

BRIEFING JULI 2023

# HOMEOFFICE: NEUE STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE SITUATION AB 1. JULI 2023

Homeoffice ist innert kurzer Zeit zu einem nicht mehr wegzudenkenden Bestandteil der Arbeitswelt geworden. Im internationalen Verhältnis kann Homeoffice Auswirkungen auf das Besteuerungsrecht und die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung haben. In diesem Zusammenhang sind in den letzten Monaten bereits verschiedene Neuerungen in Kraft getreten.

- Im Verhältnis zu Deutschland: Homeofficetage gelten nicht als Nichtrückkehrtage von Grenzgängern.
- Im Verhältnis zu Frankreich: grenzüberschreitendes Homeoffice wird im Umfang von bis zu 40% ermöglicht.
- Italien: Diese Neuerungen wurden teilweise bereits in separaten Bär & Karrer Briefings diskutiert, auf welche verwiesen wird.<sup>1</sup> Die diesbezüglichen Ausführungen im vorliegenden Briefing werden deshalb eher kurz gehalten.

- Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung im Verhältnis zur EU / EFTA: Arbeitnehmende, die grundsätzlich im Sitzstaat des Arbeitgebers tätig sind, können eine grenzüberschreitende Homeofficetätigkeit von bis zu 50% ausüben, ohne dass die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung im Staat des Arbeitgebers entfällt. Diese Regelung gilt per 1. Juli 2023 im Verhältnis zu den Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Fürstentum Liechtenstein und Österreich, bisher aber nicht gegenüber Italien (dort gilt ab 1. Juli 2023 wieder die Grenze von 25%).

Die per 1. Juli 2023 geltenden steuerrechtlichen Regelungen im Verhältnis zu den wichtigsten Nachbarstaaten sowie die Neuerungen im Bereich der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellungsregeln im

Verhältnis zur EU / EFTA werden nachfolgend dargestellt. Einige Fragen und Herausforderungen bleiben auch ab dem, 1. Juli 2023 noch offen ist und es sind weitere Änderungen und Neuerungen zu erwarten.<sup>2</sup>

Bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen ist eine genaue Analyse der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen im Einzelfall sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer unabdingbar, um die geltenden Regelungen einzuhalten und sich nicht dem Risiko von Doppelbesteuerungen, Doppelunterstellungen oder der Verletzung von Rechts- und Verfahrenspflichten auszusetzen. Daneben stellen sich regelmässig arbeitsrechtliche, regulatorische und bewilligungsrechtliche Fragen, die ebenfalls sorgfältig analysiert werden sollten.

## STEUERRECHTLICHE REGELUNGEN

### GRUNDSATZ

Ohne abweichende Bestimmungen gilt gemäss der Grundregel in den von der Schweiz abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen ("DBA") das Tätigkeitsortsprinzip. Homeofficetage eines Arbeitnehmers können von dessen Ansässigkeitsstaat besteuert werden, unabhängig vom Sitzstaat des Arbeitgebers. Sofern der Arbeitgeber seinen Sitz in einem anderen Staat hat, kann dieser Staat nur jene Arbeitstage

<sup>1</sup> Briefing vom Februar 2023 ([Briefing February 2023: Teleworking Italy](#)) sowie Newsflash vom Mai 2023 ([Newsflash May 2023: Teleworking Italy](#)).

<sup>2</sup> Das vorliegende Briefing gibt eine Übersicht über die wichtigsten Regelung und Neuerungen. Es ist nicht als abschliessende, umfassende Darstellung zu verstehen.

besteuern, an denen der Arbeitnehmer effektiv vor Ort in diesem Staat tätig ist.<sup>3</sup>

Diese Grundsätze sind auch in den DBAs mit den Nachbarstaaten Deutschland, Frankreich, Fürstentum Liechtenstein, Österreich und Italien umgesetzt. Es bestehen aber teilweise Sonderregelungen für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer.

