

# Sozialversicherungen

2023

EXPERTsuisse, Sektion Aargau

Beatrix Bock  
dipl. Sozialversicherungsexpertin  
dipl. Versicherungsfachfrau  
EMBA FH

Lenzburg, 04.04.2023



## Agenda

---

1. Ein Update 2023 im Überblick
2. Die Sonderregelungen für Grenzgänger:innen
3. Workation – Arbeiten woanders
4. Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit
5. Scheinselbständigkeit oder doch nicht?
6. Vorbereitungen für 2024

## Ein Update 2023 im Überblick

---

## 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%
<b>Total</b>	<b>5.300%</b>	<b>5.300%</b>	<b>10.600%</b>

## Beiträge der Selbständigerwerbenden

---

Die Abzüge für AHV / IV / EO 2023 lauten:

Abzüge	Total
AHV	8.100%
IV	1.400%
EO	0.500%
<b>Total</b>	<b>10.000%</b>

Die betragliche Höchstlimite der sinkenden Beitragsskala für Selbständigerwerbende liegt bei CHF 58'800. Die untere Einkommensgrenze beträgt auf CHF 9'800.

## Beiträge der Nichterwerbstätigen

---

Die Abzüge für AHV / IV / EO 2023 lauten:

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

## 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.

## Das Wunderwerk EO



### **Erwerbsersatzordnung EO**

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



### **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

- Der maximal versicherte Lohn beträgt seit 1.1.2016 CHF 148'200 – die Anpassung des UVG-Höchstlohnes ist auch bei der Arbeitslosenversicherung erfolgt.
- Ab 2023 kein Solidaritätszuschlag mehr

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

## Kurzarbeitsentschädigung: Aktuelles Verfahren

---

### **Voranmeldung**

- Für die Voranmeldung von Kurzarbeit gilt das ordentliche Verfahren.
- Es ist eine Voranmeldefrist (derzeit 10 Tage) einzuhalten.  
Online: Am Tag der Einreichung resp. Datum E-Mail, per Post: Poststempel
- 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](http://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 -> Referendum bis 6.7.2023

<b>BISHER</b>	
Eintrittsschwelle	CHF 22'050
Koordinationsabzug	CHF 25'725
Minimal versicherter Lohn	CHF 3'675
Mindestumwandlungssatz	6.8%
<b>Altersgutschriften</b>	
25-34	7%
35-44	10%
45-54	15%
55-Rententalter	18%

### Rentenzuschlag

- a) Voller Zuschlag bei einem Altersguthaben von CHF 220'500 oder weniger:  
Die ersten fünf Jahrgänge CHF 200/Mt., die nächsten 5 Jahrgänge CHF 150/Mt. und die letzten 5 Jahrgänge CHF 100/Mt.
- b) Für das Altersguthaben zwischen CHF 220'500 und CHF 441'000 reduzierter (abgestufter) Zuschlag
- c) Kein Zuschlag ab einem Altersguthaben von CHF 441'000

<b>NEU</b>	
Eintrittsschwelle	CHF 19'845
Koordinationsabzug	20% des AHV-Lohns
Minimal versicherter Lohn	Aufgehoben
Mindestumwandlungssatz	6.0%
<b>Altersgutschriften</b>	
25-34	9%
35-44	9%
45-54	14%
55-Rententalter	14%
<b>Rentenzuschlag</b> für die ersten 15 Jahrgänge, die das ordentliche Rententalter nach Inkrafttreten erreichen Finanzierung: Teilzentriert über Sicherheitsfonds, befristet auf 15 Jahre. Jahr 1: 0.24% des «erweiterten koordinierten Lohns» von derzeit maximal CHF 141'120, danach Entscheid Bundesrat	

## Die Sonderregelungen für Grenzgänger:innen

---

## Sozialversicherungsunterstellung von Grenzgänger:innen im Allgemeinen

---

### **Begriff «Grenzgänger:innen»**

- Grenzgänger:innen» sind Personen, die zwischen dem Wohnland (Wohnsitz) und dem Beschäftigungsland (Erwerbsort) pendeln. Sie sind in dem einen Land wohnhaft und einkommenssteuerpflichtig, aber in einem anderen Land erwerbstätig. Der Wohnsitz wird täglich oder mindestens einmal wöchentlich aufgesucht.

### **Begriff «Bilaterale»**

- Der Begriff «Bilaterale» bezeichnet umgangssprachlich die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU. Der Begriff Bilaterale kann auch verwendet werden für die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EFTA.
- Die «Bilateralen» sind anwendbar für Staatsangehörige der jeweiligen Staaten. Andere Staatsangehörige gelten als Drittstaatsangehörige; in diesen Fällen sind die «Bilateralen» nicht anwendbar.

