

WirtschaftsTreff

Uri

WISSEN ZUM FRÜHSTÜCK

«AKTUELLES ZU DEN SOZIALVERSICHERUNGEN»

Altdorf, 2. September 2020

IHR ANSPRECHPARTNER



MYRIAM MINNIG

Leiterin Treuhand BDO Luzern
Leiterin Fachgruppe Sozialversicherungen
BDO Schweiz

E-Mail: myriam.minnig@bdo.ch

Direkt: +41 (0)41 368 13 68



AKTUELLES ZU DEN SOZIALVERSICHERUNGEN

Anmerkungen zur Präsentation und Copyright

Diese Präsentation beinhaltet die grundsätzlichen Regelungen, basiert auf den gesetzlichen Grundlagen im Zeitpunkt der Präsentation und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Diese Präsentation ersetzt nicht die Konsultation der einschlägigen Gesetzgebung und den Einbezug eines Experten oder einer Expertin im Einzelfall.

Copyright

Ein Abdruck dieser Inhalte (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet.

Kontakt: digital.media@bdo.ch

AGENDA

Heute:

- Corona
- Homeoffice
- Fälle aus der Praxis
 - Beginn/Ende Versicherungsdeckung
 - Kündigung älterer Mitarbeitenden
 - Wer ist der Arbeitgeber?
 - ALV für Gesellschafter
- Arbeiten ännert der Grenze
- Auftraggeber vs Arbeitgeber
- Lohn vs Dividende und eine Alternative





CORONA

Es ist noch nicht zu Ende

CORONA

gestern, heute, morgen

Gültig ab	KAE	CEE
01.03.2020	COVID-19-Verordnung ALV tritt in Kraft	
17.03.2020		COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall tritt in Kraft
11.05.2020 16.05.2020	Erste Lockerung Massnahmen Nachweis Verlustgeschäft bei Nicht-Wiedereröffnung trotz Aufhebung Massnahme, grundsätzlicher Anspruch bleibt bestehen solange <u>Arbeitsausfall</u> anhält (nicht Umsatzausfall)	

CORONA

gestern, heute, morgen

Gültig ab	KAE	CEE
01.06.2020	<p>Anpassung Verordnung ALV Wegfall Anspruch</p> <ul style="list-style-type: none">• Personen in AG-ähnlicher Stellung inkl. Ehe-/eingetr. Partner (AG/GmbH)• mitarbeitende Ehe-/eingetr. Partner des AG (Einzelunternehmung, Personengesellschaft)• Lernende <p>Wiedereinführung Voranmeldefrist 10 Tage</p>	<p>Anpassung Verordnung CEE Neu Anspruch für</p> <ul style="list-style-type: none">• Personen in AG-ähnlicher Stellung inkl. Ehe-/eingetr. Partner (AG/GmbH)• mitarbeitende Ehe-/eingetr. Partner des AG (Einzelunternehmung, Personengesellschaft) <p>wenn im Veranstaltungsbereich tätig</p>

CORONA

gestern, heute, morgen

Gültig ab	KAE	CEE
31.08.2020	COVID-19-Verordnung ALV tritt ausser Kraft - mit Ausnahmen	
01.09.2020	Bisheriges KAE-Regime wieder gültig, ausser <ul style="list-style-type: none">• Erleichterte Voranmeldung bleibt• Summarisches Abrechnungsverfahren bleibt• Ausnahmeregelung Berufsbildner	
16.09.2020		COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall tritt ausser Kraft keine Anmeldung mehr möglich!
31.12.2020	Ausnahmen treten ausser Kraft Diese Erleichterungen entfallen <ul style="list-style-type: none">• Erleichterte Voranmeldung bleibt• Summarisches Abrechnungsverfahren bleibt• Ausnahmeregelung Berufsbildner	

CORONA

Regulär vs COVID-19

Herkömmliches Abrechnungsformular

- Arbeitsausfall individuell pro Mitarbeiter berechnet und deklariert
- Ausfallstunden mit individuellem Lohn pro Mitarbeiter verrechnet
- Absenzen individuell pro Mitarbeiter berücksichtigt
- Entschädigung enthält Anteil 13. ML (falls gegeben) sowie Anteil Ferien und Feiertage

Nicht anwendbar während COVID-19-Verordnung

Aktuelles Abrechnungsformular

- Arbeitsausfall global über alle Mitarbeiter berechnet und deklariert
- Ausfallstunden mit Gesamtlohnsumme aller Mitarbeiter verrechnet
- Absenzen global von Gesamtsumme der Ausfallstunden abgezogen
- Deklarierte Lohnsumme enthält Anteil 13. ML (falls gegeben) und - nur bei Stundenlöhnern - Anteil Ferien und allenfalls Feiertage

CORONA

Regulär vs COVID-19

Fall 1	Mitarbeiter A	Mitarbeiter B	Total
Sollzeit	168 Std.	168 Std.	336 Std.
Ausfallzeit	20 Std.	150 Std.	170 Std.
Monatslohn	4'500.00 CHF	12'000.00 CHF	16'500.00 CHF
KAE an AN*	415.40 CHF	8'307.00 CHF	8'722.40 CHF

Fall 2	Mitarbeiter A	Mitarbeiter B	Total
Sollzeit	168 Std.	168 Std.	336 Std.
Ausfallzeit	150 Std.	20 Std.	170 Std.
Monatslohn	4'500.00 CHF	12'000.00 CHF	16'500.00 CHF
KAE an AN*	3'115.50 CHF	1'107.60 CHF	4'223.10 CHF

