

die Ausgleichskasse oder die Steuerbehörde. Folgende Kriterien sprechen für eine selbstständige Tätigkeit:

- **Auftritt unter eigenem Firmennamen:** Selbstständigerwerbende treten unter eigenem Namen auf, nicht im Namen ihrer Auftraggeber. Sie sind möglicherweise im Handelsregister eingetragen und haben einen Werbeauftritt (eigenes Logo, Website etc.). Sie stellen unter eigenem Namen Rechnung und rechnen gegebenenfalls Mehrwertsteuer ab.
- **Tragen des wirtschaftlichen Risikos:** Selbstständige finanzieren ihre Betriebskosten selbst, verfügen über selbst finanzierte Räumlichkeiten und tragen das Inkassorisiko gegenüber ihren Kunden.
- **Freie Wahl der Betriebsorganisation:** Selbstständige organisieren ihre Arbeit selbst und bestimmen Zeitpunkt, Ort sowie Art und Weise der Ausführung frei.
- **Mehrere Auftraggeber:** Selbstständige arbeiten nicht nur für ein Unternehmen, sondern für mehrere Auftraggeber.

Meist ist es so, dass einige Kriterien für und einige gegen eine Selbstständigkeit sprechen. Es obliegt den zuständigen Behörden festzustellen, welche Kriterien überwiegen. Je mehr Weisungen ein Auftragnehmer einhalten muss, desto eher tendiert das Verhältnis zu einem Arbeitsverhältnis. Eine allfällige anderslautende vertragliche Vereinbarung ist nicht verbindlich.

Wird eine Umqualifizierung seitens der Behörden vorgenommen, erlässt diese eine Verfügung. Gegen diese kann Einsprache erhoben werden, wobei eine nicht verlängerbare Frist einzuhalten ist. Es sind stichhaltige Argumente und allenfalls Belege gegen eine Umqualifizierung vorzubringen.

4. Vorgängige Klärung

Eine gewisse Sicherheit gibt nur die vorgängige schriftliche Abklärung des Status mit den entsprechenden zuständigen Behörden. Dabei ist elementar, dass die Verhältnisse sehr detailliert und genau ausgeführt werden. Die Behörden sind nur dann an eine Zusage gebunden, wenn die tatsächlichen Verhältnisse vollständig denjenigen gemäss Umschreibung in der Anfrage entsprechen.

«Selbstständigerwerbende müssen bei einer Ausgleichskasse als solche registriert sein.»

Der Experte antwortet

Nettolohnausgleich – Was ist zu beachten?

Anfrage einer Arbeitgeberin: *Wir haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, die ab dem 31. Tag 80% des Lohnes entschädigt. Gemäss Reglement bezahlen wir im Krankheitsfall in den ersten 30 Tagen das volle Salär und ergänzen danach bis zum 90. Tag den Lohn freiwillig auf 100%. Da die Taggelder von der Sozialversicherungspflicht befreit sind, ist der ausbezahlte Lohn im zweiten und dritten Monat höher, als wenn die betroffene Person arbeiten würde. Dürfen wir da den Nettolohn nach unten korrigieren?*

Antwort: Da sowohl Kranken- als auch Unfallversicherungstaggelder nicht sozialabgabepflichtig sind, kann es im Einzelfall tatsächlich vorkommen, dass sich bei einer Arbeitsunfähigkeit ein höherer Nettolohn ergibt als bei Erbringung der vollen Arbeitsleistung. Ein solches Ergebnis widerspricht nicht nur dem gesunden Rechtsempfinden, sondern es ist auch deshalb unbefriedigend, da es falsche Anreize schafft.

Zur Verhinderung solcher Konstellationen hat sich der sogenannte Nettolohnausgleich etabliert. Dieser wird allerdings nur dann ein Thema, wenn – wie im oben beschriebenen Fall – ein Arbeitgeber bei bestehendem Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggelder gleichzeitig noch ergänzende Lohnzahlungen ausrichtet. Auf dem ausgerichteten Taggeld von 80% erfolgen keine Sozialversicherungsabzüge, wogegen auf den von der Arbeitgeberin freiwillig übernommenen zusätzlichen 20% Sozialabgaben zu entrichten sind. Durch den geringeren Gesamtabzug wird ein höherer Nettolohn ausgerichtet, und die Betroffenen kommen lohnmassig besser weg, als wenn sie arbeiten würden. Mit einem Nettolohnausgleich kommt es zu einer Korrektur, wodurch der ausbezahlte Betrag nicht höher ist als der Nettolohn bei voller Arbeitsfähigkeit. Die Zulässigkeit des Nettolohnausgleichs setzt nach herrschender Rechtsauffassung eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung voraus.

Praxistipp: Bei der Ausrichtung von Lohnfortzahlungen in Ergänzung zu Kranken- oder Unfallversicherungstaggeldern empfiehlt es sich, im Reglement eine entsprechende «Nettolohnklausel» einzubauen.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch