

Aktuelles Sozialversicherungen

14. März 2023

Beatrix Bock

dipl. Sozialversicherungsexpertin, dipl. Versicherungsfachfrau, EMBA FH
Sozialversicherungswelt GmbH

Agenda

- Aktuelles 2023
- Die Grenzgänger:innen
- Workation – Arbeiten woanders
- Scheinselbständigkeit oder doch nicht?
- Ihre Fragen

Aktuelles 2023

Beiträge der Arbeitnehmenden

Die Abzüge für AHV / IV / EO 2023 lauten:

Abzüge	Beitrag AG	Beitrag AN	Total
AHV	4.350%	4.350%	8.700%
IV	0.700%	0.700%	1.400%
EO	0.250%	0.250%	0.500%
Total	5.300%	5.300%	10.600%

Beiträge der Selbständigerwerbenden

Die Abzüge für AHV / IV / EO 2023 lauten:

Abzüge	Total
AHV	8.100%
IV	1.400%
EO	0.500%
Total	10.000%

Beiträge der Nichterwerbstätigen

Die Abzüge für AHV / IV / EO 2023 lauten:

Abzüge	Total
Mindestbeitrag	CHF 514
Jährlicher Höchstbetrag 50 x Mindestbetrag	CHF 25'700
Erfüllung Beitragspflicht durch Ehegatten	CHF 1'028

AHV / IV / EO 2023

Anpassung der AHV- und IV-Renten	Renten ab 1.1.2023
Minimale Altersrente	CHF 1'225
Maximale Altersrente	CHF 2'450
Maximale Ehepaarrente (zwei Renten)	CHF 3'675
Hilfslosenentschädigung AHV	CHF 245 leicht CHF 613 mittel CHF 980 schwer
Hilfslosenentschädigung IV (im Heim)	CHF 123 leicht CHF 306 mittel CHF 490 schwer
Hilfslosenentschädigung IV (zu Hause)	CHF 490 leicht CHF 1'225 mittel CHF 1'960 schwer

Reform AHV 21

Einheitliches Referenzalter von 65 für Frauen und Männer in der AHV

Stufenweise Erhöhung des Frauenrentenalters jährlich um drei Monate ab 2025 während 4 Jahren, ab 2028 einheitliches Rentenalter. Ausgleichsmassnahmen während 9 Jahren. Bei Vorbezug tiefere Kürzungssätze und bei Aufschub Erhöhung AHV-Rente.

Flexibilisierung Zeitpunkt der Pensionierung zwischen Alter 63 und 70.
Bezug der ganzen AHV-Rente oder Teilbezug davon möglich.

Anreize zur Weiterarbeit nach dem Referenzalter:

- Weiterhin Freibetrag für erwerbstätige Rentner/innen (monatlich CHF 1'400)
- Verbesserung der AHV-Rente bis maximal zur Höchstrente (Skala 44).
 - * Schliessung von Beitragslücken (min. 40% des früheren Einkommens und AHV- Beitrag mind. AHV-Mindestbetrag)
 - * Verbesserung des durchschnittlichen Jahreseinkommens, das für die Berechnung der AHV-Rente massgeblich ist.

Sozialversicherungsabkommen 2023

Staatsabkommen

Seit 1. Januar 2021:	Abkommen über die Rechte der Bürgerinnen und Bürger mit Grossbritannien
Seit 1. September 2021:	Abkommen mit Bosnien und Herzegowina
Seit 1. November 2021:	Abkommen mit Grossbritannien
Seit 1. Oktober 2022:	Tunesien

EU-Abkommen

Seit 1. Januar 2015: Unterstellung nur noch in einem Staat

- Anwendung 25%-Regel bei Tätigkeit von mindestens 25% im Wohnsitzland: Unterstellung im Wohnsitzland
- Unbedeutende Tätigkeiten: Keine Berücksichtigung von Tätigkeiten von weniger als 5% für die Bestimmungen der Sozialversicherungsunterstellung.
Ausnahme: Geschäftsführende Tätigkeit, Verwaltungsratsmandat; die Regel kommt für Personen mit Schlüsselpositionen nicht zur Anwendung
- Präzisierung Firmensitz: Ort, wo wesentliche Entscheidungen getroffen und die zentralen Verwaltungshandlungen vorgenommen werden.

