

RATIONELL ADMINISTRIERT

GRENZÜBERSCHREITENDE
SOZIALVERSICHERUNGEN

DIE AKTUELLEN VERORDNUNGEN CH/EU AB 01.01.2015



Mit Wirkung per 1. Januar 2015 wurden die heute gültigen EU-Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 sowie 987/2009 modernisiert. Die Schweiz hat durch die Übernahme der (Korrektur-)Verordnung (EU) Nr. 465/2012 endlich wieder gleiches Anwendungsrecht, insbesondere was die Versicherungsunterstellung von Mehrfachbeschäftigten betrifft. Dieser Beitrag zeigt auf, welche wichtigen Anpassungen durch die Übernahme der Verordnung 465/2012 im europäischen Koordinationsrecht zu beachten sind.

1. Einleitung

Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und den EU-Staaten ist seit dem 1. Juni 2002 in Kraft. Staatsangehörige der Schweiz und der EU-Mitgliedstaaten erhalten mit diesem Abkommen grundsätzlich das Recht, Arbeitsplatz bzw. Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen. Dieselben Regelungen betreffen übrigens auch Staatsangehörige der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), bestehend aus der Schweiz, Norwegen, Island und dem Fürstentum Liechtenstein.

Der Anhang II des Personenfreizügigkeitsabkommen CH-EU (FZA) koordiniert dabei die Sozialversicherungssysteme aller Vertragsparteien. Diese Koordination erfolgte bis zum 31. März 2012 gestützt auf die EU-Verordnungen (EWG) 1408/71 und 574/72. Mit Wirkung ab 1. April 2012 hat die Schweiz diese Verordnungen aktualisiert bzw. ersetzt. Seither gelten auch für die Schweiz im Verhältnis zu den EU-Staaten die Bestimmungen der Verordnung (Vo) 883/2004 sowie die Vo 987/2009. Siehe dazu auch den nachfolgend aufgeführten Artikel.

[Link: BDO Newsletter vom 27. September 2012: „Die neuen EU-Verordnungen zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit“](#)

Die wichtigsten Neuerungen per 1. Januar 2015 in Kürze:

- ▶ **25 %-Regel** für die Versicherungsunterstellung am Wohnsitz. Bei Tätigkeit unter 25 % im Wohnsitzstaat „kippt“ die Sozialversicherungsunterstellung ab 01.01.2015 nicht mehr in den Wohnsitzstaat. Bei einem Arbeitstag pro Woche (bspw. auch Home-Office) im Wohnsitzstaat (= 20 %) verbleibt die Sozialversicherungsunterstellung im Erwerbsstaat. Bei zwei Arbeitstagen pro Woche im Wohnsitzstaat (= 40 %), kippt die Sozialversicherungspflicht in den Wohnsitzstaat.
- ▶ **Unbedeutende Tätigkeiten** bis 5 % der Arbeitszeit resp. des Einkommens werden im Rahmen der Zuordnung der Sozialversicherungspflicht generell nicht mehr berücksichtigt. Dies ist insbesondere bei nicht gleichartigen Tätigkeiten von Bedeutung (z.B. selbständig in Deutschland, unselbständig in der Schweiz). Bisher konnte eine unerwünschte Sozialversicherungspflicht durch Aufnahme einer unbedeutenden Tätigkeit (< 5 %) verhindert werden. Diese Hintertür ist nun gestopft.
- ▶ Die **Leitung eines Unternehmens** (z.B. VR-Tätigkeit) gilt **nie** als **unbedeutend** und stellt stets eine unselbständige Erwerbstätigkeit dar.
- ▶ Eine bis 31.12.2014 verbindlich festgelegte Sozialversicherungsunterstellung ist von der Neuregelung nicht betroffen, sofern sich an der Tätigkeit nichts ändert. Es gibt eine **Übergangsbestimmung** von **maximal zehn Jahren** (bis 31.12.2024).

Auch nach Annahme der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» durch das Schweizer Stimmvolk am 9. Februar 2014 gilt weiterhin das Personenfreizügigkeitsabkommen CH-EU (FZA) bis zu einer allfälligen Revision oder Kündigung.