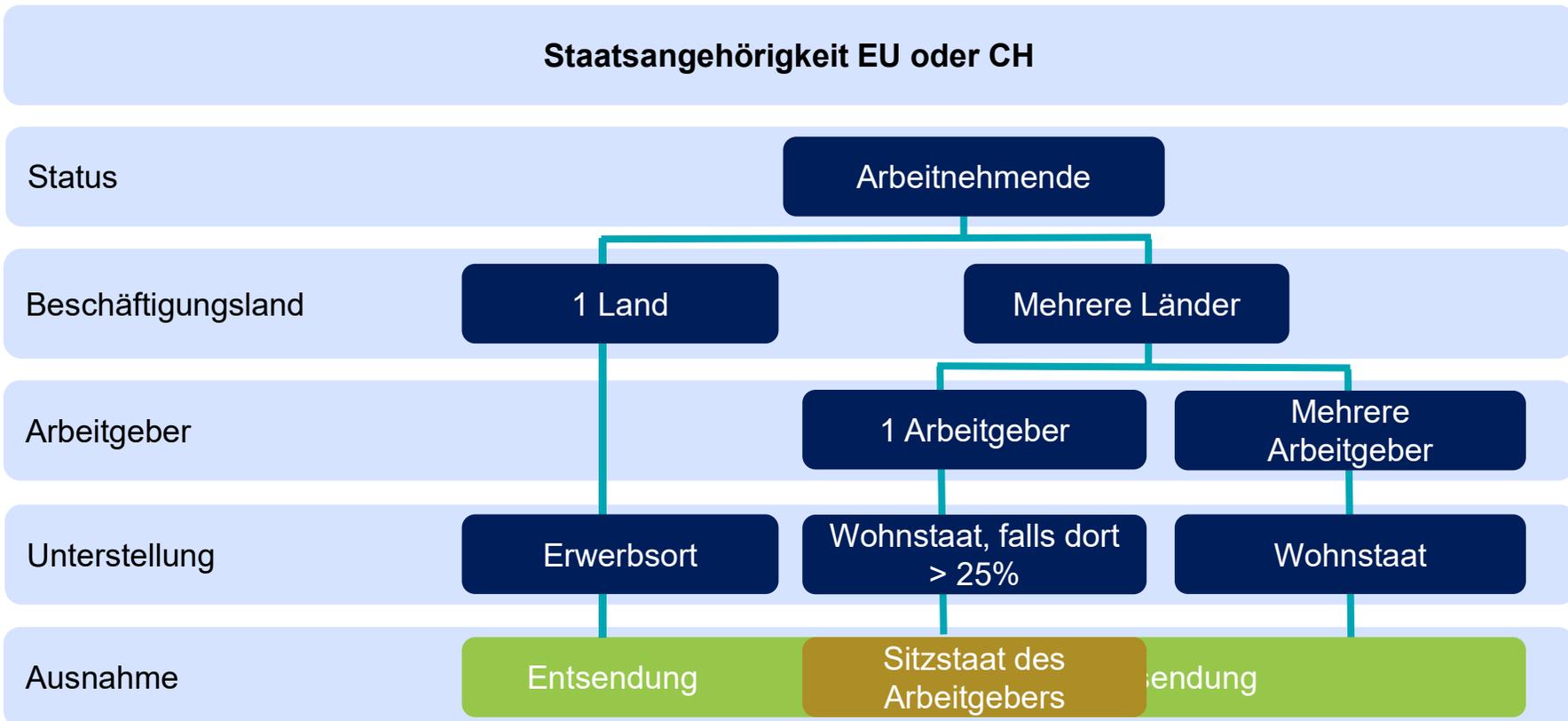
## Sozialversicherungsunterstellung von Grenzgänger:innen im Allgemeinen

---

- 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 Drittstaatsangehörige 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.