EFTA-Abkommen

Seit 1. Januar 2016: Gleiche Grundlagen der EU-Abkommen auch für die EFTA-Staaten

Das Wunderwerk EO

Erwerbsersatzordnung EO

Personen mit Erwerbsausfall während Militärdienst, Zivildienst, Zivildienst und anderen definierten Dienstpflichten. Ausgleich der Anzahl Diensttage

Mutterschaftsentschädigung MSE

Mutterschaftsentschädigung für erwerbstätige Mütter: Unmittelbar 9 Monate obligatorisch AHV-versichert und in dieser Zeit min. 5 Monate erwerbstätig. 98 Tage (plus 56 Tage, wenn Neugeborenes ununterbrochen 2 Wochen im Spital), 80%, max. CHF 220 pro Tag

Vaterschaftsentschädigung VSE

Urlaub innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes
Vaterschaftsentschädigung 14 Tage, 80%, max. CHF 220 pro Tag

Betreuungsentschädigung BUE

Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes
98 Tage, 80%, max. CHF 220 pro Tag

Adoptionszulage AdopE seit 1.1.2023

Adoption Kind von unter 4 Jahren. Urlaub innerhalb des ersten Jahres nach der Adoption
Adoptionszulage 14 Tage. 80%, max. CHF 220 pro Tag

Arbeitslosenversicherung 2023

Die prozentuale Abzüge für die Arbeitslosenversicherung bleiben unverändert.

Der maximal versicherte Lohn beträgt seit 1.1.2016 CHF 148'200 – die Anpassung des UVG-Höchstlohnes ist auch bei der Arbeitslosenversicherung erfolgt.

Abzüge	Arbeitgeberbeitrag	Arbeitnehmerbeitrag	Total
Löhne bis CHF 148'200	1.100%	1.100%	2.200%

Ab 2023 kein Solidaritätszuschlag mehr.

Kurzarbeitsentschädigung: Aktuelles Verfahren

Voranmeldung

- Für die Voranmeldung von Kurzarbeit gilt das ordentliche Verfahren.
- Es ist eine Voranmeldefrist (in der Regel 10 Tage) einzuhalten.
- Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit beträgt bis zu 3 Monate.

Antrag und Abrechnung

- Für die Abrechnung von KAE kommt das ordentliche Abrechnungsverfahren zur Anwendung.
- Die Abrechnungen für Abrechnungsperioden ab 2023 können via eService oder Formulare abgewickelt werden.
- Es gilt eine Karenzzeit (Selbstbehalt des Arbeitgebers) von 1 Arbeitstag pro Monat.
- Die Höchstdauer für den Bezug von KAE beträgt 12 Monate pro zweijähriger Rahmenfrist.
- Ein Betrieb kann pro Rahmenfrist max. 4 Abrechnungsperioden KAE mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85% geltend machen.
- Mehrstunden werden in Abzug gebracht, sofern sie nicht vor dem Bezug von KAE zeitlich abgebaut werden.

Nützliche Link

www.arbeit.swiss

BVG 2023: Grenzbeträge

Die Grenzbeträge sind von der maximalen jährlichen AHV-Jahresrente abhängig.

• Maximale AHV-Jahresrente	CHF 2'450 x 12 =	CHF	29'400.00
• Eintrittsschwelle	3/4x max. AHV-Altersrente	CHF	22'050.00
• Koordinationsabzug	7/8x max. AHV-Altersrente	CHF	25'725.00
• Max. BVG-Lohn	3x max. AHV-Altersrente	CHF	88'200.00
• Min. BVG-Lohn	1/8 max. AHV-Altersrente	CHF	3'675.00
• Maximal versicherbarer Lohn	10x max. BVG-Lohn	CHF	882'000.00
• Gebundene Vorsorge 3a mit Pensionskasse	8% max. BVG-Lohn	CHF	7'056.00
• Gebundene Vorsorge 3a ohne Pensionskasse	40% max. BVG-Lohn	CHF	35'280.00

