

# Schweiz Teil VI

## Entsendungsland Schweiz Teil VI

### Die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte einer Entsendung

+++ Sowohl bei Entsendungen von Mitarbeitern als auch grundsätzlich bei dem grenzüberschreitenden Einsatz von Mitarbeitern ist eine Reihe von gesetzlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Sozialversicherung zu beachten. Neben dem nationalen Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes des Entsandten ist auch das nationale Recht des Gastlandes zu beachten. Ebenfalls zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang die internationalen Abkommen im Sozialversicherungsbereich. +++

#### Allgemein

Immer öfter stehen im Rahmen von Entsendungen die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte im Mittelpunkt. Ziel ist es, dass ein Entsandter während seiner Entsendung weiterhin in seiner Heimatlandversicherung versichert bleiben und sich von der Sozialversicherung im Gastland befreien kann. Hiermit wird ganz klar der Grundsatz des geltenden Erwerbortsprinzips im Sozialversicherungsrecht unterbrochen. Der Grund hierfür ist, dass dem Personenkreis der Entsandten, auch Wanderarbeitnehmer genannt, soweit Rechnung getragen werden soll, dass auch für diese die Möglichkeit besteht in einem Land eine möglichst vollständige Versicherungskarriere aufzubauen (in der Regel Heimatland).

Damit es sich um eine Entsendung handelt und somit grundsätzlich die Möglichkeit zu einer Befreiung von der Sozialversicherungspflicht im Gastland besteht und es zu einer Weiterversicherung im Heimatland kommt, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Bestehendes Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers im Heimatland
- Arbeitnehmer geht auf Weisung seines Heimatland-Arbeitgebers ins Ausland
- Arbeitnehmer bleibt während der Auslands-erwerbstätigkeit im Heimatland-Unternehmen integriert
- Zeitliche Befristung

Neben den oben genannten Voraussetzungen ist das Vorhandensein eines bilateralen Sozialversicherungsabkommens zwischen den involvierten Staaten notwendig. Hierfür hat die Schweiz, wie auch viele andere Staaten, bilaterale Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten abgeschlossen. Die nachfolgende Tabelle (Seite 39) zeigt auf, welche Länder Sozialversicherungsabkommen mit der Schweiz abgeschlossen haben bzw. sich diesbezüglich in Verhandlungen mit der Schweiz befinden.

Im Bezug auf die EU/EFTA-Staaten hat das

im Jahr 2002 zwischen den EU-Mitgliedsstaaten und der Schweiz abgeschlossene Personenfreizügigkeitsabkommen (ADF) das Sozialversicherungsabkommen teilweise abgelöst. Zu beachten ist jedoch, dass die zuvor abgeschlossenen Sozialversicherungsabkommen weiterhin in Kraft bleiben. Für die zum 1. Mai 2004 neu eingetretenen EU-Mitgliedsstaaten gilt das bestehende Personenfreizügigkeitsabkommen (APF) zwischen der Schweiz und den „alten“ EU-Mitgliedstaaten noch nicht. Für eine Ausweitung des Abkommens auf die „neuen“ EU-Mitgliedstaaten benötigt es noch die Unterzeichnung dieses Abkommens durch jeden einzelnen Staat.

Das Zusammenspiel der beiden zuvor genannten übergeordneten Rechtsvorschriften im Rahmen der EU- und EFTA-Staaten sieht so aus, dass für Staatsangehörige der Schweiz/EU/EFTA grundsätzlich das Personenfreizügigkeitsabkommen (APF) zur Anwendung kommt. Nur wenn keine spezielle Regelung im Personenfreizügigkeitsabkommen (APF) vorhanden ist, jedoch im entsprechenden bilateralen Sozialversicherungsabkommen, kommt dieses zur Anwendung. Aufgrund der Beschränkung des Personenfreizügigkeitsabkommens (APF) auf nur Staatsangehörige der CH/EU/EFTA, kommt das entsprechende bilaterale Sozialversicherungsabkommen für Drittstaatsangehörige zur Anwendung.

Ein weiterer Punkt sollte in diesem Zusammenhang ebenfalls beachtet werden: So sind in den übergeordneten Rechtsvorschriften nicht immer alle Sozialversicherungszweige abgedeckt, es bedarf deshalb jeweils einer genauen Prüfung. Sofern nicht alle Sozialversicherungszweige im Abkommen abgedeckt sind, ist eine automatische Befreiung im Gastland und Weiterversicherung im Heimatland für diese Zweige nicht möglich. Es muss hierfür eine separate Befreiung / Weiterversicherung erwirkt werden.



Friederike V. Ruch,  
Steuerberaterin, Partnerin  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
friederike.ruch@convinus.ch,  
www.convinus.ch

CONVINUS unterstützt internationale tätige Unternehmen und Führungskräfte bei allen Herausforderungen (Steuern, Sozialversicherung, Verträge, Arbeitsbewilligungen etc.) im Zusammenhang mit der Entsendung und der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit von Mitarbeitern.