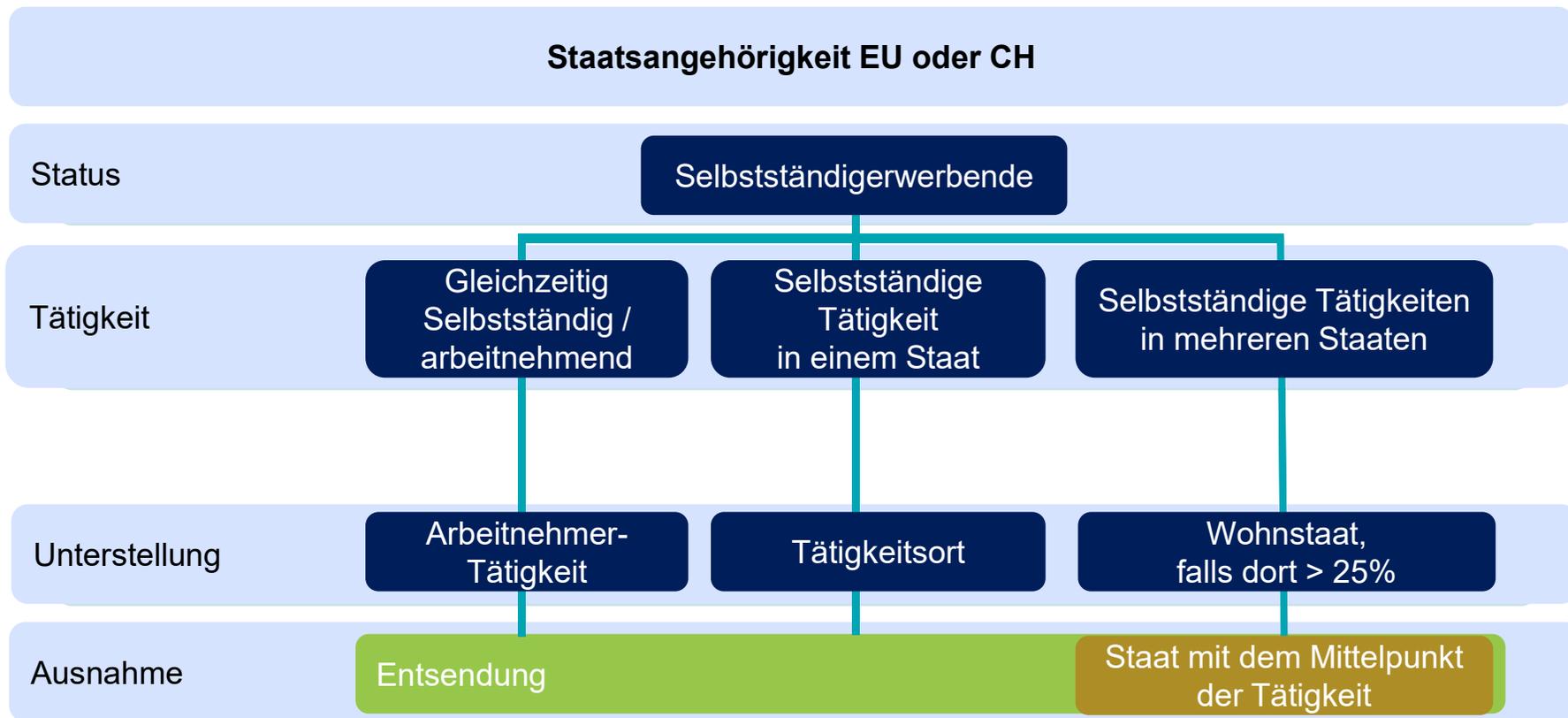
## Bilaterale Abkommen mit EU / EFTA

### Sozialversicherungsunterstellung bei Arbeitnehmenden



## Bilaterale Abkommen mit EU / EFTA

### Sozialversicherungsunterstellung bei Selbständigerwerbenden



## 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.*

## Sonderregelung für Grenzgänger:innen

---

### Auswirkungen von Telearbeit / Homeoffice auf die **Sozialversicherungen**

- **Vorschau:** Es ist möglich, dass die Unterstellungsregeln auch nach Ablauf der Sonderregelung am 30. Juni 2023 so ausgestaltet oder ausgelegt werden, dass mehr als 25% Telearbeit im Wohnland geleistet werden kann, ohne dass die **Zuständigkeit** im Bereich der sozialen Sicherheit ändert.

### Auswirkungen von Telearbeit / Homeoffice auf die **Steuern**

- Die Schweiz und Frankreich haben sich auf eine Lösung für die **Besteuerung** des Einkommens des Homeoffice geeinigt: Ab dem 1. Januar 2023 können pro Jahr bis zu 40% der Arbeitszeit im Homeoffice geleistet werden, ohne dass dies Auswirkungen auf den Staat der Besteuerung der Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit hat – insbesondere für Grenzgänger:innen.

## 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

## 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).

## Krankenversicherung: Wahlrecht für Grenzgänger:innen

---

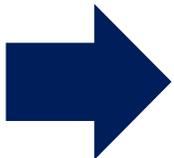
Wählt ein/e Grenzgänger/in die Krankenversicherung im Wohnland, gelten die Rechtsvorschriften dieses Landes. Die Wahl kann **nur einmal** getroffen werden, ein *nachträglicher Wechsel ist nur bei **Deutschland, Italien und Österreich** innerhalb von 3 Monaten bei *neuen Familienangehörigen durch Heirat 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.

## 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 – Arbeiten woanders

---

## 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.

## Chancen und Risiken bei Homeoffice aus dem Ausland

---



### **Chancen**

- Flexibilität
- Kosteneinsparungen
- Zeiteinsparungen
- Selbständigkeit und Autonomie
- Konzentriertes Arbeiten
- Stressreduktion
- Wegfall Pendelzeiten
- Arbeitsmotivation

u. a. m.