2. Unterstellungsgrundsatz

Das AHV-Gesetz, das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU, das EFTA-Abkommen oder ein Sozialversicherungs-Einzelabkommen bilden die massgebenden Grundlagen für die Bestimmung der Sozialversicherungsunterstellung einer erwerbstätigen Person. Das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) CH-EU resp. das EFTA-Abkommen sieht vor, dass eine Person jeweils nur unter die Gesetzgebung eines einzigen Staates unterstellt wird, nach dem sogenannten **Erwerbsortsprinzip**.

Für die Klärung der Unterstellungsfrage sind auch nach Übernahme der Vo 465/2012 weiterhin **folgende Angaben notwendig**:

- ▶ Nationalität (EU-/EFTA- oder Drittstaatsangehöriger)
- ▶ Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers und der Familienangehörigen
- ▶ Vollständige Angaben zu allen Erwerbstätigkeiten und Erwerbssorte
- ▶ Genaue Angaben (Arbeitszeit/Umsatz) zu Home-Office-Tätigkeiten
- ▶ Handelt es sich um eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit? (Sozialversicherungsstatus nach dem jeweiligen Landesrecht)
- ▶ Dauer der Erwerbstätigkeiten

3. Inhalt der vierten Aktualisierung von Anhang II des FZA EU

Die Übernahme der Vo 465/2012 führt zu Änderungen betreffend die Bestimmung der Zuständigkeit der Staaten. Nebst technischen Anpassungen der Anhänge der Grundverordnungen haben u.a. **folgende Praxiserfahrungen** wichtige Neuerungen gebracht:

- ▶ Änderungen im Bereich der Unterstellung bei Tätigkeit in mehreren Ländern für mehrere Arbeitgeber (3.1 nachfolgend)
- ▶ Nicht-Berücksichtigung unbedeutender Tätigkeiten, bei Tätigkeit in mehreren Staaten (3.2 nachfolgend)

3.1 Änderungen im Bereich der Unterstellung bei Tätigkeit in mehreren Ländern für mehrere Arbeitgeber

Als gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig gilt, wer für einen oder mehrere Arbeitgeber gleichzeitig oder abwechselnd eine oder mehrere gesonderte unselbstständige Erwerbstätigkeiten ausübt.

Anzahl Arbeitgeber	Erwerbstätigkeit	sozialversicherungsrechtliche Unterstellung	
		bisher	neu
ein Arbeitgeber	am Wohnsitz und in mehreren Staaten	Wohnstaat, wenn dort zu mind. 25 % erwerbstätig, ansonsten im Staat, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.	unverändert
ein Arbeitgeber	nicht am Wohnsitz, aber in mehreren Staaten	Staat, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.	unverändert
mehrere Arbeitgeber	nicht am Wohnsitz, aber in mehreren Staaten	Wohnstaat	unverändert
mehrere Arbeitgeber	am Wohnsitz und in mehreren Staaten	Wohnstaat	Wohnstaat, wenn dort zu mind. 25 % erwerbstätig, ansonsten im Staat, wo der wesentliche Teil gearbeitet wird.

Wie bereits im Punkt 3. vorstehend ausgeführt gilt bei Personen, welche grenzüberschreitend erwerbstätig sind, das sog. **Erwerbsortsprinzip**. Das heisst, dass diese Personen grundsätzlich in dem Staat der Sozialversicherung zu unterstellen sind, in welchem ein **wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit** ausgeführt wird. Von einer wesentlichen Erwerbstätigkeit kann dann ausgegangen werden, wenn dort ein quantitativ erheblicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Ein Anzeichen für das Vorliegen einer wesentlichen Tätigkeit kann die **Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt** sein, wenn diese Kriterien **mindestens 25 % der Gesamttätigkeit** ausmachen.

