Grenzüberschreitendes Arbeiten und Sozialversicherungen

Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind sozialversicherungsrechtlich ein Sonderfall. Sie leben in einem Staat und arbeiten in einem anderen. Gerade deshalb stellt sich nicht nur die Frage, welche Beiträge zu zahlen sind, sondern vor allem, welchem Sozialversicherungssystem sie überhaupt unterstehen.

Text: Marco Riedi

Die Unterstellungsfrage ist der Ausgangspunkt für alles Weitere. Denn erst wenn klar ist, welches Recht anwendbar ist, lassen sich Aussagen zu AHV, Unfallversicherung, beruflicher Vorsorge oder Krankenversicherung treffen. Mit der Zunahme von Homeoffice ist dieses Thema zusätzlich komplexer geworden.

Zuerst zählt die Unterstellung

Im grenzüberschreitenden Kontext geht es zunächst nicht um einzelne Leistungen, sondern um die Zuständigkeit. Nach den Koordinationsregeln gilt grundsätzlich das Prinzip, dass eine Person nur einem Sozialversicherungssystem unterstellt sein soll. Für diese Personen bedeutet das: Entscheidend sind unter anderem Arbeitsort, Wohnstaat, Umfang einer Tätigkeit im Wohnstaat und die konkrete Beschäftigungssituation.

Gerade bei mehreren Tätigkeitsorten oder bei regelmässiger Arbeit von zu Hause aus kann sich die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung verändern.

Der Grundfall ohne Homeoffice

Die klassische Situation ist vergleichsweise klar. Wer im Ausland wohnt und physisch in der Schweiz arbeitet, ist in der Regel in der Schweiz sozialversichert. Hier gilt das sogenannte Erwerbsortsprinzip. Das zeigt sich bereits bei der AHV: Obligatorisch versichert sind Personen, die in der Schweiz erwerbstätig sind, ausdrücklich auch Grenzgänger.

In dieser Grundkonstellation werden die Sozialversicherungsbeiträge in der Schweiz abgerechnet und die Person ist dem schweizerischen System zugeordnet. Solange die Arbeit tatsächlich in der Schweiz erbracht wird, ist die Einordnung meist noch übersichtlich. Beispiel: Frau A ist italienische Staatsangehörige, wohnt in Italien und arbeitet ausschliesslich im Tessin. Sie ist in der Schweiz den Sozialversicherungen unterstellt, da in ihrem Fall das sogenannte Erwerbsortsprinzip greift.

Welche Versicherungszweige betroffen sind

Ist die Unterstellung geklärt, zeigt sich die praktische Tragweite. Betroffen sind insbesondere AHV, IV und EO, die berufliche Vorsorge, die Unfallversicherung sowie je nach Fall auch die Arbeitslosenversicherung. Für Personen mit grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit ist deshalb wichtig, dass nicht jede Versicherung isoliert betrachtet werden darf. Die Unterstellung wirkt auf mehrere Zweige gleichzeitig.

Hinzu kommt, dass internationale Sachverhalte oft auch bei Leistungsfragen relevant werden, etwa wenn Ansprüche aus der Schweiz bestehen, der Wohnsitz aber im Ausland liegt. Für IV-Leistungen ist in solchen Fällen die IV-Stelle für Versicherte im Ausland zuständig.

> Ein sozialversicherungsrechtlich zulässiges Homeoffice-Modell ist deshalb nicht automatisch auch steuerlich folgenlos.

Krankenversicherung als besonderer Bereich

Eine besondere Rolle spielt die Krankenversicherung. Gerade bei Personen mit grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit gelten hier teils besondere Regeln, die nicht einfach mit der AHV-Logik gleichgesetzt werden dürfen. In bestimmten internationalen Konstellationen besteht eine Versicherungspflicht in der Schweiz, teilweise ist aber auch ein Optionsrecht vorgesehen. Dieses Recht umfasst folgendes: Die Schweiz hat mit den angrenzenden Staaten (z.B. Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich) Sondervereinbarungen getroffen, damit sich Personen mit EU-Bürgerschaft, die in diesen Ländern wohnen, im Wohnland versichern können.

