



Schweiz: Sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Entsendung von der Schweiz ins Ausland / Teil I: Vertragsstaaten / Nichtvertragsstaaten

Autorin: Friederike V. Ruch

Im Rahmen einer Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland sind eine Reihe von rechtlichen Aspekten zu berücksichtigen, darunter fällt auch die Sozialversicherung, die berücksichtigt werden muss.

Die Grundidee, die der Arbeitgeber verfolgt ist, dass der Arbeitnehmer auch während des Auslandseinsatzes um Heimatland versichert bleibt, der Arbeitnehmer somit genau die gleichen Leistungen (ohne Einschränkung) erhält, sowie dass auch die Kosten diesbezüglich in gleicher Höhe sind. Dies ist aber leider nicht in allen Fällen in dieser Form möglich. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht ist es grundsätzlich Ziel einer Entsendung, dass der Arbeitnehmer für den Zeitraum der Entsendung, wenn immer möglich im Heimatland / Ursprungsland weiterversichert werden kann und dass es somit nicht zu Versicherungslücken in der Versicherungskarriere kommt. Weiteres Ziel ist es, dass die Leistungsansprüche ebenfalls in gleicher Höhe und in gleicher Art und Weise weiter bestehen bleiben und es durch den Auslandseinsatz nicht zu irgendwelchen Kürzungen im Leistungsbezug kommt. Letztendlich wird zudem angestrebt, dass Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht in zwei Staaten Versicherungsbeiträge bezahlen müssen und es somit nicht zu möglicherweise doppelten Kosten kommt. Wunsch ist es daher in jedem Fall, dass wenn möglich es zu einer Versicherungsbefreiung im Gastland / Einsatzland kommt.

In einem ersten Schritt gilt es bei einer Entsendung eines Arbeitnehmers festzustellen, in welchem Staat Heimatland / Gastland der Arbeitnehmer pflichtversichert ist. In einem zweiten Schritt gilt es nun zu klären, in wie weit der Arbeitnehmer, sofern keine Pflichtversicherung im Heimatland vorhanden ist, möglicherweise auf freiwilliger Basis im Versicherungssystem im Heimatland versichert bleiben kann. Dies basierend auf dem Hintergrund, dass keine Versicherungslücke in der bestehenden Versicherungskarriere des Arbeitnehmers entsteht.

Sollte weder eine Pflichtversicherung im Heimatland und Gastland möglich sein (beispielsweise wie bei einer Entsendung nach Dubai) und auch keine freiwillige Versicherung in der Schweiz möglich sein (beispielsweise wenn die Bedingungen hierfür nicht erfüllt sind), besteht lediglich die Möglichkeit der Absicherung des Arbeitnehmers im Rahmen einer internationalen Vorsorge oder Einzelfall-Risikoversicherung. Dabei geht es insbesondere um die Absicherung der Risiken Invalidität, Unfall und Tod sowie Alter.

Im Sozialversicherungsrecht spielen für Beurteilung der Frage, in welchem Land eine Person sozialversicherungsrechtlich unterstellt ist bzw. eine Befreiung von der Sozialversicherungspflicht möglich ist, folgende Faktoren eine zentrale Rolle:

- Die Art des Auslandseinsatzes
- Die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers
- Das Einsatzland

Bezüglich der Art des Auslandseinsatzes ist anzumerken, dass je nach vertraglicher Verbindung zwischen der Schweiz und dem Einsatzland es hier zu einer unterschiedlichen Beurteilung kommen kann. Der Hauptunterschied ist, dass im Rahmen der Sozialversicherungsabkommen eine Sozialversicherungsbefreiung im Einsatzland nur bei einer vorliegenden Entsendung möglich ist. Im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens sind allerdings noch weitere Möglichkeiten vorhanden.

Die Einsatzländer werden grundsätzlich in vier Kategorien unterschieden, mit unterschiedlichen Konsequenzen im Rahmen der Sozialversicherungspflicht:

- Vertragsstaaten von der Schweiz
- EU-Staaten, für welche das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der Schweiz massgebend ist
- EFT-Staaten, für welche das Übereinkommen mit der Schweiz massgebend ist
- Staaten mit denen die Schweiz keine vertragliche Bindung hat



Vertragsstaaten

Die von der Schweiz abgeschlossenen Abkommen über die Soziale Sicherheit beruhen auf dem Prinzip der Unterstellung am Erwerbort. Dies bedeutet, dass jede Person grundsätzlich dem Sozialversicherungsrecht des Staates unterstellt ist, in dessen Gebiet diese Person eine Beschäftigung ausübt.

In allen Sozialversicherungsabkommen ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer weiterhin der Gesetzgebung des Ursprungslandes (Heimatlandes) unterstellt bleiben, wenn sie von einem Unternehmen mit Sitz in diesem Staat vorübergehend zur Arbeitsleistung in das Gebiet eines anderen Staates (Einsatzland / Gastland) entsandt werden. Die Höchstdauer dieser Erstentsendung variiert je nach Abkommen zwischen 12 und 60 Monaten. Für die betreffende Zeitdauer sind entsandte Arbeitnehmer im Aufenthaltsland von derjenigen obligatorischen Versicherungen befreit, die vom Abkommen erfasst werden. Bei längerer Dauer des Auslandsaufenthaltes des entsandten Arbeitnehmers können die zuständigen Behörden beim Staat auf gemeinsamen Antrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers eine Verlängerung der Frist vereinbaren.

Die in der Tabelle aufgelisteten Vertragsstaaten beinhalten auch EU- und/oder EFTA-Staaten, denn auch nach Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens bzw. auch des EFTA-Übereinkommens bleiben die Sozialversicherungsabkommen bestehen. Der Grund hierfür ist, dass diese Abkommen nach wie vor für Drittstaatsangehörige in Kraft sind. Die Sozialversicherungsabkommen der EU-Staaten sind allerdings nicht für EU-Staatsangehörige und Schweizer Staatsangehörige anwendbar, das gleiche gilt für das EFTA-Übereinkommen. Hier gilt, dass die Sozialversicherungsabkommen der EFTA-Staaten nicht für EFTA-Staatsangehörige und Schweizer Staatsangehörige zur Anwendung kommen.

| Vertragsstaaten | | |
|--------------------------|---------------------|---|
| Australien | Kanada | Serbien* |
| Belgien | Kroatien | Slowakei |
| Bosnien und Herzegowina* | Liechtenstein | Slowenien |
| Bulgarien | Luxemburg | Spanien |
| Chile | Mazedonien | Tschechien |
| Dänemark | Montenegro* | Türkei |
| Deutschland | Niederlande | Ungarn |
| Finnland | Norwegen | USA |
| Frankreich | Österreich | Vereinigtes Königreich Grossbritannien und Nordirland |
| Griechenland | Philippinen | Zypern |
| Irland | Portugal | |
| Israel | Quebec | |
| Italien | Republik San Marino | |
| Jugoslawien* | Schweden | |

*Das Abkommen von Bosnien und Herzegowina gilt für Bosnien und Herzegowina und Serbien und Montenegro bis zum Inkrafttreten der neuen Abkommen.

Art des Auslandseinsatzes

Damit eine Person im Heimatland während des Auslandsaufenthaltes versichert bleiben kann, muss die Art des Auslandseinsatzes eine Entsendung sein. Eine Entsendung liegt im Allgemeinen nur dann vor, wenn die betreffende Person

- ausschliesslich Gaststaat
- für einen befristeten Zeitraum
- auf eine Anweisung des Schweizer Arbeitgebers
- eine Erwerbstätigkeit ausübt.

Ist die Person hingegen gleichzeitig in der Schweiz und im Vertragsstaat erwerbstätig, ist die Person grundsätzlich der Gesetzgebung beider Länder unterstellt und somit in beiden Staaten auch sozialversicherungspflichtig. Jeder Staat erhebt die Sozialversicherungsbeiträge aber nur auf dem in seinem Gebiet erzielten Erwerbseinkommen. Es kommt somit zu keiner doppelten Erfassung desselben Einkommens.

Sind die Bedingungen bezüglich des Vorliegens einer Entsendung erfüllt und handelt es sich um eine Entsendung von der Schweiz in einen Vertragsstaat, können die Regelungen des jeweiligen Abkommens zum Zuge kommen, in welchem die Möglichkeit der Weiterversicherung im Heimatland / Ursprungsland und der Versicherungsbefreiung im Gastland / Einsatzland möglich ist.

Je nach Abkommen ist jedoch unterschiedlich geregelt,

- welche Versicherungszweige das Abkommen abdeckt sowie
- wie lange die erstmalige Inanspruchnahme des Abkommens möglich ist.

Bei der für den Arbeitgeber in der Schweiz zuständigen AHV-Ausgleichskasse ist eine Bescheinigung (certificate of coverage) einzuholen. Darin bestätigt die Ausgleichskasse, dass während der Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers im Vertragsstaat / Gastland / Einsatzland, längstens aber während der im Abkommen vorgesehenen Entsendungsfrist, weiterhin die schweizerischen Rechtsvorschriften angewandt werden.

Der Arbeitnehmer muss vor seiner Entsendung in der Schweiz bereits versichert gewesen sein, und es muss seitens des Arbeitgebers die Absicht bestehen, diesen auch nach Beendigung der Entsendung weiterhin zu beschäftigen.

Die Entsendungsbescheinigung ist dem für den Arbeitgeber am Ort der Erwerbstätigkeit zuständigen Versicherungsträger zukommen zu lassen.

Aufgrund dessen, dass die einzelnen Sozialversicherungsabkommen in der Regel nicht alle Versicherungszweige abdecken, muss die Weiterversicherung in den anderen Versicherungszweigen einzeln beantragt werden. Die Entsendungsbescheinigung, welche bei der Ausgleichskasse eingeholt wird, gilt immer nur für die Versicherungszweige, welche das Sozialversicherungsabkommen umfasst.

In der Regel folgen alle anderen Versicherungszweige bezüglich der Begründung der Versicherungspflicht der Einschätzung der Aus-



gleichskasse, so dass eine Weiterversicherung in den übrigen Versicherungszweigen häufig möglich ist. Die Entsendungsbescheinigung, welche von der AHV-Ausgleichskasse abgestempelt wurde, wird in diesen Fällen bei den einzelnen Versicherungszeigen eingereicht. Wichtig ist, dass die Versicherungszweige, welche nicht vom Sozialversicherungsabkommen erfasst sind, immer beantragt werden.

Der entsandte Arbeitnehmer bezahlt somit weiterhin Beiträge an AHV/IV/EO, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung, berufliche Vorsorge und Krankenversicherung. Ausserdem werden dem Arbeitnehmer in der Regel Familienzulagen gewährt, wie wenn er in der Schweiz arbeiten würde.

Die entsandte Person ist gegenüber den Sozialversicherungszweigen im Einsatzland / Gastland zu keinem Beitrag verpflichtet, sofern der betreffende Versicherungszweig vom Sozialversicherungsabkommen abgedeckt ist. In den meisten Sozialversicherungsabkommen sind jedoch insbesondere die Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie die berufliche Vorsorge nicht geregelt. Das Einsatzland muss den entsandten Arbeitnehmer in diesen Versicherungszeigen deshalb nicht von der Beitragszahlung befreien.

Genügt die im jeweiligen Sozialversicherungsabkommen vorgesehene Entsendungsfrist nicht für die Entsendung des Arbeitnehmers, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemeinsam und vor Ablauf der Frist beim Bundesamt für Sozialversicherungen einen Antrag auf Verlängerung einreichen. Eine Verlängerung wird nach schweizerischer Praxis nur dann bei den Behörden des Vertragsstaates beantragt, wenn die Entsendung insgesamt den Zeitraum von 5 bis 6 Jahre nicht überschreitet. Wenn die ausländische Behörde ihr Einverständnis für eine Ausnahmeregelung gibt, wird dem Antragsteller und den beteiligten Versicherungsträgern eine entsprechende Bescheinigung zugestellt.