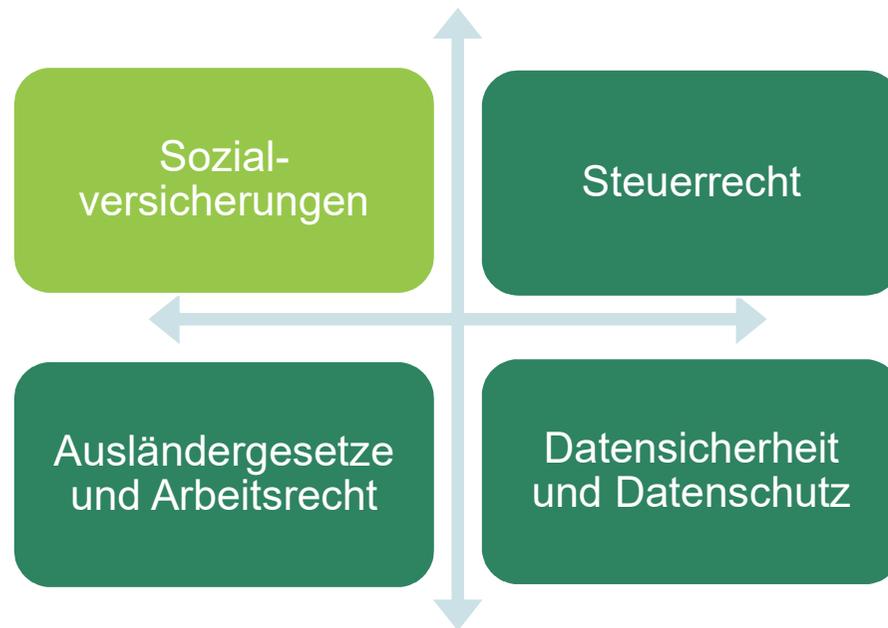
### **Risiken**

- Work-Life-Balance
- Arbeitszeiten im Feierabend
- Selbstdisziplin
- Ablenkungen
- Selbstgefährdung
- Kommunikation
- Unsichtbarkeit
- Karrierenachteile
- Arbeitskontrolle
- Zeitunterschied

u. a. m.

