

## Sozialversicherungsrechtliche Unterstellung bei Personaleinsätzen in die neuen EU-Mitgliedstaaten:

# Versicherungslücken vermeiden

Mit der Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EU-Mitgliedstaaten wird auch die Koordination der Sozialversicherungssysteme auf diese Länder ausgedehnt. Dies hat Auswirkungen auf die grenzüberschreitenden Personaleinsätze, vor allem auf die Sozialversicherungsunterstellung. / Von Friederike V. Ruch\*

Seit der Erweiterung der EU per 1. Mai 2004 haben die neuen Mitgliedstaaten auch für die Schweiz an Bedeutung gewonnen, so dass dies zu einer Zunahme von grenzüberschreitenden Personaleinsätzen in diese Staaten führte. Die Mitarbeiter, welche im Ausland eingesetzt werden, achten immer mehr auf ihre Sozialversicherungsunterstellung und vor allem auf eine Weiterversicherung in ihrem Heimatland. Ab dem Tag der Ausdehnung des Personenfreizügigkeitsabkommens auf die neuen EU-Länder ist eine Weiterversicherung jedoch nur noch bei vorübergehenden Entsendungen möglich.

Das Protokoll zur Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die zehn neuen

EU-Mitgliedstaaten wird am 1. April 2006 in Kraft treten. Ab diesem Datum werden im Sozialversicherungsbereich die gleichen Regeln gelten, welche bisher schon im Rahmen der Schweiz und der alten EU-Mitgliedstaaten Gültigkeit hatten. Um grundsätzlich Versicherungslücken und doppelte Beitragsbelastungen zu vermeiden, untersteht jede erwerbstätige Person, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nur den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit eines einzigen Staates. In der Regel ist eine erwerbstätige Person in dem Staat versichert, in dem sie ihre Arbeit ausübt. Die Versicherungspflicht umfasst die Systeme der Sozialen Sicherheit bei Krankheit und Mutterschaft, Invalidität,

Alter, Hinterlassenen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Arbeitslosigkeit sowie Familienleistungen (siehe Tabelle 1 und 2).

### Ausnahme: Entsendung

Eine Ausnahme von dem Grundsatz der Versicherungspflicht in dem Staat, in welchem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, besteht für vorübergehende Entsendungen. Sie können für einen Zeitraum von zwölf Monaten weiterhin in ihrem Ursprungsland versichert bleiben und mit dem Formular E 101, welches bei der Ausgleichskasse eingereicht werden muss, im Einsatzstaat von der Versicherungspflicht befreit werden. Dieser Zeitraum kann grundsätzlich noch um weitere zwölf Monate verlängert werden. Das Verlängerungsgesuch muss dann jedoch beim Bundesamt für Sozialversicherungen in Bern eingereicht werden. Eine weitere Verlängerung ist eigentlich nicht vorgesehen, jedoch werden in der Praxis solche Befreiungen von der Versicherungspflicht im Einsatzstaat und Weiterversicherung im Ursprungsland in der Regel für Zeiträume bis insgesamt maximal sechs

*«Entsandte können für einen Zeitraum von zwölf Monaten weiterhin in ihrem Ursprungsland versichert bleiben.»*



Blick auf ehemalige Sophienkirche und türkische Moschee in Nikosia, Zypern

#### EU-7: ZYPERN

BIP pro Kopf:	20036 USD
Arbeitslosenquote:	4,8 %
CH-Import:	2,3 Mio. CHF
CH-Export:	81 Mio. CHF
Bevölkerung:	749 200 Einwohner
Schweizer in Zypern:	433
Zyprioten in der Schweiz:	106

Jahre – je nach Einzelfall – akzeptiert. Dies hängt jedoch neben dem Einzelfall auch immer von den involvierten Staaten ab.

Wird ein Mitarbeiter somit von der Schweiz bspw. für vier Jahre nach Polen entsandt, kann der Mitarbeiter, nach Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens für die

neuen EU-Mitgliedstaaten, für diesen Entsendungszeitraum in der Schweiz weiterversichert bleiben und in Polen von der Sozialversicherungspflicht befreit werden. Die entsandte Person bezahlt demzufolge weiterhin Beiträge an AHV, IV, EO, Arbeitslosenversicherung, berufliche Vorsor-

ge und Unfallversicherung in der Schweiz. Auch die Krankenversicherungspflicht verbleibt in der Schweiz und der Anspruch auf Familienzulagen gemäss Schweizer Gesetz bleibt bestehen.

