

Internationaler Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz (Teil X)

+++ Zum Abschluss dieser zehnteiligen Serie werden in diesem letzten Teil die einzelnen in den vorherigen Teilen behandelten Themen im Rahmen eines Praxisfalls betreffend eines Mitarbeiterereinsatzes von Deutschland in die Schweiz zusammengefasst dargestellt. +++

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

Teil IX: Business Traveller
Personal.Manager 2/2011,
Seiten 45–47

Ausgangssituation

Das international tätige Beratungsunternehmen Berta GmbH hat ihren Hauptsitz in Frankfurt am Main und berät Unternehmen bei der strategischen und konzeptionellen Ausgestaltung von Expansionen innerhalb Europas. Um ihre Kunden bei den Expansionsplänen in der Schweiz besser betreuen zu können, hat die Berta GmbH eine Tochtergesellschaft in Zürich (Schweiz) gegründet und startet mit 20 Mitarbeitern.

Alexander Müller ist heute bei der Berta GmbH in Deutschland angestellt und soll für vier Jahre in die Schweiz entsendet werden. Seine Funktion in der Schweizer Tochtergesellschaft ist die des Geschäftsführers. Herr Müller ist deutscher Staatsangehöriger und wird von seiner Frau und seinen beiden Kindern, welche alle ebenfalls Deutsche sind, begleitet.

Nach den vier Jahren Einsatz in der Schweiz ist geplant, dass er eine leitende Funktion in der Geschäftsführung am Hauptsitz einnehmen wird.

Schweiz – Vertragliche Regelung

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Herr Müller für den Einsatz in der Schweiz angestellt werden kann.

Lokale Anstellung

Zum einen besteht die Möglichkeit, dass Herr Müller für den Einsatz von vier Jahren einen lokalen Schweizer Arbeitsvertrag bei der Schweizer Gesellschaft erhält. Dieser Vertrag könnte für diesen Zeitraum befristet ausgestellt werden. Zu beachten sind lediglich die Konsequenzen aus einem befristeten Vertrag, diesbezüglich vor allem die Handhabung bei Kündigungen. Aufgrund der möglichen rechtlichen Konsequenzen wird von einem befristeten lokalen Schweizer Arbeitsvertrag häufig Abstand genommen. Sein bisheriger deut-

scher Arbeitsvertrag würde mit Startbeginn des Schweizer Arbeitsvertrages aufgelöst werden.

Entsendung

Die Alternative ist, dass Herr Müller für den Einsatz von vier Jahren einen Entsendungsvertrag erhält. Dies bedeutet, sein deutscher Arbeitsvertrag wird für den Einsatz in der Schweiz ruhend gestellt und er erhält einen Entsendungsvertrag von der Berta GmbH in Deutschland. In diesem Entsendungsvertrag sind alle Regeln, welche im Rahmen eines Auslandseinsatzes zu berücksichtigen sind, enthalten. Insbesondere ist auch geregelt, wie mit steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Themen umgegangen wird sowie welche zusätzlichen Benefits der Mitarbeiter für seinen Auslandseinsatz erhält. Des Weiteren sind Regelungen enthalten, wie mit der Rückkehr beziehungsweise der Beendigung des Vertrages umgegangen werden soll.

Schweiz – Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung¹

Lokale Anstellung

Würde Herr Müller einen befristeten lokalen Schweizer Arbeitsvertrag erhalten, dann wäre der Prozess zum Erhalt einer Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung der folgende: Aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens besteht ein erleichtertes Verfahren für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung für EU 25/EFTA-Staatsangehörige² mit einem lokalen Arbeitsvertrag in der Schweiz. Herr Müller müsste sich somit lediglich bei der zuständigen Behörde (in der Regel Einwohnerkontrolle beziehungsweise Kreisbüro genannt) seiner Wohnsitzgemeinde innerhalb von 14 Tagen nach Zuzug in die Schweiz, allerspätestens vor dem Beginn seiner Tätigkeit in der Schweiz, anmelden. Mit dieser Anmeldung ist es ihm erlaubt, in der Schweiz zu arbeiten und sich aufzuhalten. Das gleiche

gilt für die ihn begleitende Familie. Ab dem Zeitpunkt der Anmeldung dauert es dann zwischen einem bis drei Monate bis der Ausländerausweis ausgestellt wird, was die endgültige Bewilligung bedeutet.