Reform BVG 21

Neue Eintrittsschwelle: Derzeit im Differenzbereinigungsverfahren

Neuer Koordinationsabzug und minimal versicherter Lohn : Derzeit im Differenzbereinigungsverfahren

Senkung Umwandlungssatz auf 6%

Sparbeginn ab 25, Altersgutschriften 25-44 9%, 45-65 14%

Zuschlag zur Alters- und Invalidenrente
Nur erste 15 Jahrgänge, maximal CHF 200/150/100 pro Monat, in Abhängigkeit des Vorsorgeguthabens
Finanzierung im 1. Jahr 0.24% des erweiterten koordinierten BVG-Lohns

Die Grenzgänger:innen

Sozialversicherungsunterstellung von Grenzgänger:innen im Allgemeinen

- Aufgrund des ausländischen Wohnsitzes sind spezielle sozialversicherungsrechtliche Aspekte wie die Sozialversicherungsunterstellung zu beachten. Je nach Status «Arbeitnehmende» oder «Selbständigerwerbende», Anzahl Beschäftigungsländer oder Anzahl Arbeitgebende gibt es eine unterschiedliche Sozialversicherungsunterstellung. Für Drittstaatangehörige gelten wiederum andere Bestimmungen.
- Die Leistungsansprüche können je nach Behandlungsland unterschiedlich sein.
- *Bei Arbeitslosigkeit wenden sich Grenzgänger:innen an das Wohnland.*
- *Seit Beginn der Corona-Massnahmen gibt es Spezialbestimmungen, die bis 30.06.2023 wieder verlängert wurden.*

Sonderregelung für Grenzgänger:innen bis 30.06.2023

Auswirkungen von Telearbeit / Homeoffice auf die Sozialversicherungen

- Die Mitglieder der EU-Verwaltungskommission für die Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit haben sich deshalb am 14. Juni 2022 darauf verständigt, diese flexible Anwendung der Unterstellungsregeln während einer Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. **Diese Frist wurde Mitte November nochmals bis zum 30. Juni 2023 verlängert.** Die flexible Anwendung der Unterstellungsregeln wird auch im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens und des EFTA-Übereinkommens entsprechend verlängert und gilt damit für die Schweiz.
- Eine Bescheinigung A1 ist grundsätzlich bei solchen Sachverhalten nicht erforderlich.
- *Dies betrifft nur die Sozialversicherungen und nicht das Steuerrecht.*
- **Vorschau:** Die Unterstellungsregeln **sollen** auch in Zukunft so ausgestaltet oder ausgelegt werden, dass ein bestimmtes Ausmass an Telearbeit im Wohnland geleistet werden kann, ohne dass die Zuständigkeit im Bereich der sozialen Sicherheit ändert. -> *Noch offen*

Krankenversicherung: Wahlrecht für Grenzgänger:innen

Personen mit Wohnsitz in einem Staat und einer Beschäftigung in einem anderen Staat können die Krankenversicherungsunterstellung einmalig wählen. Diese Spezialität gilt für folgende Länder:

- Deutschland – Schweiz
- Frankreich – Schweiz
- Italien – Schweiz
- Österreich – Schweiz

Wählt ein/e Grenzgänger/in die Krankenversicherung im Wohnland, gelten die Rechtsvorschriften dieses Landes. Die Wahl kann **nur einmal** getroffen werden, ein *nachträglicher Wechsel ist nur bei **Deutschland, Italien und Österreich*** innerhalb von 3 Monaten bei *neuen Familienangehörigen durch Heirat oder Geburt* möglich. Grundsätzlich besteht kein Wiederaufleben des Optionsrechts bei Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse, Änderung der Höhe der Krankenversicherungsprämien, Wechsel des Arbeitgebers oder Wechsel des Erwerbskantons.

Bei **Frankreich** gibt es dagegen *kein neues Optionsrecht*.

