swissstaffing

Aktuelles vom Verband der Personaldienstleister der Schweiz

123rf

Grenzgänger als Kostenrisikofaktor?

In der Schweiz arbeiten viele Grenzgänger, insbesondere auch französische. In welchem Land die Grenzgänger Sozialversicherungsabgaben leisten müssen, ist durch EU-Verordnungen geregelt. In der Praxis sind diese für Arbeitgeber jedoch fast nicht umsetzbar. Über die Gesetzgebung und deren schwierige Umsetzung bei der Beschäftigung von französischen Grenzgängern in der Schweiz.

In welchem Land für Grenzgänger Sozialversicherungsabgaben geleistet werden müssen, ist in der heute gültigen EU-Verordnung Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 mit dem Grundsatz der Sozialversicherungssystem-Unterstellung am Erwerbsort für Schweizer- und EU-Bürger geregelt. Diese wurde am 1. Januar 2015 modernisiert und die Korrektur-Verordnung Nr. 465/2012 übernommen. Damit hat die Schweiz Klarheit betreffend der Sozialversicherungsunterstellung von Mehrfachbeschäftigten erlangt.[1]

Heute bestehen allerdings grundlegende Unklarheiten in Bezug auf die Anwendung dieser EU-Verordnungen. Insbesondere die massgebende Zeitperiode und die Berechnung der wesentlichen Tätigkeit sorgen für Unsicherheit.

Unterstellung bei Mehrfachtätigkeit eines Grenzgängers

Arbeitet ein Grenzgänger gleichzeitig oder abwechslungsweise in mehreren Ländern, ist sein in diesen Ländern erwirtschaftetes Gesamteinkommen dem Sozialversicherungssystem seines Wohnstaates unterstellt, wenn er dort eine wesentliche Tätigkeit ausübt (über 25 Prozent).

Für Unternehmen stellt die 25-Prozent-Regel theoretisch eine Entlastung dar: Bisher konnte bereits eine marginale Tätigkeit im Wohnsitzland bewirken, dass das Schweizer Unternehmen für ihren Mitarbeitenden im Ausland sozialversicherungspflichtig wurde. In diesem Fall mussten teure Abgaben an Frankreich geleistet werden. Die Arbeitsstelle muss nun mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit beziehungsweise des Ein-

Hier bloggt der Vorstand …

«Verband ist keine Einbahnstrasse»

Andreas Eichenberger, CEO Induserv Industrial Services

Die Personaldienstleister sind aus dem Schweizer Arbeitsmarkt nicht mehr wegzudenken. 2015 verhalfen wir rund 312 000 Arbeitssuchenden zu einer Stelle und setzten sieben Milliarden Franken um. Die geschaffene Flexibilität dient sowohl den Arbeitnehmern wie auch den Schweizer Unternehmen. Auf unser Engagement für die Arbeitssuchenden und die HR-Abteilungen dürfen wir stolz sein!

Ohne Verband hätte es unsere Branche niemals so weit gebracht. Übermässige Regulierungen der Temporärarbeit und des liberalen Arbeitsmarktes konnten dank der Verbandsarbeit verhindert werden. Mit dem GAV Personalverleih, Lobbying-Arbeit, aber auch mit Qualitätsstandards und Dienstleistungen wie dem swissstaffing Rechtsdienst. Die Dienstleistungen unterstützen die Mitglieder im Alltag und fördern deren professionelles Arbeiten. Die Personaldienstleistungsbranche hat eine Grösse erreicht, die eine starke Interessensvertretung fordert. swissstaffing, der Branchenverband der Schweizer Personaldienstleister, vertritt nun seit bald 50 Jahren die Interessen der Branche und entwickelt sich als Kompetenz- und Servicezentrum mit deren Bedürfnissen.

Doch ein Verband funktioniert nur mit dem aktiven Engagement seiner Mitglieder. Als Ausschussmitglied von swissstaffing setze ich mich zusammen mit meinen Vorstandskollegen für das Wohl der Branche ein.

Lesen Sie den ganzen Blog auf blog.swissstaffing.ch

Übersicht sozialversicherungsrechtliche Unterstellung von europäischen Grenzgängern

Arbeitgeber	Erwerbstätigkeit	Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung
1 Arbeitgeber	Am Wohnsitz und in mehreren Staaten	Wohnstaat, wenn dort zu mind. 25 Prozent erwerbstätig, ansonsten im Staat, wo der Arbeitgeber seinen Sitz[2] hat
1 Arbeitgeber	Nicht am Wohnsitz, aber in mehreren Staaten	Staat, wo der Arbeitgeber seinen Sitz[2] hat
Mehrere Arbeitgeber	Am Wohnsitz und in mehreren Staaten	Wohnstaat, wenn dort zu mind. 25 Prozent erwerbstätig, ansonsten im Staat, wo der wesentliche (quantitativ erhebliche) Teil gearbeitet wird
Mehrere Arbeitgeber	Nicht am Wohnsitz, aber in mehreren Staaten	Wohnstaat

kommens des Grenzgängers ausmachen, damit diese den Schweizer Arbeitgeber in administrativer und arbeitsvertraglicher Hinsicht gefährdet.

Arbeitstätigkeit bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit

Für Fälle der Arbeitstätigkeit bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit hat die Schweiz mit Frankreich am 7. September 2006 ein Einzelabkommen über die Versicherungsunterstellung von arbeitslosen Grenzgängern abgeschlossen. Gemäss diesem Abkommen untersteht eine Person dem französischen Sozialversicherungssystem, falls sie in Frankreich Arbeitslosenentschädigungen bezieht und in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausübt. Dies unabhängig davon, wie hoch die bezogenen Arbeitslosengelder ausfallen. Bei Beschäftigung von französischen, arbeitslosen Arbeitnehmern muss das Schweizer Unternehmen somit Sozialversicherungsabgaben an Frankreich leisten. Diese sind wesentlich höher als die schweizerischen Abgaben.