Sofern der Arbeitsvertrag von Herrn Müller auf vier Jahre ausgestellt ist, wird auch der Ausländerausweis von ihm und seiner Familie auf vier Jahre befristet sein. Die Bewilligungen von seiner Familie hängen direkt von seiner Bewilligung ab. Das bedeutet, würde er die Schweiz verlassen und seine Familie noch in der Schweiz bleiben, würde zu diesem Zeitpunkt geprüft, ob aus bewilligungsrechtlicher Sicht seine Familie in der Schweiz verbleiben darf.

Entsendung

Würde Herr Müller einen Entsendungsvertrag für den Schweizer Einsatz erhalten und somit sein eigentlicher Arbeitgeber nach wie vor in Deutschland sein, kann Herr Müller sich für seine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung nicht auf das Personenfreizügigkeitsabkommen berufen. Solange der Arbeitgeber seinen Sitz nicht in der Schweiz hat, fallen Entsendete aus dem EU-Raum unter den Begriff „Dienstleistungserbringer“. Aus diesem Grund muss vor Aufnahme einer Tätigkeit in der Schweiz ein Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungsgesuch gestellt werden. Dieses wird in Zürich bei dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (Kurzform: AWA) eingereicht und von dieser Stelle vor allem im Hinblick auf die Einhaltung der Schweizer Lohn- und Arbeitsmarktbedingungen geprüft werden. Nach der Prüfung durch das AWA wird das Gesuch anschließend vom kantonalen Migrationsamt (in diesem Fall: Migrationsamt des Kantons Zürich) vor allem bezüglich der Person geprüft. Danach wird eine definitive Verfügung erstellt, welche für die Anmeldung in der Schweiz nach der Einreise vorgelegt werden muss. Zu beachten gilt, dass auf diese Art der Bewilligung Kontingente vorhanden sind, welche zahlenmäßig von der Bundesbehörde, Bundesamt für Migration in Bern, festgelegt worden sind. Die Kontingente werden quartalsweise für EU 25/EFTA-Staatsangehörige „aufgeschaltet“. Es gibt zwei Arten von Kontingenten für diesen Personenkreis, zum einen die für kurzfristige Entsendungen, zum anderen die für langfristige Entsendungen. Ein weiterer wichtiger Unterschied, den es im Vergleich zur lokalen Anstellung zu beachten gilt, ist der, dass bei einer Entsendung



der Arbeitgeber aus bewilligungsrechtlicher Sicht verpflichtet ist, die Kosten für die Unterkunft, Fahrt und Verpflegung zusätzlich zum vereinbarten Basislohn zu erstatten.

Nach Erteilung der definitiven Verfügung, kann Herr Müller mit seiner Familie in die Schweiz einreisen. Er muss sich dann, wie bei dem Vorhandensein eines lokalen Arbeitsvertrages, bei der zuständigen Behörde in seiner Wohnsitzgemeinde anmelden. Er wird je nach erteilter Verfügung, welche in der Regel von der aktuellen Kontingentslage abhängt, entweder eine kurzfristige Bewilligung für zwei Jahre oder eine langfristige Bewilligung für vier Jahre erhalten. Beim Erhalt einer kurzfristigen Bewilligung, heißt dies lediglich, dass vor Ablauf der zwei Jahre ein neues Bewilligungsgesuch eingereicht werden muss, welches von den zuständigen Behörden wieder überprüft wird.

Auch in diesem Fall werden die Bewilligungen der Familienmitglieder nur in direkter Verbindung zu Herrn Müllers Bewilligung ausgestellt. Die Ausstellung des Ausländerausweises dauert ebenfalls ein bis drei Monate ab dem Zeitpunkt der Anmeldung.

Schweiz – Vergütung

Lokale Anstellung

Bei der lokalen Anstellung wird Herrn Müller eine Vergütung angeboten, welche dem lokalen Lohngefüge bei der Schweizer Gesellschaft entspricht.



Marco Daugalies

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

Entsendung

Bei der Entsendung wird Herr Müller im deutschen Lohngefüge verbleiben und zusätzlich die entsendungsrelevanten Benefits erhalten. Vor allem werden ihm noch die Wohnung in der Schweiz, die Fahrtkosten sowie die Verpflegungskosten bezahlt.