### **DEUTSCHLAND**

Im Verhältnis zu Deutschland bestehen Spezialregelungen für Grenzgänger.<sup>4</sup> Der Ansässigkeitsstaat eines Grenzgängers darf dessen Erwerbseinkommen besteuern, obwohl die Arbeitstätigkeit am Sitz des Arbeitgebers im anderen Staat ausgeübt wird. Der Sitzstaat des Arbeitgebers darf zum Ausgleich eine Quellensteuer von max. 4.5% des Erwerbseinkommens erheben, welche vom Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers im Rahmen der Besteuerung des Grenzgängers zu berücksichtigen ist. Bereits seit Juli 2022<sup>5</sup> gelten Homeoffice Tage von Grenzgängern nicht mehr als Nichtrückkehrtage. Durch die Arbeit im Homeoffice für einen Arbeitgeber im anderen Vertragsstaat geht somit die Grenzgängereigenschaft grundsätzlich nicht verloren. Zu beachten ist, dass aus deutscher Sicht gewisse Mindestpendelbewegungen erfüllt sein müssen.<sup>6</sup>

Sofern eine Person nicht als Grenzgänger im Sinne des DBA mit Deutschland qualifiziert, gelten grundsätzlich die üblichen Besteuerungsregeln (Tätigkeitsortsprinzip, mit Sonderregeln für leitende Angestellte).

<sup>3</sup> Abweichende Regelungen bestehen u.a. für Verwaltungs- / Aufsichtsräte und einige DBAs sehen Sonderregelungen für leitende Angestellte vor. Darauf wird hierin nicht weiter eingegangen.

<sup>4</sup> Als Grenzgänger im Verhältnis zu Deutschland gilt eine Person, die im anderen Vertragsstaat ihren Arbeitsort hat und von dort regelmässig nach Arbeitsende an ihren Wohnsitz zurückkehrt. Kehrt die Person nach Arbeitsende nicht täglich an den Wohnort zurück, entfällt die Grenzgängereigenschaft, wenn bei einer Beschäftigung von 100% während eines Kalenderjahrs mehr als 60 Nichtrückkehrtage vorliegen.

<sup>5</sup> Konsultationsvereinbarung vom 15./18. Juli 2022 betreffend ganztägig am Wohnsitz verbrachte Arbeitstage von Grenzgängern zur Anwendung der Grenzgängerregelung in Artikel 15a DBA.

<sup>6</sup> Ein Tag pro Woche oder 5 Tage pro Monat muss der Arbeitnehmer am Sitz des Arbeitgebers arbeiten und am Abend zurückkehren, um als Grenzgänger zu gelten.

<sup>7</sup> Vgl. die Medienmitteilung vom 27. Juni 2023, [Medienmitteilung Zusatzabkommen zum DBA CH-FR](#). Das Zusatzabkommen muss in beiden Staaten noch vom Gesetzgeber genehmigt werden. Bis dahin wird es bis max. am 31. Dezember 2024 temporär angewendet.

<sup>8</sup> Eine Verständigungsvereinbarung betraf das DBA allgemein (Art. 17), die andere spezifisch das Grenzgängerabkommen

### **FRANKREICH**

Ein am 27. Juni 2023 unterzeichnetes Zusatzabkommen<sup>7</sup> bestätigt und verfestigt die bereits am 22. Dezember 2022 abgeschlossene Neuregelung gegenüber Frankreich, wonach auch bei einer grenzüberschreitenden Homeoffice Tätigkeit von bis zu 40% das Erwerbseinkommen im Ansässigkeitsstaat des Arbeitgebers besteuert werden kann.<sup>8</sup> Der Staat des Arbeitgebers überweist dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers demgegenüber 40% der Steuern, die er auf den Vergütungen aus Homeoffice<sup>9</sup> im Wohnsitzstaat (somit nicht auf der Gesamtvergütung) erhoben hat.<sup>10</sup> Um die Anwendung der neuen Regeln zu gewährleisten, erfolgt ein automatischer Informationsaustausch von Lohndaten, was systematisch betrachtet per se eine bedeutsame Neuerung darstellt.

Im Verhältnis zu Frankreich ist somit eine grenzüberschreitende Homeoffice Tätigkeit von bis zu 40% möglich, ohne dass sich die Besteuerungsregeln für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber verändern. Dies gilt sowohl für Personen, welche als Grenzgänger im Sinne eines der beiden Grenzgängerabkommens<sup>11</sup> qualifizieren, wie auch für grenzüberschreitend tätige Personen, welche die Grenzgängereigenschaft nicht erfüllen.

Mit zwei Verständigungsvereinbarungen über die Modalitäten der Regelung zur Ausübung von Homeoffice samt jeweils zugehörigem Merkblatt mit Fallbeispielen vom 10. Juli 2023<sup>12</sup> wurde zudem geklärt, in welchem Umfang Dienstreisen im Ansässigkeitsstaat oder in Drittstaaten als Teil des grenzüberschreitenden Homeoffice von max. 40% qualifizieren und damit ohne

zwischen Frankreich und den Kantonen BE, SO, BS, BL, VD, VS, NE und JU. Die Regelung bezüglich Homeoffice war identisch (bis 40%).

