunft.li

Industriering 14
9491 Ruggell
Liechtenstein

T +423 390 00 00
info@stiftungzukunft.li
www.stiftungzukunft.li