



Sozialversicherungspflicht bei gleichzeitiger Tätigkeit in mehreren Staaten

Autorin: Norma Möller

Grundsätzlich unterliegen Mitarbeiter mit EU- oder EFTA-Staatsbürgerschaft nur dem Sozialversicherungsrecht eines Staates. Bei Tätigkeiten in mehreren Staaten innerhalb der EU1- und EFTA2 müssen die Verordnung 883/2004, 987/2009 und 465/20123 herangezogen werden, um zu bestimmen, in welchem Staat der Mitarbeiter letztendlich sozialversicherungspflichtig ist.

Die "Wegleitung über die Versicherungspflicht in der AHV/IV" präzisiert in der ab dem 1. Januar 2017 gültigen Fassung, dass die "Ausgleichskassen bei der Erfassung von neuen Mitarbeitenden und von Selbstständigerwerbenden besonders sorgfältig" prüfen müssen, ob diese Personen in der Schweiz versichert sind.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von grenzüberschreitenden Tätigkeiten erschien dieser Hinweis an die Ausgleichskassen notwendig, um fehlerhafte Sozialversicherungsunterstellungen und damit verbundene Rück-abwicklungen von Sozialversicherungsbeiträgen zu vermeiden. Für Unternehmen bedeutet dies im Gegenzug, dass die Ausgleichskassen von Arbeitgebern (und Selbstständig-erwerbenden) zusätzliche bzw. präzisere Informationen einholen werden.

Tätigkeiten in nur einem Staat

Wenn Mitarbeiter in nur einem EU- bzw. EFTA-Staat tätig sind, unterliegen sie dem Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem sie tätig sind. Hierbei ist der tatsächliche Arbeitsort und

nicht der Sitz des Unternehmens oder das Recht des Arbeitsvertrags massgeblich.

Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass die Sozialversicherungsbeiträge nach den nationalen Gesetzgebungen des Tätigkeitsstaates abgerechnet werden müssen.

BEISPIEL:

Der italienische Service Techniker hat einen Arbeitsvertrag mit einem Schweizer Unternehmen, in dem Schweizer Arbeitsrecht vereinbart wurde. Seine Tätigkeit sieht vor, dass er ausschliesslich in Italien tätig ist.

Das bedeutet in Bezug auf die Sozialversicherungen, dass das Schweizer Unternehmen für den Mitarbeiter italienische Sozialversicherbeiträge abrechnen muss.

Unselbständige Erwerbstätigkeiten in mehreren Staaten⁴

Mitarbeiter sind zunehmend in mehreren Staaten tätig. Oftmals geschieht dies in Unkenntnis des Arbeitgebers im Rahmen von Home-Office-Tätigkeiten oder zusätzlichen Arbeitsverhältnissen. Da diese Tätigkeiten in weiteren Staaten jedoch einen erheblichen Einfluss auf die Sozialversicherungsunterstellung des Mitarbeiters haben können, sind Arbeitgeber dringend angehalten, sich diese Informationen zu etwaigen Tätigkeiten in weiteren Staaten vom Mitarbeiter einzuholen.

Bei einer "wesentlichen" Tätigkeit im Wohnsitzstaat, das heisst bei einer Tätigkeit von 25% oder mehr im Wohnsitzstaat, unterliegt der Mitarbeiter der Sozialversicherungspflicht des Wohnsitzstaates. Für diesen Mitarbeiter sind dann vollumfänglich die Sozialversicherungen des Wohnsitzstaates abzuführen.



Mit der Anpassung der Verordnungen 883/2004 und 987/2009 durch die Verordnung 465/2012 per 1. Januar 2015 ist es für die Versicherungsunterstellung im Wohnsitzstaat bei einer wesentlichen Tätigkeit von 25% oder mehr nicht mehr von Bedeutung, ob die Person für einen oder für mehrere Arbeitgeber tätig ist. Zudem werden marginale Tätigkeiten mit einer Vergütung und/oder einem Pensum von weniger als 5% pro Staat nicht mehr für die Bestimmung der Sozialversicherungsunterstellung herangezogen.

Für Mitarbeiter mit Teilzeitpensen ist per 1. Januar 2017 präzisiert worden, dass der wesentliche Teil der Beschäftigung (25% oder mehr) im Verhältnis zum Gesamtpensum umgerechnet werden muss.

Mitarbeiter, die nicht mehr als 25% im Wohnsitzstaat tätig sind, unterliegen der Sozialversicherungspflicht am Sitz des Arbeitgebers. Als Sitz des Arbeitgebers gilt dabei der Ort, an dem die wesentlichen Entscheidungen getroffen und die zentralen Verwaltungshandlungen vorgenommen werden. Dies kann allerdings dazu führen, dass Mitarbeiter in einem Staat sozialversicherungspflichtig werden, in dem sie gar nicht tätig sind.

BEISPIEL:

Der britische Projektleiter hat trotz der Anstellung bei einem Schweizer Unternehmen seinen Wohnsitz in London (Grossbritannien) beibehalten. Mit seinem Schweizer Arbeitgeber hat der Mitarbeiter vereinbart, dass er jeweils montags und freitags von seinem Londoner Home Office aus arbeitet.

Der Schweizer Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass auf dem gesamten Gehalt des Mitarbeiters britische Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden. Schweizer Sozialversicherungsbeiträge sind nicht geschuldet.

Bei gleichzeitiger selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit

Es gilt grundsätzlich das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem die unselbständige Tätigkeit ausgeübt wird. Hierbei ist vor allem zu beachten, dass die Definitionen von "selbständigen" und "unselbständigen" Tätigkeiten je nach Land variieren. Dies ist vor allem in Bezug auf Verwaltungsräte und Geschäftsführer relevant, die in der Schweiz als "unselbständig" Erwerbstätige und im Ausland (zum Beispiel Deutschland) als "selbständig" Erwerbstätige eingestuft werden.

Beispiel:

Der Geschäftsführer für ein deutsches Unternehmen übernimmt zusätzlich ein Verwaltungsratsmandat in der Schweiz. In Deutschland konnte sich der EU-Bürger von den Sozialversicherungen aufgrund seiner als selbständig eingestuften Ge-

schäftsführertätigkeit weitestgehend von den deutschen Sozialversicherungen befreien lassen, so dass er keine Beiträge leisten musste.

Da das Schweizer Verwaltungsratsmandat als unselbständige Tätigkeit eingestuft wird, unterliegt der Geschäftsführer neu auf seinen deutschen und schweizerischen Erwerbseinkünften der Schweizer Sozialversicherungspflicht. Seine Beitragsbelastungen

¹ EU-Staaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Italien, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern // ohne Kroatien, jedoch inklusive Schweiz

² EFTA-Staaten: Schweiz, Liechtenstein, Norwegen, Island

³ Seit dem 1. Januar 2016 gelten die Verordnungen 883/2004, 987/2009 und 465/2012 ebenfalls im Verhältnis zur EFTA. Die bisherigen Verordnungen 1408/71 und 574/72 kommen somit für neue Fälle nicht mehr zur Anwendung. Allerdings gilt die Verordnung 1408/71 für bestehende Fälle bis zu maximal 10 Jahren weiter, solange sich der Sachverhalt nicht ändert.

⁴ Die nachfolgenden Erläuterungen setzen voraus, dass es sich bei den Mitarbeitern um EU- bzw. EFTA-Bürger handelt, die in der EU bzw. EFTA tätig sind. Anderenfalls sind die erläuterten Regelungen nicht anwendbar.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.