CORONA

Regulär vs COVID-19

	Total	Summarisches Verfahren	Differenz
Sollzeit	336 Std.	100,00%	
Ausfallzeit	170 Std.	50,60%	
Lohnsumme	16'500.00 CHF	8'349.00 CHF	
80% KAE Fall 1	8'722.40 CHF	6'679.20 CHF	- 2'043.20 CHF
80% KAE Fall 2	4'223.10 CHF	6'679.20 CHF	+ 2'456.10 CHF

CORONA STOLPERFALLEN

Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung

Definition nach Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG

«Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten» (gilt auch für eingetragene Partner)

Sichere/starke Faktoren:

- Verwaltungsräte einer AG (per Gesetz Verantwortlichkeiten und Kompetenzen)
- Gesellschafter einer GmbH (per Gesetz geschäftsführungsberechtigt)
- Einzelunterschriftsberechtigung
- Ob Rechte tatsächlich ausgeübt werden ist unerheblich

Ebenfalls massgebend:

- Grösse und betriebliche Struktur des Unternehmens (Organigramm)
- Unterschriftsberechtigung allein genügt nicht

Hinweis: Gut dokumentieren!

CORONA STOLPERFALLEN

Personen in arbeitgeberähnlicher Stellung

Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (1.3.-31.5.2020)

- Nach «COVID-19-Verordnung ALV» Pauschale von CHF 4'150 (ergibt CHF 3'320)
 - Gilt, wenn vor Corona Lohn bezogen wurde, unabhängig davon wie viel
 - Gilt für 100% Pensum, Teilpensum wird abgebildet über Soll- und Ausfallzeit
 - Gilt für tatsächliche Ausfallstunden, unabhängig ob produktiv oder nicht

Anspruch auf Corona-Erwerb ersatzentschädigung (1.6.-16.9.2020)

- Nur wenn im Veranstaltungsbereich tätig
- Fällt unter Härtefallregelung, daher nur wenn AHV-pflichtiger Jahreslohn 2019 zwischen CHF 10'000 und CHF 90'000 pro Jahr

CORONA STOLPERFALLEN

Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Fälle mit und ohne Lohnfortzahlungspflicht

Wenn Lohn > max. versicherter Verdienst von CHF 12'350, da keine genügende KAE-Deckung oder wenn kein KAE-Anspruch besteht.

1. KAE aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen

- zB persönliche behördlich angeordnete Quarantäne
- Empfehlung: LFZ geschuldet nach Art. 324b OR, d.h. 80% während Dauer Skala (ZH, BE, BS)
- Möglicher alternativer Ansatz: Keine LFZ da Art. 324a OR nicht anwendbar (KA nicht erwähnt)

2. KAE aus Gründen, die im Betriebsrisiko des Arbeitgebers liegen

- zB ungenügende Hygienemassnahmen, besonders gefährdete Personen nach Art. 10c Abs. 3 Verordnung 2 COVID-19
- LFZ geschuldet nach Art. 324 OR, d.h. 100% während unbeschränkter Dauer

3. KAE aus Gründen, die nicht im Betriebsrisiko des Arbeitgebers liegen

- zB behördliche Betriebsschliessung
- Keine LFZ geschuldet!

Einzelfallbeurteilung!



CORONA STOLPERFALLEN

Kündigung während/nach KAE-Bezug

Ziele der KAE

- Erhaltung der Arbeitsplätze
 - Sicht Arbeitgeber: Bleibt produktions-/lieferfähig
 - Sicht Arbeitnehmender: Wird (vorläufig) nicht arbeitslos
 - Sicht Arbeitslosenversicherung: i.d.R. kürzere Leistungspflicht

Ziel ≠ Pflicht

- Kündigung während oder nach KAE-Bezug ist aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht möglich
- Ab Beginn Kündigungsfrist entfällt Anspruch auf KAE
- Vorsicht vor Umgehungen (Aufhebungsvertrag)

CORONA STOLPERFALLEN

Gesamtbetrieb vs Betriebsabteilung

Definition Betriebsabteilung gem. Ziffer C30ff AVIG-Praxis

- Eigene personelle und technische Mittel, organisatorische Einheit, eigene innerbetriebliche selbstständige Leitung - oder
- Leistungen, die auch von selbstständigen Betrieben erbracht und auf dem Markt angeboten werden könnten
- Räumliche Trennung nicht zwingend
- Kein reger Austausch von Personal zwischen Abteilungen
- Keine Einzelpersonen oder Gruppen mit wenigen Arbeitnehmenden
- **Keine Umgehung der 10%-Klausel**
- Eigentlich kein Wechsel während bewilligter Kurzarbeitszeit (normalerweise 3 Monate, während Corona-Massnahmen 6 Monate)

Hinweis: Auslegung sehr unterschiedlich, daher ist eine gute Dokumentation wichtig. Organigramm, Argumentarium, etc.

CORONA UND DIE ARBEITGEBERKONTROLLEN

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Klar ist nur, dass es in den nächsten Jahren verstärkte AG-Kontrollen geben wird. Prüfungsfragen könnten sein:

- Prüfung der KAE-Abrechnungen anhand von Zeitrapporten
- Wurden die Ausfallstunden korrekt berechnet und deklariert? (Absenzen, Feiertage, anspruchsberechtigte Personen)
- Wurden die Lohnsummen korrekt deklariert? (anspruchsberechtigte Personen, Lohnarten)
- Wurde die KAE korrekt abgerechnet gegenüber den Mitarbeitenden? (Sozialversicherungsbasen)
- Wurden die rechtlichen Änderungen während und nach Gültigkeit der COVID-19-Verordnung ALV korrekt umgesetzt?
- Nicht geprüft werden dürfte die korrekte Abrechnung gegenüber Mitarbeitenden aus arbeitsrechtlicher Sicht. Diese Auseinandersetzung findet statt zwischen AG und AN basierend auf Arbeitsvertrag, Arbeitsrecht und allfälligen GAV-Bestimmungen.

