

# **Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz**

## **Auswirkungen der aktuellen Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA auf die AHV und die damit verbundenen Herausforderungen**

MAS-Arbeit eingereicht der Universität Bern  
im Rahmen des Executive Master of Public Administration (MPA)

Betreuender Dozent: **Prof. Dr. Michael Hahn**  
Kompetenzzentrum für Public Management  
Schanzeneckstrasse 1  
CH-3001 Bern

Verfasser: **Stefan Widmer**  
aus Gränichen AG  
Titlisstrasse 2A  
5032 Aarau Rohr

Aarau Rohr, 28.04.2023

## Management Summary

Die internationale Koordination der Sozialversicherungssysteme beeinflusst die Anpassungsfähigkeit und Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz, insbesondere im Zusammenhang mit der Frage nach der Versicherungsunterstellung bei Telearbeit. Eine Analyse der bestehenden Regelungen und Abkommen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA zeigt, dass bei der internationalen Koordination der Sozialversicherungen Optimierungsbedarf besteht. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Effizienz und Effektivität der internationalen Koordination der Sozialversicherungen im Kontext der Frage der Versicherungsunterstellung zwischen der Schweiz und der EU/EFTA zu beurteilen und mögliche Ansätze zur Verbesserung der internationalen Koordination aufzuzeigen. Die Analyse basiert auf einer qualitativen Untersuchung, bei der Literatur und Experteninterviews ausgewertet wurden, um ein umfassendes Verständnis der Thematik zu erlangen. Vier Experten aus dem Bereich der internationalen Koordination der sozialen Sicherungssysteme wurden interviewt, um ihre Sichtweisen und Erfahrungen in die Untersuchung einfließen zu lassen. Untersucht wurden die Auswirkungen des Erwerbortsprinzips und der 25 %-Regel auf die Standortattraktivität der Schweiz, die Effizienz und Effektivität der internationalen Koordination der Sozialversicherungen sowie die Rolle des ALPS-Portals in der Zusammenarbeit. Die 25 %-Regel definiert den Übergang der sozialversicherungsrechtlichen Zuständigkeit vom Arbeits- zum Wohnsitzstaat bei grenzüberschreitend tätigen Personen, sobald mehr als 25 % der Arbeitszeit im Homeoffice geleistet wird. Die Ergebnisse zeigen, dass die 25 %-Regel zwar nur einen begrenzten Einfluss auf die Standortattraktivität der Schweiz hat. Dennoch könnte eine Anpassung der Regel, eine mögliche Erhöhung des Grenzwertes und die Harmonisierung bei 40 % oder 49 %, die Standortattraktivität der Schweiz fördern und die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften unterstützen. Die Effizienz und Effektivität der internationalen Koordination der Sozialversicherungen kann durch Verbesserungen des ALPS-Portals, durch Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung erhöht werden. Durch die Umsetzung der identifizierten Lösungsansätze kann die internationale Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA effizienter und zielgerichteter gestaltet werden. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Systemen und eine stärkere Harmonisierung zwischen Sozialversicherungen und Steuern könnten die Flexibilität für Arbeitgebende und Arbeitnehmende weiter erhöhen und die Standortattraktivität der Schweiz stärken.

# Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	II
Inhaltsverzeichnis .....	III
Abbildungsverzeichnis .....	V
Tabellenverzeichnis .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	V
1 Einleitung .....	1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung.....	1
1.2 Fragestellung .....	2
1.3 Zielsetzung .....	2
1.4 Relevanz .....	3
1.5 Aufbau der Arbeit.....	3
2 Theoretischer Rahmen.....	5
2.1 Die Soziale Sicherheit der Schweiz.....	5
2.2 Die AHV-Versicherungsunterstellung .....	7
2.2.1 Gesetzliche Grundlagen.....	7
2.2.2 Versicherungspflicht.....	7
2.2.3 Grenzgänger.....	9
2.2.4 Entsendung .....	10
2.2.5 Die 25 %-Regel .....	11
2.2.6 Festlegung des zuständigen Sozialversicherungsträgers .....	12
2.3 Internationale Koordination.....	13
2.3.1 Sozialversicherungsabkommen EU/EFTA.....	14
2.3.2 Unterstellung Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten .....	15
2.3.3 Spezialfälle und Ausnahmen von der obligatorischen Versicherung.....	15
2.3.4 Sozialversicherungsabkommen ausserhalb der EU/EFTA.....	16
2.3.5 Abwicklung von Fällen im Unterstellungsportal ALPS.....	16
2.4 Aktuelle Lage der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA .....	17
2.5 Aktuelle Entwicklungen der Telearbeit.....	18
3 Methodik der empirischen Analyse.....	21
3.1 Wahl und Begründung des Forschungsdesigns.....	21
3.2 Auswahl der Experten .....	21
3.3 Durchführung und Analyse der Experteninterviews .....	22
4 Ergebnisse und Analyse .....	24
4.1 Induktive Codierung .....	24
4.2 Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse.....	24
4.2.1 Probleme der internationalen Koordination .....	24
4.2.2 Ansätze für internationale Koordination und Lösungsvorschläge .....	26
4.2.3 Mögliche Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz.....	26
4.2.4 Anwendung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung.....	27
4.2.5 Auswirkungen der 25 %-Regel auf internationale Koordinierung.....	28

4.2.6	Diskutierte Anpassungen und Lösungen für die 25 %-Regel.....	28
4.2.7	Unternehmensreaktionen auf die 25 %-Regel .....	29
4.2.8	Wahrnehmung der 25 %-Regel bei Betroffenen .....	30
4.2.9	Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz .....	30
4.2.10	Vor- und Nachteile des Erwerbortsprinzips .....	31
4.2.11	Anpassungen des Erwerbortsprinzips.....	31
4.2.12	Diskriminierung von Arbeitnehmenden aus dem Ausland und deren Auswirkungen.....	32
4.2.13	Herausforderungen bei der Bearbeitung im ALPS-Portal.....	33
4.2.14	Optimierungen in der Fallbearbeitung im ALPS-Portal.....	33
4.2.15	Potenzial zentraler und digitaler Lösungen .....	34
4.2.16	Weitere Anmerkungen und Lösungsvorschläge.....	35
4.3	Interpretation und Diskussion der wichtigsten Ergebnisse.....	35
5	Schlussfolgerungen und Fazit .....	39
5.1	Fazit .....	39
5.2	Beantwortung der Forschungsfragen.....	40
5.3	Konsequenzen für den Wirtschaftsstandort Schweiz .....	41
5.4	Ausblick und Handlungsempfehlungen.....	43
	Literaturverzeichnis .....	IV
	Anhang .....	VI
	Anhang 1: Interviewverzeichnis .....	VI
	Anhang 2: Interviewleitfaden .....	VI
	Anhang 3: Transkribierte Experteninterviews.....	VIII
	Anhang 4: Qualitative Inhaltsanalyse.....	VIII
	Selbständigkeitserklärung.....	IX
	Über den Autor .....	X

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: 3-Säulen-Prinzip.....	5
Abbildung 2: Entscheidungsprozess der Beitragspflicht versicherter Personen .....	8
Abbildung 3: EU/EFTA-Koordinationsregeln bei Tätigkeit ausserhalb des Wohnsitzstaats...	12
Abbildung 4: Rechtspyramide .....	13
Abbildung 5: Benutzeroberfläche des Unterstellungsportals ALPS .....	17
Abbildung 6: Entwicklung der Telearbeit 2020–2022 .....	19

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Expertenauswahl für die Interviews .....	22
Tabelle 2: Fragen des Interviewleitfadens .....	22

## **Abkürzungsverzeichnis**

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVV	Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALPS	Applicable Legislation Platform Switzerland
ALV	Arbeitslosenversicherung
ANOBAG	Arbeitnehmende ohne beitragspflichtige Arbeitgebende
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EESSI	Electronic Exchange of Social Security Information
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EO	Erwerbsersatzordnung
EU	Europäische Union
IKRK	Internationales Komitee vom Roten Kreuz
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IV	Invalidenversicherung
LVEO	Lohn- und Verdienstersatzordnung
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

WBB	Wegleitung über den Bezug der Beiträge in der AHV, IV und EO
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WML	Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO
WSN	Wegleitung über die Beiträge der Selbstständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen in der AHV, IV und EO
WVP	Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV/IV
ZAS	Zentrale Ausgleichsstelle
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch

# 1 Einleitung

Im Folgenden werden die Ausgangssituation und die Problemstellung der geplanten Untersuchung beschrieben sowie die Forschungsfrage, die Untersuchungsmethodik und die Zielsetzung dargestellt.

## 1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) besteht seit 1948 und wurde auf den damaligen Strukturen aufgebaut. Die Komplexität im internationalen Umfeld und der technologische Fortschritt stellen die Arbeitgebenden, das Bundesamt für Sozialversicherungen und die AHV-Ausgleichskassen heute vor grosse Herausforderungen. Heute in Rom und Wien, morgen in Vaduz und Zürich: Grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit gehört weltweit und insbesondere in Europa zum Alltag. Das AHV-Gesetz und die AHV-Wegleitungen können in der Frage der Versicherungsunterstellung nicht mehr Schritt halten. Die Schweiz hat deshalb mit verschiedenen Staaten Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen.

Seit dem Inkrafttreten des Abkommens über die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der Europäischen Union legen die entsprechenden EU-Verordnungen die Regeln zur Abstimmung der Sozialversicherungssysteme fest. Massgebend sind die folgenden drei EU-Verordnungen:

1. EG 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;
2. EG 987/2009 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004;
3. EU 465/2012 Änderungen der Grundverordnungen (EG 883/2004 und EG 987/2009) im Zusammenhang mit der Bestimmung der Zuständigkeiten der Staaten.

Im Vordergrund der Unterstellungsfrage steht nach wie vor der persönliche und territoriale Geltungsbereich. Das Fehlen eines Rahmenabkommens zwischen der Schweiz und der EU/EFTA kann jedoch zu einer gespaltenen Unterstellung führen. Dies bedeutet, dass in bestimmten Fällen weder EU/EFTA-Staatsangehörige noch Schweizer Staatsangehörige in den Geltungsbereich fallen. Dabei ist wichtig zu beachten, dass Personen, die in mehreren Ländern arbeiten, grundsätzlich nur dem Sozialversicherungsrecht eines Landes unterstellt werden können. Entscheidend für die Versicherungsunterstellung ist, ob ein wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit (25 %) im Wohnsitzstaat ausgeübt wird. Die Corona-Krise hat unter anderem zu einer beschleunigten Einführung von hybriden Arbeitsmodellen geführt und damit die bisherige Anwendung in Frage gestellt.

Die Arbeit soll dazu beitragen, Probleme hinsichtlich der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext und damit verbundene Lücken in den gesetzlichen Bestimmungen aufzuzeigen und Lösungsansätze zu präsentieren.

## 1.2 Fragestellung

Die MAS-Arbeit verfolgt das Ziel, die Herausforderungen bei der Anwendung der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext und die damit verbundenen Lücken in den gesetzlichen Bestimmungen aufzuzeigen und zu beleuchten. Dazu sollen folgende Forschungsfragen untersucht werden:

Leitfrage:

- Welches sind die Herausforderungen bei der Anwendung der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext zwischen der Schweiz und der EU/EFTA und welche Lücken bestehen in den gesetzlichen Bestimmungen?

Nebenfragen:

- Wie kann eine umfassende Koordination der sozialen Sicherungssysteme zwischen der Schweiz und der EU/EFTA erreicht werden?
- Wie wird die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern in Zeiten von Homeoffice angewendet und welche Auswirkungen und Konsequenzen hätte eine Erhöhung des Prozentsatzes?
- Welche Herausforderungen stellen sich bei der Anwendung der AHV-Unterstellung im internationalen Kontext für die beteiligten und weiteren Akteure (Arbeitgebende, Bundesamt für Sozialversicherungen, AHV-Ausgleichskassen) bei der Bearbeitung der Fälle im Unterstellungsportal ALPS und welche Optimierungen wären sinnvoll?

## 1.3 Zielsetzung

Das Hauptziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, die aktuellen Schwierigkeiten bei der Umsetzung der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext sowie die rechtlichen Lücken bei der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit zu untersuchen. Dabei liegt der Fokus insbesondere darauf, mögliche Lösungsansätze zur Verbesserung der Koordination der Sozialversicherungssysteme hinsichtlich der Versicherungsunterstellung zwischen der Schweiz und der EU/EFTA zu präsentieren. Weiter soll untersucht werden, ob die bestehenden Regelungen bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern, insbesondere bei Homeoffice, noch angemessen sind und welche Auswirkungen und Konsequenzen eine Anpassung des Prozentsatzes hätte. Schliesslich sollen auch die Herausforderungen bei der Anwendung der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext für die involvierten Akteure bei der Fallbearbeitung im Unterstellungsportal ALPS (Applicable Legislation Platform Switzerland) untersucht werden. Das Ziel ist es, Optimierungsmöglichkeiten für eine effizientere Abwicklung und eine verstärkte Zusammenarbeit mit unseren Nachbarstaaten und anderen europäischen Ländern der EU/EFTA zu identifizieren. Insgesamt soll die Arbeit dazu beitragen, mögliche Potenziale und Konsequenzen einer Änderung der AHV-Unterstellungspraxis aufzeigen und damit den Wirtschaftsstandort Schweiz zu stärken.

## **1.4 Relevanz**

Die Interaktion und Zusammenarbeit mit den EU- und EFTA-Staaten als wichtigste Handelspartner sind für die Schweizer Wirtschaft von grosser Bedeutung. Die Untersuchung von Schwachstellen und Hindernissen bei grenzübergreifender Arbeitstätigkeit zwischen der Schweiz und der EU/EFTA sowie die Erarbeitung von Lösungsvorschlägen für die Harmonisierung der Sozialversicherungssysteme sind deshalb für den Wirtschaftsstandort Schweiz sehr relevant.

Eine Optimierung der Abstimmung und Koordination der Sozialversicherungssysteme kann zu einer Verbesserung der Handelsbeziehungen, zur Abschwächung des Fachkräftemangels und zu einer langfristigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen beitragen. Auch die aktuelle Situation der Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern und die Auswirkungen von Homeoffice auf diese Regelung sind von grosser Bedeutung, da sie Auswirkungen auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in der Schweiz haben können. Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Schweizer Arbeitsmarkt verstärkt den Bedarf an Arbeitskräften aus dem Ausland zusätzlich. Eine Analyse der Herausforderungen und Optimierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Fallbearbeitung im Unterstellungsportal ALPS ergänzt die Untersuchung und trägt ebenso dazu bei, die Zusammenarbeit mit anderen Ländern der EU/EFTA zu verbessern. Insgesamt leistet die Untersuchung damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung und Stärkung des Wirtschaftsstandortes Schweiz.

## **1.5 Aufbau der Arbeit**

Die Arbeit gliedert sich in fünf Kapitel.

Im ersten Kapitel, «Einleitung», werden die Ausgangssituation und die Problemstellung beschrieben. Hier wird auch die Fragestellung, die Zielsetzung sowie die Relevanz der Arbeit erläutert. Anschliessend wird der Aufbau der Arbeit kurz dargestellt.

Das zweite Kapitel, «Theoretischer Rahmen», gibt eine Einführung in die Entwicklung der sozialen Sicherheit in der Schweiz. Dabei wird auf die Versicherungsunterstellung von Personen, die in der Schweiz arbeiten oder wohnhaft sind, die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen der AHV und die internationale Koordination eingegangen. Zudem werden der aktuelle Stand der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA sowie die aktuellen Tendenzen im Bereich der Telearbeit beschrieben.

Im dritten Kapitel, «Methodik der empirischen Analyse», wird beschrieben, wie die Daten erhoben und analysiert werden. Hier wird das Forschungsdesign dargelegt, wie die Experten ausgewählt und wie die Experteninterviews durchgeführt und ausgewertet werden.

Im vierten Kapitel, «Ergebnisse und Analyse», werden die Ergebnisse der empirischen Analyse vorgestellt und diskutiert. Es werden dabei insbesondere die Schwächen und Herausforderungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA in der Koordination der Sozialversicherungssysteme, die Auswirkungen der aktuellen Situation auf die Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern und die zu lösenden Probleme und Verbesserungsansätze im ALPS beleuchtet.

Im letzten Kapitel, «Schlussfolgerungen und Fazit», werden die Forschungsergebnisse zusammengefasst und die Forschungsfragen beantwortet. Zudem werden Konsequenzen der aktuellen Praxis der Versichertenunterstellung bei grenzübergreifender Arbeitstätigkeit für den Wirtschaftsstandort Schweiz sowie Handlungsempfehlungen beschrieben.

## 2 Theoretischer Rahmen

In diesem Kapitel werden die zentralen theoretischen Konzepte erläutert, die für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind. Dabei wird insbesondere auf die relevante Fachliteratur und die aktuelle Forschungsdiskussion eingegangen. Ziel ist es, ein fundiertes Verständnis der theoretischen Grundlagen zu vermitteln, um eine solide Basis für die empirische Analyse zu schaffen.

### 2.1 Die Soziale Sicherheit der Schweiz

Die Soziale Sicherheit in der Schweiz besteht aus einem engmaschigen Netz von Sozialversicherungen, die den Einzelnen und seine Angehörigen gegen finanzielle Risiken absichern. Das System gliedert sich in fünf Bereiche: Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Dreisäulensystem, siehe Abbildung 1), Schutz vor den Folgen von Krankheit und Unfall, Erwerbserbsetzung (EO) für Dienstleistende und bei Mutterschaft, Arbeitslosenversicherung (ALV) und Familienzulagen (BSV, 2023a, ohne S.).

Abbildung 1: 3-Säulen-Prinzip



Quelle: AHV/IV (2023a, S. 17)

Die Geschichte des schweizerischen Wohlfahrtsstaates ist eng mit internationalen Organisationen verbunden, die einen bedeutenden Einfluss auf die Schweiz ausübten. Als neutraler Staat

war die Schweiz ein bevorzugter Standort für Organisationen wie den Völkerbund oder verschiedene Sonderorganisationen der Vereinten Nationen. Die Schweiz unterhält enge Beziehungen zu sozialpolitischen Organisationen wie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Europarat, der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der Europäischen Union (BSV, 2013a, ohne S.). Das Verhältnis der Schweiz zu diesen Organisationen war jedoch oft gespalten, insbesondere im Bereich der sozialen Sicherheit. Die ILO war bis in die 1970er-Jahre die wichtigste Organisation für Fragen der sozialen Sicherheit, deren Übereinkommen und Empfehlungen die Schweiz aber nur zögerlich ratifizierte. Ähnliche Widersprüche zeigten sich im Verhältnis zum Europarat. Die Beziehungen zur OECD waren einfacher, da diese Organisation keinen rechtlichen Rahmen vorgibt, sondern über beratende Gremien und Forschungsaktivitäten auf ihre Mitglieder einwirkt. Auch zur Europäischen Union unterhielten die Schweizer Behörden enge Beziehungen, obwohl die Schweiz nicht Mitglied ist, und konzentrierten sich dabei insbesondere auf den grenzüberschreitenden Versicherungsschutz von Migrantinnen und Migranten (BSV, 2013a, ohne S.).

Die Geschichte der sozialen Sicherheit in vielen Industrienationen, einschliesslich der Schweiz, zeichnet sich durch eine vielschichtige Entwicklung, sozialpolitische Auseinandersetzungen und eine Vielzahl von beteiligten Akteuren aus. In der Schweiz war das System der sozialen Sicherheit lange Zeit weniger umfangreich als in anderen westeuropäischen Ländern, eine Tatsache, die sich erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wandelte. Die Entstehung der sozialen Sicherheit in der Schweiz kann in vier Phasen eingeteilt werden: Die erste Phase reicht von der Gründung des Bundesstaates 1848 bis zum Ersten Weltkrieg, in der erste Regelungen auf Bundesebene wie das Fabrikgesetz 1877 und die Militärversicherung 1901 erlassen wurden. Zwischen dem Ersten und dem Zweiten Weltkrieg wurden wichtige sozialpolitische Programme wie die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Suva (1918) und die Erwerbserersatzordnung für Angehörige der Armee (1940) eingeführt. In den 1920er Jahren wurden die gesetzlichen Grundlagen für die Einführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) sowie der Invalidenversicherung (IV) geschaffen, wobei der Leistungsumfang zunächst begrenzt war. Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis in die 1990er-Jahre war geprägt durch den Ausbau der Sozialversicherungen, namentlich durch die Gründung der AHV (1948), die aus der Lohn- und Verdienstersatzordnung (LVEO) hervorging, die Invalidenversicherung (1960), die Arbeitslosenversicherung (1984), die obligatorische Unfallversicherung (1984) und die Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge (1985). Seit 1972 beruht die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge in der Schweiz auf dem Dreisäulenprinzip, das die staatliche, die berufliche und die private Vorsorge umfasst (siehe Abbildung 1). Seit Mitte der 1990er Jahre wurden einerseits Lücken in der sozialen Sicherung geschlossen, wie die obligatorische Krankenversicherung (1996) und die Mutterschaftsversicherung (2004), andererseits kam es zu Einschränkungen und Leistungskürzungen in der Altersvorsorge, der Invalidenversicherung und der Arbeitslosenversicherung (BSV, 2013b, ohne S.).

Die AHV ist eine dezentral organisierte Sozialversicherung, deren Träger die kantonalen Ausgleichskassen und die Ausgleichskassen der Branchen sind. Die Organisation umfasst neben

den Ausgleichskassen die Zentrale Ausgleichsstelle (ZAS) und den AHV-Ausgleichsfond. Die Verwaltungskosten sind jedoch vergleichsweise gering. Die Finanzierung erfolgt über Lohnabzüge, Bundesbeiträge und verschiedene Steuern. Die Finanzierung der AHV basiert auf dem Umlageverfahren. Die AHV ist eine solidarische Sozialversicherung, bei der Beitragszahler und Leistungsempfänger nicht identisch sind, was zu einer gewissen sozialen Umverteilung führt (BSV, 2013c, ohne S.). Die Beitragszahlungen für AHV, IV, EO und ALV werden jeweils zur Hälfte von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden getragen, während Selbstständige und Nichterwerbstätige ihre Beiträge eigenständig entrichten. Für freiwillig Versicherte gelten grundsätzlich die gleichen Regeln wie für obligatorisch Versicherte (BSV, 2023b, ohne S.).

## **2.2 Die AHV-Versicherungsunterstellung**

Die AHV-Versicherungsunterstellung legt fest, wer unter welchen Voraussetzungen in der AHV versichert ist. Dabei spielen verschiedene Faktoren wie Erwerbs- und Wohnort, Nationalität, Dauer der Erwerbstätigkeit und allfällige internationale Abkommen eine Rolle. Die korrekte Unterstellung ist für eine lückenlose Absicherung des Versicherten und seiner Angehörigen im Alter respektive im Erlebens- und Todesfall unerlässlich.

### **2.2.1 Gesetzliche Grundlagen**

Die gesetzlichen Grundlagen des Vollzugs der AHV bilden neben dem ATSG, primär das AHVG und die AHVV sowie die verschiedenen Wegleitungen des BSV zur Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen durch die Ausgleichskassen.

So legt die Wegleitung über die Versicherungspflicht (WVP) fest, welche Personen in der obligatorischen AHV/IV/EO/ALV versichert sind. Die Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) bestimmt, auf welchem Einkommen Beiträge an die AHV/IV/EO/ALV geschuldet sind und ob es sich um eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit handelt. Die Wegleitung über die Beiträge der Selbständigerwerbenden und Nichterwerbstätigen (WSN) enthält Bestimmungen über das Einkommen der Selbständigerwerbenden, das Vermögen und das Renteneinkommen der Nichterwerbstätigen sowie über die Festsetzung und den Bezug der provisorischen und definitiven Beiträge. Für das Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit sind die Festsetzung und der Bezug der Beiträge in der Wegleitung über den Bezug der Beiträge (WBB) geregelt. Die WBB enthält darüber hinaus Informationen über die Vollstreckung und Verjährung von Beitragsforderungen als auch über Verzugs- und Vergütungszinsen.

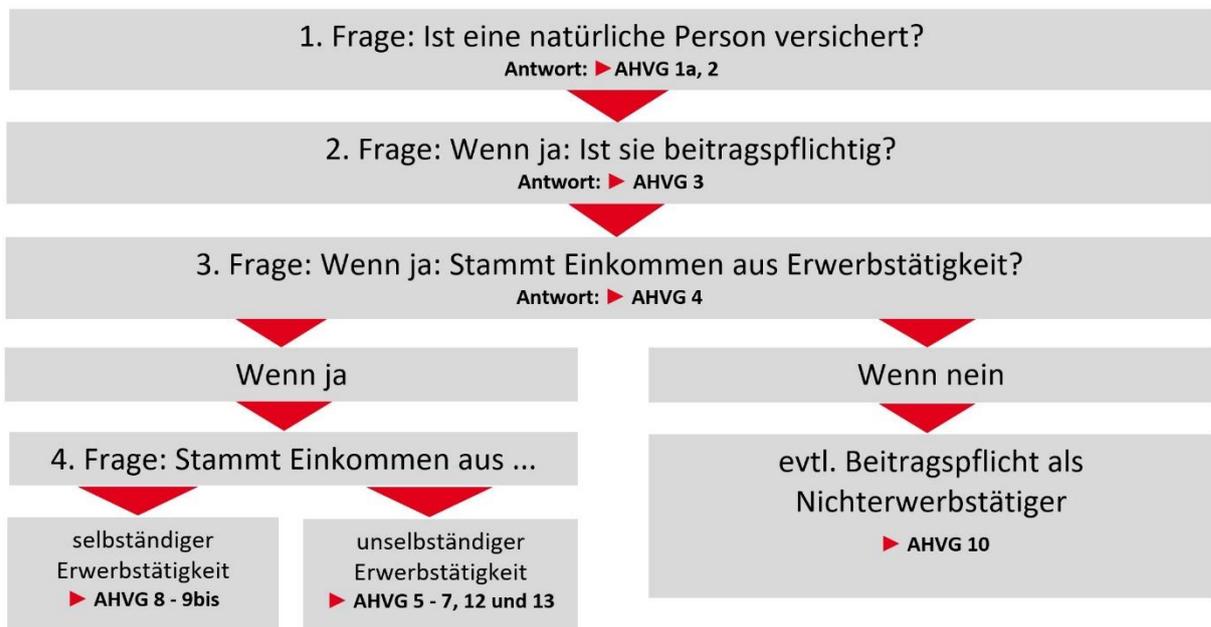
### **2.2.2 Versicherungspflicht**

Jede natürliche Person, die in der Schweiz wohnhaft oder erwerbstätig ist, ist gemäss AHVG obligatorisch bei der AHV versichert. Schweizer Staatsangehörige, die im Ausland für staatliche Stellen, internationale Organisationen oder private Hilfswerke arbeiten, die von der Eidgenossenschaft unterstützt werden, sind ebenfalls sozialversicherungspflichtig. Es gibt jedoch Ausnahmen von dieser Versicherungspflicht. Dazu gehören Personen, die im Ausland für einen Arbeitgebenden mit Sitz in der Schweiz tätig sind und von diesem entlohnt werden. Zudem

können nichterwerbstätige Studierende, die ihren Wohnsitz in der Schweiz aufgegeben haben, um im Ausland eine Ausbildung zu absolvieren, bis Ende des Jahres, in dem sie das 30. Lebensjahr vollenden, die obligatorische Versicherung weiterführen. Die Versicherungsunterstellung der AHV hat jedoch nicht automatisch eine Beitragspflicht oder einen Leistungsanspruch zu Folge, wie beispielsweise bei nichterwerbstätigen Ehepartnern. So ist es auch für die Beurteilung der Versicherungspflicht unerheblich, ob die Sozialversicherungsbeiträge einer erwerbstätigen Person, nicht mehr zur Rentenbildung beitragen, wie beispielsweise Personen, die bereits eine Altersrente beziehen (Art. 3 AHVG; Rz 1011 WVP).

Die Grundlagen der obligatorischen Versicherung sind in Art. 1a AHVG geregelt. Dieser Artikel befasst sich mit verschiedenen Aspekten der obligatorischen Versicherung, insbesondere mit den versicherungspflichtigen Personen, den nicht versicherungspflichtigen Personen, den Bestimmungen über die Aufrechterhaltung der obligatorischen Versicherung und dem Beitritt zur obligatorischen Versicherung. Art. 1a Abs. 1 AHVG bestimmt, dass die Versicherung obligatorisch ist. Es besteht keine Wahlmöglichkeit, sich bei der AHV zu versichern oder nicht. Personen, die eine der nachstehenden Voraussetzungen erfüllen, sind unter Vorbehalt zwischenstaatlicher Vereinbarungen über den Wohnsitz oder die Erwerbstätigkeit im Ausland sowie der ausländischen Staatsangehörigkeit obligatorisch versichert. Personen mit Wohnsitz in der Schweiz sind gemäss Art. 1a Abs. 1 Bst. a AHVG in der AHV versicherungspflichtig. Als Wohnsitz gilt dabei der Ort, an dem eine Person ihren Lebensmittelpunkt hat. Die Bestimmungen zum Wohnsitzbegriff sind in Art. 23-26 ZGB geregelt.

Abbildung 2: Entscheidungsprozess der Beitragspflicht versicherter Personen



Quelle: AHV/IV (2023b, S. 3)

Personen, die in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben, sind gemäss Art. 1a Abs. 1 Bst. b AHVG verpflichtet, sich bei der AHV zu versichern. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit handelt oder ob die Erwerbstätigkeit

illegal ausgeübt wird, wie beispielsweise Schwarzarbeit, oder gegen die guten Sitten verstösst (Rz 1003 WML) (siehe Abbildung 2). Art. 1a Abs. 1 Bst. c AHVG regelt die obligatorische Versicherung von Schweizer Bürgerinnen und Bürger, die bestimmte Tätigkeiten im Ausland ausüben. Zu diesen Tätigkeiten gehören der Dienst für die Eidgenossenschaft (Diplomaten), der Dienst für bestimmte internationale Organisationen (z. B. IKRK) und der Dienst für eine vom Bund subventionierte private Hilfsorganisation (z. B. Caritas). Art. 1a Abs. 2 AHVG legt fest, wer von der obligatorischen Versicherung ausgenommen ist. Es sind die Personen, die völkerrechtliche Vorrechte und Immunitäten geniessen, wie z. B. ausländische Diplomaten. Art. 1b AHVV präzisiert dies. Diese Personen sind in ihrem Heimatland und nicht in der Schweiz versichert.

Das Gesetz sieht eine Reihe von Ausnahmen von der Versicherungspflicht vor. So können Personen, die für einen Arbeitgebenden mit Sitz in der Schweiz im Ausland arbeiten, oder Studentinnen und Studenten, die keine Erwerbstätigkeit ausüben und im Ausland ein Studium absolvieren, versichert bleiben (Rz 1011 WVP). Die Beitragspflicht und der Leistungsanspruch (Art. 3 AHVG) werden durch den Versicherungsstatus jedoch nicht berührt. Natürliche Personen können unter bestimmten Voraussetzungen wie Wohnsitz in der Schweiz, Erwerbstätigkeit oder Dienstleistung für die Eidgenossenschaft versichert werden (Art. 1a AHVG). Asylsuchende sind nach Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> AHVG versichert, wobei die Beitragszahlung in bestimmten Fällen aufgeschoben wird. Ausnahmen von der Versicherungspflicht regelt Art. 1b Abs. 2 AHVG, z. B. bei völkerrechtlichen Privilegien und Immunitäten (Art. 1b AHVV), bei unzumutbarer Doppelbelastung (Art. 3 AHVV) oder wenn die Versicherungsvoraussetzungen nur während einer verhältnismässig kurzen Zeit erfüllt sind (Art. 2 AHVV). Eine unzumutbare Doppelbelastung ergibt sich, wenn die Sozialversicherungsbeiträge unter Berücksichtigung nur der schweizerischen Arbeitnehmerbeiträge an die AHV/IV/EO und ALV insgesamt 15 % oder mehr des Erwerbseinkommens ausmachen (Rz 5003 WVP). Von der Versicherung ausgeschlossen sind in gewissen Fällen Nichterwerbstätige, Arbeitnehmende ohne beitragspflichtige Arbeitgebende (ANOBAG) und Selbständigerwerbende. Wer die Versicherungsvoraussetzungen nicht erfüllt oder wer eine der Ausnahmen von der Versicherungspflicht geltend macht, ist von der Versicherung ausgenommen (Art. 1a Abs. 1 und 2 AHVG).

### **2.2.3 Grenzgänger**

Der Begriff «Grenzgänger» bezeichnet eine Person, die ihren Wohnsitz im benachbarten Ausland hat und in der Schweiz erwerbstätig ist. Sie sind in der Regel in der Schweiz obligatorisch versichert und beitragspflichtig, da sie ihre Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausüben. Das Erwerbortprinzip besagt, dass eine Person in dem Land sozialversichert ist, in dem sie eine Erwerbstätigkeit ausübt. Ein wichtiger Grundsatz der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ist die Gleichbehandlung von Arbeitnehmenden, die nicht im Beschäftigungsland wohnhaft sind: Personen, die im Ausland verheiratet sind oder in eingetragener Partnerschaft leben, können der AHV beitreten, sofern sie nicht bereits aufgrund eines Sozialversicherungsabkommens versichert sind (Rz 4061 WVP).

Nach den Abkommen mit den EFTA-Staaten können die geltenden Koordinationsregeln der Versichertenunterstellung zur Folge haben, dass Arbeitgebende in der Schweiz für Grenzgänger mit Wohnsitz in der EU/EFTA mit dem Sozialversicherungsträger des Wohnsitzstaates des Grenzgängers abrechnen müssen. Umgekehrt kann es vorkommen, dass in der EU/EFTA ansässige Arbeitgebende für in der Schweiz wohnhafte Grenzgänger mit der schweizerischen Sozialversicherung abrechnen müssen (VO 465/2012). In der Schweiz werden ausländische Arbeitgebende, die zur Abrechnung mit der schweizerischen Sozialversicherung für einen Grenzgänger mit Wohnsitz in der Schweiz verpflichtet sind, wie normale Arbeitgebende erfasst. Vereinbaren die Arbeitgebenden mit dem Grenzgänger, dass der Grenzgänger für sie in der Schweiz abrechnet, wird der Grenzgänger als Arbeitgeber erfasst und rechnet anstelle seines Arbeitgebenden ab (Art. 21 Abs. 2 VO 987/2009).

Für Grenzgänger gilt ebenfalls das Erwerbsortprinzip. Arbeitet ein Grenzgänger mehr als 25 % im Homeoffice wechselt die Versicherungsunterstellung (Art. 11 Abs. 3 Bst. a; Vo 883/2004; Rz 2018 WVP). Durch die COVID-19-Pandemie und die damit verbundene Homeoffice-Pflicht waren neue Herausforderungen bei der AHV-Versicherungsunterstellung entstanden. Da weiterhin das Erwerbsortprinzip galt, hatte dies Auswirkungen auf die Sozialversicherungsbeiträge von Grenzgängern, die von zu Hause aus arbeiten mussten. Auch im internationalen Kontext hatte die COVID-19-Pandemie in der Vergangenheit Auswirkungen auf die Sozialversicherungen. Nicht betroffen von den Einschränkungen durch COVID-19 waren Personen, die unter das Personenfreizügigkeitsabkommen oder das EFTA-Übereinkommen fallen. Bis zum 30. Juni 2022 wurde mit einigen Staaten eine flexible Anwendung der Unterstellungsregeln vereinbart und diese Sonderregelung wurde in der Zwischenzeit bis Ende Juni 2023 verlängert. Bezüglich der bilateralen Sozialversicherungsabkommen änderte sich die Versicherungsunterstellung nicht, auch wenn Personen aufgrund der COVID-19-Situation physisch nicht in der Schweiz arbeiten konnten. Personen, für die kein Sozialversicherungsabkommen bestand, waren in der Schweiz versicherungspflichtig, wenn sie in der Schweiz arbeiteten. Dies galt auch für Personen, die aufgrund der COVID-19-Situation vorübergehend von zu Hause aus einer Beschäftigung nachgegangen sind. Personen, die wegen einer COVID-19-Erkrankung ihre Arbeit in der Schweiz nicht wieder aufnehmen konnten, waren mit Ausnahme der Krankenversicherung der schweizerischen Gesetzgebung unterstellt (BSV, 2022, ohne S.).

#### **2.2.4 Entsendung**

Bei der Arbeit im Ausland wird nach der Dauer der Tätigkeit unterschieden. Bei kurzer Dauer spricht man von einer Entsendung, bei der die Versicherungspflicht im Herkunftsland verbleibt. Dies ist jedoch nur bei individuellen Vereinbarungen oder für Inländer möglich. Keine Entsendung liegt vor, wenn regelmässig im Ausland gearbeitet wird. Entsandte Arbeitnehmende, die von ihren Arbeitgebenden für eine begrenzte Zeit von einem Vertragsstaat in einen anderen entsandt werden, bilden eine Ausnahme vom Erwerbsortsprinzip. Sie sind weiterhin im Entsendestaat nach dem Wohnsitzprinzip versichert und beitragspflichtig. In den EU/EFTA-Abkommen ist auch die Entsendung von Selbständigerwerbenden geregelt, sofern sie in beiden Staaten eine gleichartige Tätigkeit ausüben. Im Ausland tätige Arbeitnehmende, die nach Art.

1a Abs. 3 Bst. a AHVG obligatorisch versichert sind, sowie Personen, die für schweizerische Arbeitgebende im Ausland tätig sind und aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in der AHV versichert sind, gelten rechtlich als Entsandte.