## Risiken bei Arbeiten im Ausland

---

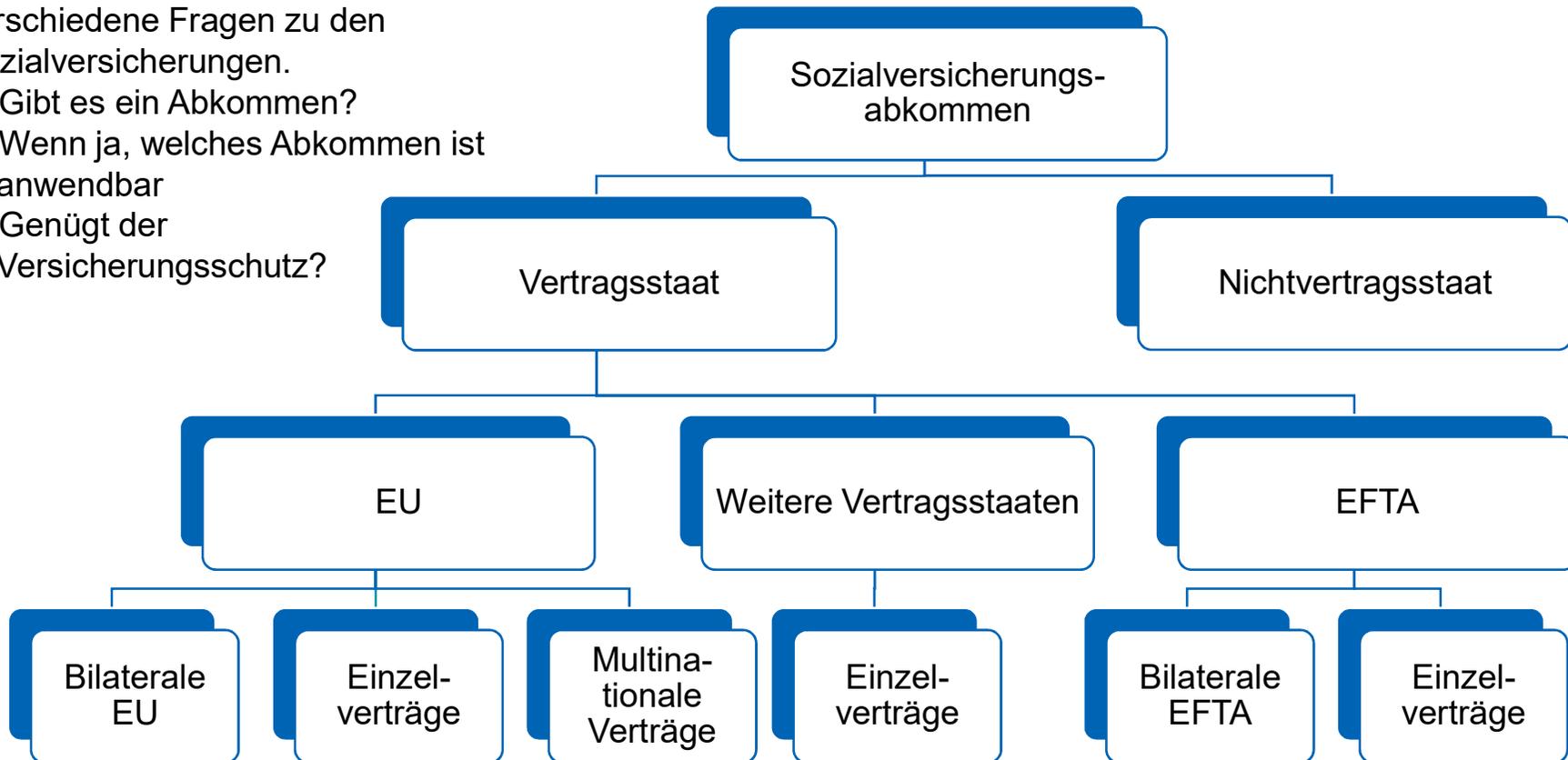


Workation ist für Mitarbeitende besonders attraktiv – die schönen Seiten einer Traumdestination mit der Arbeit zu verbinden, hat seinen eigenen Reiz. Die dadurch entstehenden Risiken im Homeoffice aus dem Ausland sind sehr viele, die am Schluss beim Arbeitgebenden hängen bleiben und zu bösen Überraschungen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

---

Genau wissen!

Eine grosse Herausforderung ... mögliche Themen sind:

- 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.



Ihr Job ...

## 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

Und das Argument «Betriebsstätte» scheint in der Praxis am meisten zu überzeugen, von Workation Abstand zu nehmen.

## Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

---

## Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

---

### **Begriff «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit»**

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmende nur an der Arbeitsleistung in Bezug auf seine konkrete Stelle verhindert, ansonsten aber normal einsatzfähig ist. Der Arbeitnehmende könnte in einem anderen Arbeitsumfeld, insbesondere bei einem anderen Arbeitgeber, ohne Weiteres eingesetzt werden.



Der attestierende Arzt muss im Einzelfall prüfen, ob psychische Probleme oder Belastungssituationen eine arbeitsplatzbezogene oder eine generelle Arbeitsunfähigkeit begründen.

## Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

---

### **Mögliche Ursachen**

Häufig liegen die Ursachen häufig in psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, Konflikte am Arbeitsplatz, Mobbing-situationen oder übermässigem Stress, o. ä.

### **Abgrenzungen**

Zu den arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeiten gehören auch Erkrankungen, die eine Nichteignung im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung nach sich ziehen wie z. B. Allergien, die eine (weitere) Berufsausübung im angestammten Beruf unmöglich machen. Diese Sachverhalte werden über das UVG gelöst und sind nicht Gegenstand der Diskussionen rund um die Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit. Für Personen, die ihren Arbeitsplatz sofort verlassen müssen, wird ein Übergangstaggeld ausgerichtet.

## Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

---

### Nachweis



Grundsätzlich muss das Vorhandensein einer behaupteten Tatsache beweisen, wer aus ihr Rechte ableitet.

- a) Bei einer Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmende die Arbeitsunfähigkeit nachweisen. Der Arbeitnehmende hat jedoch kein Interesse daran, dass seine Arbeitsunfähigkeit *arbeitsplatzbezogen* ist und damit der Kündigungsschutz eingeschränkt wird.
- b) Der Arbeitgebende wird den Beweis erbringen müssen, dass eine Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Der Arbeitgebende wird ein entsprechendes ärztliches Attest benötigen.

## Lohnfortzahlungsanspruch

---

- Ist der Arbeitnehmende aufgrund einer Krankheit verhindert seine Tätigkeit auszuüben, so hat er grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitgebende hat den Lohn (auch) bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit zu entrichten, obschon es dem Arbeitnehmenden möglich wäre, für einen Dritten zu arbeiten oder wenn der Arbeitnehmende seinen Hobbies nachgeht.
- Der Lohnanspruch entfällt nur bei Verschulden des Arbeitnehmenden. Ein solches Verschulden wird im Zusammenhang mit Krankheiten höchst selten angenommen, könnte aber Vorliegen, sofern der Arbeitnehmende selbst die Konfliktsituation verschuldet und somit einen wesentlichen Beitrag zu seiner eigenen arbeitsplatzbedingten Arbeitsunfähigkeit beigetragen hat. Wäre der Auslöser der Konfliktsituation wiederum eine Grunderkrankung, wäre das Kriterium Verschulden noch schwieriger zu erfüllen.

## Ärztliche Schweigepflicht

---

- Die ärztliche Schweigepflicht umfasst die Geheimnisse, die den Ärzten infolge ihres Berufsgeheimnis anvertraut werden.
- Unter die ärztliche Schweigepflicht fällt auch die Feststellung, ob die Arbeitsunfähigkeit genereller Natur oder bloss arbeitsplatzbezogen ist. Diese Information kann der Arzt dem Arbeitgebenden nur dann weitergeben, wenn er in diesem Punkt vom Arbeitnehmenden vom Arztgeheimnis entbunden wurde.

## Einfaches Arztzeugnis – detailliertes Arztzeugnis

---

- Das einfache Arztzeugnis enthält diejenigen Informationen, welche der Arbeitnehmende nach aktueller Praxis dem Arbeitgeber liefern muss, um seine Arbeitsunfähigkeit zu belegen. Dieses enthält *keine Aussage über die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit der Krankheit*.
- Mit Einverständnis des Arbeitnehmende kann ein detailliertes Arztzeugnis eingeholt werden. Im Rahmen eines detaillierten Arztzeugnisses ist es möglich, die Arbeitsplatzbezogenheit der Arbeitsunfähigkeit in das Zeugnis aufzunehmen.

