

Das klassische Arbeitsverhältnis im Wandel: Anpassungsbedarf bei den Sozialversicherungen?

Nadia Tarolli Schmidt und Adrian Briner, VISCHER AG*

Auch hierzulande steigt die Popularität von Onlineplattformen wie Uber, Airbnb, renovero oder gigme. Diese Plattformen treten als Vermittler zwischen Kunde und Dienstleister auf, setzen die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit und erhalten dafür meist eine Provision. Da bei diesen Plattformen oft kurzfristig kleine Aufträge an Dienstleister vergeben werden, wird dieser Teil des Arbeitsmarktes auch Gig Economy (von englisch: Gig für Auftritt) genannt.

Die Gig Economy verwischt die traditionellen Grenzen zwischen Arbeitnehmer und selbständig tätigem Dienstleister.

BEVORSTEHENDE ÜBERENTSCHEIDUNG

Im November letzten Jahres hat ein Urteil des Bundesgerichts das Taxigewerbe in Aufregung versetzt.¹⁾ Das Bundesgericht bestätigte in diesem Urteil die Einschätzung der Suva und des Zürcher Sozialversicherungsgerichts, dass Taxifahrer im Allgemeinen als unselbständige Erwerbstätige gelten. Dies treffe auch dann zu, wenn sie ein eigenes Fahrzeug benutzen, aber einer Taxizentrale angeschlossen sind. Auch für die im Moment noch ausstehenden Entscheide zu Uber-Fahrern ist davon auszugehen, dass die gerichtliche Beurteilung gleich – also zugunsten einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit – ausfallen wird.

KONSEQUENZEN

Der Wechsel des Erwerbsstatus hatte für die betroffenen Taxifahrer, aber auch für das Unternehmen, welches die Taxizentrale betrieb, erhebliche versicherungsrechtliche Konsequenzen.

Zwar haben auch selbständig Erwerbstätige Beiträge in die AHV einzuzahlen, jedoch sind bei ihnen die berufliche Vorsorge und die Unfallversicherung nicht obligatorisch. Auch gelten für Selbständige weniger strenge arbeitsrechtliche Schutznormen. Mit Einstufung der Taxifahrer als Arbeitnehmer wird die Arbeitgeberin – die Taxizentrale – verpflichtet, die Arbeitnehmer gegen die Risiken eines Berufsunfalls und bei einem durchschnittlichen Pensum von mindestens acht Stunden auch gegen das Risiko eines Nichtberufsunfalls zu versichern. Zusätzlich hat die Arbeitgeberin auf dem Lohn die gesetzlichen Arbeitgeberbeiträge für die AHV/IV, die Arbeitslosenversicherung und die Familienzulagen zu zahlen. Diese können für bis zu fünf zurückliegende Jahre von der Arbeitgeberin nacherhoben werden. Falls der Lohn die Eintrittsschwelle von CHF 21 150.– erreicht, fallen zusätzlich Beiträge an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) an, welche sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber zu entrichten, aber vom Arbeitgeber abzuführen sind. War der Arbeitnehmer bisher nicht bei den Sozialversicherungen angemeldet, wovon

auszugehen ist, kann dies zusätzlich strafrechtliche Folgen nach sich ziehen. Die Konsequenzen sind also schwerwiegend. Für die Auftraggeber und die Dienstleister stellt sich daher zwangsläufig die Frage, wann eine selbstständige Erwerbstätigkeit und wann ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

ABGRENZUNGSKRITERIEN

Ob ein Dienstleister als selbständig Erwerbstätiger oder als Arbeitnehmer gilt, hängt von den wirtschaftlichen Verhältnissen im Einzelfall ab. Oft ist es die AHV-Ausgleichskasse, welche in einem ersten Schritt darüber entscheidet. Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) sprechen unter anderem die folgenden Kriterien für ein Arbeitsverhältnis:²⁾

- Der Dienstleister schuldet nicht ein Arbeitsergebnis oder einen Erfolg, sondern eher eine Arbeitsleistung auf Zeit;
- Der Dienstleister wird in die Arbeitsorganisation des Vertragspartners integriert;
- Der Dienstleister ist an die Weisungen des Vertragspartners gebunden, d.h. er ist nicht eigenverantwortlich tätig;
- Der Dienstleister kann sich nicht frei unternehmerisch auf dem Markt bewegen und z.B. nicht selbst Verträge abschliessen oder den Preis bestimmen;
- Der Dienstleister trägt kein unternehmerisches Risiko.

Diese Kriterien liefern nur Anhaltspunkte dafür, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Ent-

scheidend ist, ob der Dienstleister von seinem Vertragspartner – dem Auftraggeber – wirtschaftlich abhängig ist. Wie die Parteien die Zusammenarbeit bezeichnen, ist dabei irrelevant. Massgebend ist die tatsächlich gelebte Kooperation.

NICHT NUR ONLINEPLATTFORMEN

Nicht nur in der Gig Economy verschwimmt die klassische Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ein Arbeitsverhältnis kann auch bei einer Referententätigkeit bei Trainern eines Sportvereins, bei der interimweisen Übernahme von Tätigkeiten oder bei Freelancern für ein Unternehmen vorliegen. Es ist daher immer im Einzelfall zu prüfen, ob zwischen dem Dienstleister und dem Auftraggeber ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht.

** Nadia Tarolli Schmidt, Advokatin und dipl. Steuerexpertin, Partnerin Tax-Team VISCHER AG; Adrian Briner, dipl. Steuerexperte und dipl. Wirtschaftsprüfer, Mitglied des Tax-Teams VISCHER AG*

¹⁾ BGer 8C_571/2017 vom 9. November 2017

²⁾ Weisung des Seco «Vorgehen zur Überprüfung der selbstständigen Erwerbstätigkeit von ausländischen Dienstleistungserbringern» vom 1. Juli 2015