Krankenversicherung: Wahlrecht für Grenzgänger:innen

Für eine rechtsgültige Ausübung des Optionsrechts müssen die Voraussetzungen erfüllt sein und folgende Dokumente eingesandt werden:

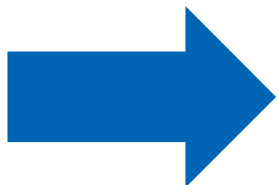
- Vollständig ausgefülltes und unterschriebenes Meldeformular
- Aktueller Nachweis über Versicherungsdeckung im Wohnstaat und in der Schweiz
- Nachweis der Grenzgängertätigkeit (G-Bewilligung, beidseitig oder Arbeitgeberbestätigung bei Schweizer Staatsangehörigen)

Die Befreiung schliesst die in demselben Staat wohnenden, nicht erwerbstätigen Familienangehörigen ein (Ausnahme: Erwerbstätigkeit des Ehegatten oder eines Elternteils im Wohnstaat).

Wird das Optionsrecht nicht ausgeübt, gilt die Unterstellung im Erwerbsland, also der Schweiz (ausser es gibt eine Spezialregelung).

Mehrfachbeschäftigung von Grenzgänger:innen

- Bei Mehrfachbeschäftigung erfolgt die Sozialversicherungsunterstellung von Arbeitnehmenden im Wohnstaat. Die Unterstellung von Selbstständigerwerbenden erfolgt bei Tätigkeit von 25% und mehr im Wohnstaat, ansonsten im Staat der Mittelpunkt der Tätigkeit.
- Tätigkeiten von weniger als 5% werden nicht berücksichtigt.
Ausnahme: Geschäftsführende Tätigkeit, Verwaltungsratsmandat; die Regel kommt für Personen mit Schlüsselpositionen nicht zur Anwendung.



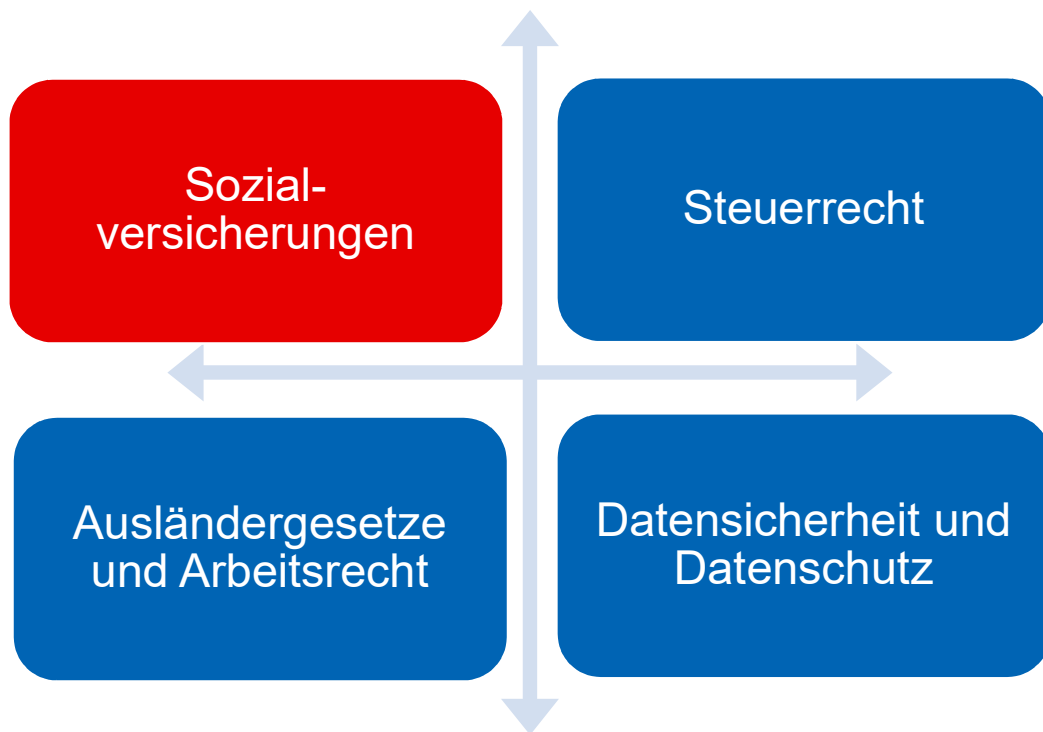
Bei Grenzgänger:innen sinnvollerweise die Nebenbeschäftigungen prüfen und gegebenenfalls regeln.