Festgestellte Mängel können zu Rückforderungen führen, bei offensichtlichem Missbrauch auch zu Sanktionen. Verjährung i.d.R. nach 5 Jahren. Bei potenziellem Aufrechnungsrisiko sind Rückstellungen zu bilden.



HOMEOFFICE

und zwar richtig!



HOMEOFFICE - ENTSCHÄDIGUNG

BGE 4A_533/2018 - Urteil vom 23. April 2019

- Arbeitnehmer hatte keinen Arbeitsplatz im Büro, nutzte ein Zimmer seiner Wohnung als Arbeitszimmer und Archiv.
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen geeigneten Arbeitsplatz anbietet, ist die Arbeitsinfrastruktur zu Hause für die Berufsausübung notwendig und nach Art. 327a OR erstattungspflichtig.
- Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehenden Auslagen zu ersetzen.

→ Anders gestaltet es sich, wenn Arbeitnehmende auch einen vollständig eingerichteten Arbeitsplatz im Büro haben und sie auf eigenen Wunsch im Homeoffice arbeiten!

HOMEOFFICE - ENTSCHÄDIGUNG

Sind übernommene Kosten sozialversicherungspflichtig?

Grundsätze gem. WML

- «Die Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, fern vom Wohnort oder unter erschwerten Umständen, kann besondere Auslagen für Verpflegung, Unterkunft oder Kleidung usw. verursachen. Ob die Zulagen dazu dienen, die Unkosten der Arbeitnehmenden zu ersetzen, **muss von Fall zu Fall aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse entschieden werden.** ...» (Rz 2004 WML)
- «Unkosten sind Auslagen, die den Arbeitnehmenden bei der Ausführung ihrer Arbeiten entstehen. Entschädigungen der Arbeitgebenden dafür gehören nicht zum massgebenden Lohn.» (Rz 3001 WML)
- «Unkosten erwachsen **zusätzlich zu den üblichen Lebenshaltungskosten**, welche in gleicher oder ähnlicher Weise auch ohne Erwerbstätigkeit anfallen. Auslagen für die private Lebenshaltung der Arbeitnehmenden sind nicht beruflich veranlasst und haben deshalb keinen Unkostencharakter.» (Rz 3002 WML)



HOMEOFFICE

Was ist versichert?

Davon ausgehend, dass sich das Homeoffice in der Schweiz befindet, gilt:

- AHV, IV, EO, ALV, BVG: Deckung besteht unabhängig vom Arbeitsort.
- Unfallversicherung UVG:
 - Homeoffice kann grundsätzlich als «**Arbeitsstätte**» gesehen werden, Versicherungsschutz bleibt bestehen. Unfälle während der Arbeitszeit gelten als Berufsunfall. Dies gilt auch für Pausen und Toilettengang.
 - Unfälle, die sich bei nicht berufüblichen Tätigkeiten ereignen, gelten als **Nichtberufsunfall** (keine Deckung bei Pensen <8 Stunden pro Woche).
 - Unfälle, die sich während einer Tätigkeit für einen **anderen Arbeitgeber** ereignen, müssen über diesen versichert werden (allenfalls auch Einsatzbetriebe bei Personalverleih).

HOMEOFFICE

Grenzgänger und ihre sozialversicherungsrechtliche Unterstellung

- Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten i.d.R. hauptsächlich abhängig vom Erwerbort (physische Tätigkeit)
- Grenzgänger: Homeoffice = Tätigkeit im Ausland
- Corona: In den meisten Ländern flexible Handhabung der Unterstellungsregeln, wenn physische Ausübung vor Ort nicht möglich
- Keine einheitliche Lösung über alle Länder

Aktueller Stand (24.8.2020) - EU bzw. EFTA

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/int/grundlagen-und-abkommen/int-corona.html>

- Deutschland: Flexible Anwendung Unterstellungsregeln bis 31.12.2020
- Frankreich: Flexible Anwendung Unterstellungsregeln bis 31.12.2020
- Italien: Flexible Anwendung Unterstellungsregeln bis 31.10.2020

BSV geht von flexibler Anwendung bis mind. 31.12.2020 aus, solange nichts anderes vereinbart.

HOMEOFFICE

Grenzgänger und ihre sozialversicherungsrechtliche Unterstellung

Länder mit Sozialversicherungsabkommen

Flexible Handhabung der Unterstellungsregeln, wenn physische Ausübung vor Ort nicht möglich. Ansonsten ist von den üblichen Regelungen gemäss Abkommen auszugehen. Einzelfallabklärung!

Länder ohne Sozialversicherungsabkommen

- Grundsätzlich übliche Regelung, sobald sich Situation bezüglich Corona normalisiert hat.
- Bei Erwerbstätigkeit in Schweiz grundsätzliche Unterstellung in der Schweiz, auch bei - aufgrund von Corona - vorübergehenden Tätigkeit im Wohnstaat.
- Dasselbe gilt für geplanten Antritt in der Schweiz ab Datum Stellenantritt gemäss Arbeitsvertrag. Dies gilt für alle Sozialversicherungen ausser KVG. Diese ist erst möglich, wenn physische Tätigkeit in Schweiz wieder möglich.



