

## Information betreffend Grenzgänger Sozialversicherungen Internationales (CH / EU) per 01.01.2015

### In welchem Land müssen Arbeitgeber die Sozialversicherungen (AHV, ALV, IV, EO) ihrer Arbeitnehmer abrechnen

Gilt für Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern und Tätigkeit in mehreren Ländern (Fürstentum Liechtenstein ab 01.01.2016)

**Marginale Tätigkeiten von < 5%** werden für die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften nach Art. 13 Vo 883/2004 nicht berücksichtigt.

Der Begriff „Sitz“ wird definiert (Art. Abs. 5a Vo 987/2009). Damit ist der Ort gemeint, an welchem die wesentlichen Entscheidungen getroffen und die zentralen Verwaltungshandlungen vorgenommen werden.

#### ALT: Exkurs „Internationales“ per 31.12.2014 (vor Übernahme der Korrektur-VO 465/2012)

Franzose, ledig, Wohnsitz in Frankreich  
Arbeitgeber 1 mit Sitz in der Schweiz  
Arbeitgeber 2 mit Sitz in Frankreich  
Arbeitsort 80% Schweiz  
Arbeitsort 20% Frankreich

#### 5 Fragen zur Klärung:

Nationalität?	Franzose = EU-Bürger
Wohnsitzstaat AN und Familie?	Frankreich, ledig
Erwerbsorte?	Schweiz und Frankreich
Angaben zu Arbeitszeit/Umsatz	80% und 20%
Art und Dauer der Tätigkeit?	Arbeitnehmer, mehrere Arbeitgeber, unbefristet

#### Lösung:

Mehrere Arbeitgeber  
Unterstellung in Frankreich, da Tätigkeit im Wohnsitzland  
Schweizer Arbeitgeber wird in Frankreich abrechnungspflichtig.

#### NEU: Exkurs „Internationales“ per 01.01.2015 (nach Übernahme der Korrektur-VO 465/2012)

Franzose, ledig, Wohnsitz in Frankreich  
Arbeitgeber 1 mit Sitz in der Schweiz  
Arbeitgeber 2 mit Sitz in Frankreich  
Arbeitsort 80% Schweiz  
Arbeitsort 20% Frankreich

#### 5 Fragen zur Klärung:

Nationalität?	Franzose = EU-Bürger
Wohnsitzstaat AN und Familie?	Frankreich, ledig
Erwerbsorte?	Schweiz und Frankreich
Angaben zu Arbeitszeit/Umsatz	80% und 20%
Art und Dauer der Tätigkeit?	Arbeitnehmer, mehrere Arbeitgeber, unbefristet

#### Lösung:

Mehrere Arbeitgeber  
Unterstellung in der Schweiz (bisher Frankreich), da **Tätigkeit im Wohnsitzland < 25%**  
**Französischer Arbeitgeber wird in der Schweiz abrechnungspflichtig**

⇒ Haftungspflichtig ist immer der Arbeitgeber (nicht der Arbeitnehmer)

**Erklärung:**

**Beschäftigung marginal (<5%) oder wesentlich (> 25%)?**

Unselbständige Tätigkeit => Arbeitszeit und/oder Arbeitsentgelt

Selbständige Tätigkeit => Umsatz, Arbeitsentgelt, Einkommen, Anzahl erbrachte Dienstleistungen

Nach Rz 2020 WVP i.V. m. Art. 14 Abs. 8 Vo 987/2009 kann dann von einem **wesentlichen Teil** der Beschäftigung ausgegangen werden, wenn die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt **mind. 25%** der Gesamttätigkeit ausmachen.