Nach Ablauf der Entsendungsfrist untersteht der Arbeitnehmer obligatorisch dem Sozialversicherungsrecht des Vertragsstaates. Falls er nach wie vor für einen Arbeitgeber in der Schweiz tätig ist und von diesem entlohnt wird, kann er mit dessen Einverständnis die schweizerische AHV freiwillig weiterführen. Hierfür muss der Arbeitnehmer allerdings zu diesem Zeitpunkt mindestens seit 5 Jahren ununterbrochen in der Schweiz versichert gewesen sein.

Die meisten Sozialversicherungsabkommen sehen vor, dass nicht erwerbstätige Familienangehörige von Personen, die in einem Vertragsstaat entsandt werden, in der AHV/IV mitversichert sind. Die Unterstellungsbestimmungen der Abkommen mit Australien (bezüglich Entsendungen in die Schweiz), Ex-Jugoslawien, Israel, San Marino und der Türkei erstrecken sich allerdings nicht auf Familienangehörige.

Staatsangehörige der Schweiz oder eines Mitgliedsstaates der EU, Islands, Liechtensteins oder Norwegens können sich freiwillig versichern, wenn sie unmittelbar vor dem Verlassen der Schweiz während mindestens 5 aufeinanderfolgenden Jahren in den AHV/IV versichert waren. Der Beitritt zur freiwilligen Versicherung ist individuell und erstreckt sich nicht automatisch auf die Familienangehörigen.

Während der gesamten Dauer der Entsendung bleiben die nicht erwerbstätigen Familienangehörigen in der Schweiz krankenversichert.

Exkurs: Versicherungsschutz von Familienangehörigen bei einer Entsendung aus einem Vertragsstaat in die Schweiz

Die meisten Abkommen sehen vor, dass nicht erwerbstätige Familienangehörige von Personen, die aus einem Vertragsstaat in die Schweiz entsandt werden, von der Versicherungspflicht in der Schweiz AHV/IV befreit sind.

Alle in der Schweiz lebenden Personen müssen sich innerhalb von drei Monaten seit der Wohnsitznahme oder der Geburt in der Schweiz bei einem schweizerischen Krankenversicherer versichern. Personen, die nach ausländischem Recht obligatorisch krankenversichert sind, können aber bei der zuständigen kantonalen Behörde eine Befreiung von der Schweizer Versicherungspflicht beantragen, sofern der Einbezug in die Schweizer Krankenversicherung für sie eine Doppelbelastung bedeuten würde und sie im Falle von Krankheit und Nichtberufsunfall für Behandlungen in der Schweiz über einen gleichwertigen Versicherungsschutz verfügen.

Nichtvertragsstaaten

Besteht keine vertragliche Verbindung zwischen dem Ursprungsland / Heimatland und dem Einsatzland / Gastland bezüglich sozialversicherungsrechtlicher Aspekte, handelt es sich um Nichtvertragsstaaten. Dies hat zur Konsequenz, dass der Arbeitnehmer der in einen Nichtvertragsstaat entsandt wird nicht mehr in dem Sozialversicherungssystem des Ursprungslands / Heimatlands ohne weiteres verbleiben kann sowie von der Sozialversicherungspflicht im Einsatzland / Gastland befreit werden kann.

