

Internationaler Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz (Teil IX)

+++ Dieser Teil IX der Fortsetzungsserie „Internationaler Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz“ ist, aufgrund der zunehmenden Anzahl an Mitarbeitern, welche als „Business Traveller“ bezeichnet werden und den „Stolpersteinen“, welche es in der Schweiz in diesem Zusammenhang zu beachten gilt, gewidmet. +++

Teil IX: Business Traveller

Unter dem Begriff „Business Traveller“ werden Mitarbeiter in Unternehmen verstanden, welche bei einem Unternehmen in einem Land angestellt sind und für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bei einem verbundenen Unternehmen in einem anderen Land eingesetzt werden. Dabei handelt es sich lediglich um kurzfristige Einsätze. Meistens sind diese über das Jahr verteilt, wobei es sich dabei in der Regel um mehrere Einsätze handelt. Gewöhnlich beträgt die Gesamteinsatzdauer in den meisten Fällen auf das Jahr verteilt lediglich zwischen 30 und 100 Tagen. Hauptkriterium ist, dass der Arbeitgeber immer im Ausland verbleibt.

Diese Personengruppe nimmt immer mehr zu, denn in internationalen Unternehmen wird vermehrt in Teams gearbeitet, welche sich nicht nur an einem Standort befinden, sondern an verschiedenen Standorten - länderübergreifend. Auch wenn vieles über die elektronischen Kommunikationsmittel erledigt werden kann, ist es doch von Zeit zu Zeit notwendig, dass das Team sich an einem Ort trifft, beziehungsweise der Vorgesetzte vor Ort an den einzelnen Standorten präsent sein muss. Wenn möglich wird zunehmend versucht, kurzfristige personelle Engpässe mit internen Mitarbeitern von anderen Standorten abzudecken.

In der Schweiz gibt es eine große Anzahl von internationalen Unternehmen, die dort ihren Konzern-Hauptsitz, internationalen Hauptsitz oder den Europa- beziehungsweise EMEA-Hauptsitz haben. Aufgrund dessen existiert eine größere Gruppe von Business Travellern. Das sind diejenigen Mitarbeiter, die außerhalb der Schweiz angestellt sind, am Hauptsitz jedoch auch als Verwaltungsrat registriert sind und somit zu den in der Schweiz stattfindenden Verwaltungsratssitzungen oder sonstigen Sitzungen anreisen müssen.

Alle diese Personen, so unterschiedlich auch die Art des Einsatzes in der Schweiz ist, haben gemeinsam, dass ihr Einsatz dort meist nur kurzfristig ist, sich allerdings mehrmals über das Jahr verteilt, sie in der Schweiz keinen Arbeitsvertrag hierfür erhalten, sondern weiter am Standort im Ausland angestellt bleiben, von dort ihre Vergütung erhalten und auch versichert bleiben.

Auch wenn diese Art der Einsätze von der Art her zu den Entsendungen zählt, erhalten diese Mitarbeiter in der Regel keinen klassischen Entsendungsvertrag für ihren Einsatz in der Schweiz. Vielmehr wird an der vertraglichen Stellung nichts verändert. Der Grund hierfür ist, dass diese Mitarbeiter sich meist mehrmalig über das Jahr verteilt für einige Tage/Wochen in die Schweiz begeben. Die Mitarbeiter erhalten hierfür lediglich zusätzlich die Übernachtung in der Schweiz sowie die Reise- und Verpflegungskosten und eine entsprechende zusätzliche Abdeckung für den Auslandseinsatz in der Krankenversicherung erstattet.

Bewilligungsrechtliche Aspekte

In der Schweiz gibt es bezüglich der Notwendigkeit einer Arbeitsbewilligung für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit für ausländische Staatsangehörige (inkl. EU/EFTA-Staatsbürger) nur eine Ausnahme bei der keine Arbeitsbewilligung in der Schweiz benötigt wird, nämlich wenn der Business Traveller sich nur bis maximal acht Kalendertage im Jahr zu Erwerbszwecken in der Schweiz aufhält.

Jegliche länger andauernde Erwerbstätigkeit in der Schweiz benötigt eine Arbeitsbewilligung.

Für diese Personenkategorie wird in der Regel entweder eine 120-Tage-Bewilligung oder das Meldeverfahren (auch 90-Tage-Bewilligung genannt) beantragt.

