

Entsendung von Arbeitnehmern in die Schweiz

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung
2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung
3. Meldepflichten und Bewilligungsverfahren
 - 3.1 Welche Schritte sind bei einem Aufenthalt von weniger als 90 Tagen notwendig?
 - 3.1.1 Berechnung der 90 Tages-Frist
 - 3.1.2 Die Meldung im Detail
 - 3.1.3 Kautionspflichten
 - 3.1.4 Bauhaupt- und Baunebengewerbe
 - 3.2 Welche Schritte sind bei einem Aufenthalt von mehr als 90 Tagen notwendig?
 - 3.3 Meldung oder Bewilligung? Tipps aus der Praxis
4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen
 - 4.1 Ortsübliche Löhne und Gehälter
 - 4.1.1 Tipp aus der Praxis
 - 4.2 Arbeitszeitregelungen
 - 4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
 - 4.4 Gewerbeordnung
 - 4.5 Sanktionen
 - 4.6 Reglementierte Berufe
5. Sozialversicherungen
 - 5.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate
 - 5.2 Entsendungen über 24 Monate
6. Steuerliche Aspekte beim Auslandseinsatz von Mitarbeitern
 - 6.1 Steuerpflicht
 - 6.2 Berücksichtigung der deutschen Einkommenssteuer
7. Selbstständige Dienstleistungserbringung

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung des inländischen Arbeitgebers (entsendendes Unternehmen) in der Schweiz eine Beschäftigung ausübt. Dabei muss die Dauer der Beschäftigung in der Schweiz von vorneherein klar bestimmt sein; sie kann sich infolge der Eigenart der Beschäftigung (z.B. Entsendung für die Dauer eines zeitlich begrenzten Projekts) oder aus einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Der Umfang der Befristung wird zwar nicht durch eine fixe Zeitgrenze bestimmt, muss aber dennoch überschaubar sein.

Weitere Merkmale einer Entsendung sind:

- Der entsandte Arbeitnehmer behält in seinem in Deutschland ansässigen Betrieb eine Funktion, die er nach seiner Rückkehr wieder ausübt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden.
- Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt während des Auslandseinsatzes weiterhin von seinem deutschen Arbeitgeber.

Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Inland eigens für die Arbeit in der Schweiz eingestellt wird. Lebt der Arbeitnehmer jedoch bereits in der Schweiz, beziehungsweise ist dort beschäftigt und nimmt von dort aus eine Beschäftigung auf, handelt es sich um eine Ortskraft. In diesem Fall liegt keine Entsendung vor. Eine Entsendung liegt auch dann nicht vor, wenn Anhaltspunkte dafür sprechen, dass der Arbeitnehmer nach dem Auslandseinsatz nicht zurückkehrt.

2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung

Wenn der bestehende Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entsendemöglichkeit nicht bereits ausdrücklich vorsieht, ist grundsätzlich eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich. Prinzipiell kann der Arbeitgeber die Entsendung demnach nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechts anordnen, es sei denn, es handelt sich um sehr kurze Entsendungen mit Dienstreisecharakter. Falls die Entsendedauer einen Monat überschreitet, hat der Arbeitgeber neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Arbeitsort, Arbeitsentgelt oder Kündigungsfristen, folgende zusätzliche Aspekte schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen:

- Dauer der Auslandstätigkeit
- Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird
- mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes zusätzliches Entgelt und Sachleistungen
- Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Weitere Punkte, die vertraglich geregelt werden können, sind:

- Beschreibung der Tätigkeit im Ausland
- Arbeitszeit, Feiertage, Urlaub
- Gehaltskonto
- Trennungentschädigung, Ausgleich von Mehraufwendungen (z. B. Reisekosten, Umzugskosten, Unterkunft, Heimreisen)
- zusätzliche Unfallversicherung, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr
- auf den Vertrag anwendbares Recht

Das anzuwendende Recht richtet sich nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers, falls im Vertrag keine Vereinbarung darüber getroffen wird. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt im Fall einer vorübergehenden Entsendung in die Schweiz in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages bleibt also grundsätzlich deutsches Recht anwendbar. Zu beachten ist allerdings, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherungen den schweizerischen Arbeitnehmervorschriften entsprechen müssen.

