

Bilaterale Abkommen Schweiz – EU

Neuerungen für Arbeitgeber bei den Sozialversicherungen

Mit Inkrafttreten der bilateralen Abkommen Schweiz-EU ergeben sich auch Änderungen bei den Sozialversicherungen. Dr. Rudolf Tuor, Direktor der Ausgleichskasse Luzern und Vertreter der Kantone für Fragen der Sozialversicherung bei den Verhandlungen, umreist im folgenden Interview die wichtigsten Neuerungen für Arbeitgeber.

«Schweizer Arbeitgeber»: Herr Dr. Tuor, eine kurze Vorfrage: Wann werden die bilateralen Abkommen in Kraft treten?

Dr. Rudolf Tuor: Die Verträge treten mit Beginn des zweiten Monats nach der offiziellen Notifizierung der Unterschriften in Kraft. Aus heutiger Sicht dürfte das zwischen Mai und Juli 2002 zu erwarten sein.

Ab wann ist der Arbeitgeber mit Blick auf die Sozialversicherungen speziell gefordert?

Wir haben mit den EU-Staaten schon heute Sozialversicherungsabkommen, die bereits viele Fragen regeln. Dennoch können sich mit Inkrafttreten der bilateralen Verträge einige Änderungen bei grenzüberschreitender Beschäftigung ergeben. Die AHV-Ausgleichskassen werden die ihnen angeschlossenen Arbeitgeber gezielt mit entsprechenden Merkblättern bedienen. Dann kann jeder Arbeitgeber abschätzen, ob und wo Handlungsbedarf besteht.

Sie haben das Stichwort «grenzüberschreitend» gegeben. Ich möchte unsere Thematik an einem Beispiel erörtern. Nehmen wir an, wir wären ein Medienunternehmen – Radio DRS, SF DRS, NZZ, Tagesanzeiger – mit Korrespondenten im Ausland, z.B. in Paris. Was ändert sich im Sozialversicherungsbereich für ein solches Anstellungsverhältnis nach Inkrafttreten der Bilateralen?

Das hängt davon ab, in welcher Anstellungsform dieser Korrespondent im Ausland tätig ist. Nach den bilateralen Abkommen gilt der Grundsatz der *einheitlichen Erfassung* an einem Ort für alle Sozialversicherungen. Demnach gilt grundsätzlich das Recht am Erwerbort. Wenn ein Korrespondent also in Paris arbeitet, untersteht er für alle Sozialversicherungen *primär* der französischen Gesetzgebung.

Es gibt die Möglichkeit der *zeitlich befristeten Entsendung*. Diese existiert heute schon, aber nach den Bilateralen gelten neue Fristen, nämlich bis 12 Monate über die zuständige Ausgleichskasse (Form. E 101), mit der Möglichkeit der Verlängerung um weitere 12 Monate (Form. E 102). Zudem gibt es die Möglichkeit der *Sonderbewilligung* bis 5 Jahre, die vom Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) als Verbindungsstelle im Einvernehmen mit dem entsprechenden europäischen Beschäftigungsstaat erteilt wird.

Wir gehen im folgenden von einem normalen mehrjährigen, z.B. vier- oder fünfjährigen Engagement aus.

Wenn keine Entsendung oder Sonderbewilligung in Frage kommt, besteht allenfalls die Möglichkeit der *freiwilligen Weiterführung der obligatorischen AHV*. Dies setzt unmittelbar vorher eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Versicherung bei der AHV voraus. Zu-

dem müssen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer zustimmen. Auch ist zu beachten, dass das zu Doppelunterstellungen führen kann.

Was heisst das konkret für die AHV?

Ich muss mich auf Grundsätze beschränken. Demnach gilt folgendes: Grundsätzlich unterstehen Arbeitnehmende in Frankreich der französischen Sozialversicherung und können dort während der Zeit, die sie in Frankreich leben, einen Teilrentenanspruch erwerben. Nach der Rückkehr in die Schweiz läuft hier die AHV normal weiter. Für den Korrespondenten in unserem Beispiel würde sich aber während seines Auslandsaufenthalts grundsätzlich eine Beitragslücke in der Schweiz ergeben. Die dadurch entstehende Kürzung der AHV-Rente würde durch die entsprechende Rente von Frankreich allenfalls gedeckt. Vorbehalten bleibt die Möglichkeit der bereits erwähnten freiwilligen Weiterführung der obligatorischen AHV neben der gesetzlichen Sozialversicherung in Frankreich.

Ist das das einzig Neue bei der AHV?

Das ist grundsätzlich das Wichtigste, was für Arbeitgeber von Bedeutung ist. Allenfalls wäre noch zu erwähnen, dass die Möglichkeit des Beitritts zur *freiwilligen Versicherung für Auslandschweizer* schon heute beschränkt (z.B. Vorversicherungszeit) und nur noch ausserhalb von EU-Staaten möglich ist.

Weitere Änderungen können sich bei der *Leistungsberechnung* ergeben, beispielsweise wenn Versicherungskarrieren in verschiedenen Vertragsstaaten zusammenfallen. Davon sind jedoch die Arbeitgeber grundsätzlich nicht betroffen.

Bleiben wir bei unserem «Korrespondenten-Beispiel»: Sind mit dieser Neuerung auch Nachteile für den Arbeitnehmenden verbunden?

Die Antwort kann nur spekulativ erfolgen, da konkrete Erfahrungen noch fehlen. Zudem hängt dies auch von der Situation im Einzelfall und der Ausgestaltung der einzelnen Sozialversicherungen ab.

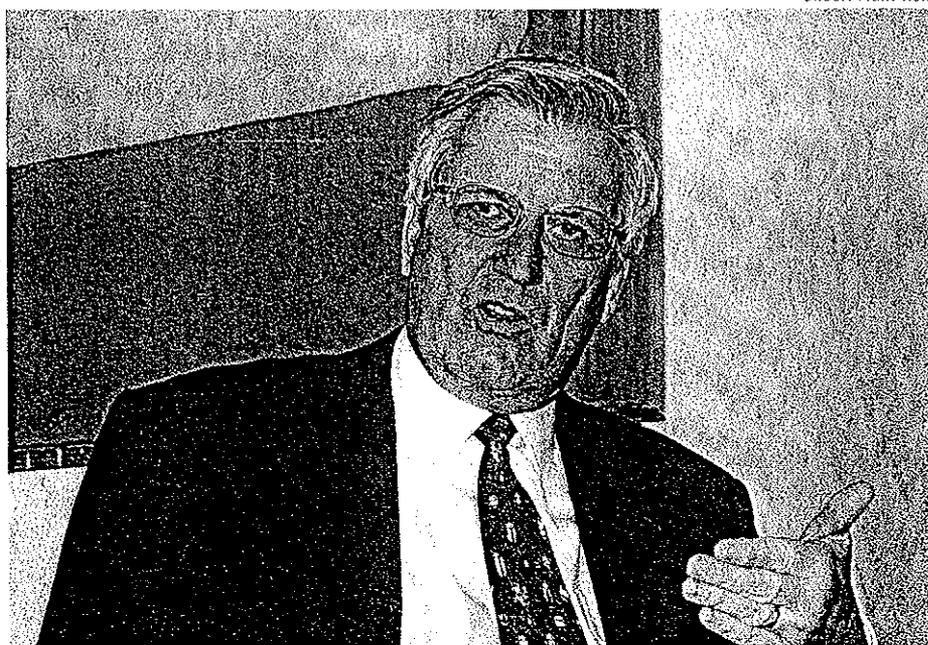
Entscheidendes «Koordinationsinstrument» innerhalb der EU ist primär die Beitragsdauer. Um allfällige Lücken bei Karenzfristen zu vermeiden, müssen bei Erwerbstätigkeit in mehreren Staaten auch Beitragszeiten in anderen Vertragsstaaten angerechnet werden. So hätte der Korrespondent in Paris keine Probleme, wenn Karenzfristen für französische Leistungen zu berücksichtigen sind, soweit schweizerische Beitragszeiten angerechnet werden können. Das gleiche gilt auch in umgekehrtem Sinne.

Zur 2. Säule: Gibt es da Neuerungen beim Inkrafttreten der Bilateralen?

Neuerungen ergeben sich insofern, als die Gesetzgebung des Arbeitsortes – also z.B. von Frankreich – anwendbar ist und daher die 2. Säule in der Schweiz grundsätzlich nicht weitergeführt werden kann.

Das bei vorübergehender Ausreise ins Ausland bestehende Freizügigkeitsgut haben des Korrespondenten wird eingefroren. Wenn er zurück kommt, kann und muss er sich hier wieder weiter versichern. Vorbehalten bleiben die Entsendung oder die freiwillige Fortführung der obligatorischen AHV. In diesen Fällen kann auch die berufliche Vorsorge in der Schweiz weitergeführt werden.

Bei definitiver Ausreise in einen EU-Staat ist die Auszahlung des Deckungs-



Der Interviewpartner

Rudolf Tuor studierte nach dem Literaturgymnasium in Luzern an der Universität Bern Rechtswissenschaften. Nach dem Lizentiat (1967) erfolgte eine kurze Tätigkeit bei einer Privatversicherung, anschliessend Rechtskonsulent der Beratungsstelle für Unfallverhütung (BFU) mit einem sechsmonatigem Engländeraufenthalt. Nach dem Doktorat (1971: Dr. iur.) war der Interviewpartner vorerst juristischer Mitarbeiter beim kantonalen Amt für Verkehr sowie sechs Jahre Departementssekretär II beim Erziehungsdepartement des Kantons Luzern. Seit 1977 ist er Direktor der Ausgleichskasse Luzern und Experte in verschiedenen Gremien, so 1995 bis 2000 als Vertreter der Kantone für Fragen der Sozialversicherungen bei den Verhandlungen der Schweiz mit der EU.

kapitals (nach einer Übergangszeit von 5 Jahren) nur noch möglich, wenn im neuen Staat keine gesetzliche Versicherungspflicht besteht.

Welches sind die Neuerungen bei der IV und EO? Vielleicht zuerst zur IV.

Bei der IV gilt grundsätzlich das gleiche wie bei der AHV. Der Korrespondent ist während des Frankreichaufenthalts der französischen Invalidenversicherung unterstellt. Wenn er in die Schweiz

zurück kommt, wird er wieder bei der schweizerischen IV versichert.

Was passiert, wenn der Korrespondent während seines Frankreichaufenthalts invalid wird, z. B. durch Unfall?

Auch hier steht die französische Gesetzgebung im Vordergrund, denn er untersteht grundsätzlich der Sozialversicherung am Erwerbort. Wenn er nach diesen Regeln invalid ist, hat er dort auch Invalidenleistungen zugute. Wurden



«Nach den bilateralen Abkommen gilt der Grundsatz der einheitlichen Erfassung an einem Ort für alle Sozialversicherungen. Demnach gilt grundsätzlich das Recht am Erwerbort.»

früher in der Schweiz Beiträge bezahlt, kann neben der französischen Invaliditätsleistung allenfalls auch eine den in der Schweiz anrechenbaren Zeiten entsprechende Teilrente der IV beansprucht werden.

Dann können sich also IV-Leistung aus Frankreich und der Schweiz kumulieren? Ja, die können sich allenfalls kumulieren bzw. ergänzen. Das Nebeneinander von (Teil-)Renten entsprechend der Versicherungsdauer in verschiedenen Vertragsstaaten (pro-rata) ist nicht problematisch. Vielmehr sollen im Rahmen der Bilateralen die Leistungen der gesetzlichen Systeme eben gerade aufgrund der verschiedenen Versicherungskarrieren bzw. Beitragszeiten in einzelnen Staaten koordiniert werden.

Zur Unfallversicherung: Wie verhält es sich nach einem Betriebsunfall, z. B. auf dem Arbeitsweg oder einem Nichtbetriebsunfall?

Ob der Arbeitsweg z. B. in Frankreich über die obligatorische Unfallversicherung für Arbeitnehmende gedeckt ist oder nicht, beurteilt sich nach französischem Recht. Das gleiche gilt für Freizeitunfälle. Falls diese Risiken durch das staatliche System nicht erfasst sind, müsste sich der Korrespondent – gleich wie die übrige Bevölkerung in diesem Land – privat gegen solche Risiken versichern.

Und bei Krankheit?

Auch für Krankheit gilt grundsätzlich die Regelung des Arbeitsstaates, in unserem Beispiel jene von Frankreich. Da die Schweiz allerdings ein besonderes Krankenversicherungs-System mit individueller Versicherung und «Kopfprämien» kennt, mussten wir den EU-Staaten verschiedene Möglichkeiten einräumen (Vorrang des Arbeitsortes, Verzicht auf Unterstellung am Arbeitsort, Wahlrecht zwischen Wohn- und Arbeitsort). So besteht z. B. in Frankreich ein Wahlrecht zwischen französischer oder schweizerischer Versicherung, wenn Versicherte in Frankreich wohnen und in der Schweiz arbeiten oder umgekehrt.

In der EU steht die Familienversicherung im Vordergrund, d. h. sie umfasst auch nichterwerbstätige Familienangehörige von Versicherten. Das kann Probleme geben. So unterstehen beispielsweise auch in der Schweiz lebende nichterwerbstätige Familienangehörige – etwa schulpflichtige Kinder, nicht erwerbstätige Gattin – von Personen, die in EU-Staaten arbeiten, grundsätzlich ebenfalls der Kranken-

versicherung am Arbeitsort, also z. B. in Frankreich. Vorbehalten bleiben Sonderregelungen für einzelne Staaten, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.

Angenommen, der Korrespondent ist mit den Leistungen französischer Versicherungen nicht zufrieden und möchte bessere haben. Kann er sich zusätzlich versichern, damit er nicht irgendwo in einer allgemeinen Abteilung landet?

Die Möglichkeit der privaten Zusatzversicherung ist natürlich jedermann freigestellt. Die Bilateralen beschränken sich auf gesetzliche Regelungen; Zusatzversicherungen sind möglich. Ausgeschlossen wäre grundsätzlich die zusätzliche Versicherung im Rahmen des Obligatoriums in der Schweiz. Einzelheiten der Zusatzversicherung sind mit den entsprechenden Privatversicherungen zu regeln.

Bei der EO dürfte es wohl kaum viele Änderungen geben.

Die EO ist eng mit AHV und IV verbunden. Wer im Ausland – in unserem Beispiel in Frankreich – lebt und nicht der obligatorischen AHV/IV untersteht, ist auch nicht EO-pflichtig.

Und wie verhält es sich bei den Familienzulagen?

Gesetzliche Familienzulagen gelten als Leistungen für Familien und sind primär nach dem Recht am Arbeitsort geschuldet (Erwerbortprinzip). Leben nichterwerbstätige Familienangehörige in einem anderen Vertragsstaat, gehen für sie die Ansprüche im Wohnland vor. Am Arbeitsort sind Zulagen nur geschuldet, soweit sie die Ansprüche im Wohnland übersteigen («Differenzzulagen»).

Dazu ein Beispiel: Wenn ein Vater in der Schweiz arbeitet und die Familie in Deutschland wohnt, besteht nach Erwerbsortsprinzip primär Anspruch auf Schweizer Familienzulagen. Hat allerdings die Mutter im Wohnstaat ebenfalls einen Zulagenanspruch – beispielsweise aus Erwerbstätigkeit oder das Kindergeld – geht der Anspruch im Wohnland der Kinder grundsätzlich vor, so dass in der Schweiz nur noch Anspruch auf Differenzzulage besteht.

Es ist leicht vorzustellen, welche Probleme sich schon allein bei 26 verschiedenen kantonalen Systemen mit Kinderzulagen zwischen 150 und 344 Franken und darüber hinaus mit den zusätzlichen Ansprüchen aus Gesamtarbeitsverträgen ergeben können.

