

Sven Jundt
dipl. Betriebswirtschaftler hf
Partner BALCONSULT AG, Basel
Mitglied EXPERTsuisse
E-Mail: sven.jundt@balconsult.ch

Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen beachten

Grenzgänger aus Sicht des Arbeitgebers

Schweizer Arbeitgeber tun gut daran, bei Arbeitnehmenden mit Wohnsitz in einem EU-Land deren allfällige weitere Erwerbstätigkeiten genau zu überprüfen. Es besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber zur Beitragsabrechnung mit dem jeweiligen Wohnstaat verpflichtet wird, mit entsprechendem administrativem Aufwand.

Grenzüberschreitende Erwerbstätigkeiten gehören heute in Europa zum beruflichen Alltag. Die Koordination der länderspezifischen Systeme der sozialen Sicherheit (jedes Land behält sein eigenes System) wird über die EU-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 geregelt. Sofern eine Person in mehreren Ländern erwerbstätig ist, hat eine Zuordnung zu *einem* Sozialversicherungsrecht der beteiligten Länder zu erfolgen.

Je nach Konstellation besteht somit die Gefahr, dass eine Firma mit Sitz in der Schweiz für einen einzigen Mitarbeiter die Sozialversicherungen des Wohnstaates des Mitarbeiters (z.B. Deutschland) abrechnen muss! Wie kann dies verhindert werden bzw. welches sind die Bedingungen für die Festlegung der Versicherungsunterstellung? Welche Folgen hat eine Versicherungsunterstellung im Wohnstaat für den Arbeitgeber?

Abklärung der Versicherungsunterstellung

Bei einer einzigen Tätigkeit untersteht die Person den Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Landes, in welchem sie tätig ist (Erwerbortprinzip).

Als Erwerbort wird der Ort der effektiven Ausübung der Tätigkeit betrachtet. So wird zum Beispiel eine Home-Office-Tätigkeit als im Wohnstaat erbracht betrachtet.

Personen, die in mehreren Ländern tätig sind, unterstehen - wie erwähnt - nur einem Sozialversicherungsrecht. In welchem Land diese Personen sozialversicherungspflichtig sind, hängt insbesondere von der Nationalität, dem Wohnsitz sowie den Erwerbssorten und -arten ab.

Die Unterstellung ist bei mehreren Tätigkeiten davon abhängig, ob ein wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausgeübt wird. Von einem wesentlichen Teil der Erwerbstätigkeit wird ausgegangen, wenn diese mindestens 25% beträgt.

Wird im Wohnstaat keine wesentliche Tätigkeit ausgeübt, so erfolgt die Unterstellung im Staat der Erwerbstätigkeit.

Personen, die gleichzeitig in mehreren Staaten selbständig und unselbständig erwerbstätig sind, unterstehen in jedem Fall den Sozialversicherungsgesetzen des Staates in welchem sie unselbständig erwerbstätig sind. Geringfügige Nebentätigkeiten (unter 5% des Gesamtpensums oder weniger als 2 Stunden pro Woche) werden nicht berücksichtigt.

Organisatorische Folgen für den Arbeitgeber

Ergibt sich aufgrund der genannten Bedingungen, dass der Mitarbeitende dem Versicherungssystem des Wohnlandes unterstellt ist, so müssen sämtliche Sozialabgaben nicht über die Schweizer Sozialversicherungen, sondern über den zuständigen Träger im Wohnstaat des Mitarbeiters abgerechnet werden und es gilt somit das Sozialversicherungsrecht des Wohnstaates.

Der Arbeitgeber hat sich somit grundsätzlich von der ausländischen Sozialversicherungsbehörde als Arbeitgeber erfassen zu lassen. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, mit dem Arbeitnehmenden eine Vereinbarung abzuschliessen, wonach dieser die Beiträge in seinem Wohnstaat selber abrechnet. In diesem Fall hat der Mitarbeiter zusätzlich zum Lohn Anspruch auf die Arbeitgeberbeiträge (inkl. allfälliger Verwaltungskosten) nach ausländischem Recht.

Es ist zu beachten, dass der Arbeitgeber dabei nicht von der Haftung für die Bezahlung der Beiträge befreit ist, etwa im Falle, dass der Mitarbeiter die Beiträge nicht wie vereinbart an die Sozialversicherungsbehörde bezahlt!

Fazit

Um Überraschungen vorzubeugen, empfehlen wir folgende organisatorische Massnahmen:

- Befragung bei jedem Einstellungsgespräch nach weiteren Arbeitgebern/Tätigkeiten
- Bei der Einstellung auf dem Personalienblatt nochmals darauf hinweisen, dass sämtliche weiteren Tätigkeiten dem Arbeitgeber bekanntzugeben sind.
- Regelung im Arbeitsvertrag betreffend Bekanntgabe weiterer Arbeitgeber vorsehen und Haftungs-/Kostenfolgen bei Unterlassung/Falschunterstellung vereinbaren.
- Jährliche schriftliche Befragung/Bestätigung einfordern
- Frühzeitige Planung vereinfacht vieles und verhindert Konsequenzen.

Einige Fälle aus der Praxis						
Der Wohnsitz der erwerbstätigen Person befindet sich bei den nachfolgenden Fällen jeweils im Ausland.						
Bsp.	Schweiz		Ausland		Unterstellung	Begründung
	Pensum	Tätigkeit	Pensum	Tätigkeit		
1	100%	Angestellt	0%	-	Schweiz	Erwerbsort
2	60%	Angestellt	40%	Angestellt	Ausland	Tätigkeit Wohnstaat > 25%
3	80%	Angestellt	20%	Angestellt	Schweiz	Tätigkeit Wohnstaat < 25%
4	20%	Angestellt	80%	Selbständig	Schweiz	Anstellung geht vor, daher Erwerbsort
5	50%	Angestellt	50%	Selbständig	Schweiz	Anstellung geht vor, daher Erwerbsort
6	80%	Angestellt	20%	Arbeitslos	Ausland	Bei (Teil-)Arbeitslosigkeit immer Wohnstaat
7	100%	Angestellt*	(40%)	Homeoffice	Ausland	Tätigkeit Wohnstaat > 25%
* davon 2 Tage pro Woche Homeoffice am ausländischen Wohnsitz						