



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Geschäftsfeld Internationale Angelegenheiten und berufliche Vorsorge

Soziale Sicherheit für Entsandte

Schweiz - EFTA

Ausgabe April 2012

An wen richtet sich dieses Merkblatt?

Dieses Merkblatt richtet sich an entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- zwischen der Schweiz und den Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA), wenn die Entsandten die schweizerische Staatsangehörigkeit oder diejenige eines anderen EFTA-Mitgliedstaats¹ besitzen.

Es betrifft hingegen nicht die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

- zwischen der Schweiz und den Mitgliedstaaten der EU². Über diese Fälle gibt das Merkblatt "[Soziale Sicherheit für Entsandte zwischen der Schweiz und der EU](#)" Auskunft;
- zwischen der Schweiz und Liechtenstein oder Norwegen, wenn die Entsandten weder die Staatsangehörigkeit der Schweiz, Islands, Liechtensteins oder Norwegens besitzen. Über diese Fälle gibt das Merkblatt „[Soziale Sicherheit für Entsandte zwischen der Schweiz und Vertragsstaaten ausserhalb EU/EFTA](#)“ Auskunft;
- zwischen der Schweiz und Staaten ausserhalb von EU und EFTA, mit denen die Schweiz ein Abkommen über Soziale Sicherheit abgeschlossen hat³. Über diese Fälle gibt das Merkblatt „[Soziale Sicherheit für Entsandte zwischen der Schweiz und Vertragsstaaten ausserhalb EU/EFTA](#)“ Auskunft;
- zwischen der Schweiz und Staaten, mit denen die Schweiz kein Abkommen über Soziale Sicherheit abgeschlossen hat. Über diese Fälle gibt das Merkblatt „[Soziale Sicherheit für Entsandte zwischen der Schweiz und Nichtvertragsstaaten](#)“⁴ Auskunft.

¹ Mitgliedstaaten der EFTA: Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz.

² Mitgliedstaaten der EU: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern.

³ Sozialversicherungsabkommen bestehen mit folgenden Staaten ausserhalb von EU und EFTA: Australien, Chile, Indien, Israel, Japan, Ex-Jugoslawiens (Bosnien und Herzegowina, Serbien, Montenegro), Kanada (inkl. Quebec), Kroatien, Mazedonien, Philippinen, Republik San Marino, Türkei, USA.

⁴ Dieses Merkblatt betrifft auch die Entsendungen zwischen der Schweiz und Island, wenn die entsandten Arbeitnehmer weder die Staatsangehörigkeit der Schweiz, Islands, Norwegens noch Liechtensteins besitzen.

Einleitung

Die [Verordnung \(EWG\) Nr. 1408/71](#) kommt auf der Grundlage des revidierten EFTA-Übereinkommens im Verhältnis zwischen der Schweiz und Island, Liechtenstein sowie Norwegen zur Anwendung. Sie bezweckt die Koordinierung der Systeme der Sozialen Sicherheit zwischen diesen Staaten und regelt unter anderem die Entsendung von Arbeitnehmern.

1) Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71

Sachlicher Geltungsbereich

Die Verordnung erfasst folgende gesetzliche Systeme der Sozialen Sicherheit:

- Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft
- Leistungen bei Invalidität⁵
- Leistungen bei Alter⁵
- Leistungen für Hinterlassene⁵
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- Familienleistungen

Privatversicherungen sowie Leistungen, die auf tarifvertragliche Vereinbarungen der Sozialpartner zurückgehen (Gesamtarbeitsverträge), sind nicht betroffen.

Persönlicher Geltungsbereich

Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 schützt Arbeitnehmer und Selbständigerwerbende sowie (in Bezug auf gewisse Leistungen) deren Familienangehörige.

Sie ist im Verhältnis zwischen der Schweiz, Island, Liechtenstein und Norwegen anwendbar auf Staatsangehörige dieser Staaten.

Die Entsendungen zwischen der Schweiz und Norwegen oder Liechtenstein von Arbeitnehmern, welche nicht die Staatsangehörigkeit der Schweiz, Islands, Liechtensteins oder Norwegens besitzen, ist jedoch aufgrund der bilateralen Abkommen möglich (siehe Seite 2).