Bisher erschienen:

Teil I: Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen
Personal.Manager 4/2008,
Seiten 53–55

Teil II: Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eines lokalen Arbeitsvertrages in der Schweiz
Personal.Manager 1/2009,
Seiten 47–49

Teil III: Das Sozialversicherungs- und Vorsorgesystem in der Schweiz
Personal.Manager 2/2009,
Seiten 40–42

Teil IV: Das Steuersystem in der Schweiz
Personal.Manager 3/2009,
Seiten 44–47

Teil V: Grenzgänger
Personal.Manager 4/2009,
Seiten 54–56

Teil VI: Vergütung und Lebenshaltung in der Schweiz
Personal.Manager 2/2010,
Seiten 46–47

Teil VII: Entsendungspolitik und Entsendungsreglement
Personal.Manager 3/2010,
Seiten 55–57

Teil VIII: Umzug in die Schweiz
Personal.Manager 4/2010,
Seiten 54–55



120-Tage-Bewilligung

Die am häufigsten beantragte Arbeitsbewilligung für diese Personengruppe ist die 120-Tage-Bewilligung, die in dem Kanton beantragt werden muss, in welchem auch die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Leider besteht in der Schweiz in Bezug auf die Dauer dieser Bewilligung keine einheitliche Regelung. So stellt unter anderem der Kanton Zürich eine 120-Tage-Bewilligung für einen Zeitraum von zwölf Monaten aus, hingegen stellt zum Beispiel der Kanton Aargau eine 120-Tage-Bewilligung immer für ein Kalenderjahr aus.

Die angegebenen 120 Tage sind als bewilligte Arbeitstage zu verstehen. Der Ausländer darf somit an 120 Tagen in der Schweiz mit dieser Bewilligung arbeiten, ohne dass er hierfür einen Wohnsitz anmelden muss. Die einzelnen Einsätze müssen nicht vorab angekündigt werden. Dies bedeutet, dass die 120 Tage vollkommen flexibel verwendet werden können.

Diese Art der Bewilligung ist zudem nicht kontingentiert. Ein Unternehmen kann diese Bewilligung so oft wie notwendig beantragen. Es müssen allerdings gewisse Bedingungen erfüllt sein. Das Hauptaugenmerk wird heutzutage auf die Vergütung gelegt, sodass es nicht zu einem „Lohndumping“ von ausländischen Arbeitnehmern kommt. Demzufolge muss der Basislohn, den der Mitarbeiter im Ausland erhält, mindestens dem Basislohn, welchen eine Person in der Schweiz in dieser Position beziehen würde, entsprechen. Sollte dies jedoch nicht der Fall sein, wenn es auch nur aufgrund des „schlechten“ Umrechnungskurses zu einer Diskrepanz kommt, so muss dem Business Traveller diese Differenz finanziell ausgeglichen werden. Zusätzlich müssen dem Business Traveller vom Arbeitgeber die Kosten für die Unterkunft, die Reise sowie die Verpflegung bezahlt werden.

Ein weiterer Punkt, den es zu beachten gilt, ist, dass die beantragte 120-Tage-Bewilligung immer nur für einen Kanton gültig ist. Sollte also ein Business Traveller in mehreren Kantonen arbeiten müssen, dann müssten für die weiteren Kantone entsprechende Einverständnisse bei der zuständigen kantonalen Behörde vorab eingeholt werden.

Das Bewilligungsverfahren dauert im Kanton Zürich für EU/EFTA-Bürger in der Regel circa vier Wochen und für Nicht-EU/EFTA-Bürger circa acht Wochen.

Für Nicht-EU/EFTA-Bürger wird noch eine weitere Einschränkung vorgenommen: Von den beantragten 120 Tagen dürfen nur 90 Tage in eine Sechs-Monatsperiode fallen. Nicht-EU/EFTA-Bürger (außer Staatsangehörige der folgenden Staaten: Japan, Malaysia, Neuseeland, Singapur) müssen zudem noch auf der Schweizer Botschaft/Konsulat in ihrem Wohnsitzland ein entsprechendes Visum abholen. Dieses Visum ist gleichzeitig auch ihre Arbeitsbewilligung für die Schweiz und wird in den Pass gestempelt.

Meldeverfahren – 90-Tage-Bewilligung

Neben der 120-Tage-Bewilligung gibt es für EU/EFTA-Bürger und Drittstaatsangehörige (mit einem Wohnsitz seit mindestens zwölf Monaten in einem EU/EFTA-Staat), welche von einem Unternehmen mit Sitz in einem EU/EFTA-Staat in die Schweiz entsandt werden, weiterhin das Meldeverfahren, auch „90-Tage-Bewilligung“ genannt.

Die Beantragung einer solchen Bewilligung ist sehr kurzfristig möglich, spätestens acht Tage vor dem ersten Einsatztag muss der Antrag gestellt werden. Des Weiteren entstehen keine Behördengebühren und es müssen auch keine Unterlagen eingereicht oder ausführliche Begründungen für das Gesuch geschrieben werden. Administrativ ist es somit relativ einfach.

Die 90-Tage-Bewilligung beinhaltet, dass der Mitarbeiter 90 Tage im Kalenderjahr in der Schweiz arbeiten darf. Hier wird in jedem Kanton der Zeitrahmen gleich gezählt. Hinzu kommt jedoch, dass die Begrenzung von 90 Tagen nicht nur seitens des Mitarbeiters zu beachten ist, sondern auch jedes Unternehmen (die jeweilige juristische Person) mit Sitz in einem EU/EFTA-Staat jeweils nur einmal 90 Tage im Kalenderjahr in Anspruch nehmen darf, in dem es Mitarbeiter in die Schweiz entsendet. Diese 90-Tage-Bewilligung ist jedoch nicht nur auf jeweils einen Mitarbeiter begrenzt. Wenn ein Unternehmen beispielsweise am 8. Juli zehn Mitarbeiter in die Schweiz entsendet, so wird von den



Marco Daugalies
Managing Partner/
Vorsitzender der
Geschäftsleitung
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
E-Mail: info@convinus.com
www.convinus.com

90 Tagen jeweils ein Tag pro Mitarbeiter abgezogen. Das Gleiche gilt aber auch für die Unternehmensseite. Danach darf jeder Mitarbeiter nur noch 89 Tage in der Schweiz unter der 90-Tage-Bewilligung arbeiten. Auch das Unternehmen hat nur noch 89 Tage, an denen es Mitarbeiter in die Schweiz entsenden kann. Die Größe des Unternehmens ist nicht maßgebend für diese Bewilligung. Das heißt, es spielt keine Rolle, ob das Unternehmen (die juristische Person) 5.000 Mitarbeiter hat oder nur zehn Mitarbeiter, jedes Unternehmen hat nur ein Mal diese 90 Tage pro Kalenderjahr zur Verfügung.

Aufgrund der tageweisen Begrenzung sowie der Tatsache, dass jeder Tag einzeln eingegeben und vorab bestimmt werden muss, tendieren die meisten Unternehmen eher dazu, eine 120-Tage-Bewilligung für die Mitarbeiter einzuholen und diese Art der Bewilligung nur für „Notfälle“ zu nutzen. Nämlich für die Fälle, in denen die Bearbeitungsdauer bis zum Erhalt einer 120-Tage-Bewilligung nicht abgewartet werden kann.

Steuerliche Aspekte

Sofern ein Doppelbesteuerungsabkommen zwischen dem „Heimatland“ und der Schweiz besteht, wird der Business Traveller in den meisten Fällen für seine kurzfristigen Einsätze nicht in der Schweiz steuerpflichtig. Hierfür sind jedoch die folgenden Bedingungen zu erfüllen:

- Aufenthalt in der Schweiz von weniger als 183 Tagen;
- keine Entlohnung in der Schweiz;
- die Kosten werden nicht in die Schweiz weiterverrechnet;
- in einigen Kantonen gilt zusätzlich noch: Das Schweizer Unternehmen hat kein Weisungsrecht über den Mitarbeiter.

In den Fällen, in denen kein Doppelbesteuerungsabkommen besteht, ist das Erwerbseinkommen des Business Traveller anfallend auf die Schweizer Arbeitstage in der Schweiz grundsätzlich steuerpflichtig.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Sofern ein Sozialversicherungsabkommen oder ein anderes Abkommen zwischen dem „Heimatland“ des Business Travel-

ler und der Schweiz besteht, müssen bei dieser Personengruppe keine Schweizer Versicherungen für die Einsätze in der Schweiz abgeschlossen werden. Die Versicherungsdeckung verbleibt im „Heimatland“. Es ist vorteilhaft, wenn eine entsprechende Entsendungsbescheinigung oder das sogenannte Formular E101 eingeholt wird, auch wenn dies in der Schweiz nicht von allen Kantonen eingefordert wird.

Sofern kein Abkommen im Sozialversicherungsbereich zwischen dem „Heimatland“ und der Schweiz besteht und der Mitarbeiter sich in der Regel auch nicht länger als drei Monate im Kalenderjahr in der Schweiz aufhält, besteht in diesen Fällen ebenfalls keine Sozialversicherungspflicht in der Schweiz.

Wichtig: Es kann vorkommen, dass die Schweizer Behörde prüft, ob die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge im Ausland effektiv bezahlt worden sind und somit der Versicherungsschutz für den Business Traveller gegeben ist.

Eine internationale Deckung im Bereich Krankenversicherung wird in allen Fällen gefordert.

Sowohl das ausländische Unternehmen als auch der Schweizer Einsatzbetrieb müssen sicherstellen, dass die Schweizer Arbeits- und Lohnbedingungen für den Personenkreis der Business Traveller erfüllt sind. Im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens sind die flankierenden Maßnahmen in Kraft gesetzt worden, welche unter anderem durch starke Kontrollen genau die Einhaltung dieser Bedingungen bei den Schweizer Einsatzbetrieben prüfen. Es wurde Ende April von dieser Kommission veröffentlicht, dass von den kontrollierten Unternehmen mehr als 30 Prozent der ausländischen Unternehmen und mehr als 40 Prozent der Schweizer Unternehmen, die Lohnbedingungen nicht eingehalten haben. Daraus resultierend kann erwartet werden, dass die Behörden in der Zukunft hierauf mit verstärkten Kontrollen reagieren werden, sodass diese Thematik in der Zukunft noch stärker beachtet und eingehalten werden muss.