Schweiz – Sozialversicherung

Lokale Anstellung

Mit dem lokalen Vertrag von Herrn Müller bei der Schweizer Gesellschaft wird er ab dem ersten Tag in der Schweiz sozialversicherungspflichtig. Über den Schweizer Arbeitgeber werden die folgenden Versicherungen geregelt sein:

- AHV/IV/EO (Alters-, Hinterlassenenversicherung/Invalidenversicherung/Erwerbsersatzordnung): Der Beitragssatz beträgt 5,15 Prozent jeweils für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom maßgebenden Lohn.
- ALV (Arbeitslosenversicherung): Der Beitragssatz beträgt 1,1 Prozent jeweils für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom maßgebenden Lohn bis max. 126.000 CHF Jahreslohn.
- Solidaritätsbeitrag für die Arbeitslosenversicherung: Der Beitragssatz beträgt 0,5 Prozent jeweils für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vom maßgebenden Lohn, der 126.000 CHF übersteigt bis max. 315.000 CHF Jahreslohn.
- Berufliche Vorsorge (Pensionskasse): gesetzliche Versicherung bis zu maximal 83.520 CHF; der Arbeitgeberbeitrag muss mindestens so hoch sein wie der Arbeitnehmerbeitrag
- Nichtberufsunfallversicherung: gesetzliche Versicherung bis maximal 126.000 CHF Jahreslohn; der Beitrag wird komplett vom Arbeitnehmer übernommen.
- Berufsunfallversicherung: gesetzliche Versicherung bis maximal 126.000 CHF Jahreslohn; der Beitrag wird komplett vom Arbeitgeber übernommen.
- Familienzulage: Die Beiträge werden vom Arbeitgeber übernommen.

Die Krankenversicherung ist hingegen eine Versicherung, die von jeder Person mit Wohnsitz in der Schweiz, unabhängig vom Alter, abgeschlossen werden muss. Ab dem Zeitpunkt der Anmeldung in der Schweiz muss innerhalb von drei Monaten eine Schweizer Krankenversicherung vorgewiesen werden. Wenn dies nicht der Fall ist, kann die kantonale zuständige Behörde

dem Ausländer eine Krankenversicherung auf dem Zwangswege zuweisen.

Eine Besonderheit ist die Krankentagegeldversicherung (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall). Diese Versicherung gehört in der Schweiz nicht zu den gesetzlichen Versicherungen, da der Ursprung im Arbeitsrecht liegt. Aufgrund dessen, dass der Arbeitgeber wegen des Arbeitsrechts die Verpflichtung hat, für einen gewissen Zeitraum den Lohn im Krankheitsfall weiterzuzahlen, besteht die Möglichkeit, eine Versicherung abzuschließen, die dies anstelle des Arbeitgebers übernimmt. In der Regel werden die Beiträge an die Krankentagegeldversicherung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam zu gleichen Teilen übernommen.

Entsendung

Wenn Herr Müller für einen Zeitraum von vier Jahren in die Schweiz entsandt wird, kann eine entsprechende Sondervereinbarung für diesen Zeitraum beantragt werden, so dass Herr Müller und seine Familie weiterhin in Deutschland versichert bleiben und sich von der Schweizer Versicherungsspflicht, inkl. auch der Krankenversicherungsspflicht, befreien können.

Im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens ist grundsätzlich zwar nur ein Zeitraum von zwei Jahren für eine solche Befreiungsmöglichkeit vorgesehen, aufgrund der besonderen Stellung mit der Schweiz besteht jedoch durchaus die Möglichkeit, über eine Sondervereinbarung die Befreiung auch für einen längeren Zeitraum zu erhalten.

Schweiz – Steuern

Mit der Wohnsitznahme in der Schweiz beginnt grundsätzlich die Begründung einer unbeschränkten Steuerpflicht, welche das weltweite Einkommen und das weltweite Vermögen umfasst. Im Gegensatz zu Deutschland kennt die Schweiz nach wie vor eine Vermögenssteuer. Für die Besteuerung ist derjenige Kanton maßgebend, in dem der Steuerpflichtige per 31.12. eines Kalenderjahres seinen Wohnsitz hat.

Wenn ein Zuzug während des Jahres erfolgt, so müssen in der Schweiz lediglich die Einkünfte ab dem Zeitpunkt des Zuzuges angegeben werden. Jedoch sind in der Schweiz nur Jahressteuertarife vor-

handen, so dass das angegebene Einkommen entsprechend auf ein Jahr hochgerechnet wird, damit eine korrekte Ermittlung des Steuersatzes stattfinden kann. Effektiv besteuert wird jedoch nur das angegebene Einkommen für den Zeitraum des Wohnsitzes in der Schweiz.