PRAXISFÄLLE

Die Krux mit Arbeitsrecht, Lohn und Sozialversicherungen



FERIENAUSZAHLUNG

Ausgangslage

Sie haben mit einer Person einen Arbeitsvertrag geschlossen mit Arbeitsbeginn 1. August. Beim bisherigen Arbeitgeber besteht noch ein Ferienguthaben von fünf Wochen. Gerne würde der Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber nur einen Teil der Ferien beziehen, sich den Rest auszahlen lassen und bereits am 15. Juli bei Ihnen starten.

- Ist das überhaupt zulässig?
- Wo wäre die Person versichert?



FERIENAUSZAHLUNG

Rechtliche Grundlage

Art. 329d Abs. 2 OR

«Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.»

- Ferienbezug während Kündigungsfrist soweit möglich und zumutbar (Erholungszweck? Neue Stelle?)
 - Grundsatz: Abgeltungsverbot
 - Ausnahme: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Empfehlung: vertragliche Regelung bisheriger/neuer Arbeitgeber!
Aufhebungsvereinbarung mit bisherigem Arbeitgeber per 14. Juli



FERIENAUSZAHLUNG

Sozialversicherungen

Empfehlung: Aufhebung bisheriger Arbeitsvertrag per 14. Juli, neuer Arbeitsvertrag gültig ab 15. Juli (Anpassung Vertrag, auch stillschweigend)

→ Alle Sozialversicherungen sind zu melden mit Eintritt 15. Juli (Anmeldung oder Meldung mit Jahresdeklaration)

FERIENAUSZAHLUNG

Beginn und Ende Sozialversicherungen

- AHV/IV: Ein-/Austritt massgebend für Erfüllung der Beitragspflicht
 - EO: Frage nach Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der geleisteten Diensttage
 - ALV: Ein-/Austritt massgebend für arbeitsrechtliche Fragen
 - UVG: «Die Versicherung beginnt an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt oder erstmals Lohnanspruch besteht, in jedem Fall aber im Zeitpunkt, da der Arbeitnehmer sich auf den Weg zur Arbeit begibt.» Art. 3 Abs. 1 UVG
- Beim neuen Arbeitgeber am 15. Juli
- «Die obligatorische Versicherung endet mit dem 31. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.» Art. 3 Abs. 2 UVG
- Beim bisherigen Arbeitgeber am 14. Juli da Antritt neue Stelle am 15. Juli, ansonsten am 14. August

FERIENAUSZAHLUNG

Beginn und Ende Sozialversicherungen

KTG:

- Beginn gemäss AVB (Allgemeine Versicherungsbedingungen)
 - Ende gemäss AVB - sobald Versicherter nicht mehr zum im Vertrag umschriebenen Kreis der Versicherten zählt oder weil Vertrag aufgelöst wird (**Achtung Informationspflicht/Übertrittsrecht**)
 - Ende bereits laufender Taggelder
 - Vertrag nach KVG: Endet mit Ausscheiden aus Vertrag! Übertritt in Einzelversicherung erhält Leistungsanspruch aufrecht.
 - Vertrag nach VVG: Anspruch erlischt mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Dauer (z.B. 720 Tage), vorbehaltlich anderslautender Klausel (**Achtung Informationspflicht/Übertrittsrecht**)
- Für Beispielfall müssten AVB geklärt werden falls keine Aufhebung vereinbart wird!

KÜNDIGUNG ÄLTERER ARBEITNEHMENDER

Grundsätze

- Grundsatz Kündigungsfreiheit
- Einschränkung Missbräuchlichkeit
- Erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht:
 - rechtzeitige Information über Kündigungsabsicht
 - Anhörung des Arbeitnehmers
 - Fristansetzung mit Zielvereinbarung («letzte Chance»)
- Vorkehrungen:
 - Einzel- und Gruppengespräche
 - Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen
 - Beizug einer Vertrauensstelle/ externes Beratungsunternehmen

KÜNDIGUNG ÄLTERER ARBEITNEHMENDER

Besonderheiten in den Sozialversicherungen

- Vom Arbeitgeber finanzierte **Überbrückungsrente** möglich, jedoch nicht sehr oft anzutreffen (Achtung spezielle Abrechnung bei der AHV per Austritt!)
- **ALV**: Anrechnung von **freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers** bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 11a AVIG), Höhere Anzahl Taggelder ab 56. Altersjahr (Art. 27 Abs 2 lit c AVIG) sowie bei Arbeitslosigkeit in den letzten vier Jahren vor Pensionierung (Art. 27 Abs 3 AVIG)
- **AHV**: Beitragspflicht als **Nichterwerbstätiger** sofern weder Verdienst noch ALV-Taggeld - AHV-Beitragspflicht bleibt bestehen bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters (Art. 3 Abs. 1 AHVG)
- **BVG: Weiterführung Versicherung** nach Ausscheiden aus der obligatorischen Versicherung möglich (Art. 47 Abs 1 und 2 BVG)



WER IST ARBEITGEBER?

Ausgangslage

Eine Dienstleistungsunternehmung im Baugewerbe beschäftigt Arbeitnehmende. Der Inhaber gründet eine zweite Unternehmung, mit der er Bauartikel handelt. Diese zweite Unternehmung hat keine Angestellten. Wenn es dort etwas zu tun gibt, werden die Arbeiten von Mitarbeitenden der ersten Firma übernommen. Das ist administrativ sehr viel einfacher.

Welche rechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Risiken bestehen hier?



WER IST ARBEITGEBER?

Diverse Risiken

- Trennung/Unterscheidung der beiden Arbeitsverhältnisse ist unklar
- Arbeitsrechtliche Fragen (wer ist Vertragspartner)
- Haftungsfragen
- Steuerrechtliche Fragen (Weiterverrechnung Cost Plus)
- Risiko Personalverleih
 - Personalverleih ist unter gewissen Umständen bewilligungspflichtig
 - Personalverleih aus dem Ausland ist verboten
 - Bewilligung ist an Bedingungen geknüpft, u.a. Hinterlegung einer Kautions
- Sozialversicherungsrechtliche Fragen

WER IST ARBEITGEBER?

