



SRB  
Assekuranz Broker AG



Newsletter

Gerne informieren wir Sie über die Bescheinigung A1 - Entsendung eines Arbeitnehmers und über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

## Bescheinigung A1 - Entsendung eines Arbeitnehmers

Nachweispflicht der Sozialversicherungen:

Diese Regelung gilt seit dem 1. Mai 2010. Bisher konnten Arbeitgeber die A1-Bescheinigung mit Papiervordrucken beantragen. Bis zum Jahr 2020 sollen A1-Bescheinigungen in allen EU/EWR Staaten und der Schweiz nur noch elektronisch beantragt und übermittelt werden. Damit steigen die Kontrollmöglichkeiten. Etliche EU-Länder machen bereits jetzt davon Gebrauch und kontrollierten die Einhaltung der Vorschrift inzwischen deutlich strenger.

Die A1- Bescheinigung ist heute für jeden grenzüberschreitenden Einsatz dringend nötig. Dabei ist es egal, ob sie nur für eine Stunde oder mehrere Wochen im entsprechenden Land sind. Im sozialversicherungsrechtlichen Sinn handelt es sich bei allen Personaleinsätzen im Ausland um eine Entsendung – und damit wird eine A1-Bescheinigung benötigt. Mit dem EU-Formular A1 können und müssen Arbeitnehmende nachweisen, dass sie dem Sozialversicherungssystem eines bestimmten EU- oder EFTA-Mitgliedstaates oder der Sozialversicherung in der Schweiz unterliegen.

Wenn ein Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung nicht mitführt, werden zum Teil sehr hohe Bussgelder verhängt oder es wird sogar der Zutritt z.B. zu einer Baustelle oder einem Messegelände verwehrt. Auch gibt es Länder die zwar keine Bussgelder verhängen, jedoch erheben sie ab dem ersten Tag Sozialversicherungsbeiträge.

### **Präzisierung:**

Für Arbeitnehmende, die auf Rechnung ihres Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Land einen Auftrag erledigen, bleibt während dieser Zeit weiterhin die Sozialversicherungsgesetzgebung des Ursprungslands anwendbar. So werden im besuchten Land keine Sozialversicherungsabgaben fällig. Alle Länder der EU, EFTA sowie die Schweiz verwenden die Bescheinigung A1.

Mittels einer A1-Bescheinigung wird nachgewiesen, dass Arbeitnehmende sozialversichert sind. Die A1-Bescheinigung dient als Versicherungsnachweis, um eine doppelte Beitragsbelastungen zu vermeiden.

Die A1-Bescheinigung ist ebenfalls für eine Entsendung in Nichtvertragsstaaten notwendig. Das Vorgehen muss für jedes Land geklärt werden. Dabei kann das Vorgehen bei der jeweiligen Ausgleichskasse besprochen werden.

## **Beschaffung:**

Die A1-Bescheinigung kann für eine einmalige Entsendung und für Arbeitnehmende die regelmässig im Ausland tätig sind (z.B. Lieferanten, Monteure) angefordert werden. Die Bescheinigung für regelmässige Entsendungen kann für 2 Jahre ausgestellt werden.

## **Wichtig für Sie:**

- Die Bescheinigung A1 muss bei einem Auslandsaufenthalt eines Mitarbeitenden in jedem Fall angefordert werden - so können Probleme am Grenzübergang vermieden werden. Wir empfehlen, dies ab sofort in die HR-Prozesse zu integrieren.
- In der Schweiz kann die A1-Bescheinigung nur noch online beantragt werden.
- Zuständig für das Ausstellen einer A1-Bescheinigung ist grundsätzlich immer das Wohnsitzland des betroffenen Arbeitnehmenden. Eine A1-Bescheinigung ist bei der angeschlossenen Ausgleichskasse AHV des Arbeitgebers über die jeweilige Online-Plattform (ALPS; Applicable Legislation Platform Switzerland) zu beantragen.

Diverse Links:

[BSV](#)

[CH-EU](#)

[CH-EFTA](#)

[Nichtvertragsstaaten](#)

[Vertragsstaaten](#)

## **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Umgang mit Konflikten**

Den Arbeitgeber trifft gemäss Art. 328 OR im Arbeitsverhältnis eine Fürsorgepflicht zugunsten des Arbeitnehmers.

Nun gibt es neue Gerichtsurteile, welche die Arbeitgeber noch stärker in die Pflicht nehmen. Speziell zum Thema Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung hat der Arbeitgeber gemäss Seco-Wegleitung zu Art. 2 der ArGV3 Massnahmen zu treffen. Darin wird u.a. festgehalten, dass der Arbeitgeber angehalten ist, vorbeugende Massnahmen zu treffen, um den Betrieb von der Gefahr sexueller Belästigung, Mobbing und sonstiger Diskriminierung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freizuhalten.

### **Wichtige Massnahmen sind:**

Die Bezeichnung einer internen oder externen Vertrauensperson, an die sich Betroffene im Konfliktfall wenden können, um Beratung und Unterstützung bei der Lösung des Problems zu finden. Das Wissen, an wen man sich wenden kann, erhöht die Chance, dass Probleme nicht übergangen und konstruktive Lösungen herbeigeführt werden. Wichtig ist, dass diese Vertrauensperson über die nötige Ausbildung für diese Aufgabe verfügt und ein Vertrauensverhältnis zu den Ratsuchenden bestehen kann (Schweigepflicht, keine Linienfunktion).

Die Anordnung, eine entsprechende Vertrauensperson zu bezeichnen, wurde vom Bundesgericht als verhältnismässig eingestuft.

**Im Konfliktfall hat der Arbeitgeber, aus der bundesgerichtlichen Praxis, folgende Pflichten:**

- Bei Vorliegen einer Konfliktsituation sämtliche zumutbaren Massnahmen zu ergreifen, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.
- Massnahmen müssen rasch ergriffen werden
- Mehrere Aussprachen ansetzen und/oder andere Massnahmen ergreifen
- Durchführung von Einzel- oder Gruppengesprächen
- Erteilen von konkreten Verhaltensanweisungen
- Beizug einer Vertrauensstelle oder einer externen Beratungsunternehmung zwecks Teamcoaching

**Infos SECO**

Unsere Kundenbetreuer stehen Ihnen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SRB Assekuranz Broker AG

© 2019 SRB Assekuranz Broker AG

Luggwegstrasse 9, Postfach, CH-8048 Zürich  
Telefon: + 41 44 497 87 87  
Fax: + 41 44 497 87 88  
[info@srb.ch](mailto:info@srb.ch), [www.srb.ch](http://www.srb.ch)

**Brokerslink**  
Partner