Die Ausführungen in diesem Merkblatt betreffen ausschliesslich die Situation von entsandten Arbeitnehmern. Entsprechende Bestimmungen gelten jedoch auch für Selbständigerwerbende.

⁵ In Bezug auf die schweizerische Gesetzgebung gilt die Verordnung auch für die Leistungen der obligatorischen beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG).

Die Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften

Um Deckungslücken und doppelte Beitragsbelastungen zu vermeiden, enthält die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 Regeln zur Bestimmung der Rechtsvorschriften, die auf erwerbstätige Personen anwendbar sind.

Jede Person untersteht, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nur den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit eines einzigen Staates (Art. 13 Abs. 1).

Grundsätzlich ist eine erwerbstätige Person im Staat versichert, in dem sie arbeitet (Art. 13 Abs. 2 lit. a). Sie hat Rechte und Pflichten nur gemäss den Rechtsvorschriften dieses Landes.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist bei einer vorübergehenden Entsendung in einen anderen Vertragsstaat möglich (Art. 14 Abs. 1).

2) Die Entsendung

Entsendung bedeutet, dass ein Arbeitnehmer für Rechnung seines Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Land einen Auftrag erledigt. Während dieser Zeit bleibt weiterhin die Sozialversicherungsgesetzgebung des Ursprungslandes auf ihn anwendbar, und zwar in allen Zweigen der Sozialen Sicherheit.

Eine Entsendung ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

a. Vorübergehende Dauer der Entsendung

Eine Entsendung ist nur für einen begrenzten Zeitraum möglich. Die Entsendung darf grundsätzlich nicht länger als zwölf Monate dauern, wobei die Möglichkeit einer Verlängerung um weitere 12 Monate besteht, sofern der Staat der vorübergehenden Beschäftigung sein Einverständnis erteilt.

Wenn der Zeitraum von 24 Monaten nicht ausreicht, so können der Ursprungsstaat und das Land der vorübergehenden Beschäftigung eine Ausnahmevereinbarung treffen und einer weiteren Verlängerung zustimmen.

Eine vorübergehende Unterbrechung der Tätigkeit (aufgrund von Krankheit, Ferien oder Einsatz beim entsendenden Unternehmen) stellt keine Unterbrechung der Entsendung dar.

b. Arbeitsrechtliche Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer muss während der ganzen Entsendungsdauer nachweisbar eine arbeitsrechtliche Bindung bestehen. Insbesondere darf nur der entsendende Arbeitgeber, nicht aber der Einsatzbetrieb, berechtigt sein, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen. Dass der Arbeitgeber die Art der Tätigkeit, die der Entsandte ausüben wird, in den Grundzügen bestimmen kann, spricht auch für das Vorliegen einer arbeitsrechtlichen Bindung.

Die Tätigkeit muss im Interesse und für Rechnung des entsendenden Arbeitgebers verrichtet werden. Dass der Lohn direkt durch ihn ausbezahlt wird, ist hingegen nicht erforderlich.

c. Gewöhnliche nennenswerte Geschäftstätigkeit im Ursprungsland

Der entsendende Arbeitgeber muss im Ursprungsland bereits seit einer gewissen Zeit nennenswerte wirtschaftliche Aktivitäten ausüben. Eine Niederlassung, in der nicht nur Verwaltungspersonal tätig ist, und Bilanzen, die den im Ursprungsland erzielten Umsatz verdeutlichen, sind sichtbare Beweise für diese wirtschaftlichen Aktivitäten.

d. Vorhergehende Versicherung im Ursprungsland

Unmittelbar vor der Entsendung müssen die Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Ursprungslandes unterlegen haben. Arbeitnehmer, die ausschliesslich für eine Tätigkeit im Ausland eingestellt wurden, können nicht entsandt werden.

e. Kein Auswechseln der Entsandten

Es ist nicht zulässig, Arbeitnehmer zu entsenden, damit diese Personen ersetzen, deren Entsendezeit abgelaufen ist.

f. Staatsangehörigkeit der Entsandten

Bei Entsendungen zwischen der Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island können sich nur Staatsangehörige dieser drei Staaten auf die Entsendungsbestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 berufen.