In der Vergangenheit führte unter anderem die Konstellation einer **Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern in mehreren Staaten** immer wieder zu Unklarheiten, wo nun eine Person der Sozialversicherung anzuschliessen ist. Insbesondere war dies dann problematisch, wenn die Person auch im Wohnsitzland einer unbedeutenden versicherungspflichtigen Tätigkeit nachging. Mit der Übernahme der Bestimmungen der Vo 465/2012 wird nun ab 01.01.2015 eine **Hintertür geschlossen**., Die Aufnahme einer unbedeutenden versicherungspflichtigen Tätigkeit konnte bisher dazu genutzt werden, dass die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates wieder anwendbar wurden.

Beispiel:	
Ein Mitarbeiter mit Wohnsitz in Deutschland arbeitet 90 % bei der Muttergesellschaft X AG in der Schweiz und 10 % bei der Y AG in Deutschland (Wohnsitzland).	
Bis zum 31.12.2014.....	Ab dem 01.01.2015.....
<i>... hätte aufgrund dieser Sachlage die Schweizer X AG den Mitarbeiter nicht in der Schweiz sondern für sein in der Schweiz erzielttes Einkommen in Deutschland bei den Sozialversicherungen abrechnen müssen. In der Praxis wurde diese Abrechnungs- und Sozialversicherungspflicht durch schweizerische Arbeitgeber oftmals - teils unbewusst - nicht korrekt vorgenommen. Im Rahmen der Klärung der Leistungspflicht durch den Versicherer wäre bei einer nicht korrekt vorgenommenen Unterstellung in diesem Falle die Leistungspflicht ausgeblieben. Speziell zu erwähnen sind hier die vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag gemachten Zusicherungen über Leistungen, welche er nun selbst zu tragen hat - ohne Rückversicherung durch eine Sozialversicherung!</i>	... erfolgt die Sozialversicherungsunterstellung für sämtliche Einkünfte, also auch jene Einkünfte, welche der Mitarbeiter bei der Y AG in Deutschland erzielt, neu in der Schweiz, weil die Tätigkeit in Deutschland unter 25 % liegt. Damit müsste sich nun der Deutsche Arbeitgeber (Y AG) bei den Sozialversicherungsstellen in der Schweiz melden, zwecks Anschluss eines Mitarbeitenden, welcher nach gültigen Koordinationsregeln (Art. 13 Abs. 1 Bst. b iii Vo 883/2004 i.V.m. Art. 14 Abs. 8 Vo 987/2009) für sein in Deutschland erzielttes Einkommen neu in der Schweiz zu versichern ist.

Variante, bei Sitz beider Arbeitgeber ausserhalb des Wohnsitzlandes

Im Beispiel haben die beiden Arbeitgeber ihren Sitz in der EU (Deutschland) bzw. in der Schweiz, einer davon im Wohnsitzland. Hätte der Mitarbeiter seinen Wohnsitz nun nicht in Deutschland sondern in Frankreich und wäre er zu 10 % in Deutschland (Y AG, Deutschland) sowie 90 % in der Schweiz (X AG, Schweiz) erwerbstätig, so würde die Sozialversicherungsunterstellung trotz mangelnder Tätigkeit im Wohnsitzland wieder in Frankreich (Wohnsitzland) vorgenommen.

3.2 Nicht-Berücksichtigung unbedeutender Tätigkeiten, bei Tätigkeit in mehreren Staaten

In der Praxis kann dann von einem wesentlichen Teil der Beschäftigung ausgegangen werden, wenn die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt mindestens 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. Zu beachten gilt, dass solche marginale Tätigkeiten im zuständigen Staat beitragsrechtlich abzurechnen sind. Mit dieser Bestimmung wird bezweckt, **Missbräuche** betreffend der Versicherungsunterstellung **aufgrund kleiner Tätigkeiten zu verhindern**.

Leitung eines Unternehmens mit Sitz in der Schweiz

Die **Leitung eines Unternehmens** mit Sitz in der Schweiz ist auf Grund der Eigenart der Tätigkeit **nie eine unbedeutende Tätigkeit**. Die Rechtsform (Einzelfirma, Personengesellschaft oder juristische Person) dieses Unternehmens ist dabei grundsätzlich ohne Bedeutung. Ebenfalls nicht von Bedeutung ist, ob die juristische Person in der Schweiz über Geschäftsräume verfügt oder eigenes Personal beschäftigt (sog. Domizilgesellschaften).