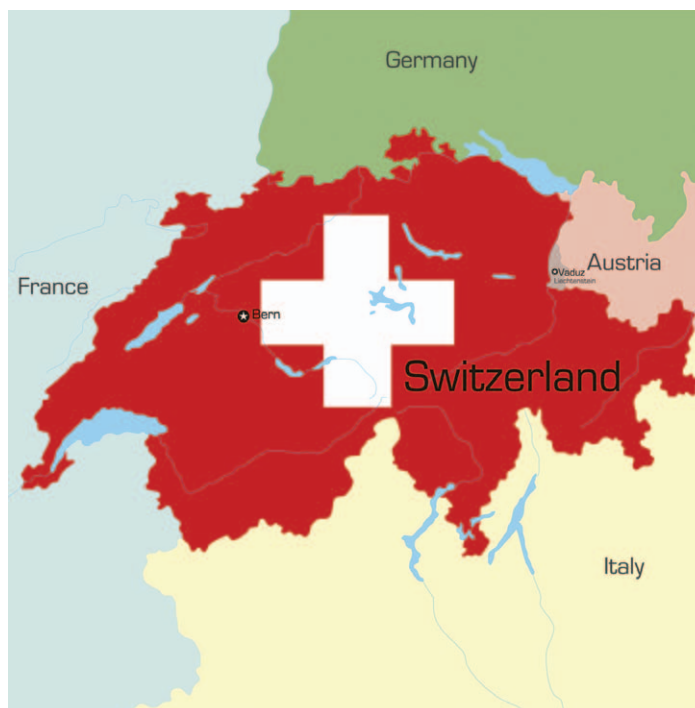
Unabhängig von der Art der Anstellung, wird von Herrn Müllers Vergütung in einem ersten Schritt monatlich eine Quellensteuer einbehalten, welche auf dem Familienstand sowie dem Wohnsitzkanton basiert. Sofern Herr Müller ein Erwerbseinkommen von mehr als 120'000 CHF (Bruttolohn im Kalenderjahr) verdient, wird er aufgefordert noch zusätzlich eine Steuererklärung einzureichen. Sollte dies der Fall sein, müssen die Eheleute Müller somit eine Steuererklärung in der Schweiz einreichen, in der sie ihr weltweites Einkommen und Vermögen gemeinsam angeben. Sie werden auch zusammen veranlagt. Die bereits bezahlte Quellensteuer wird auf die Gesamtsteuerbelastung, basierend auf der eingereichten Steuererklärung, angerechnet. Die Haftung der Bezahlung der Steuern ist solidarisch.

Lokale Anstellung oder Entsendung

Aufgrund dessen, dass es sich bei Herrn Müller um einen „Spezialisten“ handelt, er für einen Zeitraum von vier Jahren - unabhängig davon, ob er lokal für diesen Zeitraum in der Schweiz angestellt ist oder von Deutschland für diesen Zeitraum in die Schweiz - entsendet wird, können die besonderen Abzüge für Entsandte und Spezialisten zum Abzug gebracht werden.

Diese besonderen Abzüge umfassen die folgenden Punkte:

- **Schulskosten für eine internationale Schule:** Wenn den Kindern nicht zugemutet werden kann, dass diese eine lokale Schule besuchen, können die bezahlten Kosten der internationalen Schule vom Steuerpflichtigen in Abzug gebracht werden, sofern diese vom Arbeitgeber nicht erstattet wurden. Übernimmt der Arbeitgeber die kompletten Kosten, so können diese steuerfrei an den Mitarbeiter ausbezahlt werden. Sollte Herr Müller wünschen, dass seine Kinder eine internationale Schule besuchen, so werden diese Schulkosten vom Zürcher Steueramt in der Regel nicht zum Abzug zugelassen, da kein offensichtlicher Grund besteht,



wieso die Kinder auf eine internationale Schule gehen.

- **Kosten für die Hin- und Rückreise:** Die Kosten für die Hin- und Rückreise sind steuerlich abzugsfähig beziehungsweise können vom Arbeitgeber steuerfrei übernommen werden.
- **Miete in der Schweiz:** Die Mietkosten in der Schweiz sind dann steuerlich abzugsfähig, wenn der Steuerpflichtige seine Wohnung/sein Haus im Heimatland beibehalten hat und dieses unvermietet ist. Sollte dies der Fall sein, so können die effektiven Mietkosten steuerlich geltend gemacht werden. In der Regel sind die Mietkosten in voller Höhe abzugsfähig, es bleibt jedoch dem Steuerkommissär vorbehalten, dass er den Abzug der Mietkosten in den Fällen kürzt, in welchen er der Ansicht ist, dass es sich mehr um eine „Luxuswohnung“ handelt. Diese Handhabung ist kantonal sehr unterschiedlich.

Anmerkungen

- 1 Bitte beachten Sie, dass statt des in Deutschland verwendeten Begriffs Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung in der Schweiz der Begriff Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung verwendet wird, so auch in diesem Artikel.
- 2 EU 25-Staatsangehörige: Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern/ EFTA-Staatsangehörige: Island, Liechtenstein, Norwegen