Für die Entsendung in die EU-/EFTA-Staaten und für die übrigen Nationalitäten ist jeweils ein Bescheinigungsformular für die Entsendung erforderlich. Bei einer vorübergehenden Entsendung in einen EU-/EFTA-Staat oder einen Vertragsstaat können Arbeitnehmende mit einer gültigen Entsendungsbescheinigung (A1) oder Certificate of Coverage (CoC) weiterhin den schweizerischen Sozialversicherungen unterstellt werden und sind von den Beiträgen an die Sozialversicherungen des Gastlandes befreit. Die Dauer der Entsendung hängt vom jeweiligen Sozialversicherungsabkommen ab, wobei eine Entsendung in den EU-Raum in der Regel 24 Monate dauert und durch das BSV verlängert werden kann. Eine Entsendung in den EFTA-Raum ist hingegen für die Dauer von 12 Monaten möglich und kann um weitere 12 Monate verlängert werden. Entsendungen in Vertragsstaaten sind individuell geregelt und die Entsendedauer variiert zwischen einem und sechs Jahren (Rz 2024 ff. WVP; Rz 2072 ff. WVP).

Zu beachten ist, dass bei Entsendungen in Nichtvertragsstaaten ohne Einzelabkommen nicht mehr von einer Entsendung gesprochen werden kann. In Drittstaaten ohne Abkommen besteht jedoch die Möglichkeit, die AHV freiwillig weiterzuführen (Rz 4002 ff. WVP). Es ist wichtig, dass das Bescheinigungsformular A1 oder CoC bei der Entsendung vorliegt, da der Arbeitgebende im Falle eines Unfalls alle Kosten, auch die Heilungskosten, zu tragen hat. Das Fehlen des Formulars A1 oder CoC gilt als Schwarzarbeit und kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen (EAK, 2022, ohne S.).

### **2.2.5 Die 25 %-Regel**

Die EU-Verordnung Nr. 465/2012, die seit dem 01.01.2015 auch für die Schweiz gilt, hat die VO 883/2009 in einigen Punkten geändert. Die wichtigsten Änderungen betreffen die 25 %-Regel, Briefkastenfirmen, geringfügige Beschäftigungen und Entsendungen ins Ausland. Nach der 25 %-Regel werden Arbeitnehmende, die mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit in ihrem Wohnsitzstaat arbeiten, auch dann diesem Staat unterstellt, wenn sie für mehrere Arbeitgebende tätig sind (siehe Abbildung 3). Zur korrekten Anwendung der Koordinierungsregeln wird der Sitz von Briefkastenfirmen geklärt. Bei der Feststellung der Versicherungspflicht werden Tätigkeiten in zwei oder mehr Staaten, die weniger als 5 % der regelmässigen Arbeitszeit und/oder des regelmässigen Lohnes ausmachen, nicht berücksichtigt. Eine Ausnahme gilt für Personen, die ein Geschäftsführungs- oder Verwaltungsratsmandat innehaben, da es sich bei diesen Mandaten stets um Schlüsselpositionen handelt und sie daher nicht als unbedeutend qualifiziert werden können.

Bei Homeoffice respektive Telearbeit gilt die 25 %-Regel, d. h., man ist im Heimatland sozialversicherungspflichtig. Während der COVID-19-Pandemie wurde diese Regelung ausgesetzt. Insbesondere bei mehreren Arbeitgebenden kann es zu Unklarheiten kommen, wenn keiner der Arbeitgebenden im Wohnsitzland ansässig ist. Die Schweiz hat sich vor kurzem mit Frankreich auf eine Regelung für Grenzgänger im Homeoffice geeinigt. Die Grenzgänger aus Frankreich

haben nun die Möglichkeit, bis zu 40 % ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus zu arbeiten, ohne dass dies Auswirkungen auf den Grenzgängerstatus oder die Besteuerung hat (Penso, 2023a). Eine ähnliche Regelung zwischen der Schweiz und Italien lief im Februar 2023 aus, wobei eine Sonderregelung für die Sozialversicherungspflicht bis Ende Juni 2023 gilt (Penso, 2023b).

Abbildung 3: EU/EFTA-Koordinationsregeln bei Tätigkeit ausserhalb des Wohnsitzstaats

Tätigkeit im Wohnsitzstaat und nur einem anderen Staat	
Grundsatz für die Unterstellung	<p><b>Wohnsitzstaat</b>, wenn dort die Tätigkeit mindestens 25 % der Gesamtarbeitszeit und/oder des Gesamtlohnes erreicht</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">           Wohnsitzstaat: D            Erwerbsstaaten: CH und D                                      D mindestens 25 %            Unterstellung: D         </div> <p><b>Sitzstaat des Arbeitgebenden*</b> ausserhalb des Wohnsitzstaates, wenn Tätigkeit im Wohnsitzstaat keine 25 % erreicht</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">           Wohnsitzstaat: CH            Erwerbsstaaten: CH und F                                      CH weniger als 25 %            Unterstellung: F         </div>
Ausnahmen	Entsendung Ausweichklausel <small>*Falls sich der Sitzstaat des Arbeitgebenden ausserhalb der EU bzw. EFTA oder CH befindet, gelten das EU- bzw. das EFTA-Abkommen nicht. Koordination mit dem entsprechenden Einzelabkommen oder nach AHVG.</small>
→ EU-Verordnungen 883/04 und 465/12	

Quelle: AHV/IV (2023b, S. 76)

### 2.2.6 Festlegung des zuständigen Sozialversicherungsträgers

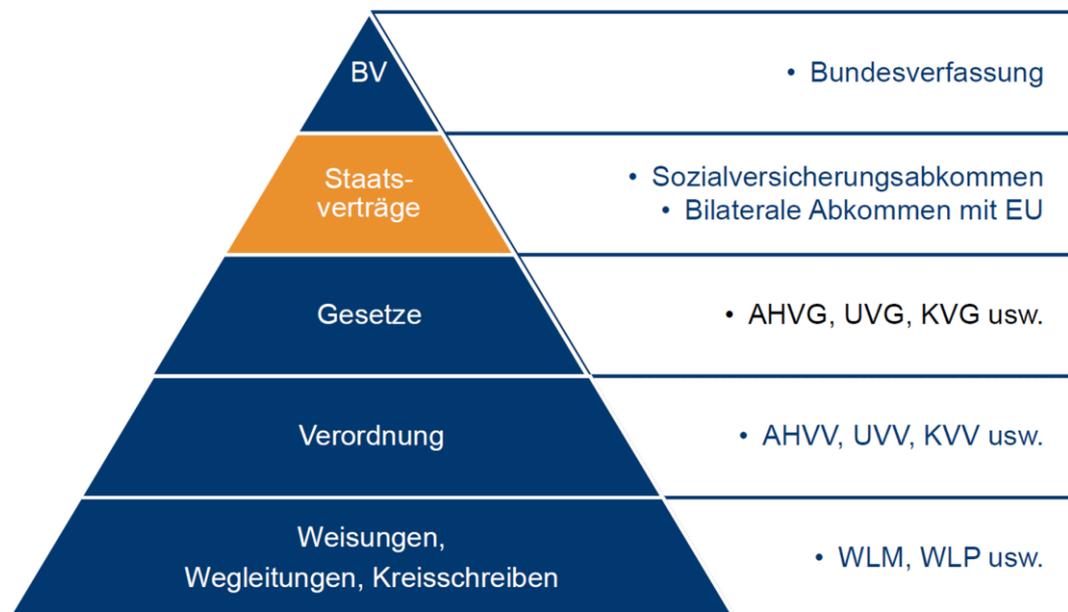
Die Kaskade der Sozialversicherungspflicht gliedert sich in mehrere Stufen: EU/EFTA, Sozialversicherungsabkommen, Einzelabkommen, Qualifikation als Selbständigerwerbende oder Unselbständigerwerbende und Wohn- oder Arbeitsort. Nach Bollier (2022, S. 589–590) erfolgt der Ablauf zur Feststellung der Versicherungsunterstellung respektive der Zuständigkeit im Bereich der Sozialversicherung in mehreren Schritten. Zunächst stellt der zuständige Träger im Wohnsitzstaat die Zuständigkeit vorläufig fest, gemäss Art. 16 Abs. 1 der VO 987/2009 (Rz 2055 WVP). Anschliessend informiert der Träger im Wohnsitzstaat den Träger im Tätigkeitsstaat über die vorläufige Festlegung. Innerhalb von zwei Monaten wird die vorläufige Festlegung endgültig, sofern keine Reaktion durch andere Träger erfolgt. Falls keine Einigung erzielt wird, kommt die Regelung gemäss Art. 6 der VO 987/2009 zur Anwendung. Es ist wichtig zu beachten, dass die Abklärung der Versicherungsunterstellung beim Träger im Wohnsitzstaat erfolgt, während die Erfassung und Ausstellung der Bescheinigung A1 beim Träger im Unterstellungsstaat durchgeführt wird (Bollier, 2022, S. 593). Die Grundlagen für diese Vorgehensweise sind in Art. 16 Abs. 1 ff. und Art. 6 der VO 987/2009 festgelegt.

## 2.3 Internationale Koordination

Mit den Abkommen über Soziale Sicherheit werden zwei Ziele verfolgt. Zum einen geht es um die leistungsrechtliche Gleichstellung der Staatsangehörigen der Vertragsstaaten. Zum anderen soll eine Doppelbelastung mit Sozialversicherungsbeiträgen vermieden werden. Es ist die Rechtsordnung des Staates anzuwenden, auf dessen Territorium die Tätigkeit stattfindet. Grenzgänger, die im Beschäftigungsstaat obligatorisch versichert und beitragspflichtig sind, sind hierfür ein gutes Beispiel (VO 883/2004; VO Nr. 987/2009).

Die Abbildung 4 zeigt die Hierarchie der Rechtsquellen im schweizerischen Bundesrecht. An der Spitze der Rechtspyramide stehen die Staatsverträge. Diese Hierarchie ist für die Sozialversicherungen von besonderer Bedeutung, da sie den Vorrang der Staatsverträge, wie z. B. der Sozialversicherungsabkommen, gegenüber den nationalen Gesetzen und Verordnungen verdeutlicht (Bock, 2020, S. 11).

Abbildung 4: Rechtspyramide



Quelle: Bock (2020, S. 11)

Es gibt verschiedene Arten von Abkommen, die zwischen Staaten geschlossen werden können und Regelungen zur sozialen Sicherheit enthalten. Vollständige Abkommen regeln die Versicherungspflicht, die Anrechnung von Beitragszeiten und den Rentenexport. Sie gewährleisten eine weitgehende Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des anderen Vertragsstaates (BSV, 2019, ohne S.; Art. 153a AHVG). Entsendeabkommen werden insbesondere mit Staaten abgeschlossen, die kein mit der Schweiz vergleichbares Sozialversicherungssystem kennen und regeln die Versicherungsunterstellung sowie die Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen, jedoch keinen Rentenexport (ZAS, 2022, ohne S.). Bilaterale Verträge oder Abkommen sind Vereinbarungen zwischen zwei Staaten und beziehen sich nicht notwendigerweise auf Fragen der sozialen Sicherheit. Multilaterale Verträge oder Abkommen werden zwischen mehreren

Staaten geschlossen, z. B. zwischen den EU-Staaten. Konkordate sind Staatsverträge zwischen Kantonen, die verschiedene Bereiche der Zusammenarbeit regeln.

### **2.3.1 Sozialversicherungsabkommen EU/EFTA**

Die Schweiz hat mit einer Reihe von Ländern, insbesondere mit den Staaten der EU/EFTA, Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen. In diesen Abkommen ist die Versicherungsunterstellung von Personen geregelt, die in der Schweiz arbeiten, aber im Ausland wohnen und umgekehrt. Dabei sind die internationalen Koordinationsregeln zu berücksichtigen, insbesondere die EU- und EFTA-Abkommen sowie die Sozialversicherungsabkommen.

Die Schweiz hat mit folgenden EU-Staaten Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern. Zudem bestehen Sozialversicherungsabkommen mit folgenden EFTA-Länder: Norwegen, Island und Liechtenstein (BSV, 2023c, ohne S.).

Haben Arbeitgebende ihren Sitz im Ausland und beschäftigten Arbeitnehmende in der Schweiz, so muss mit dem Sozialversicherungsträger des Wohnsitzstaates des Arbeitnehmenden abgerechnet werden. Arbeitgebende und Arbeitnehmende können jedoch vereinbaren, dass der Arbeitnehmende die Beiträge in seinem Wohnsitzstaat selbst abrechnet (Art. 21 Abs. 2 VO 987/2009).

Die Durchführung von Abkommen über Soziale Sicherheit innerhalb der Europäischen Union wird durch die EU-Verordnung VO 465/2012 geregelt. In der Verordnung sind die Bedingungen festgelegt, unter denen die Mitgliedstaaten ihren Bürgern, die innerhalb der EU arbeiten, das Recht auf Leistungen der sozialen Sicherheit garantieren können. Bestimmungen zur Vermeidung von Doppelversicherungen und Doppelleistungen gehören ebenfalls dazu.

Die EU-Verordnung VO 465/2012 ist für die Schweiz aufgrund ihres engen Bezugs zu den bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU von grosser Bedeutung. Ziel der Verordnung ist es, die Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit der EU-Mitgliedstaaten zu verbessern, was insbesondere für grenzüberschreitend tätige Personen von Bedeutung ist. Als Nicht-EU-Mitglied ist es für die Schweiz wichtig, dass die Bestimmungen der EU-Verordnung 465/2012 bei der Umsetzung der Sozialversicherungsabkommen mit der Schweiz berücksichtigt werden. Dies trägt dazu bei, ein einheitliches und effizientes System für die Durchführung der Sozialversicherungsabkommen zu gewährleisten und die Rechte der in der EU erwerbstätigen Bürgerinnen und Bürger zu schützen.

Die Einhaltung dieser Verordnung stellt sicher, dass Schweizer Bürgerinnen und Bürger, die in EU-Ländern arbeiten oder leben, Zugang zu den ihnen zustehenden Sozialversicherungsleistungen haben und dass ihre Rechte im Bereich der Alters-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung gewahrt bleiben. Gleichzeitig profitieren EU-Bürgerinnen und -Bürger, die in der Schweiz arbeiten, von den gleichen Vorteilen und dem Schutz ihrer sozialen Rechte. Die Verordnung

stärkt somit die Zusammenarbeit zwischen der Schweiz und der EU im Bereich der sozialen Sicherheit und fördert eine faire und transparente Behandlung der betroffenen Personen. Sie ist ein Beitrag zur Stärkung der bilateralen Beziehungen und zur Förderung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedstaaten, was sowohl für die Wirtschaft als auch für die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger von Vorteil ist. Insgesamt ist die EU-Verordnung 465/2012 für die Schweiz von grosser Bedeutung, da sie die Grundlage für eine effiziente Umsetzung der Sozialversicherungsabkommen mit der EU schafft und einen wichtigen Beitrag zur Wahrung der sozialen Rechte von Bürgerinnen und Bürgern leistet, die grenzüberschreitend tätig sind.

### **2.3.2 Unterstellung Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten**

Bei der Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten für einen oder mehrere Arbeitgebende richtet sich die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung nach dem Umfang der Tätigkeit im Wohnstaat. Wenn ein wesentlicher Teil der Tätigkeit (mindestens 25 %) im Wohnsitzstaat ausgeübt wird, unterliegt der Arbeitnehmende dem Sozialversicherungssystem des Wohnsitzstaates, andernfalls dem Sozialversicherungssystem des Staates, in dem der Arbeitgebende seinen Sitz hat. Der Arbeitnehmende unterliegt grundsätzlich dem Sozialversicherungssystem des Wohnstaates, wenn er mehrere Arbeitgebende in mehreren Staaten hat (Art. 11 Abs. 3 Bst. a; Vo 883/2004; Rz 2018 WVP).

Bei einer selbständigen Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten richtet sich die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung nach dem Mittelpunkt der Tätigkeit (z. B. Betriebsstätte, Anzahl der erbrachten Dienstleistungen). Bei gleichzeitiger unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren Staaten unterliegt die Person grundsätzlich dem Sozialversicherungssystem des Staates, in dem die unselbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Werden sowohl die abhängige Beschäftigung als auch die selbständige Tätigkeit in mehreren EU-Mitgliedstaaten ausgeübt, ist zunächst auf die abhängige Beschäftigung abzustellen und dann nach Art. 13 Abs. 1 VO 833/2004 zu verfahren.

### **2.3.3 Spezialfälle und Ausnahmen von der obligatorischen Versicherung**

Von der Versicherungspflicht ausgenommen sind nach Art. 1b Abs. 2 AHVG bestimmte Personengruppen. Es sind dies Personen mit völkerrechtlichen Vorrechten und Immunitäten (Art. 1b AHVV), Personen, die durch eine Doppelbelastung unzumutbare Nachteile erleiden würden (Art. 3 AHVV) und Personen, welche die Voraussetzungen für die obligatorische Versicherung nur während einer verhältnismässig kurzen Zeit erfüllen (Art. 2 AHVV).

Es ist möglich, dass eine Person sowohl in der Schweiz als auch in einem anderen Land der obligatorischen Versicherung unterstellt ist. Wenn kein zwischenstaatliches Abkommen die Versicherungsunterstellung regelt, kann dies vorkommen. Die Bestimmung von Art. 1a Abs. 2 Bst. b AHVG wird diesbezüglich in Art. 3 AHVV präzisiert. Danach ist eine Doppelbelastung unzumutbar, wenn jemand für dasselbe Erwerbseinkommen «AHV-Beiträge» an die schweize-

rische AHV und an ein ausländisches Sozialversicherungssystem entrichten muss. Unzumutbarkeit liegt vor, wenn die Sozialversicherungsabzüge einer versicherten Person insgesamt 15 % oder mehr betragen. Ist dies der Fall, kann die versicherte Person ein Gesuch um Befreiung von der Beitragspflicht in der Schweiz stellen. Die Beitragspflicht in der ALV bleibt auch bei Befreiung von der AHV bestehen (Rz 5021 WVP).

Diese Regelung gilt gemäss Art. 1a Abs. 2 Bst. c AHVG und Art. 2 AHVV nicht für Personen, die aufgrund eines zwischenstaatlichen Abkommens bereits in der Schweiz versichert sind, jedoch für Personen, die während höchstens drei zusammenhängenden Monaten pro Jahr in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben. Es handelt sich dabei um Arbeitnehmende ohne beitragspflichtige Arbeitgebende sowie um Selbständigerwerbende, die ihren Geschäftssitz und Wohnsitz im Ausland haben. Nicht in der AHV versichert ist eine Person, die sich in der Schweiz aufhält, ohne hier Wohnsitz zu haben und ohne eine Erwerbstätigkeit auszuüben (z. B. Tourist). Wird die Person jedoch während des Aufenthalts erwerbstätig, so ist sie für die Dauer der Erwerbstätigkeit nach Art. 1a Abs. 1 Bst. b AHVG obligatorisch versichert.