**Als marginale** – und damit nicht zu berücksichtigende Erwerbstätigkeit – gilt eine Tätigkeit dann, wenn eine reguläre Arbeitszeit und/oder Entlohnung **weniger als 5%** ausmacht (Rz 2016.1 WVP i.V.m. Art. 14 Abs. 5b Vo 987/2009)

**Beschäftigung marginal (<5%)**

**Einfluss auf Verwaltungsrat-Problematik – Leitung eines Unternehmens mit Sitz in der CH**

**Seit 01.01.2015 neu in der WVP, Rz 3089, 3. Satz:**

„...Bei der Abklärung der Versicherungsunterstellung ist zu beachten, dass die Leitung eines Unternehmens in der Schweiz keine marginale Tätigkeit gemäss Art. 14 Abs. 5b Vo 987/2009 darstellt, da die leitende Tätigkeit aufgrund ihrer Eigenart nicht unbedeutend ist (siehe Rz 2016.1)“

Mit dieser Bestimmung wird bezweckt, Missbräuche betreffend Versicherungsunterstellung aufgrund kleiner Tätigkeiten zu verhindern. Zu beachten gilt, dass marginale Tätigkeiten im zuständigen Staat beitragsrechtlich abzurechnen sind.

**Klärung der Unterstellung:**

- **Wo wird die Tätigkeit ausgeführt?**  
Ort der ständigen/festen Niederlassung (Art. 14 Abs. 5a Vo 987/2009)  
(Domizilgesellschaft erfüllt dieses Kriterium nicht)
- **Effektiver, nachweisbarer Erbringungsort**  
(Achtung: Spesenabrechnungen, bezahlter Arbeitsweg im Ausland usw.)
- **Art, Dauer und Anzahl der erbrachten Dienstleistungen**
- **Selbständig oder Unselbständig? Der Mitgliedstaat wo die Tätigkeit ausgeübt wird, definiert, ob es sich um eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit handelt (Art. 1 lit.a und b. VO EU 883/04)**
- **Als Sitz des Arbeitgebers gilt der statutarische Sitz oder die Niederlassung, an dem resp. der die wesentlichen Entscheidungen des Arbeitgebers getroffen sowie die zentralen Verwaltungshandlungen vorgenommen werden (Art. 14 Abs. 5a Vo 987/2009).**

## 5 Fragen!

**1. Nationalität des Arbeitnehmers! (EU-/EFTA-/Drittstaatenbürger)**

→ Dadurch Festlegung der anzuwendenden Bestimmung möglich!

**2. Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers und der Familienangehörigen!**

→ Wo leben Frau und Kinder? Lebensmittelpunkt?

**3. Vollständige Angaben zu allen Erwerbstätigkeiten und Erwerbssorten!**

→ Häufigste Fehlerquote, weil oft nicht oder ungenau abgeklärt!

**4. Angaben (Arbeitszeit/Umsatz) zu Home-Office-Tätigkeiten!**

→ Tätigkeit marginal / wesentlich? 25% - Grenze im Wohnsitzland erreicht?

**5. Angaben über die Art und Dauer der Tätigkeit!**

→ Unselbständig/selbständig (Sozialversicherungsstatus gemäss Landesrecht).

→ Von.... Bis.....

**Wichtige Dokumente für die Klärung der Unterstellung:**

- Ausführliches, unterzeichnetes Personalienblatt bei Anstellung
- Arbeitsvertrag: Offenlegung / Einschränkung Nebenerwerb
- Haftungsausschluss Arbeitgeber im Arbeitsvertrag bei allfälliger Falschunterstellung (soweit rechtlich möglich/durchsetzbar)
- Bestätigung zu Jahresende betreffend weiterer Tätigkeiten

**Im Rahmen der Klärung der Leistungspflicht durch den Versicherer bleibt bei einer nicht korrekt vorgenommenen Unterstellung die Leistungspflicht u.U. aus.**

Man beachte in der Folge die vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag gemachten Zusicherungen über Leistungen, welche der Arbeitgeber nun selbst zu tragen hat – ohne Rückversicherung durch eine Sozialversicherung!

Wenn Sie Grenzgänger beschäftigen, befragen Sie diese unbedingt nach weiteren Erwerbstätigkeiten im Wohnsitzland. Bei Tätigkeit grösser 25% im Wohnsitzland wird es gefährlich!

Lassen Sie sich die Antwort schriftlich unterzeichnet abgeben.

**Nebenbei:**

Vereinfachtes Abrechnungsverfahren (vAv) kann für diesen Fall nicht angewendet werden. Arbeitgebende, die ihren Sitz im Kanton BL, BS, BE, JU, NE, SO, VD oder VS haben und in Frankreich wohnende Grenzgänger/-innen in einem dieser Kantone beschäftigen, dürfen das vAv nicht anwenden.