Die Entsendungen zwischen der Schweiz und Norwegen oder Liechtenstein von Arbeitnehmern, welche nicht die Staatsangehörigkeit der Schweiz, Islands, Liechtensteins oder Norwegens besitzen, ist jedoch aufgrund der bilateralen Abkommen möglich (siehe Seite 2).

3) Entsendungen aus der Schweiz in einen EFTA-Staat

Entsendungsbescheinigung

Ein Arbeitgeber, der eine Person für maximal 12 Monate entsenden möchte, stellt bei der AHV-Ausgleichskasse einen [Antrag auf Ausstellung einer Entsendungsbescheinigung](#)⁶. Wenn die Voraussetzungen für eine Entsendung erfüllt sind, stellt die AHV-Ausgleichskasse ein Formular E 101 aus und händigt es dem Arbeitgeber aus. Dieser übergibt das Formular dem Entsandten.

Verlängerung der Entsendung

Wenn sich abzeichnet, dass der Auslandeinsatz wider Erwarten länger als 12 Monate dauern wird, kann der Arbeitgeber eine Verlängerung um maximal ein weiteres Jahr beantragen.

Er füllt den Teil A eines [Formulars E 102](#)⁶ aus und schickt es an die zuständige Stelle des Staates, in dessen Gebiet der Arbeitnehmer eingesetzt wird (siehe Liste im Anhang dieses Merkblattes). Wenn die zuständige Stelle mit der Verlängerung einverstanden ist, sendet sie das ergänzte Formular E 102 in zwei Exemplaren an den Arbeitgeber zurück. Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer eine Ausfertigung aus. Die Verlängerung muss beantragt werden, bevor die Erstentsendefrist von 12 Monaten abläuft.

Wenn auch der Zeitraum von 24 Monaten nicht ausreicht, so kann im Interesse des Arbeitnehmers beim Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Effingerstrasse 20, 3003 Bern, ein [Antrag auf Entsendungsverlängerung \(Ausnahmevereinbarung\)](#) eingereicht werden. Das

⁶ www.bsv.admin.ch > Praxis > Vollzug > International > Formulare > CH-EFTA > E 101-103: Unterstellung

BSV wird versuchen, mit der zuständigen ausländischen Behörde (siehe Liste im Anhang dieses Merkblattes) eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 17 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zu treffen. Falls die Vereinbarung zustande kommt, wird dem Arbeitgeber eine Bestätigung zugestellt, wonach die schweizerischen Rechtsvorschriften weiterhin anwendbar bleiben.

Eine Verlängerung wird nach schweizerischer Praxis nur dann bei den Behörden des Vertragsstaates beantragt, wenn die Entsendung insgesamt den Zeitraum von fünf bis sechs Jahren nicht überschreitet.

Wenn bereits bei Beginn der Entsendung damit zu rechnen ist, dass die Frist von 12 Monaten zur Erfüllung der Aufgaben nicht ausreichen wird, so kann im Interesse des Arbeitnehmers beim Bundesamt für Sozialversicherungen direkt ein Antrag auf eine längere Entsendung gestellt werden.

Meldepflicht und Kontrollen

Der Entsandte und sein Arbeitgeber sind verpflichtet, die zuständigen Stellen des Ursprungslandes von allen wesentlichen Änderungen zu unterrichten, die während der Entsendung eintreten. Während der ganzen Entsendungsdauer können die Behörden Kontrollen durchführen, namentlich zur Überprüfung, ob die arbeitsrechtliche Bindung zwischen Arbeitgeber und entsandtem Arbeitnehmer aufrechterhalten wird.

Auswirkungen der Entsendung

Während der Entsendungsdauer bleiben alle Rechte und Pflichten der schweizerischen Gesetzgebung massgebend. Die entsandte Person und ihr Arbeitgeber bezahlen also weiterhin Beiträge an die AHV, IV, Erwerbsersatzordnung, Arbeitslosenversicherung, berufliche Vorsorge, Unfallversicherung und Familienzulagenordnung. Der Arbeitnehmer bleibt in der Schweiz obligatorisch krankenversichert (KVG). Auch der Anspruch auf schweizerische Familienzulagen bleibt bestehen.

Die entsandte Person ist gegenüber den Sozialversicherungen des Aufenthaltslandes zu keinem Beitrag verpflichtet, kann zu deren Lasten aber auch keine Leistungen beziehen.

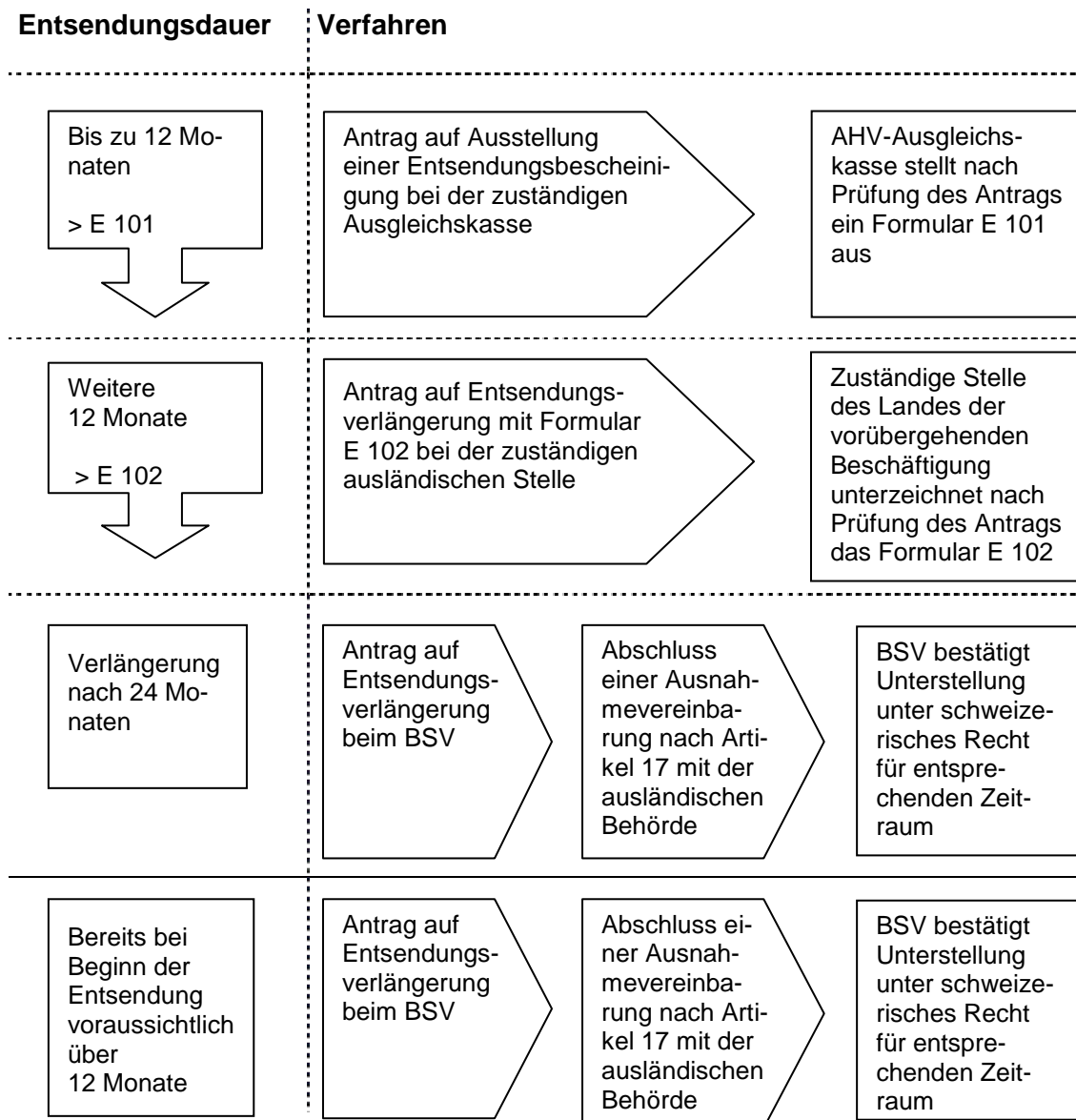
Die nichterwerbstätigen Familienangehörigen, welche die entsandte Person begleiten, unterstehen weiterhin den schweizerischen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit und bleiben somit in der obligatorischen Krankenversicherung (KVG) in der Schweiz versichert.

Weiterversicherung nach Ablauf der Entsendung

Nach Ablauf der Entsendungsfrist untersteht der Arbeitnehmer obligatorisch dem Sozialversicherungsrecht des Beschäftigungsstaates. 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 Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, die Arbeitslosenversicherung sowie die berufliche Vorsorge weiterführen⁷.

⁷ Für eine Weiterführung der Versicherung bei der AHV/IV/EO/ALV muss der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt mindestens seit fünf Jahren ununterbrochen versichert gewesen sein. Für die Weiterversicherung während einer Tätigkeit in Island, Liechtenstein oder Norwegen werden für Staatsangehörige von EFTA-Staaten Versicherungszeiten an die Mindestversicherungszeit angerechnet. Die Weiterführung der AHV/IV/EO/ALV muss von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam bei der zuständigen Ausgleichskasse beantragt werden.

Entsendung aus der Schweiz in einen EFTA-Mitgliedstaat: Übersicht



4) Versicherungsschutz während der Entsendung aus der Schweiz in einen EFTA-Staat

Aus der Schweiz entsandte Arbeitnehmer und deren Hinterlassene haben Anspruch auf Leistungen der schweizerischen Sozialversicherungen bei Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Arbeitslosigkeit sowie auf Leistungen im Alter, bei Tod und Invalidität. Auch Familienleistungen werden weiterhin gewährt.

Aus der Schweiz entsandte Arbeitnehmer und die sie begleitenden nichterwerbstätigen Familienangehörigen bleiben während der gesamten Entsendungsdauer in der Schweiz obligatorisch kranken- und unfallversichert.

a. Schutz bei Krankheit und Mutterschaft, wenn der entsandte Arbeitnehmer weiterhin Wohnsitz in der Schweiz hat

Entsandte, die weiterhin Wohnsitz⁸ in der Schweiz haben, haben im Falle von Krankheit und Mutterschaft je nach Leistungsart und Dauer des Aufenthalts im Beschäftigungsland Anspruch auf die medizinisch notwendige Behandlung. Dazu benötigen sie eine Europäische Krankenversicherungskarte, welche beim zuständigen Krankenversicherer bezogen werden kann. Das Gleiche gilt für die sie begleitenden nichterwerbstätigen Familienangehörigen.

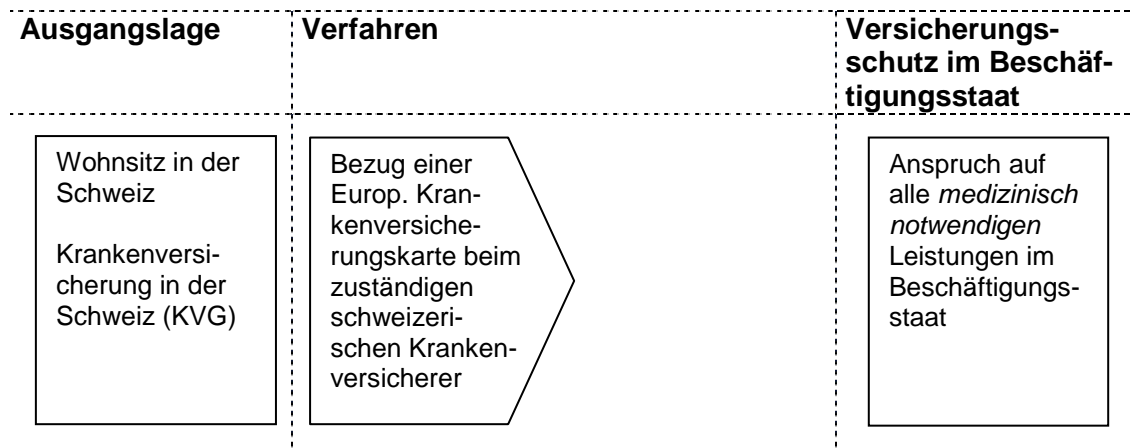
Die medizinische Versorgung im vorübergehenden EFTA-Beschäftigungsstaat wird nach dem Recht dieses Landes gewährt. Ein Rücktransport in den Herkunftsstaat ist normalerweise nicht abgedeckt. Es kann deshalb sinnvoll sein, zu diesem Zweck eine private Zusatzversicherung abzuschliessen.

b. Schutz bei Krankheit und Mutterschaft, wenn der entsandte Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in den Beschäftigungsstaat verlegt

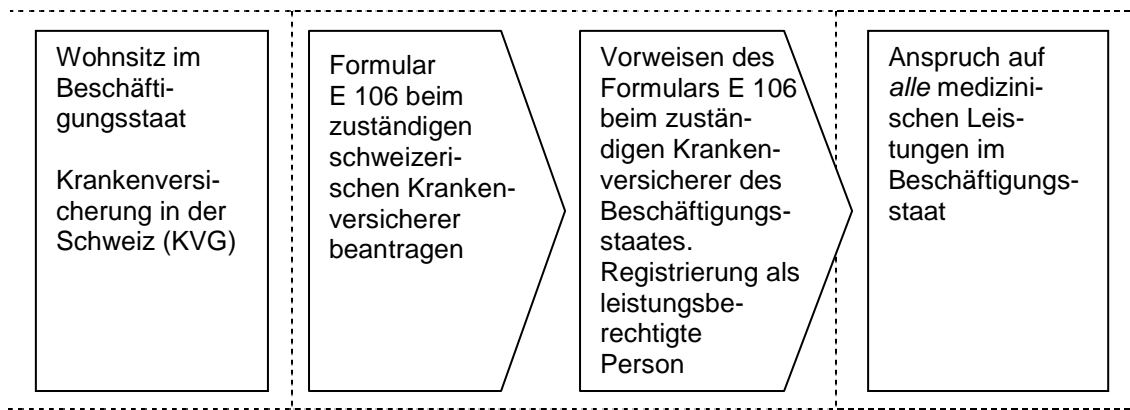
Nimmt ein Entsandter im Beschäftigungsstaat Wohnsitz⁸, so benutzt er bei Krankheit und Mutterschaft das Formular E 106 des schweizerischen Krankenversicherers. Meldet er sich mit dieser Bescheinigung bei der Krankenversicherung des Wohnlandes an, wird er von dieser als Leistungsberechtigter registriert und so behandelt als wäre er im betreffenden Land versichert.

Das Gleiche gilt für die ihn begleitenden nichterwerbstätigen Familienangehörigen.

Versicherungsschutz bei Krankheit und Mutterschaft während der Entsendung von der Schweiz in einen EFTA-Mitgliedstaat: Übersicht



⁸ Als Wohnsitz gilt der Lebensmittelpunkt. Entsandte müssen sich oft bei der schweizerischen Wohngemeinde abmelden, wenn sie im Ausland eine eigene Wohnung haben. Die Abmeldung kommt aber nicht notwendigerweise auch einer Verlegung des Lebensmittelpunktes gleich. Zumindest im Falle von kurzen Entsendungen wird die Verlegung des Wohnsitzes in den Beschäftigungsstaat nicht vermutet.



5) Entsendungen aus einem EFTA-Mitgliedstaat in die Schweiz

Die vorstehenden Ausführungen gelten grundsätzlich auch für Entsendungen aus einem EFTA-Mitgliedstaat in die Schweiz. Die Formalitäten sind entsprechend im umgekehrten Sinn erforderlich.

Der ausländische Arbeitgeber muss somit das Formular E 101 oder E 102 beim zuständigen Träger des betreffenden EFTA-Staates verlangen. Der Träger stellt das Formular E 101 aus und übermittelt es dem Antragsteller, der eine Kopie davon an den entsandten Arbeitnehmer übergibt. Dieses Formular ist für die AHV-Ausgleichskasse, die bei Anwendung der schweizerischen Rechtsvorschriften zuständig wäre, verfügbar zu halten.