Regress Unfallversicherung

Grundsatz:

- Die Regressmöglichkeiten sind Art. 72 ff ATSG geregelt, werden aber in Art. 75 ATSG wieder eingeschränkt.
- «Ein Rückgriffsrecht gegen den Ehegatten der versicherten Person, deren Verwandte in auf- und absteigender Linie oder mit ihr in gemeinsamem Haushalt lebende Personen steht dem Versicherungsträger nur zu, wenn sie den Versicherungsfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt haben.» Art. 75 Abs. 1 ATSG
- «Die gleiche Einschränkung gilt für den Rückgriffsanspruch aus einem Berufsunfall gegen den Arbeitgeber der versicherten Person, gegen dessen Familienangehörige und gegen dessen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.» Art. 75 Abs. 2 ATSG



WER IST ARBEITGEBER?

Regress Unfallversicherung BGE 4A_442/2018

Ausgangslage:

- Personalverleiher verleiht Zimmermann-Hilfsarbeiter an Betrieb AG per Verleihvertrag
- Mitarbeiter verunfallt während Tätigkeit bei Betrieb AG
- Unfallversicherer nimmt Regress auf Betrieb AG auf Grund Art. 72 ATSG
- Betrieb AG beruft sich auf Regressprivileg nach Art. 75 Abs. 2 ATSG



WER IST ARBEITGEBER?

Regress Unfallversicherung BGE 4A_442/2018

Auslegung nach Wortlaut

- Arbeitgeber der versicherten Person kann sich auf Regressprivileg berufen (Art. 75 Abs. 2 ATSG)
- Arbeitgeber ist, wer den Lohn und die Sozialversicherungen bezahlt (Art. 11 ATSG)

WER IST ARBEITGEBER?

Regress Unfallversicherung BGE 4A_442/2018

Auslegung nach Gesetzssystematik

- Arbeitgeber ist verpflichtet zu Massnahmen zur Unfallverhütung (Art. 82 Abs. 1 UVG)
- Vorschriften zur Unfallverhütung gelten für alle Betriebe, die Arbeitnehmende in der Schweiz beschäftigen (Art. 81 Abs. 1 UVG)
- Arbeitgeber, der seine Arbeitskräfte von anderem Arbeitgeber ausleiht, hat die gleichen Pflichten (Art. 10 VUV)

→ Einsatzbetrieb musste die im Regress geforderte Summe (CHF 68'406.30) übernehmen.

Empfehlung: Abschluss einer Haftpflichtversicherung!



ALV FÜR GESELLSCHAFTER EINER GMBH

BGE 8C_621/2018 vom 20. März 2019

Ausgangslage

- Gesellschafter einer GmbH nach deutschem GmbHG (erwerbstätig als Anobag in CH)
- 1 von 4 Gesellschaftern
- Beteiligung 12% (übrige 12/25/51%)
- Nicht Geschäftsführer

Ist der Gesellschafter bezugsberechtigt für ALV-Taggelder?



ALV FÜR GESELLSCHAFTER EINER GMBH

BGE 8C_621/2018 vom 20. März 2019

NEIN.

- Massgeblicher Einfluss eines Gesellschafters (ergibt sich zwingend aus CH Gesetz), mit oder ohne Geschäftsführerfunktion
- Arbeitgeberähnliche Stellung
- Personenbezogener Rechtsform als AG, Anteil nicht relevant
- Art. 31 Abs. 3 lit. c AVIG
«Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben: ... Personen, die in ihrer Eigenschaft als Gesellschafter, als finanziell am Betrieb Beteiligte oder als Mitglieder eines obersten betrieblichen Entscheidungsgremiums die Entscheidungen des Arbeitgebers bestimmen oder massgeblich beeinflussen können, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten.»



GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Wenn die Schweiz zu klein wird



DAS A1

Mitführung A1-Formular

In folgenden Ländern ist die Mitführung der A1-Bescheinigung gesetzlich vorgeschrieben:

- Mitgliedstaaten der EU und der EFTA
- Schweiz

Mittels einer A1-Bescheinigung wird nachgewiesen, dass Arbeitnehmende da oder dort sozialversichert sind. Die A1-Bescheinigung dient als Nachweis, um Deckungslücken sowie doppelte Beitragsbelastungen zu vermeiden.



FALLBEISPIEL 1

Grenzgängerin Lisa Muster

Lisa Muster lebt in Deutschland. Angestellt ist sie in der Schweiz bei der International AG in Zug. Sie arbeitet in einem 80% Pensum und verdient CHF 68'000 pro Jahr.

In welchem Land sind ihre Sozialversicherungen abzurechnen?

Lisa Muster ist in der Schweiz abzurechnen. Grundsätzlich gilt innerhalb der EU/EFTA das Erwerbortsprinzip, d.h. Arbeitnehmende sind in dem Land unterstellt, in dem sie arbeiten.



FALLBEISPIEL 1

Grenzgängerin Lisa Muster

Lisa hat jeweils am Freitag frei, um Zeit für sich selbst zu haben. Nun hilft sie ab und zu für ein paar Stunden einer Freundin aus, die einen kleinen Laden für Wohnaccessoires hat. Ihre Freundin zahlt ihr dafür EUR 20 pro Stunde. Das Pensum (Zeit) beträgt zwischen 3 - 10%.

In welchem Land ist dieser Nebenerwerb abzurechnen?