Die Leitung eines Unternehmens mit Sitz in der Schweiz gilt unabhängig davon, ob sie in der Schweiz oder massgeblich vom Ausland aus erfolgt, **grundsätzlich als eine in der Schweiz ausgeübte Erwerbstätigkeit**. Mit dieser Klarstellung in Rz 3082 WVP kann eine Tätigkeit als Verwaltungsrat einer Gesellschaft ohne Entschädigung nicht damit als irrelevant für die Koordinationsbestimmungen begründet werden, dass es sich bloss um eine marginale Tätigkeit (< 5 %) handelt.

Wer seinen Wohnsitz im Ausland hat, beispielsweise aber als Mitglied des Verwaltungsrates, als Direktor oder in anderer leitender Funktion einer juristischen Person mit Sitz in der Schweiz tätig ist, gilt somit grundsätzlich immer als **in der Schweiz erwerbstätig**. Dies unabhängig davon, ob die betreffende Person die ihr zustehenden Befugnisse respektive Arbeitsleistung tatsächlich ausübt oder nicht. Eine **Ausnahme** - und damit eine Unterstellung im Wohnsitzland - bilden hier einzig Personen, welche ihren Wohnsitz in den **USA oder Indien** haben, sofern der Wohnsitzstaat diese Tätigkeit als selbstständig qualifiziert.

Zu beachten gilt insbesondere, dass auch dann eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz vorliegt, wenn die Honorare der betroffenen Person nicht direkt ausbezahlt, sondern an eine ausländische Gesellschaft überwiesen werden. Eine Person, die mit der Leitung eines Unternehmens mit Sitz in der Schweiz betraut ist, gilt, wie obenstehend bereits erwähnt, selbst dann als in der Schweiz erwerbstätig, wenn weder ihr noch einer ausländischen Gesellschaft eine Entschädigung ausbezahlt wird (z.B. Verzicht auf ein VR-Honorar)!

Grundsätzlich als in der Schweiz erwerbstätig gelten Teilhaber von Personengesellschaften mit Sitz in der Schweiz, unabhängig von ihrem Wohnsitz und einer persönlichen Arbeitsleistung in der Gesellschaft. Da es sich hier allerdings aus Sicht der Schweizer Sozialversicherungen um eine selbstständige Erwerbstätigkeit handelt, kann bei gleichzeitiger unselbstständiger Tätigkeit in der EU die Unterstellung allfälliger schweizerischer Einkünfte in der EU erfolgen. Da in der EU meistens Beitragsbemessungsobergrenzen bestehen, ist eine reduzierte Beitragslast nicht auszuschliessen. Hierbei gilt allerdings immer auch zu berücksichtigen, dass sich i.d.R. auch die Leistungspflicht bzw. -höhe nach der Bemessungsobergrenze richtet.

Im umgekehrten Fall - selbständige Erwerbstätigkeit in der EU, unselbständige Tätigkeit in der Schweiz - können die geltenden Koordinationsbestimmungen sowie die mehrfach bestätigte Bundesgerichtspraxis bekanntlich dazu führen, dass bspw. eine in Deutschland als selbständig erwerbend tätige Person durch die Annahme eines Verwaltungsratsmandates in einem schweizerischen Unternehmen - auch ohne VR-Honorar - die Einkünfte aus Deutschland in der Schweiz bei den Sozialversicherungen abrechnen muss. Unter dem Aspekt, dass in der Schweiz z.B. bei der AHV/IV/EO keine Bemessungsobergrenze besteht, kann dies eine sehr teure Angelegenheit werden!