<sup>9</sup> Befindet sich der Arbeitgeber im Kanton Genf, ist dieser Ausgleich nur für denjenigen Teil des Homeoffice, der zwischen 15% und 40% der Arbeitszeit pro Jahr liegt, geschuldet und somit nicht für Homeoffice im Umfang von weniger als 15%.

<sup>10</sup> Diese Regelung wird erst ab 1. Januar des Jahres nach Inkrafttreten des Zusatzabkommens gelten. Bis dahin gilt eine Übergangsregelung, wonach die Schweiz 2.3% der Steuern, die auf Erwerbseinkünften von in Frankreich ansässigen Arbeitnehmern an Frankreich überweist.

<sup>11</sup> Grenzgängerabkommen betreffend den Kanton GE einerseits sowie Grenzgängerabkommen betreffend die Kantone BE, SO, BS, BL, VD, VS, NE und JU andererseits. Unter beiden Abkommen ist ebenfalls eine (fast) tägliche Rückkehr an den Wohnort erforderlich. Bei mehr als 45 Nichtrückkehrtagen pro Jahr bei einer Vollzeittätigkeit geht die Grenzgängereigenschaft verloren.

<sup>12</sup> Eine Verständigungsvereinbarung betrifft das DBA allgemein (Art. 17) und gilt auch im Verhältnis zu Genf, die andere betrifft spezifisch das Grenzgängerabkommen zwischen Frankreich und den Kantonen BE, SO, BS, BL, VD, VS, NE und JU. Die Verständigungsvereinbarungen und Merkblätter sind abrufbar unter [Doppelbesteuerungsabkommen Schweiz - Frankreich | ESTV \(admin.ch\)](#).

Einfluss auf die Besteuerungsregeln bleiben. Zulässig sind im Rahmen der grenzüberschreitenden Homeofficetätigkeit max. 10 Dienstreisetage pro Jahr. Die Auswirkungen beim Überschreiten der 10 Tage-Regel sind relativ komplex und abhängig davon, ob es sich beim betreffenden Arbeitnehmer um einen Grenzgänger im Sinne des Grenzgängerabkommens handelt.

### **FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN**

Mit dem Fürstentum Liechtenstein besteht ein Grenzgängerabkommen<sup>13</sup>, wonach das Erwerbseinkommen von Grenzgängern ausschliesslich in deren Ansässigkeitsstaat besteuert werden kann. Es bestehen derzeit keine Spezialregelungen bezüglich grenzüberschreitender Homeofficetätigkeit mehr.<sup>14</sup> Homeofficetage gelten deshalb als Nichtrückkehrtage und Homeoffice für Grenzgänger ist damit nur in eingeschränktem Umfang möglich, ohne ihren Status als Grenzgänger zu gefährden.

### **ÖSTERREICH**

Mit Österreich bestehen weder spezifische Regelungen bezüglich der Besteuerung von Grenzgängern noch bezüglich grenzüberschreitender Homeofficetätigkeit. Es gilt somit das Tätigkeitsortsprinzip, womit Homeofficetage durch den Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers besteuert werden können.

### **ITALIEN**

Wie in unserem diesbezüglichen Briefing<sup>15</sup> bereits dargestellt, wird es bezüglich der Besteuerung von Grenzgängern ab 1. Januar 2024 einen Paradigmenwechsel geben. Nach der aktuell gültigen Regelung gilt ein ausschliessliches Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaats. Für italienische Grenzgänger<sup>16</sup> bedeutet dies, dass auf ihrem Arbeitseinkommen keine Steuern in Italien zu entrichten sind.<sup>17</sup> Mit dem neuen System, das am 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, werden (neue<sup>18</sup>)

Grenzgänger sowohl im Ansässigkeitsstaat (zu 100%) und im Tätigkeitsstaat (zu 80%) steuerpflichtig, wobei der Ansässigkeitsstaat die Doppelbesteuerung durch Freistellung (Schweiz) oder Anrechnung (Italien) vermeidet.