Schwierige Umsetzung in der Praxis

Für die Schweizer Personaldienstleister ist die Handhabung im Geschäftsalltag äusserst schwierig. Die europäische Reglementierung sieht nämlich vor, dass die «Situation in den kommenden zwölf Monaten» zu berücksichtigen ist. In der Praxis ist das insbesondere für die Temporärarbeit schwierig umsetzbar: Wie lange das temporäre Personal des Personalverleihbetriebs an den Kunden verliehen wird, bestimmt dieser. Es ist somit nicht voraussehbar, wie lange der temporäre Mitarbeitende in den kommenden zwölf Monaten eingesetzt werden kann. Weiterhin ist die genaue Zeitperiode für die Berechnung der wesentlichen Tätigkeit (25 Prozent) unbekannt: Die rechtlichen Grundlagen gehen von der Gesamtheit der effektiv geleisteten Arbeitsstunden und/oder des erzielten Erwerbs aus. Damit besteht eine Auswahl an Kriterien (Arbeitsstunden und Erwerb), deren Verhältnis zueinander erstens unklar und/oder zweitens schwer vergleichbar ist (Franken vs. Euro).

«Die französischen Behörden forderten seit Mitte 2015 Schweizer Personaldienstleistungsbetriebe vermehrt auf, Sozialbeiträge in Frankreich abzuliefern.»

Grosse Rechtsunsicherheit bei Anstellung von Grenzgängern

Für das Schweizer Unternehmen ist es bei der Einstellung oft unklar, ob der Grenzgänger eine wesentliche Tätigkeit in seinem Wohnstaat ausübt oder ob er dort Leistungen der Arbeitslosenversicherung bezieht. In der Praxis erhält der Schweizer Arbeitgeber von den französischen Behörden die relevanten Unterlagen zur Situation des Arbeitnehmers nur mit einer zeitlichen Verzögerung. Ein grosses Hindernis, wenn die Einstellung wie im Personalverleih rasch geschehen muss. Der betroffene Betrieb ist heute mit der Wahl konfrontiert, das Risiko einzugehen oder auf die Einstellung zu verzichten.

Wird das Einkommen aus Mangel an Informationen zu Unrecht in der Schweiz abgerechnet, obschon eine Sozialversicherungspflicht im Ausland bestehen würde, sieht sich der Personalverleihbetrieb mit deutlich höheren Sozialbeiträgen konfrontiert. Wenn in der Schweiz die Sozialabzüge ab 25 Prozent vom Bruttolohn (samt Arbeitgeberanteil von 15 Prozent) betragen, belaufen sie sich in Frankreich bis auf 70 Prozent vom Bruttolohn (samt Arbeitgeberanteil von 47 Prozent). Deshalb muss der Schweizer Arbeitgeber das anwendbare Recht mit Sicherheit bestimmen, um die Kosten des Arbeitnehmers berechnen zu können. Ansonsten erleidet der Personalverleihbetrieb einen enormen Verlust.

Französische Behörden stellen Rechnung

Das Thema hat seit letztem Jahr an Brisanz gewonnen. Die französischen Behörden forderten seit Mitte 2015 vermehrt Arbeitgeber und insbesondere Personaldienstleistungsbetriebe auf, Sozialbeiträge in Frankreich abzuliefern. In zahlreichen Fällen setzten die französischen Behörden ohne Kenntnisse des Einzelfalls Pauschalbeträge fest. Eine schwierige Situation für die Schweizer Unternehmen: Aufgrund bestehender Rechtsunsicherheiten können sie nicht angemessen auf die Begehren aus Frankreich reagieren. Zahlreiche Personaldienstleister haben vor diesem Hintergrund mit Entlassungen von Grenzgängern reagiert.

«Für die Schweizer Personaldienstleister ist die Handhabung im Geschäftsalltag äusserst schwierig.»

Arie Joehro, Vizedirektor und Leiter Rechtsdienst swissstaffing

Ausblick

Die Gesamtheit der Schweizer Arbeitgeber in den Grenzgebieten sind direkt betroffen. Aufgrund der grossen Rechtsunsicherheit und den administrativen Hürden verzichten einzelne Schweizer Personaldienstleister bereits heute teilweise oder ganz auf die Beschäftigung von Grenzgängern.

Die aktuelle Situation ist belastend und hilft niemandem: weder den betroffenen Arbeitnehmern noch den Arbeitgebern noch dem Schweizer oder dem französischen Wirtschaftsplatz. swissstaffing ist derzeit daran, mit Hilfe des Bundesamts für Sozialversicherungen und des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes Rechtsklarheit zu erreichen sowie Lösungen für Schweizer Arbeitgeber und insbesondere die Personaldienstleister zu finden. ■

Arie Joehro

Verweise:
1 Rafael Lötscher, Cyrill Habegger: Sozialversicherung: Modernisierte Unterstellungsfragen CH/EU, in: TREX Der Treuhandexperte 1/2015.

2 Statutarischer Sitz oder die Niederlassung, an dem bzw. an der die wesentlichen Entscheidungen des Arbeitgebers getroffen sowie die zentralen Verwaltungshandlungen vorgenommen werden.

Arie Joehro, Vizedirektor und Leiter Rechtsdienst swissstaffing