Workation

Workation

Workation ist ein neues Phänomen der Arbeitswelt und bezeichnet die Verschmelzung von Arbeit (Work) und Urlaub (Vacation). Mitarbeitende reisen dafür an einen schönen Ferienort und kombinieren dazu Arbeit mit Urlaub. Wer ortsunabhängig arbeiten kann, schätzt den flexiblen Arbeitsort, welcher ein paar Tage, aber auch Wochen oder über einen längeren Zeitraum sein kann.

Risiken bei Arbeiten im Ausland

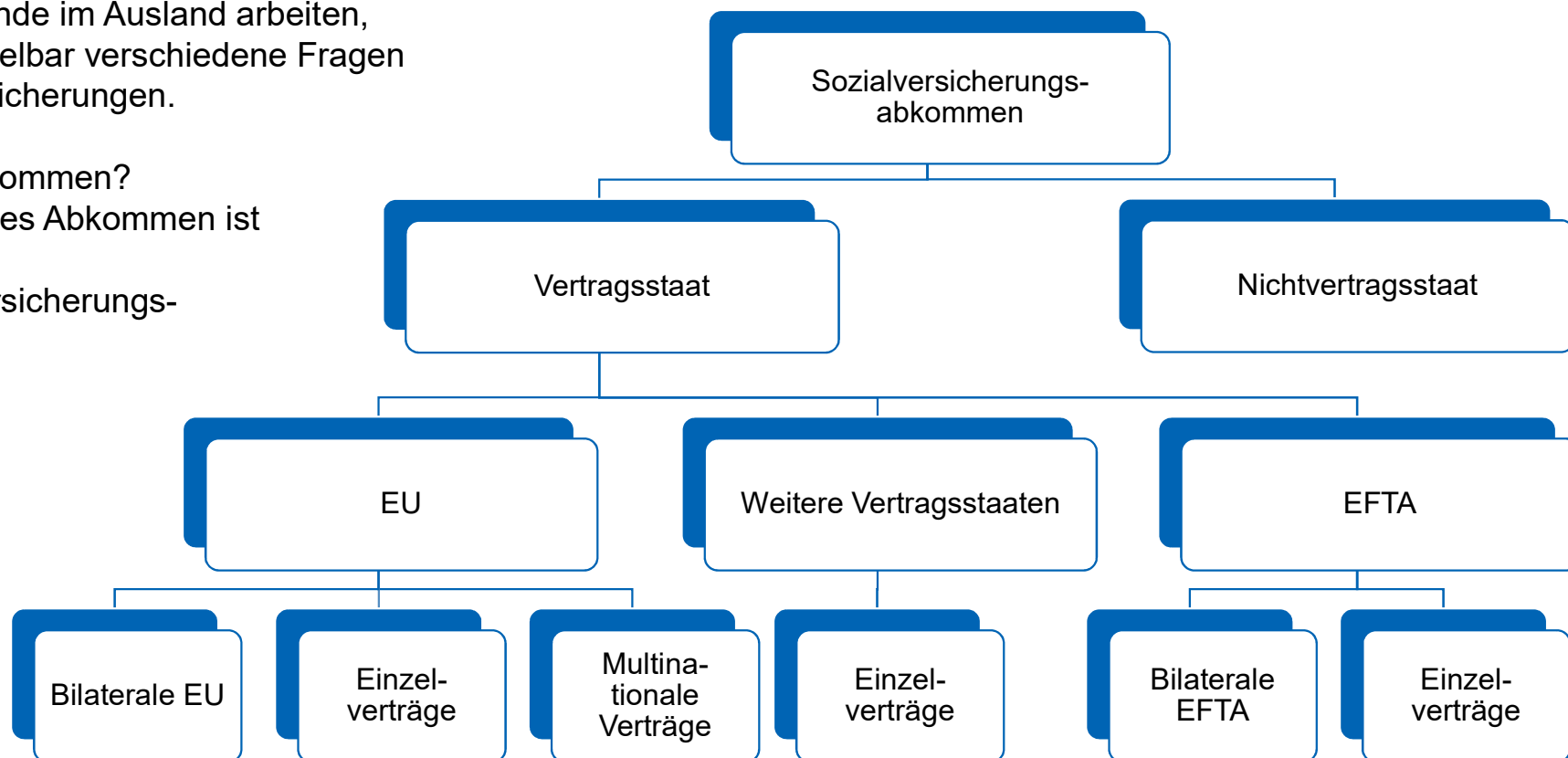


Workation ist für Mitarbeitende besonders attraktiv – die schönen Seiten einer Traumdestination mit der Arbeit zu verbinden, hat seinen eigenen Reiz. Die dadurch entstehenden Risiken im Homeoffice aus dem Ausland sind sehr viele, die am Schluss beim Arbeitgebenden hängen bleiben und zu bösen Überraschungen führen.

Korrekte Sozialversicherungsunterstellung

Sobald Mitarbeitende im Ausland arbeiten, stellen sich unmittelbar verschiedene Fragen zu den Sozialversicherungen.

- > Gibt es ein Abkommen?
- > Wenn ja, welches Abkommen ist anwendbar
- > Genügt der Versicherungsschutz?



Ausländergesetze und Arbeitsrecht

Eine grosse Herausforderung ... mögliche Themen sind:

Genau wissen!

- Arbeitgebende müssen die jeweiligen Ausländergesetze im Griff haben, die nötigen Vorgaben erfüllen und sicherstellen, dass keine Verstösse durch unbewilligtes Arbeiten oder Nichteinhalten von Vorschriften passieren.