Für beide Kategorien von Grenzgänger besteht grundsätzlich eine Pflicht zur täglichen Grenzüberschreitung. **Auch nur ein Tag Homeoffice kann somit schädlich sein für die Qualifikation als Grenzgänger.**<sup>19</sup> Dabei soll erwähnt werden, dass während der Corona-Pandemie (bis Ende Januar 2023) Sonderregelungen aufgestellt wurden, wonach Tage im Homeoffice (ohne Begrenzung) als solche am Arbeitsort galten. Die Regelung wurde dann bis am 30. Juni 2023 weitergeführt (allerdings mit einer Beschränkung auf 40% der Arbeitstage<sup>20</sup>) und ist momentan nicht mehr in Kraft. Die beiden Länder verhandeln über eine dauerhafte Lösung und der zuständige italienische Minister hat bereits mehrmals öffentlich bestätigt, dass die Ausnahmeregelung (mit Begrenzung auf 40% der Arbeitstage) bis 31. Dezember 2023 weitergeführt werden soll (mit rückwirkender Anwendung ab 1. Juli 2023), aber es gab bis anhin (noch) keine offizielle Schritte (weder abkommensrechtliche noch unilaterale) in diese Richtung.

### **NATIONALE ENTWICKLUNGEN**

Zur effektiven Ausübung ihres Besteuerungsrecht bezüglich Homeofficetagen von im Ausland ansässigen Arbeitnehmenden muss in der Schweiz eine neue Besteuerungsgrundlage geschaffen werden. Derzeit besteht für im Ausland ansässige Personen eine beschränkte Steuerpflicht aufgrund Erwerbstätigkeit in der Schweiz nur, wenn die Arbeit tatsächlich in der Schweiz ausgeübt wird. Künftig soll für im Ausland ansässige Arbeitnehmende eine beschränkte Steuerpflicht in der Schweiz auch dann bestehen, wenn eine unselbstständige Erwerbstätigkeit für einen

<sup>13</sup> Die Definition ist im Wesentlichen identisch wie im Verhältnis zu Frankreich. Zulässig sind max. 45 Nichtrückkehrtage pro Jahr.

<sup>14</sup> Die während der Corona-Pandemie geltende Verständigungsvereinbarung ist per 31. März 2022 gekündigt worden.

<sup>15</sup> Briefing vom Februar 2023 ([Briefing February 2023: Teleworking Italy](#)) sowie Newsflash vom Mai 2023 ([Newsflash May 2023: Teleworking Italy](#)).

<sup>16</sup> Als (italienische) Grenzgänger gelten nach der aktuell gültigen Regelung lediglich Arbeitnehmer, die innerhalb von 20 Km von der Grenze zur Schweiz wohnen, in den Kantonen Tessin, Graubünden oder Wallis für einen Schweizer Arbeitgeber tätig sind und täglich nach Hause zurückkehren. Für grenzüberschreitend tätige Arbeitgeber, die diese Definition nicht erfüllen, gilt die allgemeine Regelung des DBA (konkurrierendes Besteuerungsrecht von Ansässigkeits- und Tätigkeitsstaat).

<sup>17</sup> Die Schweizer Grenzkantone müssen ihrerseits 38.8% der Einnahmen aus der Besteuerung der Grenzgänger an Italien überweisen.

<sup>18</sup> Das neue Abkommen wird nur auf Grenzgänger Anwendung finden, die ab Zeitpunkt des Austausches der Ratifikationsurkunden neu in der Schweiz tätig werden. Sog. "alte" Grenzgänger profitieren weiterhin (und lebenslang) von den Regeln des aktuellen Rechts. I

<sup>19</sup> Die steuerlichen Konsequenzen unterscheiden sich je nachdem, ob "neue" oder "alte" Grenzgänger betroffen sind. Grundsätzlich führt der Verlust der Qualifikation als Grenzgänger bei italienischen Grenzgänger dazu, dass ein (100-prozentiger) konkurrierender Steueranspruch der beiden Staaten entsteht (wobei dieser für die Schweiz auf die effektiven Präsenztage in der Schweiz beschränkt ist).

<sup>20</sup> Diese Regelung wurde allerdings erst am 30. Juni 2023 mit rückwirkender Anwendung ab 1. Februar 2023 veröffentlicht.

Arbeitgeber mit Sitz, tatsächlicher Verwaltung oder Betriebsstätte in der Schweiz physisch im Ausland ausgeübt wird.<sup>21</sup> Das Datum des Inkrafttretens dieser Neuregelung ist noch offen. Sie wird durch Arbeitgeber in der Schweiz im Rahmen ihrer Payroll-Systeme inkl. Datenerhebung zu berücksichtigen sein.