Sie sagten eben, dass dies nur gilt, wenn die Frau nichterwerbstätig ist. Was gilt, wenn sie erwerbs- oder teilerwerbstätig ist?

Falls die Frau mit den Kindern in der Schweiz wohnt und hier (teil-)erwerbstätig ist, untersteht sie mit den bei ihr wohnenden Kinder primär dem schweizerischen Recht. Das gilt auch für Familienzulagen. Der im EU-Staat ebenfalls erwerbstätige Vater hätte in diesem Falle nur Anspruch auf allfällige «Differenzzulagen» nach dem Recht des Beschäftigungsstaates.

Arbeitet jedoch der Vater in der Schweiz, während die Frau mit den Kindern in Deutschland wohnt und dort erwerbstätig ist, geht der Anspruch nach deutschem Rechts vor, während der Vater in der Schweiz allenfalls «Differenzzulagen» beziehen könnte.

Wie verhält es sich bei Grenzgängern? Heute gilt als Grenzgänger, wer regelmässig jeden Tag nach Hause zurück-

kehrt. Dabei gilt die Grenzgängerregelung nur in Grenzgebieten. Nach dem neuen Personenfreizügigkeitsabkommen bleibt die Grenzgängerregelung in den ersten 5 Jahren nach Inkrafttreten weiterhin auf Grenzgebiete beschränkt, aber es genügt, wenn man in der Regel *einmal wöchentlich* nach Hause zurückkehrt. Eine tägliche Rückkehr ist nicht mehr nötig.

Nach 5 Jahren wird die Grenzgängerregelung für Angehörige der Schweiz und der EU-Staaten auf das Gebiet der Vertragsstaaten ausgedehnt, gilt also über die Grenzgebiete hinaus im *ganzen Gebiet aller Vertragsstaaten*.

Beispiel: Ein Banker, der in London arbeitet und am Wochenende zu seiner Familie am Zürichsee zurückkehrt, gilt dann ebenso als Grenzgänger wie ein Schwede, der in der Schweiz arbeitet und wöchentlich nach Hause zurückkehrt.



«Die Schweiz braucht die Öffnung zu Europa, vor allem vom Arbeitsmarkt her. Das ist eine Chance für beide Seiten.»

Und was heisst das für die Versicherungsfrage?

Kurz gesagt gilt auch für Grenzgänger primär der Grundsatz der einheitlichen Erfassung am Erwerbsort. Insbesondere bei der Krankenversicherung sind jedoch die erwähnten Sonderregelungen (Wahlrecht, usw.) zu beachten. Wichtig ist zudem, dass auch Angehörige von EU-Staaten, die z. B. in der Innerschweiz arbeiten und über das Wochenende in einen EU-Staat zurückkehren, künftig der Grenzgängerregelung unterliegen können.

Nochmals zurück zur Entsendung: Wie sieht es nun konkret aus, wenn das Engagement nur 12 Monate dauert, in Paris beispielsweise?

Dann wäre eine Entsendung sicher angezeigt. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, dass Leute, die vorübergehend in einem EU-Staat tätig sind, versicherungsmässig weiterhin am Herkunftsort unterstellt bleiben können. Für die nötigen Verfahren bestehen entsprechende Formulare. Auch müssen bestimmte persönliche Voraussetzungen erfüllt sein, nämlich:

- Es kann sich nur um einen vorübergehenden, grundsätzlich bis zu 12 Monaten beschränkten Aufenthalt in einem Vertragsstaat handeln.
- Im weiteren muss unmittelbar vor Entsendung eine wirtschaftliche Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem im Herkunftsland bestanden haben. So könnte also für den Korrespondentenposten in Paris beispielweise ein Belgier, der nicht unmittelbar vorher in der Schweiz für den Arbeitgeber tätig war, nicht im Entsandtenstatus eingesetzt werden.