- Es gilt rechtsgenügend festzustellen, welche lokalen Arbeitsschutzregeln und Gesamtarbeitsverträge im Arbeitsland das Arbeitsverhältnis beeinflussen. Verträge nach Schweizer Recht dürfen nicht grundsätzlich von den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des Arbeitslandes abweichen.
- Die Einhaltung von Mindestlöhnen ist sicherzustellen.
- Auf die lokalen Ferien -und Feiertagen ist Rücksicht zu nehmen. Aufgrund der Zeitverschiebung kann plötzlich Nacharbeit entstehen.

Datensicherheit und Datenschutz

**Besondere
Vorsicht geboten!**

Nicht verschlüsseltes und gesichertes WLAN oder unbekanntes WLAN

Endgeräte: Verlust, Manipulation, Aufbewahrung, Verwendung fremder Endgeräte

Verwendung fremde USB-Geräte inklusive Tastaturen oder Ladegeräte, USB-Gadgets

Abgreifen von Passwörtern oder Daten bei der Eingabe

Steuerrecht

Aufgepasst auf das Steuerrecht - hier kommen schnell verschiedene Rechtsgrundlagen zum Zuge!

- Bei ausländischem Arbeiten im Homeoffice, kann schnell eine sogenannte «**Betriebsstätte**» begründet werden, die eine eigenständige Unternehmenssteuerpflicht nach sich zieht.
- Ein einzelner Tag wird gewiss nicht zu einer Gründung einer «Betriebsstätte» führen. Es sieht jedoch anders aus, wenn regelmässig am gleichen ausländischen Ort gearbeitet wird. Daher bleibt nichts anderes übrig, als genau zu prüfen, welche Fristen das jeweilige Land vorgesehen hat.

Das grösste Risiko?

- Das grösste Risiko sind Mitarbeitende, die ihren Arbeitsort eigenmächtig und ohne Kenntnisse des Arbeitgebenden ins Ausland verlegen. Hierzu braucht es ganz klare Vorgaben.
- Oft haben auch Vorgesetzte oder HR-Verantwortliche zu wenige Kenntnisse der Risiken und gewähren vielleicht vorschnell die Arbeitstage im Ausland.
- Während Homeoffice aus der EU resp. EFTA dank vieler Vereinbarungen relativ übersichtlich bleibt, sind die Herausforderungen in anderen Ländern durchaus höher. Manchmal ist bereits die Sprachbarriere bei den Dokumenten eine extra Hürde.
- Während die Risiken im Homeoffice aus dem Ausland kein Ende nehmen, ist das Arbeiten innerhalb der Schweiz mit weniger Aufwand und Risiken verbunden. Workation in der Schweiz wäre durchaus eine gute Alternative

Scheinselbständigkeit oder doch nicht?

Die Abgrenzungskriterien

Merkmale Abhängigkeitsverhältnis

- Weisungsrecht
- Unterordnungsverhältnis
- Pflicht zur persönlichen Aufgabenerfüllung
- Konkurrenzverbot
- Präsenzpflcht

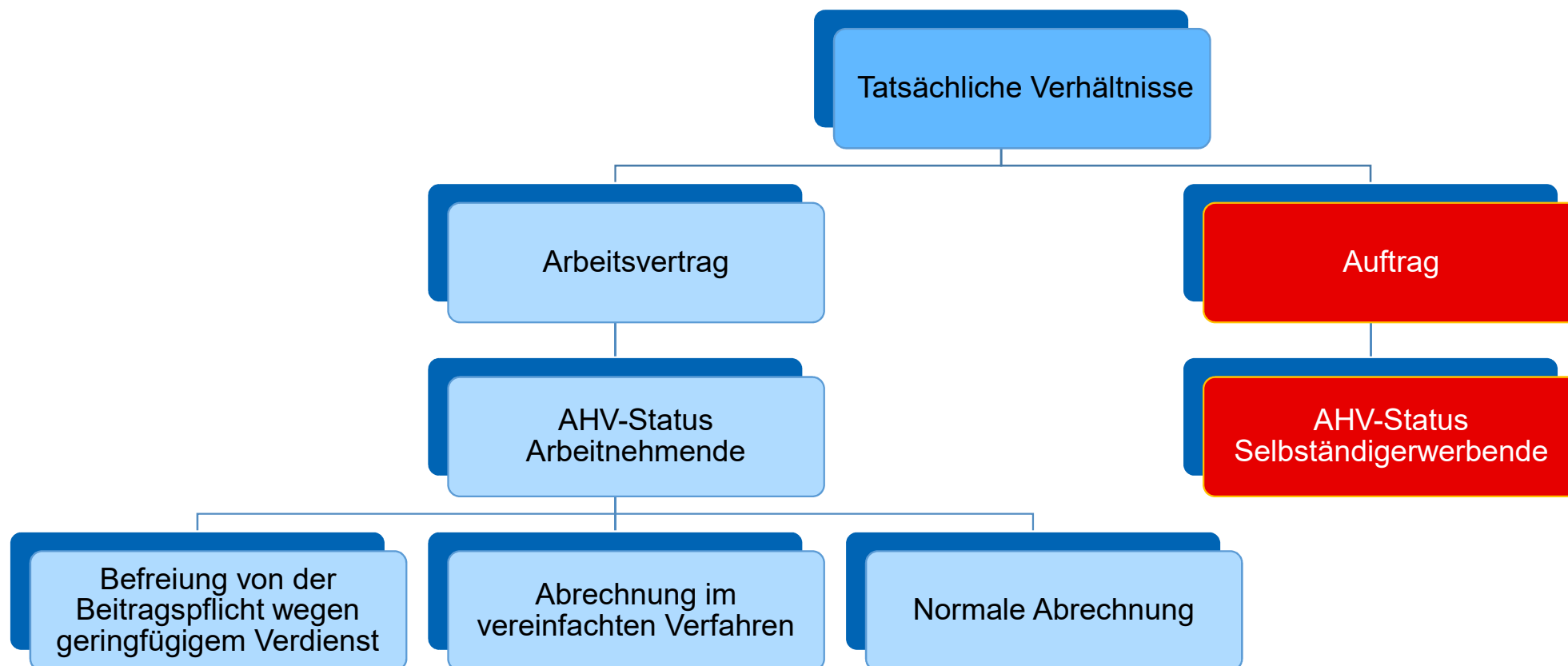


Merkmale Unternehmerrisiko

- Erhebliche Investitionen
- Verlusttragung
- Inkasso- und Delkredererisiko
- Unkostentragung
- Handeln auf eigenem Namen und auf eigene Rechnung
- Beschaffung von Aufträgen
- Beschäftigung von Personal
- Eigene Geschäftsräumlichkeiten



Die Folgen für Arbeitgebende



AHV-Beitragspflicht für Arbeitnehmende

Uneingeschränkte Beitragspflicht

- Personen, die von Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisionsproduzenten, Radio und Fernsehen, sowie von Schulen im künstlerischen Bereich entlohnt werden
- Personen in einem Privataushalt, insbesondere
 - Reinigungstätigkeiten
 - Haushaltstätigkeiten
 - Betreuungstätigkeiten
 - Aufgabenhilfe
- Spezialfall von Löhnen bis CHF 750 an Jugendlichen bis 25 beachten



Keine Beiträge bei geringfügigem Lohn

- Lohn bis CHF 2'300 pro Jahr und Arbeitgebenden
- Arbeitnehmende verlangen keine Beitragsentrichtung.



Löhne über CHF 2'300

- Normale Beitragspflicht auf dem gesamten Lohn
- Sämtliche Entgelte aus den verschiedenen Einsätzen zusammenzuzählen

Prämienpflicht UVG

Die UVG-Beitragspflicht richtet sich nach der AHV, wobei folgende Regelungen gelten:

- 1) Der Arbeitgebende beschäftigt wenigstens einen Arbeitnehmenden mit einem jährlichen Entgelt über CHF 2'300: Alle Löhne gelten als prämienspflichtiges Einkommen.
