

Grenzgänger: wo soll man sie eingliedern?

Zahlreiche Arbeitgeber beschäftigen Grenzgänger. Nachdem sich die Genfer Unternehmen bereits seit Monaten mit dem Mitgliedschaftsproblem ihrer Grenzgänger beschäftigen, erhalten nun auch Unternehmen anderer Kantone, in denen das Grenzgängerphänomen weniger ausgeprägt ist, seltsame Post aus Paris. Ohne es zu merken, gerieten die Arbeitgeber in die Fänge der Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), dem französischen Äquivalent einer Schweizer AHV-Ausgleichskasse, da Frankreich seit Kurzem die europäischen Verordnungen (EG) 883/2004 und (EG) 987/2009 strenger auslegt.

Worum handelt es sich dabei?

Diese Abkommen gelten für Arbeitnehmer aus dem EU/EFTA-Raum oder Schweizer, welche im EU/EFTA-Raum wohnhaft sind und sowohl im EU/EFTA-Raum als auch der Schweiz einer Erwerbstätigkeit nachgehen, oder in ihrem Niederlassungsland Arbeitslosengeld erhalten bei gleichzeitiger Beschäftigung in der Schweiz.

Tatsächlich bestehen diese Vorschriften bereits seit 2002 und wurden zwischenzeitlich mehrmals revidiert, wobei die jetzige, strengste, Auslegung 2012 in Kraft trat. Die Einführung der europäischen Verordnung im Frühjahr 2012 geschah weitestgehend unbemerkt, wobei es den EU-Staaten bisher offenbar nicht möglich war, die betroffenen Schweizer Arbeitgeber in Erfahrung zu bringen. Durch kürzlich vorgenommene Änderungen im französischen Krankenversicherungssystem verfügt nun aber unser westlicher Nachbar über eine unschätzbare Datenbank, welche die Schweizer Unternehmen aufführt, die Grenzgänger beschäftigen. Die URSSAF, die französische Behörde mit Sitz in Strassburg, die für das Inkasso der Sozialbeiträge zuständig ist, konnte 2015 somit 2'700 beitriftspflichtige Schweizer Arbeitgeber ausfindig machen, wobei die französische Stelle drei- bis viermal höhere Beträge verrechnet als dies in der Schweiz üblich ist. Die Caisses Primaires d'Assurances Maladies (CPAM) mehrerer Grendépartements haben den betroffenen Arbeitgebern ihren rückwirkenden Beitritt mitgeteilt, der von Amtes wegen erfolgt sei und zwar mit der Begründung, sie beschäftigten Grenzgänger, die alleine den französischen Soziallasten unterworfen seien. Es handelt sich lediglich um eine erste Welle von Dossiers, aber bereits macht sich eine sektorübergreifende bedenkliche Zunahme des Schriftverkehrs bemerkbar.

Wann sind französische Grenzgänger meldepflichtig?

Der Lohn eines jeden Grenzgängers, der jeweils einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz und in Frankreich nachkommt, ist zur Gänze den französischen Sozialabgaben unterworfen, sollte er in Frankreich einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausüben, selbst wenn es sich dabei um Telearbeit handeln sollte. Als wesentliche Tätigkeit versteht man jede Tätigkeit, die 25 % der Arbeitszeit und/oder des Lohns des Arbeitnehmers ausmacht. Gemäss Verordnung muss der eine und/oder andere Aspekt berücksichtigt werden. Da die wesentliche Tätigkeit im Einzelfall zu prüfen ist, muss auch die mutmassliche Arbeitssituation der zwölf vorangegangenen und der zwölf folgenden Monate miteinbezogen werden, da sie als

verlässlicher Gradmesser für das künftige Verhalten des Arbeitnehmers anzusehen sind.

Auch Schweizer Löhne von Grenzgängern, welche in der Schweiz einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen, werden den französischen Sozialabgaben unterworfen, sobald sie in Frankreich auch nur einen Cent Zusatzleistung oder die *indemnités de retour à l'emploi* (Arbeitsrückkehrprämie) vom französischen Arbeitsamt (Pôle Emploi) erhalten.

Was sind die Folgen?

Gemäss gültiger Rechtslage muss der Schweizer Arbeitgeber der CPAM beitreten und die französischen Sozialabgaben für den bereits eingestellten oder einzustellenden Arbeitnehmer leisten, sofern die Bedingungen für dessen Unterstellung erfüllt sind. Sollte sich der Schweizer Arbeitgeber dieser Pflicht verweigern, würde von Amtes wegen der Beitritt durch die CPAM einseitig vollzogen und rückwirkend auf den Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Schweizer Arbeitgeber und dem französischen Arbeitnehmer angewandt. Als Folge erhielt er vom Amt eine Rechnung über die geschuldeten französischen Sozialabgaben seit Beginn des Arbeitsverhältnisses rückwirkend bis 2012.