## Vertrauensarzt

---

- Hat ein Arbeitgebender objektive und begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses, so kann sie eine vertrauensärztliche Zweituntersuchung verlangen, welche sich konkret dazu äussert, ob die Arbeitsunfähigkeit nur arbeitsplatzbezogen ist oder nicht.
- Der Arzt darf zum Standardinhalt eines Arztzeugnisses Auskunft geben, wenn er dem Patienten ein Arztzeugnis ausgestellt hat. Auch der Vertrauensarzt darf nach der vertrauensärztlichen Untersuchung Fragen in diesem Umfang beantworten. Der Standardinhalt von Arztzeugnissen ist aber in Bezug auf die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ungenügend.

## Berechtigtes Interesse

---

- Der Arbeitnehmende ist aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht verpflichtet, den Arzt gegenüber dem Arbeitgeber hinsichtlich derjenigen Informationen von der ärztlichen Schweigepflicht zu entbinden, an denen der Arbeitgebende ein berechtigtes Interesse hat. Verweigert der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden den Zugang zu einer Information, an der der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, verletzt er seine Treuepflicht.
- Zentral ist nun, welche Informationen dem Arbeitgebenden legitimerweise zustehen und wie er sich die Informationen auf zulässige Weise verschaffen kann. Dies muss im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung – hier sind die Persönlichkeitsinteressen des Arbeitnehmenden gegen die Interessen des Arbeitgebers abzuwägen.

## Rechtswirksame Kündigung: Zwei Meinungen zu den Sperrfristen

---

### Keine Sperrfristen!

- Bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit sind die Anstellungschancen des Arbeitnehmenden nicht beeinträchtigt. Der Arbeitnehmende ist am neuen Arbeitsplatz sofort und uneingeschränkt einsetzbar. Mangels Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmenden besteht keine Arbeitsunfähigkeit und somit gilt auch kein zeitlicher Kündigungsschutz.

### Sperrfristen können im Einzelfall gelten!

- Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit kann die Chancen auf eine neue Stelle derart reduzieren, dass eine neue Anstellung nach Ablauf der Kündigungsfrist als unwahrscheinlich erscheint. Psychische Belastungssituationen am Arbeitsplatz können eine generelle Krankheit auslösen, die sich über den konkreten Arbeitsplatz hinaus auswirken kann. Das Bestehen einer Sperrfrist kann daher nicht pauschal verneint werden. Der Einzelfall ist genau zu prüfen.

## Vorbehalt missbräuchliche Kündigung

---



- Auch wenn eine Kündigung aufgrund einer arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich möglich ist, kann sich die Kündigung im Zusammenhang mit einer Verletzung der Fürsorgepflicht als missbräuchlich erweisen.
- Der Arbeitgebende hat seinen Arbeitnehmenden im Rahmen der Fürsorgepflicht bei psychischen Belastungssituationen am Arbeitsplatz genügend zu schützen, zu unterstützen und ausreichend zu versuchen, den Konflikt zu lösen. Wird der Arbeitnehmende infolge dieser psychischen Belastungssituation arbeitsplatzbezogen krank, ist es missbräuchlich, wenn ihm der Arbeitgebende mit dem Hinweis zur arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit kündigt.
- Der Arbeitgebende muss die ihm *zumutbaren* Vorkehrungen getroffen haben , um den Arbeitnehmenden trotz seiner Krankheit weiter zu beschäftigen. Kann der Mitarbeitende umplaziert werden oder können andere Aufgaben *zumutbarerweise* zugewiesen werden?

## Auswirkung auf die Krankentaggeldversicherung

---

- Krankentaggeldversicherungen stellen ihre Leistungen bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit ein. In diesen Fällen wird das Taggeld eine bestimmte (Übergangs-)Frist (die regelmässig der Kündigungsfrist entspricht) ausgerichtet, um dem Versicherten genügend Frist für die Neuorientierung zu geben.
- Die Einstellung der Versicherungsleistungen wird dem Arbeitgebenden als Versicherungsnehmer mitgeteilt. Er weiss damit, dass der Arbeitnehmende nach Auffassung der Krankentaggeldversicherung nicht krank ist; liegt ein abweichendes, wenn auch glaubwürdiges Arzzeugnis des Arbeitnehmenden vor, weiss der Arbeitgebende, dass es sich bei der Krankheit um eine arbeitsplatzbezogene handelt, auch wenn dies im Arzzeugnis nicht offengelegt wird.

## Auswirkung auf die Krankentaggeldversicherung

---

Und noch etwas:

- Der Datenaustausch, sei er nun beabsichtigt oder nicht, zwischen Arbeitgebenden, Casemanager und Krankentaggeldversicherung zur arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit ist rechtswidrig, wenn er direkt und ohne Einwilligung des Arbeitnehmenden erfolgt.
- Kann der Arbeitgebende aus dem Verhalten des Krankentaggeldversicherers seine Schlüsse ziehen, liegt zwar kein rechtswidriger Datenfluss vor, aber die Konstellation, dass besonders schützenswerte Personendaten faktisch dann doch ausgetauscht werden, ist schwierig.

## Fazit

---

- Die Lohnfortzahlungspflicht besteht unabhängig davon, ob eine Arbeitsunfähigkeit arbeitsplatzbezogen ist oder nicht.
- Die Sperrfristen bei Kündigung gelangen nur in den Fällen nicht zur Anwendung, in denen ein Arztzeugnis explizit eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestiert. In den übrigen Fällen bleibt dem Arbeitgebenden nur die Möglichkeit, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen, wobei die Würdigung zweier unterschiedlicher Arztzeugnisse dem Gericht vorbehalten bleibt.
- Die Krankentaggeldversicherungen können die Leistungen einstellen.
- Der Datenschutzthematik rund um die arbeitsbezogene arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit ist besonders Beachtung zu schenken.

## Scheinselbständigkeit oder doch nicht?

---

## Die Abgrenzungskriterien

---



Die AHV prüft die tatsächlichen Verhältnisse.

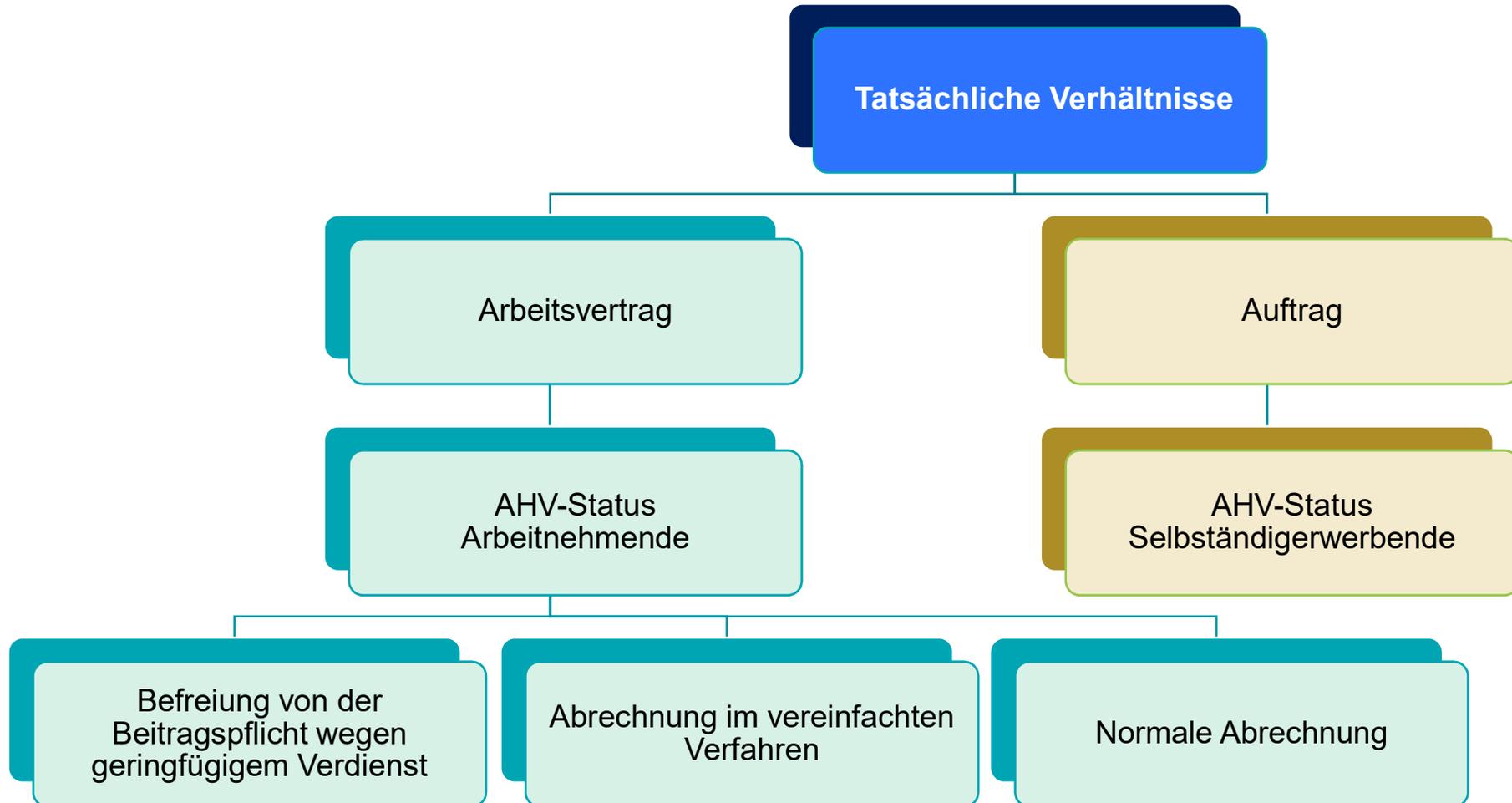
- Die beitragsrechtliche Stellung einer erwerbstätigen Person wird durch die AHV jeweils unter Würdigung der **gesamten Umstände des Einzelfalles** beurteilt. Weil dabei vielfach Merkmale beider Erwerbsarten vorliegen, wird sich der Entscheid der AHV danach richten, welche im konkreten Fall überwiegen.
- Den Elementen Unternehmerrisiko (Selbständigkeit) und Abhängigkeitsverhältnis (Arbeitnehmende) sowie ihren einzelnen Ausprägungen kann je nach der Art der zu beurteilenden Umstände entsprechend unterschiedliches Gewicht zukommen.