Zudem sollten datenschutzrechtliche Vorkehrungen getroffen werden, die es dem Unternehmen erlauben, arbeitnehmerbezogene Unterlagen (z. B. Lohnunterlagen) an anfragende ausländische Behörden weiterzuleiten. Häufig müssen Unternehmen bei Entsendungen z. B. nachweisen, dass sie entsandten Mitarbeitern für die Dauer der Entsendung mindestens die im Zielland gültigen Tariflöhne zahlen. Durch eine Datenschutzerklärung sollte sichergestellt werden, dass das Unternehmen zur Weitergabe dieser personenbezogenen Daten autorisiert wurde.

3. Meldepflichten und Bewilligungsverfahren

3.1 Welche Schritte sind bei einem Aufenthalt von weniger als 90 Tagen notwendig?

Als Angehörige der EU-25-/EFTA Mitgliedstaaten benötigen deutsche Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen zur Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung mit einer Dauer von höchstens 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr entsandt werden, keine Aufenthaltsbewilligung mehr. Dennoch unterliegen sie grundsätzlich einer Meldepflicht, das heißt Einsatz und Tätigkeit des Arbeitnehmers müssen vom entsendenden Arbeitgeber bei den jeweiligen zuständigen kantonalen Behörden des Arbeitsorts in der Schweiz gemeldet werden. Diese Meldepflicht gilt für entsandte Arbeitnehmer generell erst ab dem achten Tag des Aufenthalts pro Kalenderjahr. Eine Ausnahme bilden Tätigkeiten im Bereich des Bauhaupt- und Baunebengewerbes (hierzu zählt auch der Messebau), des Garten- und Landschaftsbaus, des Gastgewerbes, des Reinigungsgewerbes in Betrieben und Haushalten, des Überwachungs- und Sicherheitsdienstes sowie des Reisengewerbes (Ausnahme: Zirkusse und Messen). In den genannten Fällen hat die Meldung unabhängig von der Dauer des Einsatzes in der Schweiz vom ersten Tag an zu erfolgen. Folgende Übersicht präzisiert welche Dienstleistungen zu melden sind und wo Ausnahmen existieren:

Meldepflichtig	Nicht-meldepflichtig
Aufbau, Montage, Installationen und Endkontrollen	theoretische und technische Kurse (ohne Einbezug in Arbeitsprozess / produktive Tätigkeit) – zum Beispiel konzerninternes Verkaufstraining
Reparatur-, Wartungs- oder Garantiarbeiten	
Abnahme von Arbeiten	repräsentative Einsätze von Führungskräften (auf Schweizerdeutsch: Kadermitglieder)
Einarbeitung und Ausbildung mit einer Integration in den Arbeitsprozess, produktionsbezogen	
Konzern- bzw. unternehmensinterne Treffen und Besprechungen zu Projekten	repräsentative Einsätze von Führungskräften (auf Schweizerdeutsch: Kadermitglieder)
Kundengespräche zum weiteren Vorgehen oder zur Planung von Projekten	Kundenmeetings in Form von Vertragsverhandlung oder -unterzeichnung
Trainings on the job	
Projekteinsätze	Kundenmeetings in Form unverbindlicher Kundentreffen zur Pflege der Geschäftsbeziehung
Redner bei Konferenz, Wissenstransfer als Trainer	
Vorarbeiten vor Vertragsschluss – zum Beispiel Maßarbeiten, um eine Offerte erstellen zu können (Auftrag ist noch nicht sicher)	Konzern- bzw. unternehmensinterne Meetings in Form von Strategiesitzung, Kick-off-Meetings, Koordinierung von Aktivitäten oder zum Informationsaustausch
seelsorgerische und künstlerische Tätigkeiten	
Maßarbeiten nach Vertragsschluss	reine Warenlieferung
Kundenmeetings in Form von Beratungsgesprächen	Teilnahme an Konferenz oder Workshop ohne selber Präsentation zu halten

Die vollständige Liste der Tätigkeiten inklusiver praktischer Beispiele sind in Anhang 5 der aktuellen Weisung zur Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs (VEP) verfügbar:

<https://www.sem.admin.ch> → Publikationen & Service → Weisungen und Kreisschreiben → Freizügigkeitsabkommen → Anhänge zu Weisungen VEP

3.1.1 Berechnung der 90 Tages-Frist

Für die Berechnung der 90 Tages-Frist ist es für das Unternehmen unerheblich, wie viele Mitarbeiter an einem bestimmten Tag gleichzeitig entsendet werden. Entsendet ein Unternehmen an fünf Tagen jeweils drei Mitarbeiter, so hat das Unternehmen erst fünf Tage von den insgesamt 90 Tagen „aufgebraucht“. Ein Arbeitnehmer hingegen, der in einem Kalenderjahr von einer deutschen Firma bereits an 90 Tagen in die Schweiz entsandt wurde und dann die Firma wechselt, kann im gleichen Jahr nicht mehr mit dem Meldeverfahren für eine bewilligungsfreie Erwerbstätigkeit in der Schweiz tätig werden.

3.1.2 Die Meldung im Detail

Spätestens acht Tage vor Ausübung der Dienstleistung hat der Arbeitgeber die Pflicht die geplante Entsendung des Arbeitnehmers zu melden, sofern dieser sich länger als

acht Tage in der Schweiz aufhalten wird oder aufgrund der Art der Tätigkeit ab dem ersten Tag meldepflichtig wird. Inhalt dieser Meldung sind unter anderem Angaben zu dem Unternehmen, der Person des Arbeitnehmers, dem Arbeitsbeginn, dem Zweck der Dienstleistung und dem Einsatzort.

Die Meldung sollte online mit Hilfe der dafür vorgesehenen Formulare auf den Internetseiten des Schweizer Bundesamts für Migration unter folgendem Link getätigt werden: <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren>.

Unter dem Stichwort Kontakt sind auf den genannten Seiten auch die Adressen der jeweiligen kantonalen Behörden in der Schweiz, an die in Abhängigkeit vom Einsatzort, die Meldung gemacht werden muss, angegeben. Auch das Informationsportal www.entsendung.admin.ch erlaubt es unter → *Schweizer Behörden* → *Direkter Einstieg ins Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit* die Meldung online vorzunehmen. Nach erfolgter Meldung wird per E-Mail eine Meldebestätigung durch das zuständige kantonale Arbeitsinspektorat geschickt. Weitere Informationen zum Meldeverfahren stehen im Internet zur Verfügung:
<https://meweb.admin.ch/meldeverfahren> → *Hilfe* → *Benutzerhandbuch*

3.1.3 Kautionspflichten

In einigen Branchen, in denen ausländische Betriebe Arbeitnehmende in die Schweiz entsenden welche dem Geltungsbereich eines allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) unterstellt sind, müssen vor Beginn von Arbeiten zur Absicherung gegen Lohn- und Sozialdumping Kautionen bei der „Zentralen Kautions-Verwaltungsstelle Schweiz“ (ZKVS) hinterlegt werden. Spätestens drei Monate nach Vollendung der Dienstleistung werden diese freigegeben. Die Aufforderung zur Hinterlegung der Kaution erfolgt automatisch nach der Meldung einer Dienstleistungserbringung bei den kantonalen Behörden. Welche Branchen kautionspflichtig sind, ist abhängig vom jeweiligen Kanton. Eine Übersicht mit weiteren Erläuterungen stellt die ZKVS zur Verfügung:
<http://www.zkvs.ch> → *Kautionspflichtige Betriebe aus dem Ausland* → *Kautionspflicht*

3.1.4 Bauhaupt- und Baunebengewerbe

Als Dienstleistungserbringungen auf dem Sektor des Bauhaupt- und Baunebengewerbes gelten alle Tätigkeiten, welche die Fertigstellung, die Wiederinstandstellung, den Unterhalt, die Änderung oder den Abbruch von Bauten umfassen. Dazu gehören namentlich: Aushub, Erdarbeiten, eigentliche Bauarbeiten, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten) sowie Sanierung. Wie in Punkt 3.1 erläutert, muss die Meldung bei Durchführung dieser Tätigkeiten bereits ab dem ersten Tag erfolgen.

Seit Juli 2013 haften sämtliche Subunternehmer in einer Kette (Solidarhaftung), wenn die minimalen schweizerischen Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden. Von der Haftung ausgeschlossen sind Erstunternehmer die sich anhand von Belegen und Dokumenten die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen glaubhaft machen lassen. Weitere Informationen dazu sowie Musterdokumente zur Absicherung des

Hauptunternehmens stehen auf den Seiten des „Staatssekretariats für Wirtschaft“ (SECO) zur Verfügung:

<http://www.seco.admin.ch> → Arbeit → Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen
→ Entsendung und Flankierende Massnahmen → Weisungen und Informationen

3.2 Welche Schritte sind bei einem Aufenthalt von mehr als 90 Tagen notwendig?

Eine Dienstleistungserbringung deutscher Arbeitnehmer in der Schweiz, die länger als 90 Arbeitstage im Kalenderjahr dauert, ist bewilligungspflichtig. In diesem Fall muss bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit ein Bewilligungsgesuch bei der am Arbeits- oder Wohnort zuständigen kantonalen Behörde eingereicht werden. Im Gegensatz zum Meldeverfahren besteht kein Rechtsanspruch auf Erteilung einer Bewilligung, es handelt sich um Ermessensentscheidungen der einzelnen kantonalen Behörden.

Unterschieden wird zwischen Kurzaufenthaltsbewilligung EU/EFTA und Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA. Die Kurzaufenthaltsbewilligung EU/EFTA (L-Ausweis) wird in erster Linie an Arbeitnehmer, die im Besitz eines Arbeitsvertrages zwischen drei Monaten und einem Jahr sind, ausgestellt. Die Bewilligungsdauer richtet sich nach Dauer des Arbeitsvertrages. Die Aufenthaltsbewilligung EU/EFTA (B-Ausweis) ist fünf Jahre gültig und kann verlängert werden. Sie wird vorrangig für Arbeitnehmer ausgestellt, die im Besitz einer überjährigen oder einer unbefristeten Arbeitsbescheinigung sind.

Antragsunterlagen (Bewilligung als Dienstleistungserbringer/in - L-/B-Ausweis) können auf den Webseiten der jeweiligen kantonalen Migrations- und Arbeitsmarktbehörden heruntergeladen werden. Eine Übersicht über die verschiedenen Behörden stellt das „Staatssekretariat für Migration“ (SEM) zur Verfügung:

<http://www.sem.admin.ch> → Über uns → Kontakt → Kantonale Behörden → Kantonale Migrations- und Arbeitsmarktbehörden

3.3 Meldung oder Bewilligung? Tipps aus der Praxis

Die Informationsplattform entsendung.admin.ch gibt deutschen Unternehmern die Möglichkeit online zu testen, ob eine simple Meldung des geplanten Einsatzes in der Schweiz ausreicht oder eine Arbeitsbewilligung der Schweizer Behörden erforderlich ist. Weiterhin wird eine Anleitung für das weitere Vorgehen sowie die Adresse des zuständigen Amtes mitgeteilt. Dieses Tool steht zur Verfügung unter:

<http://www.entsendung.admin.ch> → Schweizer Behörden → Bewilligung abklären

4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

In der Schweiz gilt das Entsendegesetz SR 823.20, das in der jeweils aktuellen Fassung im Internet unter folgendem Link eingesehen werden kann:

http://www.admin.ch/ch/d/sr/c823_20.html.

Eine Zusammenfassung und Erläuterung des Gesetzes ist zudem im Internetportal entsendng.admin.ch verfügbar:

<https://www.entsendung.admin.ch> → *Recht* → *Entsendegesetz*

Dieses Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in die Schweiz entsendet, grundsätzliche arbeitsrechtliche Normen verbindlich einzuhalten. Es handelt sich dabei um Regelungen, die folgende Bereiche berühren:

- minimale Entlohnung
- Arbeits- und Ruhezeit
- Mindestdauer der Ferien
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
- Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann

Auf Arbeiten von geringem Umfang sowie auf Montage und erstmaligen Einbau (unter acht Tage pro Kalenderjahr) sind die Mindestvorschriften betreffend Entlohnung und Ferien nicht anzuwenden. Ausnahme: Im Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) und Baunebengewerbe sowie im Hotel- und Gastgewerbe sind diese Mindestvorschriften immer anwendbar.

4.1 Ortsübliche Löhne und Gehälter

Im Rahmen der flankierenden Maßnahmen zur Umsetzung der bilateralen Verträge zwischen der EU und der Schweiz wird die Einhaltung der ortsüblichen Löhne und Gehälter in der Schweiz zwingend vorgeschrieben. Zur Berechnung der ortsüblichen Löhne und Gehälter ist vorab zu prüfen, ob ein allgemeinverbindlicher oder kantonal gültiger Gesamtarbeitsvertrag (GAV = Tarifvertrag) in der Schweiz existiert. Wenn eine Branche über einen verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag verfügt, sind diese vertraglichen Mindestlöhne auch für den deutschen Arbeitgeber maßgebend. Angaben zu den existierenden Mindestlöhnen in den einzelnen Branchen sind u.a. auf den Internetseiten des Schweizer Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zu finden:

www.seco.admin.ch → *Arbeit* → *Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen* → *Gesamtarbeitsverträge*

oder auch unter:

www.entsendung.admin.ch → *Recht* → *GAV im Wortlaut*

Falls kein allgemeinverbindlicher Mindestlohn vorgegeben ist, muss der orts- und berufsübliche schweizerische Lohn gezahlt werden. Informationen hierzu stellen die zuständigen kantonalen Behörden und das Schweizer Bundesamt für Statistik (BFS) zur Verfügung:

<http://www.bfs.admin.ch> → *Statistiken finden* → *03 – Arbeit & Erwerb* → *Löhne, Erwerbseinkommen und Arbeitskosten*

Für Verpflegung und Unterkunft gelten für die Dauer der Entsendung die schweizerischen Regelungen und Beträge, die in den einzelnen GAVs vermerkt sind.

4.1.1 Tipp aus der Praxis

Mittels der Informationsplattform *entsendung.admin.ch* stellt die Schweiz ausländischen Unternehmern und Arbeitnehmern Informationen zum Thema Arbeits- und Lohnbedingungen in den jeweiligen Kantonen zur Verfügung. Hier wird unter anderem ein Lohnrechner angeboten, der unter Berücksichtigung verschiedener Angaben, den geltenden GAV anzeigt und den Mindestlohn berechnet. Dieses Tool ist unter folgendem Link zu finden:

<http://www.entsendung.admin.ch> → *Lohn und Arbeit* → *Mindestlohn berechnen*

Für einige Berufsgruppen ohne Gesamtarbeitsvertrag bietet sich auch der Lohnrechner „SALARIUM“ des BFS an:

<http://www.bfs.admin.ch> → *Statistiken finden* → *03 – Arbeit & Erwerb* → *Löhne, Erwerbseinkommen und Arbeitskosten* → *Lohnniveau – Schweiz* → *Salarium*

Zum Vorgehen beim Vergleich zwischen dem Lohn des schweizer Arbeitnehmenden und dem Lohn des entsandten Arbeitnehmenden stellt das ein Berechnungsbeispiel zur Verfügung:

www.seco.admin.ch → *Arbeit* → *Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen* → *Entsendung und Flankierende Massnahmen* → *Internationaler Lohnvergleich*

4.2 Arbeitszeitregelungen

Die Arbeitszeit umschreibt die konkrete zeitliche Beanspruchung des Arbeitnehmers pro Tag, Woche, Monat oder Jahr. Grundlage für ihre Bestimmung bildet der Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag oder die betriebliche Übung. Die Gestaltungsfreiheit wird jedoch durch zwingende Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes begrenzt.

Einzuhalten sind Bestimmungen über die wöchentliche Höchstarbeitszeit, über Tages-, Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die freien Tage und Pausen. Eine Kurzübersicht zu den wichtigsten Aspekten der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen im schweizerischen Arbeitsgesetz gibt es auf den Seiten des „Staatssekretariats für Wirtschaft“ (SECO):

<http://www.seco.admin.ch> → *Publikationen & Dienstleistungen* → *Publikationen* → *Arbeit* → *Arbeitsbedingungen* → *Merkblätter und Checklisten* → *Das Arbeitsgesetz: Die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen in Kürze*

4.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Im Arbeitsgesetz sind der allgemeine Gesundheitsschutz, die Plangenehmigung, die Arbeitszeiten und der Sonderschutz von Jugendlichen und von schwangeren sowie stillenden Frauen geregelt. Das Unfallversicherungsgesetz umfasst hingegen Maßnahmen, die die Arbeitssicherheit, also Berufsunfall- und Berufskrankheitsverhütung betreffen. Weiterführende Informationen zu Arbeitssicherheit und zum

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind beim Schweizer Staatssekretariat für Wirtschaft SECO oder bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten erhältlich:

<http://www.seco.admin.ch> → Arbeit → Arbeitsbedingungen → Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

4.4 Gewerbeordnung

In der Schweiz gibt es keine Handwerkskammern und dementsprechend auch keine Registrierungspflicht für die Ausübung bestimmter Gewerbe. Es herrscht im allgemeinen Gewerbefreiheit; eine Meisterpflicht oder ähnliche Befähigungsnachweise, ohne deren Vorlage ein Beruf nicht ausgeübt werden darf, existieren nicht. Einschränkungen ergeben sich jedoch für bestimmte konzessionierte Berufe. In den Bereichen Elektro-, Gas- und Wasserinstallationen sind Montagen nur möglich, wenn zuvor eine Installationsbewilligung / Installationsberechtigung eingeholt wurde. Weitere Informationen erhalten Sie beim Eidgenössischen Starkstrominspektorat (www.esti.admin.ch), beziehungsweise den für Gas und Wasser zuständigen Versorgungsbetrieben in der Schweiz.