#### **2.3.4 Sozialversicherungsabkommen ausserhalb der EU/EFTA**

Neben den Abkommen mit den Staaten der EU/EFTA hat die Schweiz auch Abkommen über Soziale Sicherheit mit Staaten abgeschlossen, die nicht zu diesen beiden Wirtschaftsräumen gehören. Diese Abkommen ermöglichen eine bessere Koordination der nationalen Sozialversicherungssysteme und gewährleisten den Schutz der Rechte von Arbeitnehmenden, die zwischen den beteiligten Ländern tätig sind. Im Zusammenhang mit der AHV bieten solche Abkommen Vorteile wie die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten für den Erwerb von Rentenansprüchen oder die Vermeidung von Doppelversicherungen. Damit wird auch die Mobilität der Arbeitnehmenden zwischen den einzelnen Staaten erleichtert. Gleichzeitig wird die internationale Zusammenarbeit im Bereich der sozialen Sicherheit verstärkt. Die Schweiz hat mit folgenden Staaten ausserhalb der EU/EFTA Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen: Australien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Chile, China, Indien, Israel, Japan, Kanada, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Philippinen, Republik San Marino, Serbien, Südkorea, Tunesien, Türkei, Uruguay, Vereinigte Staaten von Amerika. Abkommen mit Albanien, Peru und dem Vereinigten Königreich befinden sich aktuell in Ausarbeitung bzw. im parlamentarischen Verfahren (BSV, 2023c, S. 3).

#### **2.3.5 Abwicklung von Fällen im Unterstellungsportal ALPS**

Seit dem 01.01.2018 müssen alle Ausgleichskassen im Rahmen der Umsetzung der EU-Verordnungen Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 das ALPS-Portal verwenden (siehe Abbildung 5). Dies bedeutet, dass die Kommunikation zwischen den Arbeitgebenden und den Ausgleichskassen mit den Sozialversicherungsträgern in der EU über die Versicherungsunterstellung über dieses Online-Informationssystem erfolgen muss.

Das Informationssystem im Bereich der Versicherungsunterstellung enthält die aufgrund von Rechtsakten der Europäischen Union, von Staatsverträgen sowie gemäss Art. 1a und 2 AHVG

erforderlichen Daten über die versicherten Personen, ihre Familienangehörigen, die Arbeitgebenden und Einsatzbetriebe sowie über Dauer und Art der Tätigkeit. Einsichtsberechtigt sind zudem die Arbeitgebenden und die versicherten Personen (Art. 141<sup>quinquies</sup> AHVV). Die Ausgleichskassen und die Verbindungsstelle dürfen diese Daten im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben bearbeiten.

Abbildung 5: Benutzeroberfläche des Unterstellungsportals ALPS

Quelle: ALPS (2020, S. 12)

## 2.4 Aktuelle Lage der Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA

Die Schweiz blickt auf eine lange und komplexe Geschichte der Beziehungen zur EU/EFTA zurück. Die Schweiz ist kein EU-Mitglied, hat aber durch verschiedene bilaterale Abkommen enge wirtschaftliche und politische Beziehungen zur EU (EU, 2020, ohne S.). In den letzten Jahren wurden die Beziehungen jedoch immer wieder durch politische Spannungen und Streitigkeiten in Mitleidenschaft gezogen. Die Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA sind deshalb nach wie vor anspruchsvoll, aber beide Seiten sind bestrebt, eine tragfähige Lösung zu finden. Die Migration, insbesondere die Personenfreizügigkeit zwischen der EU und der Schweiz, ist eines der Hauptprobleme. Die EU fordert, dass die Schweiz ihre Regeln für die Zuwanderung von EU-Bürgern an die der EU anpasst, während die Schweiz argumentiert, dass sie ihre eigenen Regeln beibehalten muss, um ihre Souveränität zu schützen (Wasserfallen, 2021, S. 109-110). Ein weiteres Problem betrifft den Zugang der Schweiz zum EU-Binnenmarkt. Obwohl die Schweiz über eine Reihe bilateraler Abkommen Handelsbeziehungen mit der EU unterhält, möchte sie den Zugang zum Binnenmarkt erweitern, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die EU hat jedoch Bedenken hinsichtlich der Einhaltung europäischer Standards und Regeln durch die Schweiz (Wasserfallen, 2021, S. 105–106).

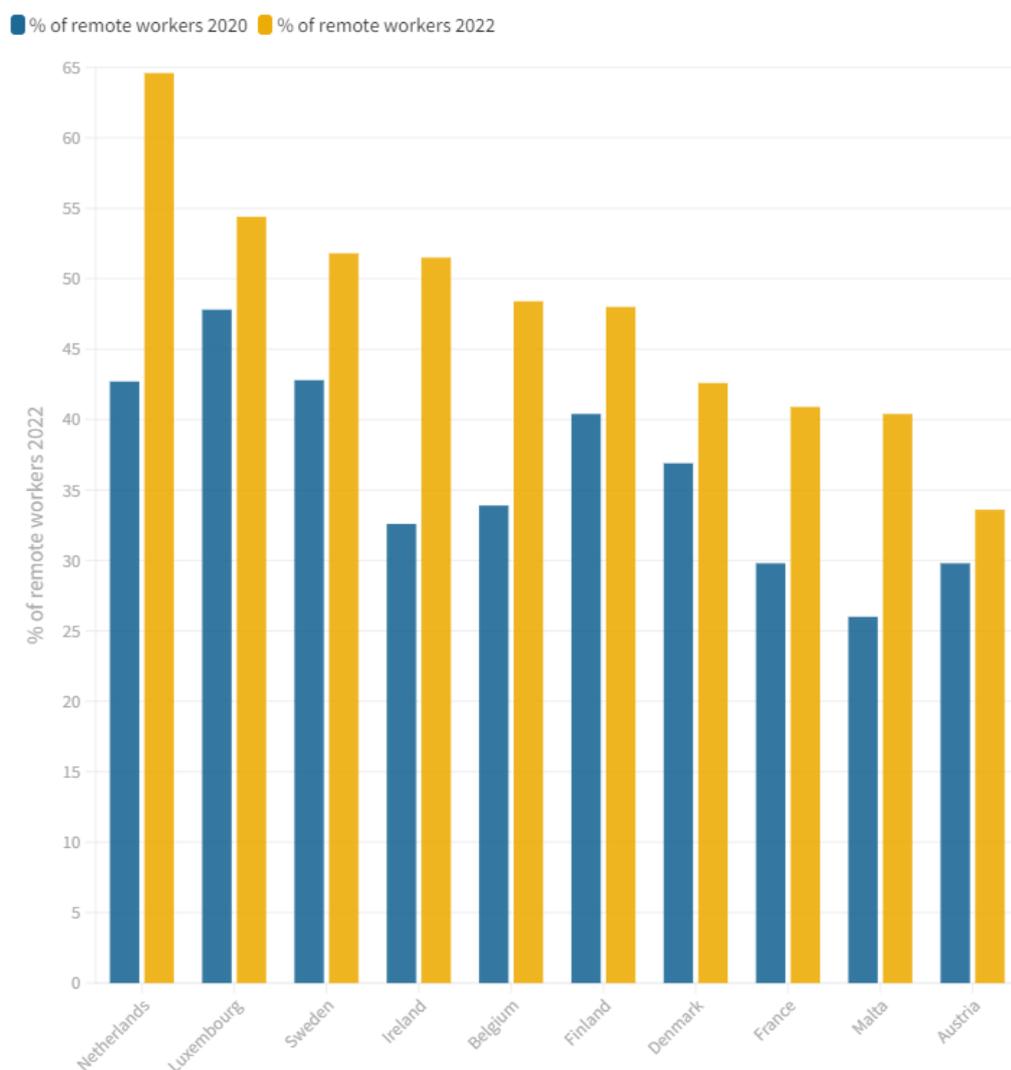
Die Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA befinden sich in einer kritischen Phase. Der bestehende und geplante Rahmen für die Übernahme von EU-Recht in die bilateralen Abkommen stösst an seine natürlichen Grenzen. Die Politik, auf sektorieller Ebene als passives Mitglied am Binnenmarkt teilzunehmen, funktioniert nur, wenn das Mitglied die Clubregeln akzeptiert. Die EU scheint weniger bereit zu sein, Sonderlösungen für einzelne Länder zu akzeptieren. Stattdessen erwartet sie von einem passiven Mitglied, dass es seine Gesetzgebung so schnell wie möglich an neue Entwicklungen in der EU anpasst, um Rechtssicherheit und Homogenität zu gewährleisten (Oesch, 2020, S. 637). Auf der anderen Seite ist das Anliegen der Schweiz verständlich, ihre demokratischen Rechte zu wahren und über Weiterentwicklungen der bilateralen Verträge selbst entscheiden zu können. Die sektorielle Integration in den Rechtsrahmen der EU darf nicht zu einer Überforderung der demokratischen Rechte führen. Zwischen der direkten Demokratie der Schweiz und der europäischen Integration besteht ein Spannungsverhältnis, das nicht einfach aufzulösen ist (Oesch, 2020, S. 638). Solange diese Spannungen bestehen, bleibt die Schweiz in einem Vakuum gefangen, das sich aus den Spannungen zwischen Selbstregierung, Demokratie und wirtschaftlicher Globalisierung ergibt. Die einzige Möglichkeit, dieses Vakuum aufzulösen, besteht darin, demokratische Rechte einzuschränken, wenn heikle Fragen der schweizerischen EU-Politik auf der Tagesordnung stehen. Dies wäre jedoch kontraproduktiv, da es zu einer Umgehung der Stimmberechtigten bei Abstimmungen und zu einer möglichen Ablehnung der Integration führen würde (Oesch, 2020, S. 638). Letztlich bleibt nichts Anderes übrig, als den Status quo zu akzeptieren. Referenden, die die schweizerische Politik gegenüber der EU stark beeinflussen, scheinen eine unvermeidliche Folge der Integration in den Rechtsrahmen der EU als Quasi-Mitgliedstaat zu sein. Das schweizerische System der (direkten) Demokratie muss darauf ausgerichtet sein, diese Spannungen zu absorbieren (Oesch, 2020, S. 638). Es ist jedoch fraglich, ob das institutionelle Abkommen eine langfristig tragfähige Lösung darstellt, da es die Tendenz zur Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen an die EU verstärkt. Aus politischer Sicht und mit Blick auf die Zukunft sollten alle politischen Optionen hinsichtlich der Beziehungen zur EU offengehalten und regelmässig überprüft werden, einschliesslich der Möglichkeit einer Vollmitgliedschaft in der EU. Darüber hinaus ist die Frage der demokratischen Legitimität der EU als Gesetzgeber ein relevantes Thema, sowohl innerhalb der EU als auch in den Mitgliedstaaten. Die Diskussion darüber wird heftig und polarisiert geführt. Der Hauptunterschied zwischen der Haltung der EU-Mitgliedstaaten und der Schweiz besteht darin, dass die Mitgliedstaaten es in der Hand haben, die Interaktion zwischen den beiden Regierungsebenen, d. h. zwischen der EU und den Mitgliedstaaten, so zu gestalten, dass die grundlegenden Anforderungen des Demokratieprinzips insgesamt erfüllt werden. Unter diesem Gesichtspunkt ist das Ergebnis des Integrationsprozesses in die EU letztlich gar nicht so schlecht, da die Vollmitgliedschaft attraktiver ist als die passive Teilnahme am Binnenmarkt als Regelssetzer (Oesch, 2020, S. 638–639).

## **2.5 Aktuelle Entwicklungen der Telearbeit**

Die COVID-19-Pandemie hat den Anteil der Menschen, die von zu Hause arbeiten, drastisch erhöht. Im Jahr 2022 werden im EU-Durchschnitt 30 % der Arbeitnehmenden regelmässig von

zu Hause aus arbeiten, so eine Studie von Remote, einem globalen HR-Unternehmen. Laut Daten von Eurostat und Statista liegen die Niederlande mit 65 % an der Spitze, gefolgt von Luxemburg und Schweden (siehe Abbildung 6). Das niederländische Parlament hat im vergangenen Sommer ein Gesetz verabschiedet, das Telearbeit zu einem Rechtsanspruch macht. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgebende, Anträge auf Telearbeit zu prüfen und eine Ablehnung zu begründen. Die Niederlande hatten bereits vor der COVID-19-Pandemie einen relativ hohen Anteil an Telearbeit (28 %), einer der höchsten Werte in der EU. Die Pandemie führte jedoch zu einem starken Anstieg der Telearbeit, da die Unternehmen flexible Arbeitsregelungen einführen mussten (Hurst, 2023, ohne S.).

Abbildung 6: Entwicklung der Telearbeit 2020–2022



Quelle: Hurst (2023, ohne S. nach Remote, Eurostat, Statista)

Es wird erwartet, dass Telearbeit in Zukunft eine immer grössere Rolle spielen wird, da in den nächsten Monaten und Jahren ein Viertel aller beruflichen Tätigkeiten vollständig aus der Ferne erledigt werden kann. Einige Länder tun sich jedoch aus kulturellen, rechtlichen oder technischen Gründen schwer damit. Länder wie die Tschechische Republik, Frankreich und Japan

haben einen geringeren Anteil an regelmässiger Telearbeit, während China aufgrund seines starken Festhaltens an Hierarchien und Anwesenheitspflichten vor grossen Herausforderungen beim Übergang zur Telearbeit steht (Joly, 2022, ohne S.).

Die Regelung zur Telearbeit für Grenzgänger zwischen der Schweiz und Italien ist am 1. Februar 2023 ausgelaufen. Bis Ende Juni 2023 gilt allerdings noch eine Sonderregelung zur Sozialversicherungspflicht, wenn mehr als 25 % der Arbeitszeit im Ausland verbracht werden. Mehrere italienische Gewerkschaften haben ihre Besorgnis über das Auslaufen des Abkommens zum Ausdruck gebracht, da Arbeitnehmende, die ab dem 1. Februar 2023 teilweise von zu Hause aus arbeiten, nun in dem Land besteuert werden, in dem sie ihren Wohnsitz haben, und ihren Status als Grenzgänger nach den geltenden Vorschriften verlieren. Dies ist mit einer höheren Lohnbesteuerung verbunden (Penso, 2023b, ohne S.). Zwischenzeitlich haben Frankreich und die Schweiz ein Abkommen über die Besteuerung von Einkünften aus Telearbeit geschlossen. Seit dem 1. Januar 2023 ist es möglich, ohne Auswirkungen auf den Grenzgängerstatus und die Besteuerung des Einkommens bis zu 40 % der Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten. Für Arbeitnehmende, die unter das Doppelbesteuerungsabkommen fallen, wurde ebenfalls eine Einigung erzielt. Diese wird in Form eines Zusatzabkommens zum Doppelbesteuerungsabkommen umgesetzt. Bis zur Unterzeichnung und Ratifizierung des Zusatzabkommens kann das Abkommen im Rahmen einer Verständigungsvereinbarung angewendet werden (Penso, 2023b, ohne S.).

### **3 Methodik der empirischen Analyse**

In diesem Kapitel werden die für die empirische Analyse verwendeten Methoden beschrieben. Die Methodik besteht aus Experteninterviews und einer qualitativen Inhaltsanalyse. Diese Methoden wurden gewählt, weil sie einen vertieften Einblick in die subjektiven Überzeugungen und Meinungen der Experten ermöglichen.

#### **3.1 Wahl und Begründung des Forschungsdesigns**

Bei der Analyse der Ergebnisse werden aktuelle Trends wie das zunehmende Bedürfnis nach Telearbeit berücksichtigt, um die Auswirkungen der aktuellen Praxis der Versicherungsunterstellung der AHV bei grenzübergreifender Arbeitstätigkeit auf den Wirtschaftsstandort Schweiz zu identifizieren und mögliche Konsequenzen abzuleiten. Unter Einbezug von Expertenmeinungen und aktueller Literatur wird ein umfassendes Verständnis der Herausforderungen und Potenziale zwischen der Schweiz und der EU/EFTA entwickelt. Daraus können Empfehlungen für eine übergreifende Koordination und Optimierungen im Umgang mit der Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern und der Fallbearbeitung im Unterstellungsportal ALPS abgeleitet werden, die sich letztlich positiv auf den Wirtschaftsstandort Schweiz auswirken können.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird zunächst mittels einer Literaturrecherche auf Google Scholar und Google Books der relevante konzeptionelle und theoretische Hintergrund erarbeitet. Die Verwendung von Experteninterviews als Methode der Datenerhebung zielt darauf ab, ein möglichst breites Spektrum an neuen Erkenntnissen zum Thema zu gewinnen, anstatt lediglich bereits vorhandenes Wissen zu überprüfen. Die Interviews werden anhand eines Leitfadens durchgeführt, um eine strukturierte Vorgehensweise zu gewährleisten und gleichzeitig die Möglichkeit zu haben, individuell auf bestimmte Aspekte einzugehen (Kaiser, 2014, S. 6). Es werden vier Experteninterviews durchgeführt, wobei die Experten über persönliche Kontakte und soziale Netzwerke rekrutiert werden. Die transkribierten Interviews werden anschliessend mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet und analysiert. Da Experteninterviews nicht statistisch ausgewertet werden können, kommen interpretative bzw. qualitative Verfahren der Datenanalyse wie die gewählte qualitative Inhaltsanalyse zum Einsatz.

Da Interviews aufgrund ihrer geringen Standardisierung und ihres offenen Charakters nicht statistisch ausgewertet werden können, sind qualitative Analyseverfahren wie die qualitative Inhaltsanalyse notwendig (Kaiser, 2014, S. 3–5). Wichtige Gütekriterien für Experteninterviews sind Nachvollziehbarkeit, Strukturiertheit, theoretische Fundiertheit, Neutralität und Ergebnisoffenheit (Kaiser, 2014, S. 8–9).

#### **3.2 Auswahl der Experten**

Eine sorgfältige Auswahl der Interviewpartner ist entscheidend für die Qualität und Tiefe der Ergebnisse einer Befragung (Döring & Bortz, 2016, S. 294-295). Ebenso wichtig ist, dass die

Auswahl der Experten nachvollziehbar und begründbar ist (Kaiser, 2014, S. 74-76). Aufgrund von Zeit- und Ressourcenbeschränkungen kann nur eine kleine Stichprobe untersucht werden. Es wird angestrebt, vier Experteninterviews durchzuführen. Als Probanden für die Experteninterviews werden Vertreter der Sozialversicherungen und des Gesetzgebers aus der Deutschschweiz ausgewählt (siehe Tabelle 1). Die Experten werden entweder durch persönliche Kontakte oder durch direkte Ansprache in professionellen Netzwerken rekrutiert.