## Die Abgrenzungskriterien

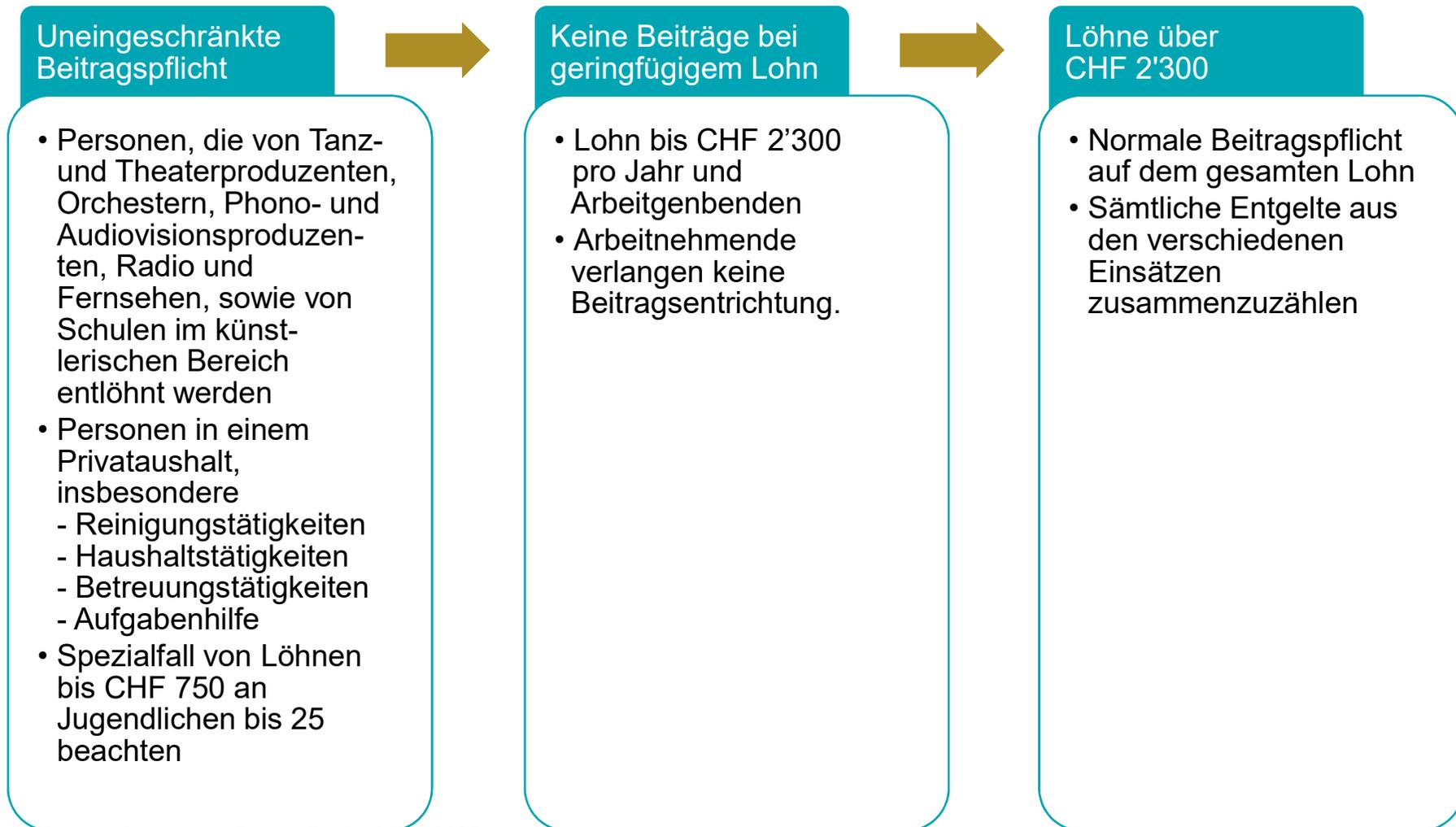
---



## Die Folgen für Arbeitgebende



## AHV-Beitragspflicht für Arbeitnehmende



## 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 prämienpflichtiges 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

## Vorbereitungen für 2024

---

## Vorbereitungen für 2024

---



Besten Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit