



Versicherungsschutz für Grenzgänger: Was Schweizer Arbeitgeber wissen müssen

Ende 2015 werden über 300'000 Grenzgänger in der Schweiz arbeiten, über die Hälfte davon in den Kantonen Genf, Basel-Stadt und Tessin. Der Trend ist seit Jahren steigend. Aus diesem Grund möchten wir die Regelung der Versicherungspflicht des Arbeitgebers näher beleuchten.

Definition

Jede Person, welche in einem Staat erwerbstätig ist, aber in einem anderen Staat wohnt, wird grundsätzlich als Grenzgänger bezeichnet. Sie kann von einem Arbeitgeber angestellt sein oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Die Mehrheit unserer Grenzgänger kommt aus dem EU-Raum. Mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens im Jahr 2002 und einer 5-jährigen Übergangsfrist mit den EU-17 Ländern („alte EU Staaten“) gilt dieses Abkommen seit dem 1. Juni 2007 für die ganze Bevölkerung dieser Länder. Seit dem 1. Mai 2011 gilt die Regelung auch für die Osterweiterung der EU-Staaten (8 zusätzliche Länder).

Vom Grundsatz her gilt: Der Grenzgänger muss einmal pro Woche in sein Wohnsitzland zurückkehren.

Sozialversicherungen und Versicherungen des Arbeitgebers

Durch das Personenfreizügigkeitsabkommen und den neuen Verordnungen EG 883/2004 und EG 987/2009 gilt seit dem 1. April 2012 für Schweizer- und EU-Bürger der Grundsatz der Sozialversicherungssystem-Unterstellung am Erwerbort. Die Grenzgänger unterstehen somit der staatlichen Vorsorge AHV/IV (1. Säule) und der Vorsorge des Arbeitgebers (2. Säule). Unter die Versicherungen des Arbeitgebers fallen u.a.:

- Die berufliche Vorsorge (Pensionskasse);
- Die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG;
- Die UVG-Zusatzversicherung (freiwillige Versicherung);
- Die Krankentaggeldversicherung (z.T. freiwillige Versicherung).

Einen Sonderstatus nehmen bei der staatlichen Vorsorge die Arbeitslosenversicherung (ALV) und die Erwerbsersatzordnung (EO) ein. Die Grenzgänger zahlen zwar Beiträge in der Schweiz, beziehen im Fall einer Arbeitslosigkeit aber die Leistungen des Wohnsitzlands (Beitragsverrechnung). Bei der Erwerbsersatzordnung kommt nur die Mutterschaftsentschädigung zur Auszahlung.

Fazit

Arbeitnehmende mit Grenzgängerstatus sind grundsätzlich den Arbeitnehmenden mit Wohnort Schweiz gleichgestellt. Für sie gelten somit dieselben Anstellungsbedingungen wie für die anderen Arbeitnehmenden. Allerdings sind nachstehende Sonderfälle zu beachten.

Sonderfälle

Übt eine Person ihre Erwerbstätigkeit für den *gleichen* Arbeitgeber in verschiedenen Ländern aus, untersteht sie der Versicherungsregelung desjenigen Landes, in welchem sie am meisten (min. 25%) arbeitet.

Arbeitet die Person in *verschiedenen* Ländern für verschiedene Arbeitgeber, untersteht sie der Versicherungspflicht im Wohnsitzland, sofern das Pensum im Wohnsitzland 25% übersteigt. Arbeitet die Person also beispielsweise in der Schweiz und *gleichzeitig* mit einem Pensum von > 25% im Wohnsitzland, untersteht sie der Versicherungspflicht im Wohnsitzland.

Beispiele

- Ein Grenzgänger arbeitet 4 Tage in der Schweiz und ½ Tag im Wohnsitzland. Massgebend ist das Schweizerische Sozialversicherungssystem;
- Ein anderer Grenzgänger arbeitet 3 Tage in der Schweiz und 2 Tage im Wohnsitzland. Massgebend ist das Sozialversicherungssystem im Wohnsitzland.