Die neue Regelung erschwert die Arbeit der betroffenen Schweizer Arbeitgeber ungemein. Sie müssen sich mit einem fremden, ihnen unbekanntem, Sozialversicherungssystem vertraut machen, das im Falle Frankreichs zudem als langsam und weitaus aufwändiger als das Schweizer System gilt. Im Falle bereits eingestellter Grenzgänger verhält es sich jedoch noch schlimmer. Gemäss Nathalie Subilia, Spezialistin für Arbeitsrecht an der Kanzlei OHER & Associés, käme die rückwirkende Erhebung der französischen Sozialabgaben auf den vertraglich festgelegten Lohn einer Änderung des Arbeitsvertrages gleich, was gegen die Regeln des Schweizer Arbeitsrechts verstiesse, weswegen die Schweizer Arbeitgeber die französischen Sozialabgaben alleine tragen müssten. Es stellt sich ebenfalls die Frage nach der Berechnung der Quellensteuer. Diese könnte sich ändern, da sie Anhand des Bruttolohnes erstellt wird und ein gewisses Niveau an Sozialabgaben berücksichtigt.

Die strenge Umsetzung der europäischen Bestimmungen trifft die Stellenvermittlungsbüros dabei besonders hart. Selbst durch Bevorzugung der einheimischen Arbeitskräfte, vermögen diese bisweilen den spezifischen Bedürfnissen der Unternehmen quantitativ wie qualitativ nicht zu entsprechen, insbesondere in Genf. Eine Agentur für feste und temporäre Arbeitsvermittlung wurde bereits mit Nachzahlungen in Höhe von Fr. 70'000.00 belegt. Es steht ausser Frage, dass einige Unternehmen wohl nicht über die nötigen Mittel verfügen, um ihre Schulden zu begleichen.

Wie kann man sich mit dem Gesetz in Einklang bringen?

Potentiell betroffene Arbeitgeber müssten ihre ausländischen Angestellten und sämtliche einzustellende ausländische Arbeitnehmer befragen, ob sie in einem EU-Staat einer bezahlten Beschäftigung nachgingen, oder dort Sozialleistungen erhielten. Sollte dies nicht der Fall sein, ist es ratsam sie ein Dokument

unterzeichnen zu lassen, wonach sie sich verpflichten, den Arbeitgeber zu unterrichten, falls sie eine Erwerbstätigkeit in einem EU-Land aufnehmen würden oder in den Genuss von Sozialleistungen kämen. Sollte sich abzeichnen, dass ein Arbeitnehmer in Frankreich eingegliedert werden könnte, muss dieser die CAPM in Frankreich um Abklärung bitten, in welchem Land seine Sozialabgaben geleistet werden müssen. Sollte die Entscheidung zu Gunsten Frankreichs ausfallen, würde sie sich mit dem Schweizer Arbeitgeber in Verbindung setzen, damit er sich in die Liste des Centre national des firmes étrangères der URSSAF in Strassburg einschreibt.

Schlusswort

Der Paradigmenwechsel wurde nicht kommuniziert. Auf Schweizer Seite wurden keinerlei Vorkehrungen gegen die Auswirkungen ergriffen oder die Kosten berechnet. Zusätzlich zum wahrscheinlichen Arbeitsplatzverlust zahlreicher Grenzgänger, wird es vermutlich zu einer Diskriminierung bei Anstellungen kommen, da die Schweizer Arbeitgeber kein Risiko eingehen wollen. Zudem wurden einige wichtige Koordinationsprobleme noch immer nicht behoben. Wie steht es um den Mutterschaftsurlaub einer Arbeitnehmerin, die in der Schweiz beschäftigt, aber in Frankreich versichert ist? Um den unhaltbaren Zuständen Einhalt zu gebieten, welche die Schweizer Unternehmen belasten und die Situation der französischen Grenzgänger verschlechtern, wurden vom Nationalrat Philippe Nantermod und dem französischen Senator Cyril Pellevat zeitgleich am 27. April 2016 jeweils eine Motion auf Schweizer und eine *proposition de résolution* auf französischer Seite eingereicht. Beide Texte verlangen von der jeweiligen Regierung, Verhandlungen aufzunehmen, um zu einem bilateralen Abkommen zu gelangen, das die Sozialversicherungsbestimmungen für Grenzgänger aufeinander abstimmt. Das neue Abkommen wird festhalten müssen, dass die Eingliederung der Grenzgänger bei der Sozialversicherung des Landes zu geschehen hat, in welchem die Firma ansässig ist, zudem sollen die erhobenen Beträge den Kassen des anderen Staates zurückerstattet werden, der seinerseits anfällige Leistungen übernimmt. Nun liegt es an den Staaten, eine vertragliche Einigung zu erzielen, um mit der jetzigen Unordnung aufzuräumen, unnötige bürokratische Massnahmen zu vermeiden und die fehlende Rechtssicherheit herzustellen.