### BETRIEBSSTÄTTENRISIKO

Unter Umständen kann das Homeoffice eines Mitarbeiters eine Betriebsstätte des Arbeitgebers im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers begründen, insbesondere bei wichtigen Mitarbeitern wie leitenden Angestellten oder sog. "C-Level". Die Schweiz ist derzeit, im Unterschied zu gewissen anderen Staaten, sowohl im nationalen wie auch internationalen Verhältnis noch zurückhaltend mit der Annahme von Homeoffice-Betriebsstätten. In jedem Fall empfiehlt es sich, auch diese Thematik im Zusammenhang mit Arbeitnehmern, die im grenzüberschreitenden Homeoffice tätig sind, sorgfältig zu analysieren und bei Bedarf mit den zuständigen Steuerbehörden zu klären.

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE REGELUNGEN

### GRUNDSATZ

Im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Koordinationsregeln zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten<sup>22</sup> gilt grundsätzlich das sog. Erwerbortprinzip, wonach eine Person den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Staates unterstellt, in welchem sie ihre Arbeit ausübt. Im Einzelnen ist die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung komplex, insbesondere wenn eine Person für mehrere Arbeitgeber in verschiedenen Staaten tätig ist oder gleichzeitig eine selbstständige und eine unselbstständige Erwerbstätigkeit ausübt.<sup>23</sup>

### NEUE MULTILATERALE VEREINBARUNG BETREFFEND HOMEOFFICE

Die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bis zum 30. Juni 2023 geltende flexible Anwendung der Unterstellungsregeln wurden durch eine von der Schweiz

im Mai 2023 unterzeichnete multilaterale Vereinbarung<sup>24</sup> abgelöst, welche im Bereich der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung der zunehmenden Verbreitung von Homeoffice dauerhaft Rechnung tragen soll. Eine Unterstellung unter das Sozialversicherungssystem des Sitzstaates des Arbeitgebers soll möglich bleiben, auch wenn ein erheblicher Teil der Arbeitstätigkeit im grenzüberschreitenden Homeoffice ausgeübt wird. Genügend bisher für eine Unterstellung im Wohnsitzstaat bereits eine Tätigkeit im Wohnsitzstaat von mindestens 25%, können Arbeitnehmende, die normalerweise im Sitzstaat des Arbeitgebers arbeiten, neu **bis zu 49.9% grenzüberschreitendes Homeoffice** (gemessen in einem Gesamtkontext über ein Jahr) im Wohnsitzstaat ausüben, ohne dem Sozialversicherungssystem ihres Wohnsitzstaats unterstellt zu werden. Erst bei einer Homeofficetätigkeit ab 50% erfolgt ein Unterstellungswechsel in das Sozialversicherungssystem des Wohnsitzstaates.

Zu beachten ist, dass die neue multilaterale Vereinbarung nicht automatisch im Verhältnis zu allen EU/EFTA-Staaten gilt, sondern **nur, wenn beide betroffenen Staaten sie unterzeichnet** haben. Aktuell haben neben der Schweiz folgende Staaten die multilaterale Vereinbarung unterzeichnet und per 1. Juli 2023 in Kraft gesetzt:<sup>25</sup> Deutschland, Frankreich, Liechtenstein, Kroatien, Tschechien, Österreich, Niederlande, Slowakei, Belgien, Luxemburg, Finnland, Malta, Norwegen, Polen, Portugal, Spanien und Schweden. Längerfristig ist geplant, die europäischen Koordinierungsregeln anzupassen, um die grenzüberschreitende Homeofficetätigkeit generell im Verhältnis zwischen allen Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist für die Anwendbarkeit der multilateralen Vereinbarung selbstverständlich immer vorausgesetzt, dass das Freizügigkeitsabkommen mit der EU bzw. EFTA für den fraglichen Arbeitnehmer überhaupt zur Anwendung kommt. Zudem findet die neue multilaterale Vereinbarung für verschiedene Sachverhalte keine Anwendung, z.B. für Arbeitnehmer, die neben der Arbeit im Homeoffice weitere Tätigkeiten im Wohnsitzstaat ausüben (z.B. Kundenbesuche,

<sup>21</sup> Der Bundesrat hat am 9. Juni 2023 die Vernehmlassung zum Bundesgesetz über die Besteuerung des mobilen Arbeitens im internationalen Verhältnis eröffnet, welche bis am 2. Oktober 2023 dauert. Siehe die Medienmitteilung vom 9. Juni 2023: [Eröffnung Vernehmlassung Besteuerung Homeoffice im Ausland](#).