4. Verschärfungen bei Entsendungen und Einführung elektronischer Formulare

Nebst den vorstehend ausgeführten Anpassungen sind im Zusammenhang mit Entsendungen folgende Verschärfungen - insbesondere auch von Personalverantwortlichen bzw. HR-Manager - in der Praxis zu beachten:

- ▶ rechtzeitige Beantragung der Entsendeverlängerung beim BSV bis max. 6 Jahre, ansonsten kann erst nach Ablauf einer Karenzfrist von 2 Monaten ein erneutes Gesuch um eine erneute Entsendung über 24 Monate gestellt werden
- ▶ nach Ablauf einer über 6 Jahre dauernden Entsendung ist eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers in denselben Staat erst nach Ablauf einer Karenzfrist von einem Jahr möglich

Ersetzt wurde das Formular «Antrag auf Entsendeverlängerung (Ausnahmereinbarung)» per 01.01.2015 durch das **neue Formular** «Antrag auf Entsendung, Entsendungsverlängerung oder langfristige Entsendung».

5. Übergangsfristen

Solange sich der zugrunde liegende Sachverhalt nicht ändert, bleiben Personen, die nach den Bestimmungen der Vo 883/2004 den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates unterliegen, als nach Titel II der Vo 1408/71 während **maximal zehn Jahren** (bis 31.03.2022) weiterhin den Rechtsvorschriften gemäss Vo 1408/71 unterstellt.

Gleiches gilt für die Änderungen gemäss Vo 465/2012. Auch hier gilt eine Übergangsfrist von **zehn Jahren** (bis 31.12.2024).

Auf Antrag hin kann eine Person, die nach bisherigem Recht unterstellt ist, die Anwendung des neuen Rechts verlangen. Wird dieser Antrag innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten gestellt, gilt das neue Recht ab Inkrafttreten. Verspätet eingereichte Anträge erwirken eine Gültigkeit betr. die Anwendung des neuen Rechts ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats.

6. Fazit

Die Neuerungen der 4. Aktualisierung von Anhang II FZA und den diesbezüglichen Modernisierungen der Vo 883/2004 sowie der Vo 987/2009 bestehen, nebst Anpassungen bei den Formalitäten und Fristen rund um die Entsendung, vor allem aus der Klarstellung bei Tätigkeiten in mehreren Ländern für mehrere Arbeitgeber. Insbesondere erfolgten Klarstellungen bezüglich der Definition einer wesentlichen (>25 %) und einer unbedeutenden Tätigkeit (< 5 %). Damit wurde die Hintertür von in der Praxis oft «konstruierten» Beschäftigungen geschlossen.

Für Firmen, welche **Grenzgänger** angestellt haben, stellt insbesondere die 25 %-Regel bei Tätigkeit eines Mitarbeitenden für einen weiteren Arbeitgeber im Wohnsitzland eine Entlastung bzw. Klarstellung dar. Bisher konnte bekanntlich bereits eine kleine Aushilfsstelle im Wohnsitzland dazu führen, dass der Schweizer Arbeitgeber ohne es zu Wissen im Ausland sozialversicherungspflichtig wurde. Diese kleine Aushilfsstelle muss nun mind. 25 % der Arbeitszeit bzw. des Einkommens ausmachen, damit diese für den Schweizer Arbeitgeber eine administrative und arbeitsvertragliche Gefahr darstellt. Trotzdem empfehlen wir, sowohl **im Rahmen einer Neuanstellung** sowie jeweils **zu Jahresende** die Grenzgänger über weitere Jobs im Wohnsitzland schriftlich **zu befragen!**



Autoren **Rafael Lötscher**, Sozialversicherungs-Fachmann mit eidg. Fachausweis, BDO AG, Zug, Tel: 041 757 50 00, E-Mail: rafael.loetscher@bdo.ch
Cyrell Habegger, lic. iur., dipl. Steuerexperte, BDO AG, Luzern, Tel: 041 368 12 83, E-Mail: cyrell.habegger@bdo.ch

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **33 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<https://www.bdo.ch/de-ch/standorte>

oder Tel. **0800 825 000**

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger
Tel: 044 444 35 09
E-Mail: Newsletter@bdo.ch