AGEBA TREUHAND AG
STEPHAN REVISIONS AG

FACHINFO

Bilaterale Abkommen und Grenzgänger - Was gibt es für die Arbeitgeber zu beachten

Mit über 300'000 in der Schweiz arbeitenden Grenzgänger stellen sich regelmässig Fragen zur Sozialversicherungsunterstellung. Die bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU weisen je nach Konstellation der Arbeits- und Wohnorte die Unterstellung dem entsprechend zuständigen Staat zu. Vermehrt werden Arbeitgebende mit Fragen zu den Sozialversicherungen im Zusammenhang mit Grenzgänger konfrontiert.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN ZU DEN BILATERALEN ABKOMMEN

Grenzgänger sind Personen, die in einem Land wohnen (Wohnsitz) und einkommensteuerpflichtig sind, jedoch in einem anderen Land erwerbstätig sind (Erwerbsort). Der Wohnsitz wird dabei täglich oder mindestens einmal wöchentlich aufgesucht.

Bei Grenzgängern sind immer zwei oder auch mehrere Sozialversicherungssysteme betroffen. Jedes Land erlässt seine eigenen Sozialversicherungsgesetze. Eine Koordination von zwei Sozialversicherungssysteme wird vorgenommen um allfällige Nachteile zu vermeiden resp. zu verhindern.

Die Abkommen der Schweiz mit der EU oder der EFTA gelten für Staatsangehörige der Schweiz oder eines der EU- / EFTA-Mitgliedstaaten, Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnort bzw. Aufenthalt in der Schweiz oder in einem Mitgliedstaaten, Familienangehörige und Hinterbliebene der vorher genannten Personengruppen (unabhängig von der Staatszugehörigkeit).

Die bilateralen Abkommen umfassen die Sozialversicherungszweige Alter, Hinterlassene, Invalidität, Krankheit / Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Mutterschaft, Familien, Arbeitslosigkeit und kantonale Regelungen wie z.B. die Familienleistungen. Nicht Anwendbar sind die Abkommen jedoch für die Sozialhilfe sowie Leistungen bei Vaterschaft und Vorruhestand.

In unserer Beratung sind wir regelmässig mit Fällen konfrontiert, bei denen es Unklarheiten betreffend Zuständigkeit/Unterstellung und der entsprechenden Leistungen gibt. Deshalb haben wir die folgenden Tipps für Sie zusammengestellt:

AGEBA-TIPPS:

1. Regelmässige Prüfung einer Nebenerwerbstätigkeit

Damit Arbeitgeber ihre Grenzgänger einwandfrei versichern, ist zu prüfen, ob die betroffene Person einer Nebenerwerbstätigkeit nachgeht. Sofern die Nebenbeschäftigung 25% und mehr beträgt, erfolgt die Sozialversicherungsunterstellung im Wohnland. Daher sollte abgeklärt werden, ob eine Nebenbeschäftigung vermieden oder vermindert werden kann, damit die Sozialversicherungsunterstellung in der Schweiz möglich bleibt. Alternativ sind die Beiträge nach dem jeweiligen Landesrecht geschuldet was eine aufwendige administrative Abwicklung mit sich bringt. Durch die frühzeitige Kenntnisnahme einer Nebenbeschäftigung kann der Arbeitgeber rechtzeitig die notwendigen Abklärungen vornehmen oder die Nebenbeschäftigung untersagen.

2. Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Um Unklarheiten bei der Sozialversicherungsunterstellung zu vermeiden, empfehlen wir sämtlichen Arbeitgebern welche Grenzgänger beschäftigen eine zusätzliche Vereinbarung durch den Arbeitnehmenden unterschreiben zu lassen. Aus dieser Vereinbarung ist ersichtlich, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über diese Situation informiert hat und dass dies der Arbeitnehmer ausdrücklich zur Kenntnis nimmt. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich sämtliche Nebenerwerbstätigkeiten seinem Arbeitgeber zu melden sowie vorab mit ihm zu.

3. Vorsicht bei Leistungsversprechen

Bei Grenzgänger werden oft arbeitsrechtliche Leistungsversprechen gemacht, die in der Praxis nicht eingehalten werden können. Die Leistungsversprechen können im Einzelarbeitsvertrag oder auch im Personalreglement festgehalten sein. Aus diesem Grund empfehlen wir Ihnen die arbeitsvertraglichen Grundlagen regelmässig zu überprüfen.

Beispiel: Im Personalreglement steht "alle Mitarbeitenden sind bei Berufs- und Nichtberufsunfall UVG-versichert". Diese Leistungsversprechen kann nicht eingehalten werden, sobald der Grenzgänger mehr als 25% in seinem Wohnland arbeitet. Mit dem Zusatz "sofern eine Sozialversicherungsunterstellung in der Schweiz gegeben ist" kann das Leistungsversprechen eingegrenzt werden und sich Arbeitgeber rechtlich absichern.

BEI FRAGEN UND FÜR EINE UMFASSENDE BERATUNG WENDEN SIE SICH AN IHREN MANDATSLEITER ODER AN:

Herr Hansjörg Regenass
Vizedirektor,
Bereichsleiter Finanz und Lohn
Tel.: +41 61 467 96 46
hansjörg.regenass@ageba.ch
www.ageba.ch

AGEBA TREUHAND AG

STEPHAN REVISIONS AG