<sup>22</sup> Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009).

<sup>23</sup> Vgl. die Übersicht in der Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV/IV ("WVP"), Stand am 1. Januar 2023.

<sup>24</sup> Siehe dazu auf der Website des BSV: [Auswirkungen Homeoffice auf die Sozialversicherungen im internationalen Kontext](#). Dort ist auch die multilaterale Vereinbarung im Originaltext (Englisch) abrufbar.

<sup>25</sup> Stand am 12. Juli 2023. Vgl. Mitteilungen an die AHV-Ausgleichskassen und EL-Durchführungsstellen Nr. 470 vom 20. Juni 2023 (abrufbar unter [AHV-Mitteilung 470](#)) mit Verweis auf die fortlaufende aktualisierte Liste der Vertragsstaaten der belgischen Sozialversicherungsbehörde (abrufbar unter [Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland](#)).

selbstständige Nebenbeschäftigung) oder die nicht nur im Wohnsitzstaat und Sitzstaat des Arbeitgebers tätig sind. Spezielle Regelungen gelten auch für Homeoffice im Rahmen von Entsendungen, auf die vorliegend nicht eingegangen wird.

Solange die neuen Regelungen nur im Verhältnis zu den EU / EFTA-Staaten gelten, welche die multilaterale Vereinbarungen ebenfalls bereits in Kraft gesetzt haben, muss für jeden im grenzüberschreitenden Homeoffice tätigen Arbeitnehmer die Situation im Einzelnen geprüft werden. Damit die Regeln zur Anwendung kommen, **muss im Arbeitgeberstaat ein Antrag gestellt werden**. In der Schweiz kann dies über das Informationssystem ALPS erfolgen. Nach Genehmigung durch den ausländischen Sozialversicherungsträger im Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers wird automatisch eine Bescheinigung A1 erstellt, welche drei Jahre gültig ist. Die Bescheinigung A1 ist grundsätzlich ab dem Zeitpunkt des Antrags gültig, kann aber bis zu drei Monaten rückwirkend ausgestellt werden. Im Rahmen einer Übergangsregelung ist zudem für Anträge, die bis Ende Juni 2024 eingereicht werden, eine rückwirkende Ausstellung per 1. Juli 2023 möglich. Es ist deshalb nicht nötig, den Antrag sofort am 1. Juli 2023 einzureichen. Details zur Handhabung der neuen Regeln finden sich in der AHV Mitteilung 470.<sup>26</sup> Die neuen Regeln gelten im Verhältnis zu den Staaten, welche sie ebenfalls per 1. Juli 2023 in Kraft gesetzt haben, bereits. Für die HR / Payroll-Abteilungen der Arbeitgeber stellen die neuen Regeln eine Herausforderung dar, die proaktiv angegangen werden sollten.

Für die Staaten, welche die multilaterale Vereinbarung nicht unterzeichnet haben (unter den Nachbarstaaten der Schweiz insbesondere Italien) gelten weiterhin die bisherigen Regelungen (25%-Beschränkung).

---

<sup>26</sup> Abrufbar unter [AHV-Mitteilung 470](#).

AUTOREN



**Dr. Ruth Bloch-Riemer**  
Partner  
T: +41 58 261 56 51  
[ruth.blochriemer@baerkarrer.ch](mailto:ruth.blochriemer@baerkarrer.ch)



**Hanna Brozzo**  
Senior Associate  
T: +41 58 261 53 52  
[hanna.brozzo@baerkarrer.ch](mailto:hanna.brozzo@baerkarrer.ch)



**Daniel Bader**  
Partner  
T: +41 58 261 54 32  
[daniel.bader@baerkarrer.ch](mailto:daniel.bader@baerkarrer.ch)



**Christoph Suter**  
Partner  
T: +41 58 261 57 25  
[christoph.suter@baerkarrer.ch](mailto:christoph.suter@baerkarrer.ch)



**Matthias Bizzarro**  
Partner  
T: +41 58 261 56 98  
[matthias.bizzarro@baerkarrer.ch](mailto:matthias.bizzarro@baerkarrer.ch)