Fazit

Der Arbeitgeber ist somit gezwungen, für Grenzgänger, welche im Wohnsitzland versichert werden müssen, spezielle arbeitsvertragliche Regelungen zu treffen und mit dem Wohnsitzland die nötigen Versicherung abzurechnen. Um Schweizer Versicherungsstandards zu gewährleisten, müssen aber separate Ergänzungsversicherungen abgeschlossen werden (freiwillig). Wir helfen Ihnen zu diesem letzteren Thema gerne weiter.

Ausnahmen bei einzelnen Versicherungen

Bei der obligatorischen Krankenpflegeversicherung („Krankenkasse“) gilt die Wahlfreiheit, ob die Versicherung in der Schweiz oder im Wohnsitzland abgeschlossen wird. Diese Wahlfreiheit ist aber je nach Herkunftsland unterschiedlich geregelt. Obwohl es sich um eine persönliche Versicherung handelt, liegt die Informationspflicht beim Arbeitgeber. Gerne helfen Ihnen die entsprechenden Stellen in den Kantonen und Gemeinden oder die „Gemeinsame Einrichtung KVG“ in Solothurn (www.kvg.org) weiter.



Tipps aus der Praxis

- Überprüfen Sie die Zuständigkeit der Sozialversicherung von teilzeitarbeitenden Grenzgängern (welches Pensum in welchem Land). Sollte nur der geringste Zweifel bestehen, lassen Sie sich die Unterstellung von Ihrer Ausgleichskasse mit dem Formular A1 bestätigen;
- Wiederholen Sie die Überprüfung der Unterstellung regelmässig, insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Grenzgängern;
- Beachten Sie, dass bei Grenzgänger mit „Homeoffice“ diese Arbeitszeit als „im Wohnsitzland“ gewertet wird (25% Regelung beachten);
- Überprüfen Sie Ihr Leistungsversprechen im Arbeitsvertrag (inkl. Reglemente und Merkblätter) und gleichen Sie diese mit jeweiligen ausländischen Sozialversicherungen ab;

- Überprüfen Sie die vertraglichen Bestimmungen der Krankentaggeldversicherungen. Einige Anbieter haben nur einen eingeschränkten oder nicht klar definierten Versicherungsschutz für Arbeitnehmende mit Wohnort im Ausland. Ziel ist es, dass Grenzgänger einen identischen Versicherungsschutz wie Mitarbeitende mit Wohnsitz Schweiz haben;
- Grenzgänger haben grundsätzlich kein Übertrittsrecht aus der Krankentaggeldversicherung in die Einzelversicherung. Überprüfen Sie Ihre Austrittschecklisten oder Austrittsbriefe;
- Falls Grenzgänger Freizügigkeitsleistungen aus der Pensionskasse im Rahmen der Wohneigentumsförderung (WEF) beziehen möchten, ist dies zwar möglich, es empfiehlt sich aber dies vorgängig mit den Steuerbehörden im Wohnsitzland abzuklären. Es bestehen grosse Unterschiede zur Schweiz bei einem solchen Vorbezug betreffend Besteuerung;
- Bei Einkäufen in die Pensionskasse empfehlen wir ebenfalls eine vorgängige Abklärung mit der Steuerbehörde. Oftmals sind diese Einkäufe – im Gegensatz zur Schweiz – nicht steuerbefreit;
- Seit 2014 existiert für deutsche Grenzgänger eine Rentenversicherung, welche mit unserer 3. Säule vergleichbar ist. Der Arbeitgeber muss den Vertrag zwar unterzeichnen (als Beweis, dass die Person in der Schweiz arbeitet), die Prämien werden aber von den Arbeitnehmenden bezahlt.

Wir hoffen Ihnen mit diesem Fachartikel eine vertiefte Übersicht zu unterbreiten. Sollten Sie Grenzgänger beschäftigen, sind wir gerne bereit, Ihre derzeitigen Leistungsversprechen in Reglementen, Merkblättern zu überprüfen.

Zürich, im Dezember 2015
Christoph Walder
(Mitglied der Geschäftsleitung)