Der ausländische Arbeitgeber stellt das Formular E 102 aus und sendet dieses der AHV-Ausgleichskasse, die zuständig wäre, wenn die schweizerische Gesetzgebung in diesem Fall anwendbar wäre.

Verlängerungen nach Artikel 17 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 sind bei der zuständigen Behörde (siehe Liste im Anhang) zu beantragen, welche gegebenenfalls mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen eine Ausnahmereinbarung zu treffen versucht.

Auswirkungen der Entsendung

Während der Entsendungsdauer bleiben alle Rechte und Pflichten des Ursprungslandes massgebend. Die entsandte Person und ihr Arbeitgeber sind also von der Beitragspflicht in der AHV, der IV, der Erwerbsersatzordnung, der Arbeitslosenversicherung, der Unfallversicherung, der beruflichen Vorsorge und der Familienzulagenordnung befreit.

Der entsandte Arbeitnehmer untersteht nicht der Krankenversicherungspflicht in der Schweiz. Einen Anspruch auf schweizerische Familienzulagen hat er nicht.

Die nichterwerbstätigen Familienangehörigen, welche die entsandte Person begleiten, bleiben ebenfalls weiterhin den Rechtsvorschriften desselben Staates wie die entsandte Person (Ursprungsland) unterstellt.

6) Bedeutung der Entsendungsbescheinigung

Die Entsendungsbescheinigung (Formular E 101, E 102 oder gleichwertige Bescheinigung des BSV) bestätigt, dass die entsandte Person weiterhin dem Sozialversicherungsrecht ihres Ursprungslandes unterliegt und von der Anwendung der Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit des Beschäftigungsstaates befreit ist.

Die Sozialversicherungsbehörden des Beschäftigungsstaates sind an die Entsendungsbescheinigung gebunden, solange sie von der zuständigen Stelle des Entsendestaates nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt wird.

Wenn die am Ort der vorübergehenden Beschäftigung zuständige Stelle Zweifel an der Richtigkeit des Sachverhaltes, der dem Formular zu Grunde liegt, geltend macht, muss die Stelle, die für die Bescheinigung verantwortlich ist, dieses überprüfen und gegebenenfalls zurückziehen.

Die entsandte Person muss während der ganzen Dauer ihrer Tätigkeit im Ausland im Besitz einer Entsendungsbescheinigung sein. Es ist empfehlenswert, die Bescheinigung so früh als möglich zu beantragen.

7) Weitere Informationen

Zusätzliche Informationen sind im Internet unter www.bsv.admin.ch, Rubrik Internationales, abrufbar.

Dieses Merkblatt vermittelt nur eine allgemeine Übersicht. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen und Staatsverträge massgeblich.

Anhang

Verzeichnis der Stellen, die in den EFTA-Mitgliedstaaten zuständig sind:

- für die Genehmigung von Gesuchen um Entsendungsverlängerung mit dem Formular E 102;
- für den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen nach Artikel 17 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71.

IS

(E 102)

Tryggingastofnun ríkisins
(State Social Security Institute)
Laugavegi 114-116
IS - 150 Reykjavík
www.tr.is

(Artikel 17)

Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið
(Ministry of Health and Social Security)
Vegmúla 3
IS - 150 Reykjavík
www.ministryofhealth.is

LI

(E 102)

Liechtensteinische AHV-IV-FAK
Gerberweg 2
Postfach 84
FL - 9490 Vaduz
www.ahv.li

(Artikel 17)

Amt für Gesundheit
Äulestrasse 51
Postfach 684
FL - 9490 Vaduz
www.ag.llv.li

NO

NAV Utland
Postboks 8138, Dep.
NO - 0033 Oslo
www.nav.no

*Für Arbeitgeber ohne Niederlassung
in Norwegen (oder mit Niederlassung
in Stavanger):*

Stavanger trygdekontor
NO - 4001 Stavanger
www.nav.no