

LINK ZUM RECHT

Grenzgängerinnen und Grenzgänger im Homeoffice



SEV Rechtsschutzteam

«Mulhouse kann so schön sein – vor allem, wenn man die Liebe dort findet...» dachte sich Anna, packte ihre Sachen und zog zu ihrem Partner ins benachbarte Ausland. Ob Mulhouse ihre Wahlheimat wird, muss sich noch zeigen. Deswegen arbeitet Anna weiterhin in Basel, fünf Tage die Woche, davon zwei Tage im Homeoffice. Und sie will in der Schweiz sozialversichert bleiben. Ist das möglich?

Anna ist eine sogenannte Grenzgängerin. Sie wohnt in Frankreich und arbeitet in der Schweiz. In der Regel sind Grenzgänger:innen in dem Land sozialversichert, wo sie erwerbstätig sind – egal, wo sie wohnen oder wo ihr Arbeitgeber den Geschäftssitz hat. Es gibt aber Ausnahmen zu dieser Regel. Bisher galt: Wenn Grenzgänger:innen mindestens zu 25% am Wohnsitz arbeiten, sind sie im Land ihres Wohnsitzes sozialversichert. Das Pensum von 25% bezieht sich auf die gesamte Arbeitszeit der Grenzgänger:innen im Jahresdurchschnitt. Haben sie mehrere Beschäftigungen, werden diese zusammengezählt.

Wenn Anna also ihre zwei «Homeoffice-Tage» beibehält, wird sie entsprechend zu 40% in Frankreich arbeiten. Ist sie also doch in Frankreich sozialversicherungspflichtig? Nicht mehr seit dem 1. Juli 2023. In einer Rahmenvereinbarung zwischen mehreren EU-Mitgliedstaaten und der Schweiz wurde der Anteil der Arbeit ausserhalb des Beschäftigungslandes auf 49,9% ausgeweitet. Entsprechend ist das Homeoffice im Rahmen dieses Pensums möglich, ohne dass die Zuständigkeiten in den Sozialversicherungen sich ändern. Voraussetzung hierfür sind:

- unbefristeter Arbeitsvertrag im Beschäftigungsland;
- Wohnsitz ausserhalb des Beschäftigungslandes;
- keine weitere Erwerbstätigkeit im Wohnsitzland oder in einem Drittland;
- die Arbeit vor Ort und die Arbeit zu Hause müssen einer Regelmässigkeit folgen;
- das Vorhandensein einer entsprechenden IT-Infrastruktur für die Arbeit zu Hause.

Es ist nun an Anna nachzuweisen, dass sie ihren Wohnsitz in Mulhouse hat. Das geht am besten mit der formalen Anmeldung bei der Gemeinde von Mulhouse. Weiter braucht es eine Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber zur Homeoffice-Arbeit. Bei Fragen können sich sowohl Anna als auch ihr Arbeitgeber an die zuständige Ausgleichskasse wenden.

Auf dieser Basis stellt ihr Arbeitgeber den Antrag über eine IT-Plattform der Ausgleichskassen in der Schweiz. Der Antrag wird dann automatisch dem zuständigen Sozialversicherungsträger im Wohnsitzland übermittelt. Bei Gutheissung des Antrags bekommt der Arbeitgeber die entsprechende «Bescheinigung A1», welche ab dem Zeitpunkt des Antrags drei Jahre gültig ist. Auf dieser Basis kann Anna auch in Frankreich die zwei Tage im Homeoffice arbeiten und in der Schweiz sozialversichert bleiben.

GAV ZENTRALBAHN

Zurück zum Start

Chantal Fischer. Die Zentralbahn (zb) will den GAV erneuern und an AZG-Bestimmungen anpassen, was in einzelnen Bereichen massive Auswirkungen hätte. In sechs intensiven Verhandlungsrunden konnte die SEV-Verhandlungsdelegation die zb davon überzeugen, dass ein neuer GAV nicht kostenneutral umgesetzt werden kann, und dass das Unternehmen dafür Geld in die Hand nehmen muss. So entstand ein erstes Verhandlungspaket, über das die Kolleginnen und Kollegen der zb am 27. Juni befinden konnten.