Tabelle 1: Expertenauswahl für die Interviews

Nr.	Experte/in	Organisation
1	Thomas Sägesser	BSV
2	Mike Oberholzer	Ausgleichskasse Basel-Stadt
3	Stefan Schmid	Ausgleichskasse Swissem
4	Daniela Proietto	Ausgleichskasse medisuisse

Bei der Rekrutierung der Experten wurde darauf geachtet, eine möglichst vielfältige Gruppe zu befragen, um ein ganzheitliches und umfassendes Verständnis zu erhalten.

### 3.3 Durchführung und Analyse der Experteninterviews

Um eine objektive Untersuchung durchzuführen, muss der Interviewleitfaden neutral und nicht suggestiv formuliert sein. Neutralität ist ein wichtiger Aspekt bei der Qualitätskontrolle (Kaiser, 2014, S. 8-9). Die Experteninterviews werden mithilfe eines halbstrukturierten Interviewleitfadens durchgeführt. Dies gibt den Experten die Möglichkeit, tiefer auf interessante Themen einzugehen und zusätzliche Details zu besprechen. Das Ziel ist es, die subjektive Sicht der Experten zum Thema zu erfassen und ihre Einschätzungen über künftige Entwicklungen in kurz-, mittel- und langfristiger Sicht zu ermitteln.

Der Interviewleitfaden beginnt mit einleitenden Fragen und bezieht sich auf Literatur und aktuelle Forschungsergebnisse. Anschliessend werden spezifische Fragen zu den praktischen Erfahrungen gestellt und zuletzt wird nach dem Potenzial und den zukünftigen Entwicklungen der Sozialversicherungssysteme gefragt. Eine Übersicht der Fragen ist in Tabelle 2 zu finden:

Tabelle 2: Fragen des Interviewleitfadens

Nr.	Frage
1	Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Funktion und den Kontext, in dem Sie sich mit der Koordination der Sozialversicherungssysteme zwischen der Schweiz und der EU/EFTA befassen.
2	Wie beurteilen Sie die bestehenden Lücken bei der internationalen Koordinierung der Sozialversicherungssysteme?

3	Wo sehen Sie die Vor- und Nachteile des Erwerbortprinzips bei der AHV-Unterstellung angesichts der Trends zu Homeoffice und Digitalisierung?
4	Wie wird die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern in Zeiten von Homeoffice angewendet und welche Auswirkungen hat dies auf die internationale Koordinierung der Sozialversicherungssysteme?
5	Welche Anpassungen und Lösungen werden im Hinblick auf die Anpassung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern im Homeoffice diskutiert?
6	Inwieweit beeinflusst die 25 %-Regel aus Ihrer Sicht die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz für Grenzgänger und Unternehmen?
7	Welche Herausforderungen haben Sie bei der Bearbeitung der Fälle im ALPS-Portal erlebt?
8	Inwieweit können Optimierungen in der Fallbearbeitung im Unterstellungsportal ALPS dazu beitragen, Lücken und Probleme in der internationalen Koordination der Sozialversicherungen zu beheben?
9	Haben Sie weitere Anmerkungen oder Lösungsvorschläge, die Sie uns bezüglich der Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA mitteilen möchten?
10	Gibt es noch etwas, was Sie zu diesem Thema sagen möchten, oder haben Sie weitere Überlegungen, die Sie mir mitteilen möchten?

Die Experteninterviews werden persönlich durchgeführt und mittels Smartphones aufgezeichnet. Die aufgezeichneten Interviews werden anschliessend transkribiert. Die Auswertung erfolgt mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Dabei werden einzelne Aspekte und Antworten aus den transkribierten Interviews reduziert und generalisiert und die gewonnenen Erkenntnisse kategorisiert. Die Kategorien werden dabei induktiv gebildet (Mayring, 2015, S. 69–89). Das erste Experteninterview dient dabei als Pilottest. Die Erkenntnisse aus dem ersten Interview fliessen in die Verbesserung des Interviewleitfadens ein (Kaiser, 2014, S. 12).

## **4 Ergebnisse und Analyse**

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Analyse dargestellt. Dabei sollen die Lücken und Probleme im Bereich der Versicherungsunterstellung zwischen der Schweiz und der EU/EFTA sowie die Auswirkungen der aktuellen Situation der Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern untersucht werden. Zudem werden die Herausforderungen und Optimierungsmöglichkeiten im ALPS aufgezeigt. Abschliessend werden die Ergebnisse interpretiert und diskutiert, um zu einem umfassenden Verständnis der Auswirkungen der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz zu gelangen.

### **4.1 Induktive Codierung**

Die qualitative Inhaltsanalyse wurde mittels induktiven Kodierens durchgeführt (Mayring, 2015, S. 69–89). Die aus den Daten generierten Kategorien für die Codierung der Textfragmente sind nachfolgend aufgelistet:

1. Probleme der internationalen Koordination
2. Ansätze für internationale Koordination und Lösungsvorschläge
3. Mögliche Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz
4. Anwendung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung
5. Auswirkungen der 25 %-Regel auf internationale Koordinierung
6. Diskutierte Anpassungen und Lösungen für die 25 %-Regel
7. Unternehmensreaktionen auf die 25 %-Regel
8. Wahrnehmung der 25 %-Regel bei Betroffenen
9. Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz
10. Vor- und Nachteile des Erwerbortprinzips
11. Anpassungen des Erwerbortprinzips
12. Diskriminierung von Arbeitnehmenden aus dem Ausland und deren Auswirkungen
13. Herausforderungen bei der Bearbeitung im ALPS-Portal
14. Optimierungen in der Fallbearbeitung im ALPS-Portal
15. Potenzial zentraler und digitaler Lösungen
16. Weitere Anmerkungen und Lösungsvorschläge

### **4.2 Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse**

Aus den Ergebnissen der qualitativen Inhaltsanalyse wurde je Kategorie eine Synthese erstellt. Die Synthesen sind nachfolgend beschrieben.

#### **4.2.1 Probleme der internationalen Koordination**

Die 25 %-Regel hat zwar einen Einfluss auf die Standortattraktivität der Schweiz, dieser ist aber nicht entscheidend. Die mit der Regel verbundene Unsicherheit kann jedoch die Standort-

attraktivität der Schweiz einschränken. Obwohl die Regel potenziell relevant ist, bleibt ihr Einfluss auf die Standortattraktivität insgesamt begrenzt. Eine Gleichbehandlung von Grenzgängern und Inländern beim Homeoffice kann sich hingegen positiv auf die Standortattraktivität der Schweiz auswirken.

Die Schweiz ist auf Grenzgänger angewiesen, und Homeoffice gilt als wichtiger Standortfaktor. Durch Homeoffice können Grenzgänger Vorteile in Bezug auf die Lebensqualität und die Attraktivität des Arbeitsplatzes genießen. Dennoch gibt es eine empfundene Diskriminierung von Grenzgängern aufgrund unterschiedlicher Homeoffice-Möglichkeiten und die 25 %-Regel führt zu Einschränkungen beim Homeoffice für Grenzgänger.

Im Bereich der internationalen Kooperation und Koordination bestehen Lücken in der Abstimmung der sozialen Sicherungssysteme. Daher sind Verbesserungen in der internationalen Zusammenarbeit, Regelungen und vereinfachte Kommunikation notwendig.

Die internationale Koordination weist Lücken auf und komplexe Arbeitsbeziehungen erschweren die Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungssystemen verschiedener Länder. Die EU beeinflusst komplexe Strukturen und Prozesse, und einige Länder zeigen wenig Kooperationsbereitschaft, was zu verzögerten oder fehlenden Antworten führt. Um diese Lücken in der internationalen Koordination zu vermeiden, werden derzeit Lösungen erarbeitet. Eine EU-Arbeitsgruppe soll einen Bericht vorlegen, der auf verschiedene Szenarien vorbereitet ist. Fehlende Antworten erschweren jedoch den Entscheidungsprozess und die Einbindung der betroffenen Stellen. Mit den Nachbarstaaten werden Gespräche geführt, um Lösungen für die Grenzgängerströme zu finden. Zu beachten ist, dass für Beschäftigte in medizinischen Berufen Homeoffice nicht möglich ist.

Es besteht ein Bedarf an effizienteren Anpassungen der Zuständigkeiten und Lösungen für Mehrfach Tätigkeiten, Mehrfachbeschäftigungen und eine stärkere Einbeziehung des Bundesamtes für Sozialversicherungen. Mangelnde Harmonisierung zwischen Sozialversicherungen und Steuern sowie unterschiedliche Regelungen führen zu Herausforderungen und Konflikten. Die Umsetzung des Arbeitsortprinzips ist für Arbeitgebende aufwendig und überfordernd. Viele Unternehmen kennen die 25 %-Regel nicht oder haben Schwierigkeiten bei der Anwendung, was zu Mehraufwand führt.

Finanzielle Risiken aufgrund mangelnder Koordination machen eine flexible Unterstellung für die Schweiz vorteilhaft. Die Auswirkungen einer 2-Tage-Homeofficeregelung (40 %-Regel) für Grenzgänger auf das Rentensystem sind zu berücksichtigen. Hauptprobleme sind fehlende oder verspätete Antworten ausländischer Sozialversicherungsträger und Herausforderungen bei der Implementierung von Datenaustauschsystemen.

Die Verfahren zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme sind komplex und aufwendig, Verzögerungen im internationalen Bereich erschweren den Prozess. Die Zunahme von Heim- und Telearbeit stellt die Anwendung der 25 %-Regel vor Herausforderungen. Die Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Sozialversicherungssystemen verschiedener Länder muss verbessert werden, und die Kommunikation mit ausländischen Sozialversicherungsträgern ist oft mühsam und langwierig.

Die Kooperation und Koordination zwischen den Systemen muss weiterentwickelt werden und es besteht die Notwendigkeit, mehr Flexibilität für Arbeitgebende und Arbeitnehmende in Bezug auf die Sozialversicherungspflicht zu gewährleisten. Gewünscht wird eine Anpassung der 25 %-Regel und eine bessere Zusammenarbeit mit ausländischen Sozialversicherungsträgern.

#### **4.2.2 Ansätze für internationale Koordination und Lösungsvorschläge**

Um eine effiziente Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Staaten zu gewährleisten, ist die internationale Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit von grosser Bedeutung. Es gibt verschiedene Ansätze zur Vereinfachung und Koordinierung dieser Systeme, wie z. B. das Rheinschifferabkommen, das als Beispiel für die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme dient. Es gibt auch punktuelle Abkommen, die eine ähnliche Funktion erfüllen.

Angesichts aktueller Entwicklungen, wie der zunehmenden Verbreitung von Telearbeit, sind Anpassungen und Aktualisierungen notwendig. Eine dieser Anpassungen betrifft die 25 %-Regel, deren Änderung eine internationale Abstimmung erfordert, wobei unterschiedliche Prozentsätze diskutiert werden. Die Zusammenarbeit mit den Nachbarländern ist entscheidend, um Lösungen für die Grenzgängerströme zu finden, wobei die Fortschritte in den einzelnen Ländern unterschiedlich sind.

Die internationale Koordination wird durch die EU/EFTA-Abkommen gefördert, aber die Zusammenarbeit innerhalb der EU/EFTA und zwischen mehreren Staaten erfordert die Bewältigung verschiedener Herausforderungen. Die unterschiedlichen Systeme in den EU-Mitgliedstaaten erschweren eine einheitliche Lösung, so dass Austausch und Anpassung stattfinden, aber keine gemeinsame Umsetzung.

Die Komplexität der Abkommen und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit bei ihrer Ausarbeitung erfordern eine Organisation, die die grenzüberschreitenden Aktivitäten koordiniert. In diesem Zusammenhang gibt es Schwierigkeiten bei der Anwendung der Prozesse in der internationalen Koordination. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, können separate Regelungen für verschiedene Berufs- und Personengruppen vorteilhaft sein, um den spezifischen Bedürfnissen der Betroffenen gerecht zu werden.

#### **4.2.3 Mögliche Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz**

Die 25 %-Regel hat einen Einfluss auf die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz, insbesondere in Zeiten der Zunahme von Telearbeit. Sie ist jedoch nicht ausschlaggebend, da höhere Löhne und andere Faktoren wie Lebenshaltungskosten, Steuern und Sozialabgaben von Land zu Land unterschiedlich sind und eine wichtigere Rolle bei der Wahl eines Arbeitgebenden spielen können.

Die Unsicherheit im Zusammenhang mit der Anwendung der 25 %-Regel kann die Flexibilität der Arbeitnehmenden sowie der Unternehmen einschränken und sich negativ auf die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz auswirken. Die Schweiz ist auf Grenzgänger angewie-

sen, insbesondere in den Grenzkantonen, und eine Anpassung der 25 %-Regel könnte sich positiv auf die Gleichbehandlung von Grenzgängern und Inländern im Bereich der Telearbeit auswirken.

Die fehlende Harmonisierung von Sozialversicherung und Steuern ist ein Problem, das Unternehmen und Arbeitnehmende vor Herausforderungen stellt und zu Konflikten zwischen den Ländern führt. Die unterschiedlichen Regelungen zur Wertschöpfung und Besteuerung in den einzelnen Ländern führen zu zusätzlichen Unsicherheiten. Die Schweiz hat mangels bilateraler Abkommen eine schwache Position in der internationalen Koordination der Sozialversicherungssysteme und ist auf die Reformbereitschaft der EU-Länder angewiesen.

Eine Lockerung der 25 %-Regel würde die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen und zur Gewinnung von Fachkräften beitragen. Die Unternehmen empfinden die Anstellung von Grenzgängern mit ausländischer Sozialversicherungsunterstellung als aufwendig und wünschen sich eine flexiblere Unterstellung in der Schweiz. Die Beibehaltung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung könnte die Personalrekrutierung erschweren und sich negativ auf den Wirtschaftsstandort Schweiz auswirken. Eine Anpassung der Regel und eine Flexibilisierung der Unterstellung wären für die Schweiz vorteilhaft und könnten die Standortattraktivität stärken.

#### **4.2.4 Anwendung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung**

Vor der COVID-19-Pandemie war die Anwendung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung kein grosses Thema. Während dieser Zeit wurde sie jedoch aufgehoben, so dass bei 100 % Homeoffice keine Änderung der Versicherungsunterstellung notwendig war. Die Regelung betrifft insbesondere die Industrie bei Mehrfachbeschäftigung und internationaler Zusammenarbeit.

Das Erwerbortprinzip und die Anwendung der 25 %-Regel stellen bei Mehrfachbeschäftigungen eine Herausforderung dar, da sie Unsicherheiten bezüglich der Sozialversicherungspflicht von temporären Gastreferenten und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Homeoffice und Telearbeit mit sich bringen. Die Anwendung dieser Regel erfordert individuelle Prüfungen, die für Unternehmen beziehungsweise Arbeitgebende einen hohen Aufwand bedeuten.

Für Grenzgänger ist die Lohnhöhe von grosser Bedeutung. Die Auswirkungen der 25 %-Regel auf die Standortattraktivität der Schweiz hängen von verschiedenen Faktoren wie Lohnniveau und Steuern ab. Unterschiedliche Regelungen in den Bereichen Sozialversicherungen und Steuern können zu Herausforderungen und Konflikten zwischen den Ländern führen.

Eine 2-Tage-Homeofficeregulierung für Grenzgänger hat Auswirkungen auf das Rentensystem. Eine Gleichbehandlung von Grenzgängern und Inländern beim Homeoffice hätte bei einer Anpassung der 25 %-Regel positive Auswirkungen für die Schweiz. Für Grenzgänger ergeben sich aus der 25 %-Regel jedoch Einschränkungen im Homeoffice.

Die Komplexität der Unterstellungsprüfung zeigt sich insbesondere bei Mehrfachstätigkeiten. Mögliche Rekrutierungsschwierigkeiten könnten durch höhere Löhne kompensiert werden.

Schwierigkeiten und hohe Kosten entstehen bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten mit mehreren Arbeitgebenden. Die Veränderungen durch die COVID-19-Pandemie haben Auswirkungen auf die Homeoffice-Praxis und erfordern Anpassungen bei der Unterstellungsprüfung. Der Schwerpunkt liegt auf Mehrfachstätigkeiten mit wenigen Berührungspunkten zur internationalen Koordinierung und Beitragslücken.

#### **4.2.5 Auswirkungen der 25 %-Regel auf internationale Koordinierung**

Die 25 %-Regel hat erhebliche Auswirkungen auf die internationale Koordinierung, insbesondere im Bereich der sozialen Sicherungssysteme. Eine Anpassung der Regel könnte zu einer Verringerung der Sozialabgaben für den Wohnsitzstaat führen. Während der COVID-19-Pandemie wurden Ausnahmen geschaffen, so dass bei 100 % des Pensums im Homeoffice die Versicherungspflicht nicht geändert werden musste. Diese Ausnahmeregelung wurde bis zum 30.06.2023 verlängert.

Die Regel beeinflusst die Arbeitsbedingungen und Unternehmensentscheidungen, stellt aber eine Herausforderung dar, wenn der Anteil an Homeoffice weiter zunimmt. Ihre Zukunft hängt von EU-Entscheidungen ab und unterliegt befristeten Sonderregelungen. Die Schweiz befindet sich aufgrund fehlender bilateraler Abkommen in einer schwachen Position und ist auf die Reformbereitschaft der EU-Länder angewiesen.

Die COVID-19-Pandemie hatte Auswirkungen auf die Bereitstellung von Homeofficeplätzen, insbesondere für Grenzgänger. Die Anwendung der 25 %-Regel vor der Pandemie und die geplante Änderung der Regel sind von Bedeutung. Eine Gleichbehandlung von Grenzgängern und Inländern beim Homeoffice könnte sich bei einer Anpassung der 25 %-Regel positiv auf den Wirtschaftsstandort Schweiz auswirken.

Schwierigkeiten ergeben sich im Zusammenhang mit ausländischen Behörden und der 25 %-Regel. Es bestehen Unsicherheiten bezüglich der Geschäftsprozesse der EU und der Ausdehnung der 25 %-Regel, wobei der Wunsch nach schnelleren Einigungsprozessen in der EU besteht. Die unterschiedliche Handhabung im grenznahen Ausland bei bilateralen Sachverhalten führt zudem zu Kommunikationsschwierigkeiten und wirkt sich in der Folge auch negativ auf die Ausgleichskassen, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aus.

#### **4.2.6 Diskutierte Anpassungen und Lösungen für die 25 %-Regel**

Die Anpassung der 25 %-Regel wird derzeit diskutiert und könnte zu einer Verringerung der Sozialabgaben für den Wohnsitzstaat führen. Diese Anpassung bedarf der internationalen Abstimmung und hängt von den Entscheidungen der EU ab. Homeoffice stellt das Arbeitsortprinzip vor Herausforderungen und erfordert neue Lösungsansätze. Die Diskussion umfasst sowohl Argumente für als auch gegen eine Ausweitung der Regel, wobei eine Ausweitung auf 40 % oder 49 % als wahrscheinlich gilt. Dabei spielen Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt eine wichtige Rolle.