Gemäss den bisherigen Regeln wäre der Schweizer Entsandte um eine Versiche-

## Übersicht der Sozialversicherungsbeiträge

	Total Arbeitgeberbeiträge	Total Arbeitnehmerbeiträge	Bemerkungen
Estland	33.00 %	3.00 %	Die Arbeitnehmerbeiträge sind optional; eine Bemessungsgrenze ist nicht vorhanden.
Lettland	26.09 %	9.00 %	Beitragssätze der Kategorie: Arbeitnehmer eines inländischen Arbeitgebers
Litauen	31.00 %	3.00 %	Es sind keine Bemessungsgrenzen vorhanden; zudem werden Beiträge durch den Staat entrichtet.
Malta	10.00 %	10.00 %	Beiträge vom Basissalar; Beiträge mind. jeweils Lm 5.31 / Lm 12.90 pro Woche und Arbeitnehmer
Polen	22.86 %	21.16 %	Das Durchschnittseinkommen ist die Bemessungsgrenze für die Arbeitnehmerbeiträge; für die Arbeitgeberbeiträge gibt es keine Bemessungsgrenze.
Slowakei	38.00 %	12.00 %	Die minimalen und maximalen Bemessungsgrenzen sind für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich.
Slowenien	15.90 %	22.10 %	Vom Bruttosalär
Tschechien	35.00 %	12.50 %	Vom Bruttosalär
Ungarn	32.00 %	12.50 %	Vom Bruttosalär; es besteht lediglich eine Bemessungsgrenze für die Arbeitnehmerbeiträge.
Zypern	6.30 %	6.30 %	Vom Bruttosalär

Stand: 1.1.2005

Tabelle 1

rungepflicht in Polen nicht herumgekommen. Hätte er zudem Versicherungslücken bei der AHV in der Schweiz vermeiden

wollen, hätte er zwar hierzu grundsätzlich Beiträge zahlen können, sofern er die Bedingungen dafür erfüllt hätte, aber es wäre klar zu einer Doppelbelastung gekommen.

## Sozialversicherungsumfang mit Vertragsstaaten

	Versicherungsumfang
Slowakei	AHV/IV/KV
Slowenien	AHV/IV/UV/FZ/KV
Tschechien	AHV/IV/KV
Ungarn	AHV/IV/KV
Zypern	AHV/IV/UV/KV

AHV = Alters- und Hinterlassenenversicherung  
 IV = Invalidenversicherung  
 KV = Krankenversicherung  
 UV = Unfallversicherung  
 FZ = Familienzulage

## Bisherige Regelungen, Regelungen für Drittstaatsangehörige

Zu beachten ist, dass das Personenfreizügigkeitsabkommen nur für EU- und für Schweizer Staatsangehörige gilt. Für alle anderen Staatsangehörigen gelten auch nach Ausweitung des Personenfreizügigkeitsabkommens die alten Regelungen, die bis zum Inkrafttreten der Ausdehnung des Personenfreizügigkeitsabkommens auf die neuen EU-Mitgliedstaaten gelten.

Hierbei spielt es eine zentrale Rolle, ob das Heimatland mit dem Einsatzland, in welchem der Mitarbeiter arbeiten soll, ein entsprechendes Abkommen hat und es sich somit um einen Vertragsstaat des Heimatlandes aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht handelt. Ist dies der Fall, kann der

Tabelle 2

## Unternehmensdatenerfassung



## Zeiterfassung



## Zutrittskontrolle



## Betriebsdatenerfassung



## Lösungen vom Technologieführer

Kaba Benzing ist weltweit einer der Marktleader in den Bereichen Zeit, Zutritt und Betriebsdatenerfassung. Mit unseren über 40 Softwarepartnern in der Deutsch- und Westschweiz sowie im Tessin bieten wir für jeden Kunden eine massgeschneiderte Lösung an. Kompatibilität zu allen Terminalfamilien ist garantiert.