Die Mitgliederversammlung war sehr gut besucht, sowohl von Mitgliedern als auch von Nicht-Mitgliedern. Das Thema bewegt. Die rund 50 Teilnehmenden liessen sich über den Stand der Dinge informieren, führten engagierte Diskussionen und stellten zahlreiche Fragen. Trotz der bisherigen Verhandlungen ist vieles noch offen. «Der GAV-Verhandlungsprozess scheint nicht wirklich auf Kurs zu sein», äusserte sich ein Teilnehmer kritisch. Zu fortgeschrittener Stunde fand die Abstimmung über dieses erste Verhandlungspaket statt. Und das Resultat fiel eindeutig aus: Die stimmberechtigten SEV-Mitglieder lehnten das Paket

einstimmig – bei einer Enthaltung – ab. Die Anwesenden stellen sich grundsätzlich gegen eine Weiterentwicklung des GAV. Die Vorlage müsse aber ausgewogener sein und Nachteile für einzelne Berufskategorien besser ausgleichen. Insbesondere die Abschaffung der Pausenzuschläge und die Ungleichbehandlung der verschiedenen Berufskategorien in Bezug auf eine Neuregelung gaben zu reden. «Das Angebot ist unsolidarisch, eine Gleichbehandlung aller Kolleginnen und Kollegen ist damit nicht gegeben», hiess es im Saal.

Der zuständige SEV-Gewerkschaftssekretär Toni Feuz zeigte sich wenig überrascht über diesen Ausgang: «Das Resultat ist meines Erachtens auch Ausdruck einer gewissen Unzufriedenheit – über alle Berufskategorien hinweg – mit der Geschäftsleitung der Zentralbahn, die ab und an weit weg von der Basis argumentiert».

Die zb wurde am Folgetag über die Ablehnung informiert. «Ich gehe davon aus, dass der bestehende GAV somit verlängert und die Weiterführung frisch verhandelt wird», meint Toni Feuz. Wie die Zentralbahn dazu steht, wird sich in den nächsten Wochen zeigen.

LOHNSTREIT BEI SWISSPORT

SEV-GATA ruft Einigungsamt an

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Die Mitarbeitenden von Swissport Zürich haben für 2024 keinen vollen Teuerungsausgleich erhalten. Weil sie diesen dringend benötigen und weil die Finanzausgleich des Unternehmens zeigen, dass dieses den vollen Ausgleich wirtschaftlich verkraften kann, ruft nun SEV-GATA – die Luftverkehrsabteilung des SEV – zusammen mit den beiden anderen Sozialpartnern von Swissport Zürich das kantonale Einigungsamt als Schiedsgericht an.

Bei den Lohnverhandlungen im Dezember wollte Swissport nur den im GAV garantierten minimalen Ausgleich von 80% der Teuerung gewähren – das heisst 1,76% statt des vollen Ausgleichs von 2,2% am Stichtag 31. Oktober 2023.

Petition nicht erhört

Daraufhin lancierte SEV-GATA zusammen mit dem VPOD und dem Kaufmännischen Verband Ende Jahr eine Petition, die den vollen Teuerungsausgleich und zudem eine Prämie von 1000 Franken forderte. Trotz über 1300 Unterschriften von Mitarbeitenden und Angehörigen lehnte die Swissport-Leitung aber den vollen Teuerungsausgleich weiterhin ab und gewährte lediglich eine Prämie von 500 Franken.