Um Lösungen für die Grenzgängerströme zu finden, werden Gespräche mit den Nachbarstaaten geführt. Die EU-Arbeitsgruppe soll einen Bericht vorlegen, wobei unklar ist, ob dieser Lösungsvorschläge oder eine fehlende Einigung enthalten wird. Das Missbrauchspotential im Rahmen des Arbeitsortprinzips bei Homeoffice-Regelungen zeigt die Notwendigkeit neuer Lösungen, um Diskriminierungen und Wechsel der Versicherungszugehörigkeit zu vermeiden.

Der aktuelle Trend geht in Richtung 100 %-Homeoffice-Regelungen ohne grenzüberschreitende Aspekte. Die durch die COVID-19-Pandemie verursachten Veränderungen beeinflussen die Homeoffice-Praxis und führen zu Verhandlungen über eine flexible Regelung, die die 25 %-Regel ersetzen soll. Obwohl die Bereiche Steuern und soziale Sicherheit voneinander unabhängig sind, könnte es zu einer zufälligen Angleichung der Regelungen bei 40 % kommen. Die Wirtschaft kann durch Einflussnahme auf die Politik zu einer Änderung der 25 %-Regel beitragen.

#### **4.2.7 Unternehmensreaktionen auf die 25 %-Regel**

Die 25 %-Regel beeinflusst die Standortattraktivität der Schweiz nach der Pandemie, ist aber nicht entscheidend. Sie wirkt sich jedoch auf die Arbeitsbedingungen und die Entscheidungen der Unternehmen aus. Die Unsicherheit bei der Anwendung der Regel kann die Flexibilität für Arbeitnehmende und Unternehmen einschränken und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz beeinträchtigen. Dies kann zu Rekrutierungsschwierigkeiten führen, obwohl höhere Löhne ein entscheidender Faktor sein können.

In einigen Branchen, wie z. B. bei Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten, ist Homeoffice nicht möglich, was die Beurteilung der 25 %-Regel erschwert. Unternehmen stossen bei der Umsetzung von Homeoffice in produktive Tätigkeiten auf Herausforderungen und Einschränkungen, wobei die Flexibilität des Arbeitgebenden als attraktiver Faktor angesehen wird.

Die 25 %-Regel führt zu Schwierigkeiten mit ausländischen Behörden und der Zusammenarbeit mit ausländischen Sozialversicherungsträgern. Die Unternehmen empfinden es als aufwendig, Grenzgänger einzustellen, die im Ausland sozialversicherungspflichtig sind. Sie bevorzugen die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge in der Schweiz und wünschen sich flexiblere Regelungen.

Aufgrund der Unsicherheiten bei der Anwendung der 25 %-Regel können Unternehmen zögern, Grenzgänger im Ausland arbeiten zu lassen. Viele Unternehmen erkennen den bilateralen Charakter der Regel bei Mehrfachbeschäftigung nicht und sehen sich daher mit einem unsicheren Status für Arbeitnehmende, Sozialversicherungen und Arbeitgebende konfrontiert.

Trotz der Vorteile des Homeoffice scheuen die Unternehmen den Aufwand mit den ausländischen Sozialversicherungen und ziehen es vor, Mitarbeitende zu beschäftigen, die in der Schweiz sozialversichert sind. Diese Faktoren beeinflussen die Wahrnehmung und Anwendung der 25 %-Regel durch die Unternehmen.

#### **4.2.8 Wahrnehmung der 25 %-Regel bei Betroffenen**

Die 25 %-Regel beeinflusst die Standortattraktivität der Schweiz nach der Pandemie und führt zu Unsicherheiten bei Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und Sozialversicherungen. Die Anwendung der Regel kann die Flexibilität einschränken und die Standortattraktivität der Schweiz beeinträchtigen. Besonders betroffen sind Branchen, in denen Homeoffice nur schwer umsetzbar ist, wie Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte. Im Sekretariatsbereich z. B., ist Homeoffice hingegen attraktiver und leichter umsetzbar.

Für Grenzgänger gibt es eine empfundene Diskriminierung durch unterschiedliche Homeoffice-Möglichkeiten und eine Ungleichbehandlung gegenüber in der Schweiz wohnhaften Arbeitnehmenden. Die 25 %-Regel führt zu einer Einschränkung des Homeoffice für Grenzgänger und hat Auswirkungen auf das Rentensystem bei einer 2-Tage-Homeoffice-Regelung. Die Lebenshaltungskosten, das Lohnniveau, die Steuer- und Sozialabgaben sind je nach Land unterschiedlich, was die Situation der Betroffenen zusätzlich beeinflusst.

Die Unsicherheit bei der Anwendung der 25 %-Regel betrifft auch temporär beschäftigte Gastreferenten aus dem Ausland, deren Sozialversicherungspflicht unklar ist. Die Unternehmen empfinden die Anstellung von Grenzgängern mit ausländischer Sozialversicherungspflicht als aufwendig und wünschen sich eine flexiblere Regelung in der Schweiz. Vielen Unternehmen ist jedoch der bilaterale Charakter der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung nicht bewusst.

Eine Einzelfallbetrachtung ist wichtig, da viele Faktoren die Situation beeinflussen, wie z. B. Steuern und Lebensunterhalt. Es gibt nur wenige Anfragen von Betroffenen und das Wissen über die steuerliche Seite ist grösser als über die sozialversicherungsrechtliche Situation. Insgesamt ist die Wahrnehmung der 25 %-Regel in der Branche und bei den Betroffenen unterschiedlich, wobei Unsicherheit und unterschiedliche Behandlung zentrale Themen sind.

#### **4.2.9 Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz**

Die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz wird von verschiedenen Faktoren wie Lohnniveau, Steuern und Flexibilität der Unternehmen beeinflusst. Die 25 %-Regel spielt dabei eine Rolle, ist aber nicht der entscheidende Faktor. Die Schweiz ist auf Grenzgänger angewiesen, insbesondere in Grenzkantonen wie dem Tessin und der Westschweiz, wo sie einen wichtigen Teil des Arbeitsmarktes ausmachen. Telearbeit hat sich als wichtiger Attraktivitätsfaktor für Arbeitnehmende erwiesen.

Die Unsicherheit bei der Anwendung der 25 %-Regel kann jedoch die Flexibilität von Arbeitnehmenden und Unternehmen einschränken und damit die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz beeinträchtigen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, sind Anpassungen des Erwerbortsprinzips aufgrund von Homeoffice notwendig. Eine Lockerung der 25 %-Regel könnte die Attraktivität des Arbeitsortes erhöhen und die Rekrutierung von Fachkräften unterstützen.

Das Schweizer Sozialversicherungssystem und die Löhne sind für Arbeitnehmende attraktiv, aber die administrativen Abläufe und Abrechnungen mit ausländischen Sozialversicherungen

sind komplex und mit Berührungängsten verbunden. Für Arbeitgebende in der Schweiz ist es nicht attraktiv, Personen zu beschäftigen, die nicht in der Schweiz sozialversichert sind. Eine Anpassung der 25 %-Regel könnte daher die Vorteile des Erwerbortsprinzips nutzen, die Probleme der Grenzgängeraufteilung lösen und damit die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz erhöhen.

#### **4.2.10 Vor- und Nachteile des Erwerbortsprinzips**

Das Erwerbortsprinzip bietet im Zusammenhang mit der internationalen Sozialversicherungspflicht sowohl Vor- als auch Nachteile. Ein wesentlicher Vorteil des Erwerbortsprinzips ist die Harmonisierung des Sozialversicherungssystems, die Doppelversicherungen vermeidet und die Prämienzahlungen regelt. Dies schafft Klarheit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Zudem ist das Prinzip international anerkannt und insbesondere für Grenzgänger sinnvoll.

Allerdings ist die Handhabung des Erwerbortsprinzips sehr komplex und die Anwendung kann aufgrund der Komplexität des Geschäfts zu Herausforderungen und Überforderungen für Unternehmen und Mitarbeitende führen. Insbesondere bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten mit mehreren Arbeitgebenden können hohe Kosten entstehen.

Die Einführung von Homeoffice-Regelungen hat zusätzliche Herausforderungen für das Arbeitsortprinzip mit sich gebracht und erfordert eine bessere Koordination. Grenzgänger sind durch die 25 %-Regel in ihrer Flexibilität eingeschränkt und es besteht ein Missbrauchspotenzial der Homeoffice-Regelung im Rahmen des Erwerbortsprinzips.

Ein weiterer Kritikpunkt sind die Anforderungen und Kriterien für die A1-Bescheinigung, die in einigen Fällen als überzogen empfunden wird. Eine mögliche Lockerung der Anforderungen an die A1-Bescheinigung könnte hier Abhilfe schaffen.

Die Vorteile des Beschäftigungsortprinzips könnten jedoch bei einer Anpassung der Regelung stärker zum Tragen kommen und die Probleme im Zusammenhang mit der Verteilung der Grenzgänger verringern. Demgegenüber würde das Wohnortsprinzip den Verwaltungsaufwand für die Arbeitgebenden erhöhen und möglicherweise zu weiteren Komplikationen führen.

#### **4.2.11 Anpassungen des Erwerbortsprinzips**

Die Anpassungen des Erwerbortsprinzips sind notwendig, um mehr Effizienz zu erreichen und die internationale Koordination zu vereinfachen. Die Diskussionen um die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung im Homeoffice zeigen unterschiedliche Auffassungen. Auf der einen Seite wird eine Erhöhung gefordert, um den Arbeitnehmenden mehr Flexibilität zu bieten, auf der anderen Seite gibt es Bedenken hinsichtlich der Möglichkeiten für andere Abwesenheiten oder Sondervereinbarungen.

Das Bundesamt für Sozialversicherungen kann mit beiden Optionen leben und sieht in einer möglichen Erhöhung auf 49 % eine erhöhte Flexibilität im Homeoffice. Die 25 %-Regel bietet klare Vorgaben für die Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern, allerdings führt die Anwendung des Erwerbortsprinzips zu Komplexität und Mehraufwand in der Bearbeitung.

Ein zentrales Problem ist die fehlende Harmonisierung der Sozialversicherung und der Besteuerung. Unterschiedliche Regelungen in diesen Bereichen führen zu Herausforderungen und Konflikten zwischen den Ländern. Daher ist es wichtig, die diskutierten Anpassungen und Lösungen für die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung im Homeoffice hinsichtlich des Umfangs zu berücksichtigen.

Der Einfluss von Homeoffice auf die geplante Änderung der 25 %-Regel zeigt, dass eine Anpassung des Arbeitsortprinzips aufgrund von Homeoffice von grosser Bedeutung ist. Es wird befürchtet, dass die 25 %-Regel für einige Arbeitnehmende nicht ausreicht, weshalb eine Flexibilität bei der Unterstellung für die Schweiz von Vorteil wäre.

Die Unabhängigkeit von Steuer- und Sozialversicherungsfragen könnte zu einer zufälligen Angleichung der Regelungen bei 40 % führen. Die Vorteile des Erwerbsortprinzips bei einer Anpassung der Regel zeigen, dass es ohne entsprechende Anpassungen zu Verteilungsproblemen bei Grenzgängern kommen kann.

#### **4.2.12 Diskriminierung von Arbeitnehmenden aus dem Ausland und deren Auswirkungen**

Aufgrund der Beschränkungen des persönlichen Geltungsbereichs in verschiedenen Abkommen ist die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Drittstaatsangehörige kompliziert. Zu berücksichtigen sind dabei die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Abkommen. Grenzgänger fühlen sich aufgrund der unterschiedlichen Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, diskriminiert. Dabei ist es jedoch wichtig, zwischen gefühlter und tatsächlicher Diskriminierung zu unterscheiden.

Die Lebenshaltungskosten, das Lohnniveau, die Steuer- und Sozialabgaben unterscheiden sich von Land zu Land, und viele Faktoren beeinflussen die Situation. Die Lockerung der 25 %-Regel erhöht die Attraktivität des Arbeitsplatzes und fördert die Anwerbung von Fachkräften. Eine mögliche Diskriminierung von Arbeitnehmenden aus dem Ausland durch die Änderung des Erwerbsortprinzips ist nicht auszuschliessen.

Um Diskriminierungen und Wechsel der Versicherungszugehörigkeit zu vermeiden, sind neue Lösungen notwendig. Die Unternehmen ziehen es vor, die Sozialversicherungsbeiträge in der Schweiz abzurechnen, und erachten die Anstellung von Grenzgängern, die im Ausland sozialversicherungspflichtig sind, als Aufwand. Dies führt im Rahmen des Homeoffice zu einer unterschiedlichen Behandlung von Grenzgängern und in der Schweiz wohnhaften Arbeitnehmenden. Obwohl die Vorteile von Homeoffice auf der Hand liegen, gibt es Unterschiede im Homeoffice-Potenzial zwischen in der Schweiz Wohnhaften und Grenzgängern. Insgesamt zeigt sich, dass die Anpassungen und Regelungen des Erwerbsortprinzips sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf ausländische Arbeitnehmende haben können.

#### **4.2.13 Herausforderungen bei der Bearbeitung im ALPS-Portal**

Insbesondere im Bereich der internationalen Zusammenarbeit und der Regelungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA ergeben sich verschiedene Herausforderungen für die Bearbeitung im ALPS-Portal. Ein Hauptproblem sind fehlende oder verspätete Rückmeldungen von ausländischen Sozialversicherungsträgern, die den Entscheidungsprozess erschweren und zu längeren Wartezeiten bei der Ausstellung von A1-Bescheinigungen führen.

Die Implementierung von Datenaustausch- und Kommunikationssystemen im Zusammenhang mit EESSI birgt technische Herausforderungen. Darüber hinaus gibt es Schwächen in der Kommunikation mit dem BSV/Helpdesk und in der Benutzeroberfläche von ALPS. Unkenntnis über die Gründe für die eingeschränkte Sichtbarkeit von Fällen in ALPS, mögliche Datenschutzprobleme als Ursache sowie Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit ausländischen Trägern führen zu Unsicherheiten bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. In solchen Fällen besteht der Wunsch nach Entscheidungsfähigkeit des Arbeitsstaates bei eindeutigen Sachverhalten.

Probleme mit der Qualität von Entscheidungen, die aus dem Ausland zur Beurteilung eingehen, entstehen durch unvollständige oder falsche Informationen. Hier gibt es Unterschiede im Umgang mit grenznahen Staaten bei bilateralen Sachverhalten und Kommunikationsschwierigkeiten mit einigen Staaten. Verzögerungen durch fehlende Entscheidungen des Wohnstaates und zusätzliche Klärungsverfahren bei der deutschen Sozialversicherung verschärfen die Situation.

Um die Herausforderungen bei der Bearbeitung im ALPS-Portal zu bewältigen, sind Verbesserungen in der internationalen Zusammenarbeit und Regelungen notwendig. Mögliche Optimierungen könnten durch verkürzte Fristen, flexiblere Zuständigkeitsfragen und Sondervereinbarungen erreicht werden. Zudem wäre ein besserer Einbezug der betroffenen Stellen bei der Einführung von Instrumenten zur Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA hilfreich.

#### **4.2.14 Optimierungen in der Fallbearbeitung im ALPS-Portal**

In der Fallbearbeitung besteht Optimierungsbedarf, um die Effizienz und die Qualität der Entscheidungen zu verbessern. Dazu gehören Anpassungen der Zuständigkeiten bei Unterstellungsentscheidungen, um mehr Effizienz zu erreichen und Verzögerungen zu reduzieren. Die Anwendung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung erfordert eine Einzelfallprüfung, was zu einem hohen Aufwand für Unternehmen und Arbeitgebenden führt.

Die Umsetzung des Arbeitsortprinzips ist für Arbeitgebende oft sehr aufwendig und kann eine Überforderung darstellen. Optimierungsmöglichkeiten durch verkürzte Fristen, flexiblere Zuständigkeitsfragen und Sonderregelungen sollten daher geprüft werden. Verbesserungsbedarf besteht auch bei der internationalen Zusammenarbeit und den Regelungen, insbesondere bei der Kommunikation mit ausländischen Sozialversicherungsträgern.

Um die Qualität der Entscheidungen zu erhöhen, muss die Informationsweitergabe der Versicherungsträger an die Arbeitgebenden verbessert werden. Ein pragmatisches Vorgehen bei der

Bescheid-Erteilung und der Hinweis auf den richtigen Gesetzesartikel können hier hilfreich sein. Lange Bearbeitungszeiten führen zu Verzögerungen und nicht mehr aktuellen Entscheidungen, weshalb Verbesserungen der IT-Systeme und die Einführung von Regeln zur Erledigung von Fällen ohne Antwort erforderlich sind.

Defizite in der Kommunikation mit dem BSV/Helpdesk sowie Schwierigkeiten in der administrativen Abwicklung mit Sozialversicherungsträgern im Ausland sollten angegangen werden. Das Verbesserungspotenzial in der Benutzeroberfläche von ALPS ist auszuschöpfen, um die Fallbearbeitung effizienter zu gestalten. Die vorgeschlagene Öffnung von ALPS für alle Ausgleichskassen in der Schweiz kann die Zusammenarbeit verbessern und Doppelspurigkeit vermeiden.

Insgesamt zielen die Optimierungen in der Fallbearbeitung darauf ab, den Prozess für Arbeitgebende, Arbeitnehmende und Versicherungen zu vereinfachen und raschere und präzisere Entscheide zu ermöglichen.

#### **4.2.15 Potenzial zentraler und digitaler Lösungen**

Es besteht ein grosses Potenzial für zentralisierte und digitale Lösungen zur Optimierung der internationalen Koordinierungsprozesse, insbesondere im Hinblick auf Mehrfachstätigkeiten und Mehrfachbeschäftigungen. Solche Lösungen könnten die Kommunikation zwischen den Beteiligten verbessern und zu einer effizienteren Zusammenarbeit führen. Dies wiederum würde Unsicherheiten für Arbeitnehmende und Arbeitgebende reduzieren.

ALPS wird als digitales Werkzeug zur Transformation von Geschäftsprozessen positiv bewertet und der Vorschlag, ALPS für alle Ausgleichskassen in der Schweiz zu öffnen, könnte die Zusammenarbeit weiter verbessern und Doppelspurigkeit vermeiden. Allerdings besteht auch Unkenntnis über die Gründe für die eingeschränkte Sichtbarkeit von Fällen in ALPS, wobei mögliche Datenschutzprobleme als Ursache vermutet werden.

Trotz des Potenzials zentralisierter und digitaler Lösungen gibt es eine Reihe von Herausforderungen. Die EU hat Schwierigkeiten, sich auf zentralisierte und digitale Lösungen zu einigen, was auf unterschiedliche technische Standards und Prioritäten zurückzuführen ist. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass kompliziertere Lösungen von einzelnen Staaten nicht umgesetzt werden, was die praktische Umsetzung erschwert.

Um das Potenzial digitaler Lösungen zur Verbesserung der internationalen Koordination auszuschöpfen, sind weitere Verbesserungen der Zusammenarbeit und Regelungen erforderlich. Verkürzte Fristen, flexiblere Zuständigkeiten und Sondervereinbarungen könnten dazu beitragen. Allerdings bestehen nach wie vor Umsetzungsprobleme, und es wird wichtig sein, diese zu überwinden, um das Potenzial zentralisierter und digitaler Lösungen voll auszuschöpfen.

#### **4.2.16 Weitere Anmerkungen und Lösungsvorschläge**

Weitere Anmerkungen und Lösungsvorschläge beziehen sich auf die Notwendigkeit, Lösungen für Mehrfachstätigkeiten und Mehrfachbeschäftigungen zu entwickeln und bestehende Sondervereinbarungen für langfristige Entsendungen zu nutzen. Komplizierte Lösungen, die von einzelnen Staaten nicht umgesetzt werden können, sollten vermieden werden. Um eine optimale internationale Zusammenarbeit zu gewährleisten, sollten verkürzte Fristen, gelockerte Zuständigkeitsfragen und Sondervereinbarungen in Betracht gezogen werden.

Ein pragmatisches Vorgehen bei der Entscheidungsfindung und der Verweis auf den richtigen Gesetzesartikel könnte die Qualität der Entscheidungen verbessern, insbesondere bei unvollständigen oder falschen Informationen aus dem Ausland. Eine Vereinfachung durch Entscheidungsmöglichkeiten des Beschäftigungsstaates bei eindeutigen Sachverhalten könnte die Kommunikation mit ausländischen Trägern erleichtern und Unsicherheiten bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden abbauen.

Die spezifische Situation der Ausgleichskasse, die viele Selbständigerwerbende und Mehrfach-tätige betreut, sollte berücksichtigt werden, und die Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern Anpassungen bei der Unterstellungsprüfung. Ein verbesserter Informationsaustausch und die Öffnung von ALPS für alle Ausgleichskassen in der Schweiz könnten die Zusammenarbeit weiter verbessern und Doppelspurigkeit vermeiden.

In Bezug auf die Steuern und die Sozialversicherungen ist anzumerken, dass diese in anderen Ländern oft miteinander gekoppelt sind, was in der Schweiz nicht der Fall ist. Die Lebenshaltungskosten, das Lohnniveau, die Steuerbelastung und die Sozialversicherungsbeiträge variieren von Land zu Land, und die unterschiedlichen Systeme in den EU-Mitgliedstaaten erschweren eine einheitliche Lösung. Eine bessere Koordination zwischen Steuern und Sozialversicherungen könnte von Vorteil sein, da das Wissen über die steuerliche Seite grösser ist, während die sozialversicherungsrechtliche Situation weniger bekannt ist.

### **4.3 Interpretation und Diskussion der wichtigsten Ergebnisse**

Die Texte befassen sich mit der internationalen Koordination der Sozialversicherungssysteme, insbesondere im Zusammenhang mit der 25 %-Regel und den Homeoffice-Regelungen. Es wird diskutiert, wie sich die Anwendung der Regel auf die Flexibilität und Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz auswirkt und welche Lösungsansätze zur Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit notwendig sind.

Die 25 %-Regel hat zwar einen begrenzten Einfluss auf die Standortattraktivität der Schweiz, Unsicherheiten und mangelnde Koordination können jedoch die Flexibilität einschränken. Die Anstellung von Grenzgängern, die im Ausland sozialversichert sind, wird von den Unternehmen als aufwendig empfunden. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Sozialversicherungsträgern und ausländischen Behörden stellt die Unternehmen vor Herausforderungen, weshalb

sie sich flexiblere Regelungen wünschen. Diskutiert wird auch die Diskriminierung von Grenzgängern durch unterschiedliche Homeoffice-Möglichkeiten und Behandlung im Vergleich zu in der Schweiz wohnhaften Mitarbeitenden.

Um die Lücken in der internationalen Koordination zu schliessen, wird unter anderem in einer EU-Arbeitsgruppe, die einen Bericht vorbereitet, und in Gesprächen mit den Nachbarstaaten an Lösungen gearbeitet. Eine stärkere Einbindung des Bundesamtes für Sozialversicherungen und eine bessere Abstimmung zwischen Sozialversicherungen und Steuern sind notwendig. Anpassungen bei der 25 %-Regel könnten die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen und die Anwerbung von Fachkräften unterstützen. Eine mögliche Angleichung der Regelungen auf 40 % oder 49 % könnte Vorteile bringen und Probleme bei der Verteilung von Grenzgängern verringern, sofern entsprechende Anpassungen vorgenommen werden.

Die Anpassungen und Regelungen des Erwerbortprinzips können sich sowohl positiv als auch negativ auf ausländische Arbeitskräfte auswirken. Lebenshaltungskosten, Lohnniveau, Steuer- und Sozialabgaben unterscheiden sich von Land zu Land, was zu Unterschieden in der Behandlung von Grenzgängern und in der Schweiz wohnhaften Arbeitnehmenden führt.

Insgesamt zeigen die Texte, dass die internationale Koordinierung der Sozialversicherungssysteme und die Anwendung der Regelungen im Zusammenhang mit Homeoffice und grenzüberschreitender Tätigkeit komplex sind und weiterer Anpassungen bedürfen. Eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Systemen und eine stärkere Harmonisierung zwischen Sozialversicherungen und Steuern könnten die Flexibilität für Arbeitgebende und Arbeitnehmende erhöhen und die Standortattraktivität der Schweiz stärken.

Die Bearbeitung der Fälle im ALPS-Portal stellt eine Herausforderung dar, insbesondere im Bereich der internationalen Zusammenarbeit und der Regelungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA. Zu den Hauptproblemen gehören fehlende oder verspätete Antworten von ausländischen Sozialversicherungsträgern, technische Herausforderungen bei der Implementierung von Datenaustauschsystemen und der Kommunikation im Zusammenhang mit EESSI sowie Schwächen in der Kommunikation mit dem BSV/Helpdesk und der Benutzeroberfläche von ALPS. Unterschiede in der Behandlung von Grenzländern und Kommunikationsschwierigkeiten mit einigen Ländern erschweren die Situation zusätzlich.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind Verbesserungen in der internationalen Zusammenarbeit und Regelungen notwendig. Dies könnte durch eine Verkürzung der Fristen, eine Lockerung von Zuständigkeitsfragen und Sonderregelungen sowie durch einen besseren Einbezug der betroffenen Stellen bei der Einführung von Instrumenten zur Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA erreicht werden.

Die Fallbearbeitung im ALPS-Portal soll optimiert werden, um die Effizienz, die Qualität der Entscheide und die Zusammenarbeit zu verbessern. Dazu gehören die Anpassung von Zuständigkeiten, die Verkürzung von Fristen, die Flexibilisierung von Zuständigkeitsfragen und Sondervereinbarungen. Auch die internationale Zusammenarbeit, insbesondere die Kommunikation mit ausländischen Sozialversicherungsträgern, muss verbessert werden. Die Information der Arbeitgebenden sollte verbessert und pragmatische Ansätze bei der Entscheidungsfindung

angewendet werden. Die langen Bearbeitungszeiten erfordern eine Verbesserung der IT-Systeme und Regeln für die Erledigung von Fällen ohne Antwort. Defizite in der Kommunikation mit dem BSV/Helpdesk sowie Schwierigkeiten in den administrativen Abläufen sollten angegangen und die Benutzeroberfläche von ALPS optimiert werden. Der Vorschlag, ALPS für alle Ausgleichskassen in der Schweiz zu öffnen, kann die Zusammenarbeit verbessern und Doppelspurigkeit vermeiden. Insgesamt sollten diese Optimierungen den Prozess für Arbeitgebende, Arbeitnehmende und Versicherungen vereinfachen und zeitgerechtere und präzisere Entscheide ermöglichen.

Das Potenzial zentraler und digitaler Lösungen zur Optimierung von Prozessen in der internationalen Koordination, insbesondere bei Mehrfach Tätigkeiten und Mehrfachbeschäftigungen, ist gross. Sie könnten die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Parteien verbessern und Unsicherheiten für Arbeitnehmende und Arbeitgebende reduzieren. Obwohl ALPS als digitales Instrument positiv bewertet wird, besteht auch Unkenntnis über die eingeschränkte Sichtbarkeit von Fällen und mögliche Datenschutzprobleme. Trotz des Potenzials gibt es Herausforderungen, wie die Schwierigkeit der EU, sich auf zentralisierte und digitale Lösungen zu einigen und die Gefahr, dass komplexere Lösungen von einzelnen Staaten nicht umgesetzt werden.

Ein weiterer Bereich, in dem Optimierungsbedarf besteht, ist die Aus- und Weiterbildung des Personals im Bereich der internationalen Koordinierung der Sozialversicherungen. Dies ist wichtig um sicherzustellen, dass sie über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um komplexe Fälle zu bearbeiten und Entscheidungen zu treffen, die den Anforderungen der nationalen und internationalen Gesetzgebung entsprechen. Kontinuierliche Aus- und Fortbildung kann dazu beitragen, die Effizienz und Qualität der Arbeit zu verbessern und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten zu stärken.

Schliesslich sind auch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung von grosser Bedeutung, um Arbeitgebende und Arbeitnehmende über die Regelungen und Verfahren im Bereich der internationalen Koordinierung der Sozialversicherung zu informieren. Eine verbesserte Informationsvermittlung kann dazu beitragen, Missverständnisse und Unsicherheiten abzubauen und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten zu erleichtern. Darüber hinaus kann sie dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung der internationalen Koordinierung der Sozialversicherungen zu schärfen und die Vorteile für Arbeitnehmende und Arbeitgebende aufzuzeigen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die internationalen Regelungen und die Zusammenarbeit im Bereich der Sozialversicherungsordination zwischen der Schweiz und der EU/EFTA Herausforderungen darstellen. Zur Bewältigung dieser Herausforderungen sind Optimierungen in verschiedenen Bereichen notwendig, wie z. B. bei der Fallbearbeitung, den IT-Systemen, der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und der Informationsvermittlung an Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Darüber hinaus bietet der Einsatz zentraler und digitaler Lösungen Potenzial für Prozessverbesserungen, erfordert aber auch weitere Verbesserungen in der Zusam-

menarbeit und in den Regelungen. Mit der Umsetzung dieser Optimierungen kann die Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA effizienter und wirksamer gestaltet werden. Damit werden Arbeitnehmende und Arbeitgebende unterstützt und Unsicherheiten abgebaut.

## 5 Schlussfolgerungen und Fazit

In diesem Kapitel werden abschliessend die Schlussfolgerungen und das Fazit der Untersuchung dargestellt. Dabei werden die Forschungsfragen beantwortet und die möglichen Konsequenzen für den Wirtschaftsstandort Schweiz diskutiert. Zudem werden ein Ausblick in die Zukunft und Handlungsempfehlungen gegeben, die sich aus den Ergebnissen der Untersuchung ergeben. Dieses Kapitel fasst die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen zusammen, die sich aus der Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz ergeben.

### 5.1 Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurden die Herausforderungen bei der Anwendung der Versicherungsunterstellung in der AHV im internationalen Kontext zwischen der Schweiz und der EU/EFTA untersucht. Im Rahmen der Untersuchung wurden Lücken und Probleme in der aktuellen gesetzlichen Regelung identifiziert und Lösungsansätze aufgezeigt.

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel stellen die Schweiz vor grosse Herausforderungen, um auch in Zukunft ein attraktiver und erfolgreicher Wirtschaftsstandort zu bleiben. Die Untersuchung hat aufgezeigt, dass innovative Lösungen in den Sozialversicherungssystemen notwendig sind, die sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende attraktiv und einfach umsetzbar sind. Die Einführung von Regelungen, die grenzüberschreitende Telearbeit ermöglichen und fördern, könnte einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung der Schweiz leisten. Eine übergreifende Koordination zwischen der Schweiz und der EU/EFTA würde Rechtssicherheit ohne den Abschluss von Sonderabkommen schaffen. Sie würde Gerechtigkeit schaffen und Kosten sparen. Die Weiterentwicklung der übergreifenden Koordination bietet das Potenzial, die Standortattraktivität der Schweiz zu stärken und positive volkswirtschaftliche Effekte zu erzielen. Die Studie hat zudem gezeigt, dass die Anwendung der 25 %-Regel nur begrenzte Auswirkungen auf die Standortattraktivität der Schweiz hat, Unsicherheiten und mangelnde Koordination jedoch die Flexibilität einschränken können. Eine Anpassung der 25 %-Regel hat das Potenzial, die Standortattraktivität der Schweiz zu fördern und die Gewinnung von Fachkräften zu unterstützen. Im Zusammenhang mit der Fallbearbeitung im ALPS-Portal wurden Verbesserungen bei der Zusammenarbeit zwischen den Systemen und der Abstimmung zwischen Sozialversicherungen und Steuern gefordert. Der Einsatz von zentralen und digitalen Lösungen bietet Potenzial für Prozessverbesserungen, erfordert aber weitere Verbesserungen in der Zusammenarbeit und den Regelungen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungen und eine stärkere Harmonisierung zwischen Sozialversicherungen und Steuern notwendig sind, um die Flexibilität für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zu erhöhen und die Standortattraktivität der Schweiz zu stärken. Zudem sind Verbesserungen bei der Fallbearbeitung im ALPS-Portal, bei der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung für eine effiziente und effektive

Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA notwendig. Eine Verbesserung der Unterstellungspraxis könnte Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit fördern und eine effizientere Zusammenarbeit mit den Nachbarstaaten und anderen europäischen Ländern ermöglichen.

## **5.2 Beantwortung der Forschungsfragen**

Die Hauptforschungsfrage lautete: «Welches sind die Herausforderungen bei der Anwendung der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext zwischen der Schweiz und der EU/EFTA und welche Lücken bestehen in den gesetzlichen Bestimmungen?» und kann wie folgt beantwortet werden: Die Versicherungsunterstellung in der AHV im internationalen Kontext zwischen der Schweiz und der EU/EFTA anzuwenden, ist mit verschiedenen Herausforderungen verbunden. Zu den Hauptproblemen gehören das Fehlen eines Rahmenabkommens, was zu einer gespaltenen Unterstellung führen kann, sowie die unterschiedlichen Regelungen und Vorschriften der beteiligten Staaten. Dies führt zu Rechtsunsicherheit und Ineffizienzen bei der Behandlung grenzüberschreitender Fälle.

Die erste Teilfrage lautete: «Wie kann eine umfassende Koordination der sozialen Sicherungssysteme zwischen der Schweiz und der EU/EFTA erreicht werden?» und kann wie folgt beantwortet werden: Zur Erreichung einer umfassenden Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit zwischen der Schweiz und der EU/EFTA sind verschiedene Massnahmen notwendig. Dazu gehören der Abschluss von bilateralen und multilateralen Abkommen über Soziale Sicherheit, die Harmonisierung von Gesetzen und Verordnungen sowie eine engere grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden und Institutionen. Auch eine stärkere Integration der IT-Systeme und die Schaffung gemeinsamer Plattformen wie das Unterstellungsportal ALPS können zur Verbesserung der Koordination beitragen.

Die zweite untergeordnete Forschungsfrage lautete: «Wie wird die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern in Zeiten von Homeoffice angewendet und welche Auswirkungen und Konsequenzen hätte eine Erhöhung des Prozentsatzes?» und kann wie folgt beantwortet werden: Die 25 %-Regel legt fest, dass eine Person, die in mehreren Staaten erwerbstätig ist, dem Sozialversicherungssystem eines Staates unterstellt werden kann, wenn ein wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit (25 %) im Wohnsitzstaat erfolgt. In Zeiten von Homeoffice und hybriden Arbeitsmodellen ist diese Regelung jedoch schwieriger anzuwenden, da die genaue Aufteilung der Arbeitszeit auf die beteiligten Staaten unklarer ist. Eine mögliche Anpassung der Regel, z. B. eine Erhöhung des Prozentsatzes, könnte dazu führen, dass mehr Arbeitnehmende unter die Regelung fallen und sich die Versicherungspflicht ändert. Dies könnte sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf Arbeitnehmende und Arbeitgebende haben und die Flexibilität des Arbeitsmarktes beeinflussen.

Die dritte Nebenforschungsfrage lautete: «Welche Herausforderungen stellen sich bei der Anwendung der AHV-Unterstellung im internationalen Kontext für die beteiligten und weiteren Akteure (Arbeitgebende, Bundesamt für Sozialversicherungen, AHV-Ausgleichskassen) bei der Bearbeitung der Fälle im Unterstellungsportal ALPS und welche Optimierungen wären

sinnvoll?» und kann wie folgt beantwortet werden: Insbesondere im Bereich der internationalen Zusammenarbeit und der Regelungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA stellt die Fallbearbeitung im Unterstellungsportal ALPS eine Herausforderung dar. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, sind verschiedene Optimierungen notwendig. Dazu gehören die Verbesserung der Fallbearbeitung, die Weiterentwicklung der IT-Systeme, die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie die Information der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Darüber hinaus sollte eine stärkere Harmonisierung zwischen Sozialversicherungen und Steuern angestrebt werden, um die Effizienz und Rechtssicherheit zu erhöhen.

Insgesamt zeigt die Beantwortung der Forschungsfragen, dass eine effiziente Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit zwischen der Schweiz und der EU/EFTA zur Bewältigung der Herausforderungen im internationalen Kontext und zur Gewährleistung der Rechtssicherheit für alle Beteiligten unabdingbar ist. Dazu sind sowohl gesetzliche Anpassungen als auch praktische Optimierungen notwendig. Um eine transparente und effiziente Bearbeitung grenzüberschreitender Fälle zu ermöglichen, sollte die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden und Institutionen intensiviert werden.

Ebenso gilt es, die Auswirkungen von Veränderungen in der Arbeitswelt, wie die zunehmende Bedeutung von Telearbeit und hybriden Arbeitsmodellen, zu berücksichtigen. Diese Entwicklungen führen zu neuen Fragen und Anforderungen bei der Anwendung von Regelungen wie der 25 %-Regel, die möglicherweise angepasst oder überarbeitet werden müssen.

Die Schaffung einer umfassenden Koordinierung der Sozialversicherungssysteme erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Nur durch eine solche Zusammenarbeit kann eine faire und effektive Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme im internationalen Kontext erreicht werden, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden als auch den Anforderungen der Wirtschaft gerecht wird.

### **5.3 Konsequenzen für den Wirtschaftsstandort Schweiz**

Die komplexen, von bilateralen Verträgen und politischen Spannungen geprägten Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA haben positive und negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz. Die enge Zusammenarbeit in Bereichen wie Arbeitsmobilität und soziale Sicherungssysteme fördert die Verfügbarkeit von Fachkräften und erleichtert grenzüberschreitende Karrieremöglichkeiten. Die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz für ausländische Investoren und Fachkräfte kann daher durch die erleichterte Koordination der Sozialversicherungssysteme und den Abbau von Bürokratie gesteigert werden.