- 2) Der Arbeitgebende beschäftigt ausschliesslich Arbeitnehmende mit einem jährlichen Entgelt bis und mit CHF 2'300. **Die Prämien für höchstens fünf Jahre sind nur bei einem versicherten Unfall geschuldet.**
- 3) Privathaushalte und Arbeitgebende im künstlerischen Bereich: Auf dem massgebenden Lohn müssen Beiträge ab dem ersten Franken entrichtet werden für Personen:
 - a) die in Privathaushalten beschäftigt werden; Ausnahme: keine Prämienhebung vor versicherten Unfällen, wenn Personen bei einem Arbeitgebenden einen Lohn bis zu CHF 750 Kalenderjahr bis zum 31. Dezember des Jahres erzielen, in dem sie das 25. Altersjahr vollenden.
 - b) die von Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisions-Produzenten, Radio und Fernsehen sowie von Schulen im künstlerischen Bereich beschäftigt werden.

Berufliche Vorsorge

- Arbeitnehmende mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen sind der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn:
 - a. das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird: In diesem Fall ist der Arbeitnehmende vom Zeitpunkt an versichert, an dem die Verlängerung vereinbart wurde;
 - b. mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgebenden oder Einsätze für das gleiche Verleihunternehmen erfolgen, die länger als drei Monate dauern und bei denen kein Unterbruch von mehr als drei Monaten vorliegt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmende ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats versichert.
- Arbeitnehmende, die überdies nebenberuflich tätig und bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit obligatorisch versichert sind oder im Hauptberuf eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, unterstehen der obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht.

Die Lösung

1. Bei einem Auftragsverhältnis

- a) Anerkennung der Selbständigkeit durch die Ausgleichskasse vorlegen lassen
- b) Regelmässig nachfragen, welche Tätigkeiten aktuell gleichzeitig ausgeübt werden

2. Bei einem Arbeitsverhältnis

- a) Verzicht auf die Sozialversicherungsbeiträge schriftlich unterzeichnen lassen (nur wo möglich)
- b) Befristung des Einsatzes auf 3 Monate strikte einhalten

Ihre Fragen