Entscheidend ist deshalb stets die konkrete Situation, insbesondere der Wohnstaat und die einschlägige internationale Regelung. Deswegen ist es wichtig, dass bei diesen Personen die Krankenversicherung gesondert behandelt werden muss.

Homeoffice verändert die Lage

Komplex wird es vor allem dann, wenn Personen mit grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit regelmässig im Wohnstaat arbeiten. Grenzüberschreitende Telearbeit ist sozialversicherungsrechtlich nicht bloss eine organisatorische Frage, sondern kann die Unterstellung beeinflussen.

Homeoffice im Wohnstaat kann zu einem Zuständigkeitswechsel führen, wenn die ordentlichen Regeln eingreifen. Gerade deshalb reicht es nicht, nur auf Arbeitsvertrag oder Arbeitgeberstandort zu schauen. Relevant ist auch, in welchem Umfang die Arbeit tatsächlich im Wohnstaat erbracht wird.

Was das Framework Agreement regelt

Für genau diesen Bereich wurde das multilaterale Framework Agreement geschaffen. Personen, die bei einem Schweizer Arbeitgeber beschäftigt sind und zwischen 25 und 49,9 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit als grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnstaat leisten, können auf Antrag unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin in der Schweiz sozialversichert bleiben. Die Liste der teilnehmenden Staaten und die genauen Anwendungsdaten werden vom Bundesamt für Sozialversicherungen laufend aktualisiert.

Beispiel: Herr B, deutscher Staatsangehöriger mit Wohnsitz in Deutschland, ist bei einem Schweizer Arbeitgeber mit Sitz in Basel beschäftigt. 60 Prozent seiner Tätigkeit absolviert Herr B zu Hause im Homeoffice, 40 Prozent vor Ort bei seinem Arbeitgeber in Basel. Das Framework Agreement greift nicht, da Herr B mehr als 49,9 Prozent seiner Tätigkeit im Wohnstaat absolviert. Er ist folglich in Deutschland zu unterstellen.



Was das Framework Agreement nicht löst

Wichtig ist jedoch, das Framework Agreement nicht zu überschätzen. Es gilt nicht für jede grenzüberschreitende Arbeitssituation. Etwa bei zusätzlichen Tätigkeiten im Wohnstaat, bei Tätigkeiten in weiteren Staaten oder bei bestimmten gemischten Beschäftigungskonstellationen greift das Framework Agreement nicht.

Zudem ist ein weiterer zentraler Punkt zu beachten: Die Vereinbarung regelt nur die Sozialversicherung. Steuerliche Fragen werden davon nicht erfasst. Gerade in der Praxis führt diese Trennung häufig zu Missverständnissen. Ein sozialversicherungsrechtlich zulässiges Homeoffice-Modell ist deshalb nicht automatisch auch steuerlich folgenlos.

Die Rolle der A1-Bescheinigung

Damit die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung nachgewiesen werden kann, spielt die A1-Bescheinigung eine zentrale Rolle. Schweizer Arbeitgeber müssen für ihre Arbeitnehmenden eine solche Bescheinigung beantragen, wenn das Framework Agreement angewendet werden soll.

Für die Praxis ist das besonders wichtig, weil die A1-Bescheinigung dokumentiert, welchem Sozialversicherungssystem die betroffene Person untersteht. Ohne saubere Dokumentation entstehen rasch Unsicherheiten.

Wo in der Praxis Fehler entstehen

Häufig wird angenommen, dass ein Schweizer Arbeitgeber automatisch immer zur schweizerischen Unterstellung führt. Ebenso verbreitet ist die Vorstellung, Homeoffice im Wohnstaat sei sozialversicherungsrechtlich nebensächlich. Beides kann falsch sein.

Auch die Krankenversicherung wird oft vorschnell nach denselben Regeln beurteilt, wie AHV oder BVG, obwohl dort teils besondere internationale Bestimmungen gelten. In der Praxis braucht es deshalb eine saubere Prüfung der tatsächlichen Arbeitsorganisation und der anwendbaren internationalen Koordinationsregeln.

Marco Riedi
ist Sozialversicherungsfachmann und Ausbilder mit eidgenössischem Fachausweis, Dozent für Sozialversicherungsrecht an diversen Weiterbildungsinstitutionen sowie Gründer und Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur.
bedra.ch