



Workation und Sozialversicherungen

Seit der Corona-Pandemie sind Workations nicht mehr wegzudenken. Was vor einigen Jahren noch undenkbar war, ist heute bei vielen Arbeitgebenden beinahe Standard und wird teils sogar aktiv gefördert. Jedoch gibt es bei Workations einiges zu beachten.

Text: Marco Riedi

Die Kombination «Arbeit und Ferien» liegt im Trend. Immer mehr Arbeitgebende ermöglichen ihren Mitarbeitenden, ihre Arbeit für eine gewisse Zeit an einem selbst gewählten Feriendomizil zu erledigen. Damit die Workation allerdings nicht zum Desaster wird, ist es für Arbeitgebende ratsam, Rahmenbedingungen in einem separaten Reglement zu definieren. Besonders zu beachten ist, wo sie stattfindet. Wird sie für ein paar Wochen in der Ferienwohnung in den Schweizer Bergen ausgeübt, bestehen an sich keine grösseren Herausforderungen. Anders sieht es hingegen aus, wenn die Workation im Ausland verbracht wird: Dann können sowohl Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende plötzlich vor grossen rechtlichen Herausforderungen stehen.

Sozialversicherungsunterstellung im Ausland

Primär stellt sich die Frage nach einer allfälligen Sozialversicherungspflicht im Zielland, was entsprechende Meldepflichten wie auch eine eventuelle Versicherungs- und Beitragspflicht mit sich ziehen könnte. Zu klären ist also, wie sich eine mögliche Sozialversicherungspflicht im Zielland ausgestaltet. Aktuell ist eine Workation von rund zehn Wochen pro Jahr unproblematisch. Dennoch sollten je nach Aufenthaltsdauer und -land vorgängig entsprechende Abklärungen getroffen werden, welche sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen die Workation haben kann.

Ist die Workation einer sogenannten Entsendung gleichgestellt, muss der Arbeitgebende vorgängig bei der Ausgleichskasse das Entsendungsformular A1 einreichen. Damit wird bescheinigt, welche nationalen Sozialversicherungsregelungen für die betreffende Person gelten und somit die Koordinierungsnormen zwischen der Schweiz und der EU oder der EFTA Anwendung finden. Übt etwa eine Schweizerin für ihren Schweizer Arbeitgeber für eine gewisse Dauer Arbeiten in einem EU-Staat aus und gilt als Entsandte, bleibt sie während des Aufenthalts im EU-Staat weiterhin der schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung mit allen Rechten und Pflichten unterstellt.

Gemäss dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) haben sich Staaten, welche die europäischen Koordinierungsvorschriften anwenden, auf eine einheitliche Auslegung der Entsendebestimmungen geeinigt: Eine Entsendung ist auch dann möglich, wenn «vorübergehend und punktuell vollumfänglich sogenannt grenzüberschreitende Telearbeit (100 Prozent der Arbeitszeit) geleistet wird». Ein Schweizer Arbeitgebender kann Arbeitnehmende in einen EU- beziehungsweise EFTA-Staat entsenden,

damit sie dort Telearbeit leisten; unabhängig davon, ob der Arbeitgebende das verlangt oder es aber Wunsch der Arbeitnehmenden ist, solange es zwischen den beiden Parteien vereinbart wurde.

“Aktuell ist eine Workation von rund zehn Wochen pro Jahr unproblematisch.

Wenn die Voraussetzungen für eine solche Entsendung erfüllt sind und die grenzüberschreitende Telearbeit die Höchstdauer von 24 Monaten nicht überschreitet, ist eine Entsendung beispielsweise auch bei Workation möglich. Eine Verlängerung einer solchen Entsendung über 24 Monate hinaus, wird in einem solchen Fall jedoch nicht akzeptiert.

Prüfung des weiteren Versicherungsschutzes

Äusserst empfehlenswert ist es sowohl für den Arbeitgebenden wie den Arbeitnehmenden vorgängig abzuklären, inwiefern der bestehende Versicherungsschutz bei Unfall oder bei Krankheit im Zielland greift oder eben nicht. Auch wenn eine Versicherungsdeckung bei der Krankenkasse oder bei der Unfallversicherung in der Schweiz vorhanden ist, bedeutet das nicht automatisch, dass ein Anspruch auf dieselben Leistungen im Ausland besteht. Insbesondere ist vorab zu prüfen, wie der Zugang zur medizinischen Versorgung im Zielland gewährleistet ist, wenn kein medizinischer Notfall vorliegt und ob und wie in einem solchen Fall die Kostenübernahme vonstatten geht. Es ist deswegen sehr ratsam, sich im Rahmen einer Zusatzversicherung für solche Fälle abzudecken.

Weitere rechtliche Folgefragen

Neben den angetönten Punkten stellen sich in diesem Zusammenhang bei Workation im Ausland weitere, hier nicht abschliessend genannte Folgefragen:

- ✘ Wird für den Aufenthalt im Ausland bei Workation eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung benötigt?
- ✘ In welchem Ausmass müssen länderspezifische, arbeitsrechtliche Vorschriften eingehalten werden?
- ✘ Sind unter Umständen sogar steuerrechtliche Folgen bei einem solchen Auslandsaufenthalt zu erwarten?
- ✘ Was muss unbedingt beim Thema rund um die Datensicherheit und den Datenschutz beachtet werden, wenn die Arbeit im Ausland zum Beispiel über nicht gesicherte WLAN-Verbindungen von Hotel- oder Ferienanlagen geleistet wird?

Marco Riedi

ist Sozialversicherungsfachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent für Sozialversicherungsrecht an diversen Weiterbildungsinstitutionen sowie Gründer und Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. **bedra.ch**