- Wichtig ist weiter, dass Entsandte sich nicht einfach ablösen können. Beispiel: Das Unternehmen kann nicht jedes Jahr einen neuen «entsandten» Korrespondenten nach Paris schicken. Die Entsendung ist für befristete Aufträge bestimmt, nicht aber für «Dauerposten», die jedes Jahr mit neuen Personen besetzt werden. Ein typisches Beispiel für Entsendung wäre etwa ein Bauprojekt oder eine Projektleitung. Falls dort Verzögerungen eintreten, kann eine Entsendung um bis zu 12 weitere Monate verlängert werden. Das braucht aber primär die Zustimmung des ausländischen Staates.
- Bei Einsätzen, die voraussehbar länger dauern, kann mit einer entsprechenden Sondervereinbarung im Einvernehmen mit den beteiligten Staaten eine Entsendung bis zu 5 Jahren erfolgen.

Wenn all die erwähnten Voraussetzungen für eine Entsendung erfüllt sind, bleibt auch während der Tätigkeit im Ausland die Anknüpfung an die Sozialversicherung im Herkunftsland bestehen.

Für entsandte Arbeitnehmende ändert sich daher während des Auslandseinsatzes versicherungsmässig grundsätzlich nichts. Das gilt übrigens auch für kurzfristige Einsätze bis zu 3 Monaten in der Schweiz, die auch in Zukunft ohne Probleme möglich sind.

Sie haben das Stichwort «Bauwirtschaft» kurz erwähnt. Gibt es für einzelne Branchen Sonderregelungen? Nein, die Regelung ist für alle Branchen die gleiche. Einige wenige Ausnahmen betreffen insbesondere internationale



«Nach 5 Jahren wird die Grenzgängerregelung für Angehörige der Schweiz und der EU-Staaten auf das Gebiet der Vertragsstaaten ausgedehnt, gilt also über die Grenzgebiete hinaus im ganzen Gebiet aller Vertragsstaaten.»

Funktionäre und bestimmte öffentliche Funktionen (Diplomaten, besondere Beamten-systeme usw.).

Bis jetzt sprachen wir stets vom Angestellten. Wie verhält es sich mit einem Selbständigen? Ein Beispiel: Jemand führt in Luzern als Unternehmensberater oder Executive Search eine Firma und will in London eine Tochtergesellschaft aufbauen und hält sich vorübergehend zwei oder drei Jahre selber dort auf.

Auch für Selbständige gilt grundsätzlich die Regelung am Arbeitsort. Wenn z.B. ein Unternehmer nur vorübergehend in London ist, um die Firma aufzubauen, in der Schweiz aber den Wohnsitz behält und auch seine Firma in Luzern weiterführt, ist er in beiden Staaten er-

werbstätig. Er bleibt dann aber für die Sozialversicherungen grundsätzlich in der Schweiz erfasst.

Der Vollständigkeit halber sei ausdrücklich erwähnt, dass die Möglichkeit der Entsendung auch für Selbständige besteht.

Ihr Fazit zu all diesen Neuerungen? Die Schweiz braucht die Öffnung zu Europa, vor allem vom Arbeitsmarkt her. Das ist eine Chance für beide Seiten. Ein derart umfassendes Regelwerk, wie es die Koordination der Sozialversicherungen darstellt – gewachsen aus völlig unterschiedlichen Systemen –, führt natürlich da und dort zu Anpassungen. Doch Probleme sind da, um gelöst zu werden. Wir Schweizer müssen zwar unseren Perfektionismus wohl etwas relativieren, mehr Mut zu Unvollkommenheit und Pragmatismus haben. Wichtig ist, dass die Sozialversicherungen nicht zum Hemmnis für die Personenfreizügigkeit werden. Zudem muss über das Koordinationsrecht sichergestellt werden, dass niemand in Lücken fällt und in einen versicherungslosen Zustand kommt.

Interview: Dr. Hans Reis

Der in der letzten Ausgabe angekündigte Beitrag über den neuen Krankenversicherungsprämien-Index (KVPI) musste verschoben werden. Das Departement des Innern (EDI) hat die für den 1. März 2002 angekündigte Veröffentlichung der neuesten Zahlen kurzfristig auf einen späteren, noch unbestimmten Zeitpunkt verschoben. Sobald die Zahlen öffentlich sind, werden wir den Artikel publizieren. (Red.)