Die Freundin von Lisa muss in der Schweiz die Sozialversicherungsbeiträge abrechnen, wenn Lisa im Wohnsitzland weniger wie 25% tätig ist. Zeit und Geld wird dabei «gewichtet». Würde der Anteil in DE über 25% liegen, müsste die International AG (CH-Arbeitgeber) den CH-Lohn in Deutschland mit Sozialversicherungen abrechnen.

FALLBEISPIEL 1

Grenzgängerin Lisa Muster

Berechnungsbeispiel «Gewichtung»

Berechnung:

	EUR	Kurs:	CHF	%-Anteil
Einkommen Wohnsitzland:	18'000.00	1.15	20'700.00	31.51%
Einkommen Schweiz:			45'000.00	68.49%
Einkommen Total:			65'700.00	100.00%
			Std./Woche	
Arbeitszeit Wohnsitzland:			8.00	18.18%
Arbeitszeit Schweiz:			36.00	81.82%
Arbeitszeit Total:			44.00	100.00%
Berechnung Durchschnitt:			%	Gewichtung Total
Einkommen Wohnsitzland:			31.51%	
Arbeitszeit Wohnsitzland:			18.18%	
Total E + A Wohnsitzland:			49.69%	24.84%
Einkommen Schweiz:			68.49%	
Arbeitszeit Schweiz:			81.82%	
Total E + A Schweiz:			150.31%	75.16%
Total E + A gesamthaft:			200.00%	100.00%

Ergebnis:

%-Anteil Wohnsitzland:	24.84%
%-Anteil Schweiz:	75.16%
Total E + A:	100.00%

Hinweis:

Unterstellung Wohnsitzland, wenn dort über 25%
Unterstellung in der Schweiz, wenn über 75%

FALLBEISPIEL 2

Grenzgänger Gregor Reisemuffel

Gregor wohnt ebenfalls in Deutschland und arbeitet bei der International AG in Zug. Er arbeitet 100% und verdient CHF 80'000 pro Jahr. Er sitzt in der Schweiz in einem Grossraumbüro, wo er sich oft nicht gut konzentrieren kann. Er bittet daher darum, zwei Tage im «Home Office» arbeiten zu dürfen.

Würden Sie ihm das bewilligen?

Sollte Gregor sein Wunsch erfüllt werden, würde er zu 40% in Deutschland - also an seinem Wohnort arbeiten. Bei einer Tätigkeit ab 25% am Wohnort fällt die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung in den Wohnstaat, hier nach Deutschland. Die International AG muss also Gregors Lohn nach deutschem Recht abrechnen und sich entsprechend in Deutschland bei den dortigen Sozialversicherungen registrieren lassen.

Alternativ kann er die Abrechnungspflicht an Gregor delegieren, muss aber dennoch die gesetzlichen Arbeitgeber-Anteile bezahlen (Vereinbarung nach Art. 21 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/09).

FALLBEISPIEL 3

Grenzgänger Pius Reiseheld

Ein weiterer in Deutschland wohnhafter Grenzgänger der International AG in Zug ist Pius, er arbeitet im Aussendienst. Wie alle Aussendienstmitarbeiter erhält er ein von der International AG finanziertes Geschäftsauto.

Was ist zu beachten?

→ Da das Fahrzeug in der Schweiz eingelöst ist und Pius in Deutschland wohnt, darf er dieses in Deutschland ausschliesslich für Geschäftsfahrten und den Arbeitsweg verwenden. Um zu beweisen, dass das so ist, muss er eine Kopie des Arbeitsvertrags mitführen, in dem die Verwendung so geregelt ist.

ACHTUNG: Wird Pius in Deutschland auf einer Privatfahrt erwischt, geht der deutsche Zoll davon aus, dass das Auto einzuführen ist. Es werden Zollabgaben fällig (10%) sowie deutsche Mehrwertsteuer (19%) auf dem Kaufpreis des Fahrzeugs. Dafür reicht ein kleiner Umweg auf dem Heimweg für die Wochenendeinkäufe. Auch das Ausleihen des Fahrzeugs an eine Drittperson - zB an die Ehefrau - führt zu diesem Ergebnis.



FALLBEISPIEL 4

Selbstständiger Verwaltungsrat Hans Boss

Hans Boss führt ein Architekturbüro in seinem Wohnort in Deutschland. An einer Messe trifft er Hugo Schindler, der in der Schweiz ein IT-Unternehmen führt, das Architektursoftware vertreibt. Hugo Schindler bietet Hans Boss ein VR-Mandat an in seinem Unternehmen. Dieser akzeptiert, obwohl er vorläufig kein Honorar dafür erhalten wird.

Welche Folgen hat das?

FALLBEISPIEL 4

Selbstständiger Verwaltungsrat Hans Boss

- Nach Schweizer Recht ist eine VR-Tätigkeit immer unselbstständig
- Bei der Bestimmung der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung gilt: unselbstständig vor selbstständig
- Organtätigkeiten gelten immer als relevant, 5%-Regel damit nicht anwendbar
- VR-Tätigkeit gilt immer als vor Ort erbracht, d.h. in diesem Fall in der Schweiz
- Ob und in welcher Höhe ein Honorar bezahlt wird ist irrelevant

Fazit: Sozialversicherungs-Unterstellung in der Schweiz - **auch für das deutsche Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit!**



AUFTRAGGEBER ODER ARBEITGEBER?

Die Grenzen der unternehmerischen Freiheit



FALLBEISPIEL

Selbständig oder angestellt?

Die Optimum AG vertreibt Software. Bei der Abwicklung eines grösseren Projekts hat sie einen Personalengpass, weshalb sie die «Hans Meister Consulting» engagiert. Hans Meister hilft dem Kunden der Optimum AG bei der Einführung und Schulung einer neuen Software. Er stellt dafür CHF 9'800 in Rechnung.