**KABA®**  
**BENZING**

Kaba Benzing (Schweiz) AG  
 CH-8853 Dietikon  
 Telefon +41 1 / 745 15 15  
 Teletax +41 1 / 741 43 85  
 info@kba.kaba.com  
 www.kaba-benzing.ch

Mitarbeiter in seinem Heimatland (Schweiz) für den Zeitraum des Einsatzes im Vertragsstaat weiterversichert und von der Versicherungspflicht im Vertragsstaat befreit werden.

### Vertragsstaaten

Die Schweiz hat mit der Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern ein Abkommen über die Soziale Sicherheit abgeschlossen. In allen Abkommen ist vorgesehen, dass der Mitarbeiter bei einem vorübergehenden Einsatz bis maximal 60 Monate weiterhin in der Schweiz versichert bleiben kann. Zu beachten ist jedoch, dass die Abkommen nicht immer alle Versicherungszweige abdecken und somit die Weiterversicherungs- bzw. Befreiungsmöglichkeit nur für die im Abkommen genannten Versicherungszweige möglich ist (siehe Tabelle 2).

### Nichtvertragsstaaten

Estland, Lettland, Litauen, Malta und Polen sind keine Vertragsstaaten. Grundsätzlich ist es zwar auch bei Ländern, mit denen die Schweiz kein Abkommen über die Soziale Sicherheit hat, möglich, im Heimatland (Schweiz) weiter versichert zu bleiben, allerdings ist es grundsätzlich nicht möglich, den Mitarbeiter von der Versicherungspflicht im Einsatzstaat zu befreien. Es kann somit zu Doppelversicherungen und doppelten Beitragskosten kommen, wenn der Mitarbeiter im Heimatland weiter versichert bleiben soll. Eine nähere Betrachtung des Sozialversicherungssystems dieser Staaten ist somit unausweichlich. Unter diesen Ländern macht lediglich Lettland eine Ausnahme bei der Einräumung der Versicherungspflicht.



\*Friederike V. Ruch, Steuerberaterin, ist Partnerin und Mitglied der Geschäftsleitung bei Convinus International Employment Solutions in Zürich ([www.convinus.ch](http://www.convinus.ch)).

Friederike Ruch ist seit zehn Jahren auf die Beratung von international tätigen Unternehmen und Mitarbeitern bei Fragen von Entsendungen spezialisiert.

[friederike.ruch@convinus.ch](mailto:friederike.ruch@convinus.ch)

### Lettland

Bei Entsendungen von Mitarbeitern nach Lettland für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten sind auf Grund des lettischen Rechtes keine Sozialversicherungsbeiträge in Lettland geschuldet, solange eine Bescheinigung darüber vorgelegt werden kann, dass im Heimatland Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Bei Entsendungen für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten müssen in Lettland Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden, unabhängig davon, ob im Heimatland Beiträge gezahlt werden oder nicht. Ausländische Arbeitnehmer, welche bspw. von einem Schweizer Arbeitgeber nach Lettland entsandt werden, müssen sich selbst bei der entsprechenden Behörde im Wohnsitzstaat registrieren und die Beiträge auf ihrem Salar entrichten, welches im Entsendungsvertrag fixiert worden ist.

## RÉSUMÉ DE CET ARTICLE

### Règlements des assurances sociales avec les nouveaux États membres de l'UE

La convention sur l'élargissement de la libre circulation des personnes concernant les dix nouveaux États membres entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2006. Dès cette date, dans le domaine des assurances sociales, sont applicables les mêmes règles qui, jusqu'à présent, l'étaient déjà dans le cadre de la Suisse et des anciens États membres de l'UE. En conformité à cela, mises à part quelques exceptions, chaque personne salariée ne relève en principe que des prescriptions juridiques de la sécurité sociale d'un seul État. En règle générale, une personne salariée est assurée par l'État dans lequel elle exerce sa profession. L'assurance obligatoire englobe les prestations de la Sécurité sociale, soit lors de maladie et de maternité, d'invalidité, de vieillesse, d'assistance de survivants, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de chômage, d'allocations familiales.