Grundsätzlich ist jede Person gemäss dem Territorialitätsprinzip dem Recht des Staates unterstellt, in dem sie sich entweder aufhält oder eine Erwerbstätigkeit ausübt. Die nationalen Rechtsordnungen der einzelnen Länder behandeln allerdings Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit und die einheimischen Staatsangehörigen häufig unterschiedlich. Die unterschiedliche Behandlung ist dadurch ersichtlich, dass Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und einem ausländischen Arbeitgeber keine Versicherungsunterstellung im Einsatzland haben können (beispielsweise im Falle von China) und vor allem im Bereich der Leistungsansprüche oder Auszahlung von Leistungen diese nicht in gleicher Form oder eingeschränkt erbracht werden. Ein Hindernis ist häufig, dass für einen Leistungsanspruch eine gewisse Anzahl von Versicherungsjahren vorhanden sein muss; sollte diese nicht erfüllt sein, hat die Person keinen Anspruch auf beispielsweise Altersleistungen.

Zum Schutz von Personen, die in einem Nichtvertragsstaat vorübergehend eine Tätigkeit für einen Arbeitgeber in der Schweiz erbringen, bestehen gewisse Möglichkeiten diese Personen weiterhin in der Schweiz zu versichern:

- AHV/IV/EO und ALV: Personen, unabhängig welche Staatsangehörigkeit diese haben, die für einen Schweizer Arbeitgeber im Ausland tätig sind und von diesem entlohnt werden, können mit dessen Einverständnis die Versicherung in der AHV/IV/EO sowie die Arbeitslosenversicherung freiwillig weiterführen, sofern die Person unmittelbar vor Aufnahme der Tätigkeit im Ausland mindestens fünf aufeinanderfolgende Jahre versichert



war. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben in diesem Fall gemeinsam der für den Arbeitgeber zuständigen Ausgleichskasse das Weiterführungsgesuch einzureichen. Zu beachten ist, dass dieses Gesuch spätestens sechs Monate nach dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Weiterführung der obligatorischen Versicherung erfüllt, eingereicht werden muss. Wird das Gesuch erst später eingereicht, ist die Weiterführung der Versicherung nicht mehr möglich.

- **Berufliche Vorsorge:** Wird in der Regel die AHV/IV weitergeführt – auch auf freiwilliger Basis – besteht die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge.
- **Unfallversicherung:** Ist eine Person für einen Schweizer Arbeitgeber im Ausland tätig und wird von diesem entlohnt, besteht die Weiterversicherungsmöglichkeit in der Unfallversicherung in der Schweiz für 2 Jahre. Dieser Zeitraum kann allerdings bei der zuständigen Unfallversicherung auf Gesuch hin auf maximal 6 Jahre erstreckt werden.
- **Krankenversicherung:** Wird eine Person für einen vorübergehenden Zeitraum ins Ausland entsandt, kann die Krankenversicherung in der Schweiz diese Person für einen Zeitraum von 2 Jahren noch freiwillig versichern. Im Bereich der Krankenversicherung ist es ebenfalls möglich diesen Zeitraum von 2 Jahre auf 6 Jahre zu erstrecken.
- **Familienzulage:** Die möglichen Zahlungen von Familienzulagen an Arbeitnehmer, welche in einem Nichtvertragsstaat tätig sind, sind unterschiedlich und richten sich nach dem kantonalen Recht. Es ist der Kanton massgebend, in welchem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Exkurs: Versicherungsschutz von Familienangehörigen bei einer Entsendung aus einem Nicht-Vertragsstaat in die Schweiz

Nichterwerbstätige Familienangehörige von Arbeitnehmern, die aus einem Nichtvertragsstaat in die Schweiz entsandt werden, sind obligatorisch in der AHV/IV versichert, wenn sie in der Schweiz einen Wohnsitz nehmen. Spätestens nach Vollendung des 20. Altersjahres müssen diese Personen auch Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Sind diese Personen aber auch nach ausländischem Recht obligatorisch versichert und würde der Einbezug in die schweizerische Versicherung für sie eine nicht zumutbare Doppelbelastung bedeuten, so können diese Personen sich grundsätzlich von der Versicherungspflicht in der Schweiz befreien lassen. Die Befreiung wird auf Gesuch hin von der Ausgleichskasse des Wohnkantons vorgenommen. Zu beachten gilt, dass eine Doppelbelastung nicht alleine dadurch gegeben ist, dass in zwei Staaten Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.