Was gilt es zu beachten?

Bei der «Hans Meister Consulting» handelt es sich offensichtlich um eine **Einzelunternehmung**, Hans Meister ist (vermutungsweise) selbstständigerwerbend. Das bedeutet er rechnet seine Sozialversicherungen selbst ab, die Optimum AG ist Auftraggeber, Hans Meister Auftragnehmer - zumindest ist das die Meinung beider Parteien.

Um seine Selbstständigkeit zu belegen, liefert Hans Meister eine **Bescheinigung seiner Ausgleichskasse**, dass er **für den erbrachten Zweck** bei dieser als Selbstständigerwerbender registriert ist.



FALLBEISPIEL

Selbständig oder angestellt?

Ist damit alles in Ordnung?

Nicht unbedingt. Hans Meisters Ausgleichskasse ist bei der Prüfung der Anmeldung zum Schluss gekommen, dass Hans Meister selbstständigerwerbend ist und hat ihm die Bescheinigung ausgestellt.

Die Ausgleichskasse der Optimum AG jedoch ist aufgrund der Vereinbarung der Ansicht, dass es sich hier nicht um ein Auftragsverhältnis handelt, sondern um ein Angestelltenverhältnis. Hans Meister habe im Namen und auf Risiko der Optimum AG gehandelt und habe deren Weisungsrecht unterstanden.

Was sind die Folgen für die Optimum AG?

Was sind die Folgen für Hans Meister?

FALLBEISPIEL

Die Folgen für die Optimum AG

- Die Ausgleichskasse rechnet der Optimum AG alle an Hans Meister bezahlten Honorare der letzten fünf Jahre als Lohn auf und verlangt die entsprechenden **Beiträge an die AHV, IV, EO und ALV - inkl. Verzugszinsen**.
- In Folge muss die Optimum AG den aufgerechneten Lohn auch noch der **Unfallversicherung** und allenfalls der **Krankentaggeldversicherung** nachmelden.
- Je nach Höhe des jährlichen Honorars muss sie Hans Meister auch noch bei der **Pensionskasse** anschliessen.
- Die Optimum AG muss sich mit Hans Meister einigen, wer welche Anteile dieser zusätzlichen Kosten zu tragen hat. Sollte sie sämtliche Kosten übernehmen, gilt das ausbezahlte Honorar als **Nettolohn** und muss entsprechend hochgerechnet werden.
- Durch die Umqualifizierung in ein Angestelltenverhältnis kommt nun das **Arbeitsrecht** zum Tragen, d.h. bezahlte Ferien, Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung, etc.

FALLBEISPIEL

Die Folgen für Hans Meister

- Hans Meister hat die Honorare in seiner Buchhaltung als Ertrag verbucht, **Mehrwertsteuer** vom Umsatz abgerechnet und auf dem verbleibenden Gewinn **AHV-Beiträge** als Selbstständigerwerbender sowie **Steuern** bezahlt.
- Allenfalls sieht er sich mit Forderungen der Optimum AG konfrontiert, weil diese zumindest die **Arbeitnehmer-Beiträge** zurück will, die sie bei den verschiedenen Sozialversicherungen abliefern muss.
- Bei der Steuerverwaltung kann er ein **Rektifikat** (Korrektur) einreichen mit dem Gewinn der korrigierten Buchhaltung sowie dem neuen Lohnausweis, sofern das Steuerjahr noch nicht rechtsgültig veranlagt ist. Andernfalls müsste er eine **Revision der Veranlagung** beantragen, was wiederum sehr aufwändig werden kann.
- Die korrigierten Faktoren der def. Veranlagung durch die Steuerverwaltung werden an die Ausgleichskasse gemeldet, die in Folge die Beiträge des Selbstständigerwerbenden nach unten korrigiert - **Verjährung nach 5 Jahren!**

BESSER VORHER KLÄREN!

Kriterien für selbstständige bzw. unselbstständige Tätigkeit

BG-Urteil vom 12. Juli 2017 (BGE 9C_401/2017)

Selbstständig?

Branchenübliche Einrichtung und Maschinen, Investitionen, eigene Räumlichkeiten

Bedeutende eigene oder gemietete Betriebsmittel

Materialkauf auf eigene Rechnung

Stellt Rechnung und trägt Inkassorisiko

Beschäftigt Personal

Ist keinen Weisungen unterworfen

Selbstständige Auftragsbeschaffung

Direkte Rechnungsstellung

Unselbstständig?

Pflicht, Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, Präsenzplicht, **Bindung an Arbeitszeiten**

Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation

Handeln in fremdem Namen und auf fremde Rechnung

Kein Inkassorisiko, periodische Entgeltsleistungen

Anspruch auf bezahlte Ferien, Lohnanspruch bei Ausfallzeiten, **Konkurrenzverbot**

