



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Geschäftsfeld Internationale Angelegenheiten

Soziale Sicherheit für Entsandte

Schweiz - EFTA

Ausgabe Januar 2020

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, Kroatien, 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 der EU und der EFTA: Australien, Brasilien, Chile, China, Indien, Israel, Japan, Ex-Jugoslawien (anwendbar für Bosnien-Herzegowina.), Kanada (inkl. Quebec), Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Philippinen, Republik San Marino, Serbien, Südkorea, Türkei, Uruguay, 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

Seit dem 1. Januar 2016, kommt die [Verordnung \(EG\) Nr. 883/2004](#) 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. Sie ersetzt die bisherige Verordnung (EWG) Nr. 1408/71.

1) Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004

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 (EG) Nr. 883/2004 schützt Personen, die den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit der Schweiz oder eines EFTA-Mitgliedstaates unterstellt sind oder waren, 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 Bestimmung der anwendbaren Rechtsvorschriften

Um Deckungslücken und doppelte Beitragsbelastungen zu vermeiden, enthält die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 Regeln zur Bestimmung der Rechtsvorschriften, die auf erwerbstätige Personen anwendbar sind.

Jede Person untersteht den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit eines einzigen Staates (Art. 11 Abs. 1), in der Regel des Staates, in dem sie eine Erwerbstätigkeit ausübt (Art. 11 Abs. 3 Bst. 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. 12).

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

2) Die Entsendung

Entsendung bedeutet, dass ein Arbeitnehmer für Rechnung seines Arbeitgebers vorübergehend in einem anderen Land einen Auftrag erledigt. Eine Entsendung liegt auch vor, wenn ein Selbstständigerwerbender sich vorübergehend in einen anderen Staat begibt und dort eine ähnliche Tätigkeit wie vor der Entsendung ausübt.

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 und darf grundsätzlich nicht länger als 24 Monate dauern.

Wenn der Zeitraum von 24 Monaten nicht ausreicht, so können der entsendende Staat und das Land der vorübergehenden Beschäftigung eine Ausnahmereinbarung treffen und eine Verlängerung vorsehen.

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

b. 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.

Selbstständigerwerbende müssen vor der Entsendung bereits seit einer gewissen Zeit nennenswerte wirtschaftliche Aktivitäten im Ursprungsland ausüben.

c. Vorhergehende Versicherung im Ursprungsland

Unmittelbar vor der Entsendung müssen die Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit des Ursprungslandes unterlegen haben.

Richtungsweisend kann die vorhergehende Versicherungszeit als erfüllt angesehen werden, wenn der Arbeitnehmer während mindestens einem Monat (bzw. zweier Monate für Selbstständige) den Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit des Ursprungslandes unterstellt war.

d. Kein Auswechseln der Entsandten

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

e. Staatsangehörigkeit der Entsandten

Bei Entsendungen zwischen der Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island können sich nur Staatsangehörige dieser Staaten auf die Entsendungsbestimmungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 berufen (für die anderen Staatsangehörigen siehe Seite 2).

f. Arbeitnehmende: direkte Bindung an den Arbeitgeber

Zwischen dem entsendenden Arbeitgeber und seinem Arbeitnehmer muss während der ganzen Entsendungsdauer nachweisbar eine direkte arbeitsrechtliche Bindung bestehen. Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin dem entsendenden Arbeitgeber unterstellt, der als einziger berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen. Die Verantwortung für die Anstellung sowie die Tatsache, dass der Arbeitgeber die Art der Tätigkeit, die der Entsandte ausüben wird, in den Grundzügen bestimmen kann, sprechen 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.

g. Selbstständigerwerbende: Ausübung einer ähnlichen Tätigkeit

Bei der Tätigkeit, die die selbstständige Person vorübergehend im Ausland ausübt, muss es sich um eine Tätigkeit handeln, die mit der zuvor im Ursprungsland ausgeübten Tätigkeit vergleichbar ist (gleicher Berufszweig).

3) Entsendungen aus der Schweiz in einen EFTA-Staat

Entsendungsbescheinigung

Ein Arbeitgeber, der eine Person für maximal 24 Monate entsenden möchte, oder ein Selbstständigerwerbender, der für maximal 24 Monate vorübergehend im Ausland erwerbstätig sein möchte, stellt bei seiner AHV-Ausgleichskasse einen Antrag durch eine Webapplikation im Bereich der Unterstellung, die von der AHV-Ausgleichskasse zur Verfügung gestellt wird. Wenn die Voraussetzungen für eine Entsendung erfüllt sind, stellt die AHV-Ausgleichskasse eine [Bescheinigung A1](#)⁶ aus (bisher Formular E 101) und händigt diese dem Arbeitgeber (der die Bescheinigung dem Entsandten übergibt) oder dem Selbstständigerwerbenden aus.

Verlängerung der Entsendung

Wenn der Zeitraum von 24 Monaten nicht ausreicht, so kann der Arbeitgeber im Interesse des Arbeitnehmers einen Antrag durch eine Webapplikation im Bereich der Unterstellung, die von der AHV-Ausgleichskasse zur Verfügung gestellt wird, einreichen. Das Bundesamt wird versuchen, mit der zuständigen ausländischen Behörde im Beschäftigungsstaat eine Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zu treffen. Falls die Vereinbarung zustande kommt, wird dem Arbeitgeber eine Bestätigung zugestellt, wonach die schweizerischen Rechtsvorschriften weiterhin anwendbar bleiben. Das Gleiche gilt für Selbstständigerwerbende.

Wenn bereits bei Beginn der Entsendung damit zu rechnen ist, dass die Frist von 24 Monaten zur Erfüllung der Aufgaben nicht ausreichen wird, so kann im Interesse des Arbeitnehmers direkt ein Antrag auf eine längere Entsendung gestellt werden.

Eine Verlängerung oder eine langfristige Entsendung wird nach schweizerischer Praxis nur dann bei den Behörden des vorübergehenden Beschäftigungsstaates beantragt, wenn die Entsendung insgesamt den Zeitraum von 5 bis 6 Jahren nicht überschreitet.

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 AHV, IV, Erwerbersatzordnung, Arbeitslosenversicherung, berufliche Vorsorge, Unfallversicherung und Familienzulagenordnung. Auch Selbstständige entrichten weiterhin die für sie obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge. Auch der Anspruch auf schweizerische Familienzulagen bleibt bestehen.

Die nichterwerbstätigen Familienangehörigen, welche die entsandte Person begleiten, unterstehen weiterhin den schweizerischen Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit.

Der Arbeitnehmer und seine nichterwerbstätigen Familienangehörigen bleiben in der Schweiz obligatorisch gemäss KVG krankenversichert.

Die entsandte Person ist gegenüber den Sozialversicherungen des vorübergehenden Beschäftigungsstaates zu keinem Beitrag verpflichtet, kann zu Lasten dieses Staats aber auch keine Leistungen beziehen.

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 der Arbeitnehmer mit dessen Einverständnis die schweizerische Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, die Arbeitslosenversicherung sowie die berufliche Vorsorge weiterführen⁶.

⁶ 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 einem EFTA-Staat werden Versicherungszeiten in einem EFTA-Staat an die Mindestversicherungszeit angerechnet. Die Weiterführung der AHV/IV/EO/ALV muss von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam bei der zuständigen Ausgleichskasse beantragt werden.

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 Berufsunfällen, Berufskrankheiten und Arbeitslosigkeit sowie auf Leistungen im Alter, bei Tod und Invalidität. Auch Familienleistungen werden weiterhin gewährt.

Aus der Schweiz entsandte Arbeitnehmer und die 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 Wohnsitz⁷ 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 Wohnsitz⁹, so benutzt er bei Krankheit und Mutterschaft die Bescheinigung S1 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.

⁹ 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.

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

Ausgangslage	Verfahren	Versicherungsschutz im Beschäftigungsstaat
<p>Wohnsitz in der Schweiz</p> <p>Krankenversicherung in der Schweiz (KVG)</p>	<p>Bezug einer Europ. Krankenkarte beim zuständigen schweizerischen Krankenversicherer</p>	<p>Anspruch auf alle <i>medizinisch notwendigen</i> Leistungen im Beschäftigungsstaat</p>
<p>Wohnsitz im Beschäftigungsstaat</p> <p>Krankenversicherung in der Schweiz (KVG)</p>	<p>Bescheinigung S1 beim zuständigen schweizerischen Krankenversicherer beantragen</p> <p>Vorweisen der Bescheinigung S1 beim zuständigen Krankenversicherer des Beschäftigungsstaates. Registrierung als leistungsberechtigte Person</p>	<p>Anspruch auf <i>alle</i> medizinischen Leistungen im Beschäftigungsstaat</p>

5) Entsendungen aus einem EFTA-Mitgliedstaat in die Schweiz

Die obigen Ausführungen gelten grundsätzlich auch für Entsendungen aus einem EFTA-Mitgliedstaat in die Schweiz. Lediglich die Formalitäten sind umgekehrt.

Die Bescheinigung A1 muss entsprechend vom ausländischen Arbeitgeber oder Selbständigerwerbenden bei der zuständigen Stelle des jeweiligen EFTA-Mitgliedstaates angefordert werden. Diese Stelle stellt die Bescheinigung A1 aus und übermittelt sie dem Antragsteller. Dieser händigt dem entsandten Arbeitnehmer eine Kopie aus. Die Bescheinigungen sind für die AHV-Ausgleichskasse, die bei Anwendung der schweizerischen Rechtsvorschriften zuständig wäre, verfügbar zu halten.

Verlängerungen und länger dauernde Entsendungen auf der Grundlage von Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sind bei der zuständigen Behörde (siehe Liste im Anhang) zu beantragen, welche gegebenenfalls mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen eine Ausnahmevereinbarung 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 Arbeitslosen- und Unfallversicherung, der beruflichen Vorsorge sowie der Familienzulagenordnung befreit.

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

Der in die Schweiz entsandte Arbeitnehmer sowie seine nichterwerbstätigen Familienangehörigen sind von der schweizerischen Krankenversicherungspflicht gemäss KVG befreit.

6) Bedeutung der Entsendungsbescheinigung

Die Entsendungsbescheinigung (Bescheinigung A1 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 geltend macht, welcher der Bescheinigung zu Grunde liegt, muss die Stelle, die für die Bescheinigung verantwortlich ist, diese überprüfen und gegebenenfalls zurückziehen.

Ein Entsandter muss während der ganzen Dauer seiner 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 den Abschluss von Ausnahmevereinbarungen nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

IS

Velferdarraduneyti
(Ministry of Welfare)
Hafnarhusinu vid Tryggvagotu
150 Reykjavik
ICELAND
www.velferdarraduneyti.is

LI

Amt für Gesundheit
Fachbereich Internationales
Aulestrasse 51
Postfach 684
9490 Vaduz
LIECHTENSTEIN
www.ag.llv.li

NO

NAV National Office for Social
Insurance Abroad
Postboks 8138, Dep.
0033 Oslo
NORWAY
www.nav.no