Australien <sup>1</sup>	Finnland <sup>3</sup>	Kanada/Quebec	Österreich <sup>3</sup>	Spanien <sup>3</sup>
Belgien <sup>3</sup>	Frankreich <sup>3</sup>	Kroatien	Philippinen	Tschech. Republik
Bosnien-Herzegowina <sup>2</sup>	Griechenland <sup>3</sup>	Korea (Süd) <sup>1</sup>	Portugal <sup>3</sup>	Tunesien <sup>1</sup>
Bulgarien <sup>1</sup>	Grossbritannien <sup>3</sup>	Liechtenstein <sup>3</sup>	Republik San Marino	Türkei
Chile	Irland <sup>3</sup>	Luxemburg <sup>3</sup>	Schweden <sup>3</sup>	Ungarn
Dänemark <sup>3</sup>	Island	Mazedonien	Serbien und Montenegro	USA
Deutschland <sup>3</sup>	Israel	Niederlande <sup>3</sup>	Slowakische Republik	Zypern
Ex-Jugoslaw. (Nachfolgest.)	Italien <sup>3</sup>	Norwegen <sup>3</sup>	Slowenien	

1. In Ausarbeitung
2. In Ausarbeitung; bis zum Inkrafttreten des Abkommens gilt das Abkommen über Sozialversicherungen mit Ex-Jugoslawien
3. Personenfreizügigkeitsabkommen EU/EFTA (APF= Abkommen über die Personenfreizügigkeit)

Stand: 2004

### Entsendung von Deutschland in die Schweiz

Aufgrund des bestehenden Sozialversicherungsabkommens bzw. des bestehenden Personenfreizügigkeitsabkommens (APF) zwischen der Schweiz und den EU-Staaten, können Entsendte aus Deutschland grundsätzlich für einen Zeitraum von 12 Monaten mittels des Formulars E101 der deutschen gesetzlichen Sozialversicherungspflicht in Deutschland unterstellt bleiben und von der Schweizer Sozialversicherungspflicht befreit werden. Dieser Zeitraum kann mittels des Formulars E 102 um weitere 12 Monate verlängert werden.

Sollte die Entsendung jedoch bereits im voraus für einen Zeitraum von mehr als 24 Monate feststehen, besteht die Möglichkeit eine Ausnahmegenehmigung für einen Zeitraum von maximal 5 Jahren zu erwirken. Dieser Ausnahmegenehmigung müssen sowohl die deutschen Behörden als auch die Schweizer Behörde zustimmen.

Im Gegensatz zu der deutschen Krankenversicherungspflicht basiert die Schweizer Kran-

kenversicherungspflicht auf das Vorhandensein eines Wohnsitzes in der Schweiz. Die Krankenversicherungsbeiträge werden in der Schweiz nicht direkt vom Gehalt abgezogen und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt, sondern durch jeden Versicherten privat bezahlt. Daher muss in jedem Fall für eine Befreiung von der Krankenversicherung in der Schweiz zusätzlich noch eine Befreiung beantragt werden. Für die Befreiung muss eine Krankenversicherung mit gleicher Deckung im Ausland bestehen. Dies bedeutet, dass die deutsche Krankenversicherung der obligatorischen Schweizer Krankenversicherung entsprechen muss, damit eine Befreiung möglich ist. In der Regel ist es nicht notwendig die Krankenversicherungspolice den Behörden vorzulegen.

### Grenzgänger: Wohnsitz in Deutschland / Arbeitsort in der Schweiz

Grenzgänger, welche in Deutschland ihren Wohnsitz haben und in der Schweiz ihre Erwerbstätigkeit ausüben, sind aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit grundsätzlich der Schweizer obligatorischen Sozialversicherungspflicht unterstellt. Im Teil V der Fortsetzungsserie „Entsendungsland Schweiz“ (Personal.Manager 4/2004) wurde das Schweizer Sozialversicherungssystem bereits vorgestellt.

Nur bezüglich der Krankenversicherung kann der deutsche Grenzgänger wählen, ob er in seinem Wohnsitzland (Deutschland) oder im Erwerbortland (Schweiz) der Krankenversicherung unterstellt ist. Eine Wahl kann innerhalb der ersten 6 Monate nach Aufnahme der Grenzgängertätigkeit getroffen werden und ist danach für den gesamten Zeitraum der Grenzgängertätigkeit massgebend und nicht mehr zu ändern.



**Frau Friederike V. Ruch, Steuerberaterin**, zählt in der Schweiz zu den renommiertesten Experten in der Thematik „internationaler Mitarbeiterinsatz“ und berät international tätige Unternehmen in steuer-, sozialversicherungs- und bewilligungsrechtlichen Fragen sowie bei der Strukturierung von internationalen Mitarbeiterinsätzen. Frau Ruch ist seit über 8 Jahren auf dieses Themengebiet spezialisiert und Autorin zahlreicher Fachpublikationen, wie z.B. dem einzigen Schweizer Praxishandbuch zu diesem Themengebiet mit dem Titel „Expatriates-Inpatriates, Handbuch zur Entsendung von Mitarbeitern“ sowie Referentin an nationalen und internationalen Fachveranstaltungen.

CONVINUS  
International Employment Solutions  
Forchstrasse 5 · Postfach  
CH-8032 Zürich  
Schweiz

Tel.: 0041 – 44 – 250 20 20  
Fax: 0041 – 44 – 250 20 22  
friederike.ruch@convinus.ch  
www.convinus.ch