Weisungsgebundenheit

Zuweisung von Arbeit

Provisionen

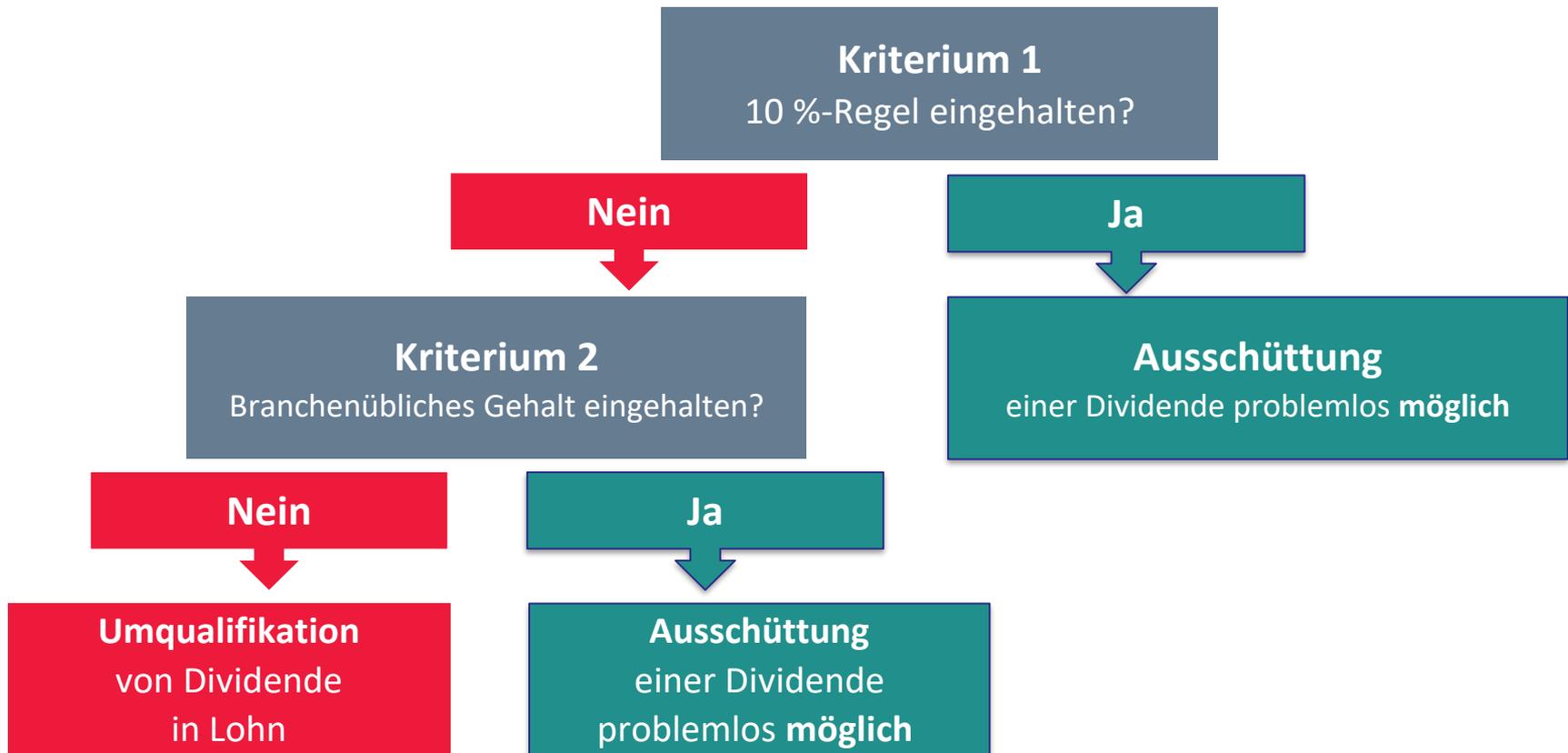


LOHN VS DIVIDENDE VS BVG-EINKAUF

Es ist nicht alles Gold was glänzt

LOHN VS DIVIDENDEN

Spielregeln



LOHN VS DIVIDENDEN VS BVG-EINKAUF

Alternative «BVG-Einkauf» prüfen!



- + Vorsorgevermögen und die Erträge daraus sind bis zur Auszahlung steuerfrei
- + Privilegierte Besteuerung bei Kapitalbezug
- + Bessere Risikodeckung bei Tod und Invalidität, Unfall und Krankheit bei Versicherung im Beitragsprimat
- + Vermögensbildung, insbesondere Aufbau «1e-Plan» im BVG

- Vorsorgevermögen bis Pension gebunden
- Gebundene Liquidität (jedoch Vorteil «Konkursprivileg»)

LOHN VS DIVIDENDEN VS BVG-EINKAUF

Vergleich Lohn ↑ Dividende ↓

Lohnerhöhung statt Dividende	Lohn - Dividende +	Lohn + Dividende -
Bruttolohn	150'000	300'000
./. Sozialversicherungen (15 %)	- 22'500	- 45'000
Nettolohn	127'500	255'000
+ Dividende	250'000	100'000
Netto-Einkommen total	377'500	355'000
./. BVG-Einkauf	0	-150'000
= Steuerbar Bund (Dividende zu 70 % besteuert)	302'500	175'000
= Steuerbar Kanton (Dividende zu 50 %)	252'500	155'000
Steuerbelastung Bund	25'887	9'312
Steuerbelastung Kanton	50'438	21'085
Steuerbelastung Total	76'325	30'397

LOHN VS DIVIDENDEN VS BVG-EINKAUF

Vergleich Lohn ↑ Dividende ↓

Lohnerhöhung statt Dividende	Lohn - Dividende +	Lohn + Dividende -
Steuerbelastung Total	76'325	30'397
+ zus. Sozialversicherungen	0	22'500
+ Steuern auf Kapitalbezug	0	7'782
Belastung Total	76'325	60'679
	☹️	😊
Basis / weitere Angaben:	Vorteil zu Gunsten Alternative: Lohn + / Dividende -	
verheiratet, ohne Kirchensteuer		
Vermögenssteuer vernachlässigt		
Zinseffekte generell vernachlässigt		
allenfalls höhere AHV-Rente vernachlässigt		
STAF / Kanton Zürich, Anp. § 35 / § 18 b		

FRAGEN? - FRAGEN!