Gleichzeitig stellt die politische Unsicherheit im Verhältnis zur EU/EFTA eine Herausforderung dar, insbesondere in den Bereichen Migration, Personenfreizügigkeit und Zugang zum EU-Binnenmarkt. Dies kann zu Rechtsunsicherheit und Konfliktpotenzial führen, was die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz schmälert. Im Spannungsfeld zwischen Selbstverwaltung, Demokratie und wirtschaftlicher Globalisierung muss die Schweiz weiterhin nach langfristige tragfähigen Lösungen suchen.

Die aktuelle Entwicklung der Telearbeit, beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie, bringt zusätzliche Herausforderungen und Chancen mit sich. In vielen Ländern hat der Anteil der Telearbeitenden zugenommen, was zu Veränderungen in der Arbeitswelt und in den Beziehungen zwischen den Ländern führt. Die Regelungen zur Telearbeit für Grenzgänger zwischen der Schweiz und Italien sowie Frankreich sind Beispiele dafür, wie die zunehmende Verbreitung der Telearbeit die Wirtschaftsbeziehungen beeinflusst und sowohl Chancen als auch Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Schweiz mit sich bringt.

Insgesamt bleibt die Situation für den Wirtschaftsstandort Schweiz herausfordernd, aber auch mit positiven Perspektiven. Die enge Zusammenarbeit und Anpassung an EU/EFTA-Standards sowie die Umsetzung innovativer Ansätze zur Bewältigung von Herausforderungen wie Telearbeit können den Wirtschaftsstandort Schweiz stärken. Gleichzeitig müssen die politischen Spannungen und Unsicherheiten im Verhältnis zur EU/EFTA weiterhin thematisiert und Lösungen gefunden werden, die sowohl den wirtschaftlichen Bedürfnissen als auch den demokratischen Prinzipien der Schweiz Rechnung tragen.

Zusammenfassend lassen sich die Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz in positive und negative Effekte einteilen. Die positiven Auswirkungen einer wirksamen Koordination der Sozialversicherungssysteme und der Anpassung der AHV-Beitragspflicht im internationalen Kontext zwischen der Schweiz und der EU/EFTA können sich in verschiedenen Bereichen bemerkbar machen:

1. **Mobilität der Arbeitskräfte:** Eine bessere Koordination kann die Mobilität der Arbeitskräfte erleichtern, indem Hindernisse wie doppelte Versicherungsbeiträge oder der Verlust von Versicherungsansprüchen abgebaut werden. Dies erhöht die Verfügbarkeit von Fachkräften für Schweizer Unternehmen und ermöglicht es Arbeitnehmenden, grenzüberschreitende Karrierechancen besser zu nutzen.
2. **Bürokratieabbau:** Eine klarere und einfachere Handhabung von grenzüberschreitenden Sozialversicherungsfragen kann den administrativen Aufwand für Unternehmen und Arbeitnehmenden reduzieren. Dies kann dazu beitragen, die Attraktivität der Schweiz für ausländische Investoren und Fachkräfte zu erhöhen.
3. **Rechtssicherheit:** Durch die Schliessung von Gesetzeslücken und die Schaffung klarer Regelungen für grenzüberschreitende Fälle können Rechtsunsicherheiten und Streitigkeiten vermieden werden. Dies stärkt das Vertrauen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in das schweizerische Sozialversicherungssystem.

Negative Auswirkungen können sich jedoch ergeben, wenn die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Versicherungspflicht in der AHV und der Koordination der Sozialversicherungssysteme nicht angemessen angegangen werden:

1. **Rechtsunsicherheit:** Unklarheiten und Lücken in den gesetzlichen Bestimmungen können zu Rechtsunsicherheit und potenziellen Konflikten zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Sozialversicherungsträgern führen. Dies kann den Standort Schweiz für internationale Unternehmen und Fachkräfte unattraktiv machen.

2. Höhere Kosten und administrativer Aufwand: Eine ineffiziente Koordination der Sozialversicherungssysteme kann zu höheren Kosten und administrativem Aufwand für Unternehmen führen, insbesondere bei der Abwicklung von grenzüberschreitenden Fällen. Dies kann sich negativ auf Investitionsentscheidungen von Unternehmen auswirken.
3. Wettbewerbsnachteile: Die Schweiz könnte im internationalen Wettbewerb um Talente und Investitionen benachteiligt werden, wenn andere Länder erfolgreichere Modelle der Sozialversicherungscoordination und der AHV-Beitragspflicht etablieren. Dies könnte die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Schweiz beeinträchtigen.

## 5.4 Ausblick und Handlungsempfehlungen

Der Wirtschaftsstandort Schweiz wird auch in den kommenden Jahren mit einer Vielzahl von Herausforderungen und Chancen konfrontiert sein. Die zunehmende Globalisierung und Digitalisierung sowie die anhaltenden politischen Spannungen mit der EU/EFTA erfordern ein proaktives und zukunftsgerichtetes Vorgehen. Dabei sollte die Schweiz die positiven Aspekte der Zusammenarbeit und Integration mit ihren Nachbarn nutzen, um das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern und gleichzeitig die demokratischen Grundsätze und die nationale Souveränität zu wahren. Die erfolgreiche Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit und der Koordinierung der Sozialversicherung wird entscheidend sein, um die Attraktivität des Landes für internationale Unternehmen und Fachkräfte weiter zu erhöhen.

Die fünf wichtigsten Handlungsempfehlungen, die sich aus den Ergebnissen der Studie ergeben, lauten wie folgt:

1. Anpassung der 25 %-Regel: Die Attraktivität der Schweiz als Arbeitsstandort könnte durch eine Anpassung der 25 %-Regel gefördert und die Rekrutierung von Fachkräften unterstützt werden. Eine mögliche Angleichung der Regelungen auf 40 % oder 49 % könnte Vorteile bringen und Probleme im Zusammenhang mit der Grenzgängerverteilung verringern, sofern entsprechende Anpassungen vorgenommen werden.
2. Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit und Regelungen: Die Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA könnte durch verkürzte Fristen, gelockerte Zuständigkeitsfragen und Sondereinbarungen optimiert werden. Wichtig ist auch ein besserer Einbezug der Betroffenen bei der Einführung von Koordinationsinstrumenten.
3. Optimierung des ALPS-Portals: Die Benutzeroberfläche von ALPS sollte optimiert und ALPS für alle Ausgleichskassen in der Schweiz geöffnet werden, um die Zusammenarbeit zu verbessern und Doppelspurigkeit zu vermeiden. Kommunikationsdefizite mit dem BSV/Helpdesk sowie Schwierigkeiten in den administrativen Abläufen sollten behoben werden.
4. Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden: Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden in der internationalen Koordination der Sozialversicherungen

ist wichtig, um die Effizienz und Qualität der Arbeit zu verbessern und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten zu stärken.

5. Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung: Eine verbesserte Informationsvermittlung an Arbeitgebende und Arbeitnehmende kann dazu beitragen, Missverständnisse und Unsicherheiten abzubauen und die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Parteien zu erleichtern. Dies kann auch das Bewusstsein für die Bedeutung der internationalen Koordinierung der Sozialversicherung schärfen und die Vorteile für Arbeitnehmende und Arbeitgebende aufzeigen.

## Literaturverzeichnis

- AHV/IV. (2023a). *3-Säulen Prinzip Soziale Sicherheit in der Schweiz*. Bern: Informationsstelle AHV/IV.
- AHV/IV. (2023b). *AHV-IV-EO - Erfasste Personen*. [PowerPoint-Folien]. Bern: Informationsstelle AHV/IV.
- ALPS. (2020). *Benutzerhandbuch ALPS für Firmen 2020*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen BSV.
- Bock, B. (2020). *Internationale Sozialversicherungen*. [PowerPoint-Folien]. Zürich: KV Business School.
- Bollier, G. E., & Conrad, B. (2022). *Leitfaden schweizerische Sozialversicherungen*. (17. Aufl.). Luzern: hrm4you.
- BSV. (2013a). *Geschichte der Sozialen Sicherheit - Soziale Sicherheit auf internationaler Ebene*. Abgerufen am 12.03.2023. <https://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/themen/soziale-sicherheit-auf-internationaler-ebene>
- BSV. (2013b). *Geschichte der Sozialen Sicherheit*. Abgerufen am 12.03.2023. <https://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/home>
- BSV. (2013c). *Geschichte der Sozialen Sicherheit - Die Verwaltung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)*. Abgerufen am 12.03.2023. <https://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/institutionen/verwaltung-der-sozialen-sicherheit/die-verwaltung-der-alters-und-hinterlassenenversicherung-ahv>
- BSV. (2019). *Grundlagen & Abkommen*. Abgerufen am 28.03.2023. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/int/grundlagen-und-abkommen.html>
- BSV. (2022). *Coronavirus: Auswirkungen auf die Sozialversicherungen im internationalen Kontext*. Abgerufen am 09.03.2023. <https://www.bsv.admin.ch/content/bsv/de/home/sozialversicherungen/int/grundlagen-und-abkommen/int-corona.html>
- BSV. (2023a). *Soziale Sicherheit im Überblick*. Abgerufen am 12.03.2023. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick.html>
- BSV. (2023b). *Beiträge an die Sozialversicherungen*. Abgerufen am 12.03.2023. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/beitraege.html>
- BSV. (2023c). *Zwischenstaatliche Vereinbarungen der Schweiz über Soziale Sicherheit*. Abgerufen am 14.02.2023. <https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/int/uebersichten/kurzuebersicht-abkommen.pdf.download.pdf/kurzuebersicht-abkommen.pdf>
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation*. (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer-Verlag.

- EAK. (2022). *Bescheinigung A1, Certificate of Coverage (CoC)*. Abgerufen am 09.03.2023. Eidgenössische Ausgleichskasse EAK. [https://www.eak.admin.ch/eak/de/home/Firmen/arbeiten\\_im\\_ausland/bescheinigung-a1-coc.html](https://www.eak.admin.ch/eak/de/home/Firmen/arbeiten_im_ausland/bescheinigung-a1-coc.html)
- EU. (2020). *EU trade relations with Switzerland*. EEAS. Abgerufen am 10.02.2023. [https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/switzerland\\_en](https://policy.trade.ec.europa.eu/eu-trade-relationships-country-and-region/countries-and-regions/switzerland_en)
- Hurst, L. (2023). *Want to work from home? These European countries are the most open to hybrid or remote work*. Euronews. Abgerufen am 12.02.2023. <https://www.euronews.com/next/2023/02/10/want-to-work-from-home-these-european-countries-are-the-most-open-to-hybrid-or-remote-work>
- Joly, J. (2022). *Remote working: The countries shunning the post-COVID work trend and why*. Euronews. Abgerufen am 10.02.2023. <https://www.euronews.com/next/2022/08/05/remote-working-the-countries-shunning-the-post-covid-work-trend-and-why>
- Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Oesch, M. (2020). Switzerland-EU Bilateral Agreements, the Incorporation of EU Law and the Continuous Erosion of Democratic Rights. *Yearbook of European Law*, 39, 602-639.
- Penso. (2023a). *Homeoffice: Schweiz und Frankreich vereinbaren Steuerregelung*. Penso. Abgerufen am 09.02.2023. <https://www.penso.ch/rubriken/recht/homeoffice-schweiz-und-frankreich-vereinbaren-steuerregelung/>
- Penso. (2023b). *Grenzgänger dürfen nicht mehr im Homeoffice arbeiten*. Penso. Abgerufen am 09.02.2023. <https://www.penso.ch/rubriken/sozialversicherung/grenzgaenger-duerfen-nicht-mehr-im-homeoffice-arbeiten/>
- Wasserfallen, F. (2021). Die Europäische Union und die Schweiz. *Schweizer Aussenpolitik. Schweizerische Gesellschaft für Aussenpolitik, Zürich*, 102-115.
- ZAS. (2022). *Bilaterale Abkommen*. Abgerufen am 28.03.2023. [https://www.zas.admin.ch/zas/de/home/bases-legales-et-coordination-internationale/coordination\\_internationale\\_securite\\_sociale/conventions\\_bilaterales.html](https://www.zas.admin.ch/zas/de/home/bases-legales-et-coordination-internationale/coordination_internationale_securite_sociale/conventions_bilaterales.html)

### **Gesetzliche Grundlagen:**

- AHVG, AHVV inkl. Wegleitungen, Kreisschreiben
- ATSG
- EU-Verordnungen (EU 465/2012, EG 883/2004 und EG 987/2009)
- Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten

## Anhang

### Anhang 1: Interviewverzeichnis

Sägesser T. (2023, 21. Febr.). Interviewt durch S. Widmer. *Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz*. Bern.

Oberholzer M. (2023, 23. Febr.). Interviewt durch S. Widmer. *Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz*. Zürich.

Schmid S. (2023, 28. Febr.). Interviewt durch S. Widmer. *Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz*. Zürich.

Proietto D. (2023, 03. Mär.). Interviewt durch S. Widmer. *Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz*. St. Gallen.

### Anhang 2: Interviewleitfaden

#### **Analyse des Einflusses der AHV-Versicherungsunterstellung im internationalen Kontext auf die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz**

Das Interview wird mit Hilfe eines halbstrukturierten Leitfadens durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine qualitative Datenerhebungsmethode, bei der der Interviewer einerseits einen vorgegebenen Leitfaden verwendet, andererseits aber auch individuelle Fragen stellen kann, um die Aussagen und Erfahrungen des Interviewten zu vertiefen. Die Interviews werden aufgezeichnet, transkribiert und anschliessend mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Nr.	Frage
	Interviewpartner/in: Startzeit Interview:
	Mit Ihrer Erlaubnis möchte ich das Gespräch aufzeichnen. Die Aufnahmen werden sorgfältig behandelt und nur für diese Untersuchung verwendet. Sind Sie damit einverstanden, dass ich das Gespräch aufnehme? Möchten Sie anonym bleiben?

<b>1</b>	<b>Bitte beschreiben Sie kurz Ihre Funktion und den Kontext, in dem Sie sich mit der Koordination der Sozialversicherungssysteme zwischen der Schweiz und der EU/EFTA befassen.</b>
	<i>Einleitungsfrage zum Aufwärmen...</i>
<b>2</b>	<b>Wie beurteilen Sie die bestehenden Lücken bei der internationalen Koordinierung der Sozialversicherungssysteme?</b>
	<i>Mögliche Vertiefungsfragen:</i> Gibt es bereits erprobte oder vielversprechende Ansätze für eine transnationale Koordination, die Sie beobachten konnten? Wenn ja, welche?
<b>3</b>	<b>Wo sehen Sie die Vor- und Nachteile des Erwerbortprinzips bei der AHV-Unterstellung angesichts der Trends zu Homeoffice und Digitalisierung?</b>
	<i>Mögliche Vertiefungsfragen:</i> Welche Vor- und Nachteile sehen Sie für die ausländischen Kooperationspartner bei einer Anpassung des Erwerbortprinzips? Besteht bei einer Änderung der Praxis die Gefahr einer positiven Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmenden?
<b>4</b>	<b>Wie wird die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern in Zeiten von Homeoffice angewendet und welche Auswirkungen hat dies auf die internationale Koordinierung der Sozialversicherungssysteme?</b>
<b>5</b>	<b>Welche Anpassungen und Lösungen werden im Hinblick auf die Anpassung der 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern im Homeoffice diskutiert?</b>
<b>6</b>	<b>Inwieweit beeinflusst die 25 %-Regel aus Ihrer Sicht die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Schweiz für Grenzgänger und Unternehmen?</b>
	<i>Mögliche Vertiefungsfragen:</i> Wie reagieren Unternehmen auf die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern im Homeoffice? Wie wird die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern im Homeoffice derzeit von den Betroffenen wahrgenommen? Welche Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Schweiz sind möglich, wenn die 25 %-Regel bei Mehrfachbeschäftigung von Grenzgängern im Homeoffice nicht angepasst wird?

7	<b>Welche Herausforderungen haben Sie bei der Bearbeitung der Fälle im ALPS-Portal erlebt?</b>
8	<b>Inwieweit können Optimierungen in der Fallbearbeitung im Unterstellungsportal ALPS dazu beitragen, Lücken und Probleme in der internationalen Koordination der Sozialversicherungen zu beheben?</b>
	<i>Mögliche Vertiefungsfragen:</i>  Soweit ich weiss, ist die EU mit ihrer zentralen und digitalen Lösung zur Klärung und Koordinierung von Unterstellungsfragen noch nicht so weit. Welches Potenzial kann man sich davon versprechen?
9	<b>Haben Sie weitere Anmerkungen oder Lösungsvorschläge, die Sie uns bezüglich der Koordination der Sozialversicherungen zwischen der Schweiz und der EU/EFTA mitteilen möchten?</b>
10	<b>Gibt es noch etwas, was Sie zu diesem Thema sagen möchten, oder haben Sie weitere Überlegungen, die Sie mir mitteilen möchten?</b>
	<i>Abschlussfrage</i>
	Endzeit Interview:

### **Anhang 3: Transkribierte Experteninterviews**

Die transkribierten Experteninterviews werden nicht publiziert.

### **Anhang 4: Qualitative Inhaltsanalyse**

Aus den Ergebnissen der qualitativen Inhaltsanalyse wurde je Kategorie eine Synthese erstellt. Die Synthesen sind in Kapitel [4.2.1 ff.](#) beschrieben. Die vollständige qualitative Inhaltsanalyse der Experteninterviews wird nicht publiziert.

## Selbständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls die Arbeit als nicht erfüllt bzw. mit Note 1 bewertet wird und dass die Universitätsleitung bzw. der Senat zum Entzug des aufgrund dieser Arbeit verliehenen Abschlusses bzw. Titels berechtigt ist.

Für die Zwecke der Begutachtung und der Überprüfung der Einhaltung der Selbstständigkeitserklärung bzw. der Reglemente betreffend Plagiate erteile ich der Universität Bern das Recht, die dazu erforderlichen Personendaten zu bearbeiten und Nutzungshandlungen vorzunehmen, insbesondere die schriftliche Arbeit zu vervielfältigen und dauerhaft in einer Datenbank zu speichern sowie diese zur Überprüfung von Arbeiten Dritter zu verwenden oder hierzu zur Verfügung zu stellen.



Aarau Rohr, 28.04.2023

Stefan Widmer

## Über den Autor



Stefan Widmer arbeitet seit 2018 als Leiter Beiträge für die Ausgleichskasse des schweizerischen Bankgewerbes. Der Verfasser ist für die Gesamtleitung und Führung der Abteilung Beiträge zuständig und ist Mitglied in der Unternehmensleitung.

Der Autor verfügt über 20 Jahre Berufserfahrung im Bereich der 1. Säule und war unter anderem für die Schweizerische Ausgleichskasse in Sydney und Genf tätig. Stefan Widmer schloss 2015 den Sozialversicherungs-Fachmann mit eidgenössischem Fachausweis ab und absolvierte weitere branchenspezifische Aus- und Weiterbildungen.

Stefan Widmer ist verheiratet und Vater von drei Kindern.