Voller Teuerungsausgleich tragbar

Doch die Finanzausgleich, die die Leitung Ende April den Gewerkschaften präsentiert hat, zeigen, dass Swissport den vollen Teue-



Das Swissport-Personal verdient grösstenteils 4000 bis 5000 Franken pro Monat und braucht somit den vollen Teuerungsausgleich.

rungsausgleich verkraften kann. Somit hat die Leitung gegen den GAV-Artikel 3.2 lit. d verstoßen, der verlangt, dass bei den jährlichen Gesprächen über die Anpassung der Löhne «neben den Lebenshaltungskosten die gesamt- und die betriebswirtschaftlichen Umstände miteinbezogen» werden müssen. Denn die Mitarbeitenden, die grösstenteils 4000 bis 5000 Franken pro Monat verdienen, sind angesichts der gestiegenen Krankenkassenprämien, Mieten, Energiepreise und sonstigen Lebenskosten dringend auf den vollen Teuerungsausgleich angewiesen. Und Swissport kann diesen bezahlen.

Doch Swissport will darüber nicht mehr diskutieren. Deshalb rufen die Gewerkschaften nun das Einigungsamt des Kantons Zürich an, das im GAV bei Streitfällen über die Auslegung und die Anwendung des GAV als Schiedsgericht vorgesehen ist.

NEUER SWISS-CEO

Auf Vranckx folgen Birlenbach und Fehlinger

Markus Fischer. Nachfolger von Swiss-CEO Dieter Vranckx, der per 1. Juli in den Vorstand des Lufthansa-Konzerns gewechselt hat, ist ad interim für drei Monate Heike Birlenbach, Chief Commercial Officer der Swiss, wie die Lufthansa-Tochter am 28. Juni mitteilte. Definitiver Nachfolger wird per 1. Oktober Jens Fehlinger, der seit 2006 bei der Lufthansa in diversen Führungspositionen tätig war. Der 43-jährige Deutsche war in den letzten Jahren insbesondere Co-Geschäftsführer der Fluggesellschaft Lufthansa Cityline und leitete nach der Pandemie das Restrukturierungsprojekt «Renew». Er besitzt bis heute eine Verkehrspilotenlizenz und fliegt aktuell für Lufthansa Cityline Flugzeuge der Airbus A320-Familie, schreibt die Swiss. Sie zitiert Fehlinger mit den Worten: «Die Swissness ist ein wertvolles Gut, das Swiss einzigartig macht. Es wird meine Aufgabe sein, dafür zu sorgen, dass dieser Wert gepflegt und bewahrt wird.»

Irritierende Wahl

Für SEV-Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn, Präsident der Bodenpersonal-Gewerkschaft SEV-GATA, ist es «irritierend, dass die Swiss erst zwei Tage vor Dieter Vranckx' Rücktritt über die Nachfolge informiert hat, obwohl der Wechsel schon seit Feb-

ruar bekannt war. Und dass es eine dreimonatige Interimslösung gibt, obwohl Vakuum zu Unsicherheiten führt. Die Wahl eines Co-Geschäftsführers der Lufthansa Cityline ist auch nicht gerade per se ein Beweis für dessen gute Kenntnisse der Swiss. Und auch kein Vertrauensbeweis der Konzernleitung gegenüber unserer früheren nationalen Airline, die nach wie vor mit Swissness auf dem Markt operiert.»

Erwartungen an den neuen CEO

Von Jens Fehlinger erwartet SEV-GATA vor allem, «dass er die Bedeutung und die Selbstständigkeit der Swiss innerhalb der Lufthansa-Gruppe sichert und dass er sich für fortschrittliche Social Standards für die Mitarbeitenden ebenso nachhaltig einsetzt wie für eine zukunftsorientierte Klimaverträglichkeit des Unternehmens. Der neue CEO muss der Sozialpartnerschaft den notwendigen Stellenwert geben, damit endlich eine Partnerschaft auf Augenhöhe möglich wird. Dafür braucht es zwingend ein HR, das diesen Fokus leben will und kann. Die aktuelle Situation ist ein Pulverfass. Insbesondere sind die nach dem Rekordjahr 2023 eingeläuteten Sparvorhaben für 2024 umgehend zu stoppen. Es braucht eine gemeinsame Positionierung mit den Sozialpartnern», fordert Philipp Hadorn.