4.5 Sanktionen

Verstöße gegen die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen die das schweizer Entsendegesetz (EntsG) vorsieht ziehen empfindliche Strafen mit sich:

- staatliche Sanktionen (Administrativbussen bis Fr. 30'000.-, befristete Dienstleistungssperren von 1 bis 5 Jahren, Auferlegung der Kontrollkosten gegenüber fehlbaren Arbeitgebern),
- strafrechtliche Sanktionen (strafrechtliche Bussen bis Fr. 1'000'000.-, Einziehung von Vermögenswerten, z.B. unrechtmässig erzielten Gewinnen), sowie
- Sanktionen aus ave GAV verhängt werden.

Das EntsG sieht zudem vor, dass rechtskräftig sanktionierte Unternehmen auf einer Liste registriert werden. Diese Liste ist öffentlich und bezüglich schweren Verstößen auf dem Internet abrufbar.

4.6 Reglementierte Berufe

Reglementierte Berufe sind einige wenige Berufe, für deren Ausübung abgesehen von einer formalen Qualifikation (Ausbildung, Studium, etc.) eine staatliche Genehmigung oder Erlaubnis benötigt wird. Diese Genehmigung bzw. Erlaubnis kann auch erteilt werden, wenn die Qualifikation nicht in der Schweiz erworben wurde. Je nachdem ob es sich um eine vorübergehende Dienstleistungserbringung (selbständig oder im Rahmen einer Arbeitnehmerentsendung für maximal 90 Tage) oder eine Niederlassung (über 90 Tage) handelt, kommen unterschiedliche Verfahren zur Anwendung.

4.6.1 Meldeverfahren für Dienstleistungserbringende aus der EU/EFTA (maximal 90 Tage)

In der Schweiz müssen EU/EFTA-Bürgerinnen und -Bürger ab dem 1. September 2013 eine geplante Dienstleistungserbringung in reglementierten Berufen zentral über das Online-System des „Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation“ (SBFI) melden. Die eingetroffene Meldung inklusive Begleitdokumente wird vom SBFI unverzüglich an die für die Anerkennung der Berufsqualifikationen zuständige Stelle des Bundes oder der Kantone weitergeleitet. Innerhalb eines Monats nach Übermittlung der vollständigen Unterlagen entscheidet die zuständige Behörden ob die Erlaubnis zur Berufsausübung unmittelbar erteilt werden kann oder ob eine, meist schriftliche, Nachprüfung (Eignungsprüfung) erfolgen muss. Die Meldung muss für jedes Kalenderjahr erneuert werden. Die Erneuerung der Meldung erfolgt ebenfalls über das elektronische Online-System des SBFI mit den bereits bestehenden Login-Daten. Die Bearbeitungsgebühr des SBFI beträgt CHF 90. Die Bearbeitung der Meldung ist sowohl bei einem positiven als auch bei einem negativen Entscheid kostenpflichtig. Für eine etwaige Nach- bzw. Eignungsprüfung können die dafür zuständigen Behörden weitere Kosten erheben. Eine Übersicht über reglementierte Berufe und zu übermittelnde Unterlagen ist direkt auf den Seiten des SBFI erhältlich. Dort erfolgt auch die Online-Meldung:

<http://www.sbf.admin.ch> → Bildung → Anerkennung ausländischer Diplome → Meldepflicht für Dienstleistungserbringende aus EU/EFTA-Staaten

Auch Gabelstaplerscheine (in der Schweiz: in der Schweiz: Flurförderzeuge oder Stapler) müssen über dieses Verfahren anerkannt werden, bevor diese in der Schweiz bewegt werden dürfen

Zu den für die Meldung erforderlichen Unterlagen zählt u. a. auch ein aktueller Nachweis der rechtmäßigen Niederlassung zur Berufsausübung in einem Mitgliedstaat der EU/EFTA. Dabei handelt es sich um eine sog. „EU-Bescheinigung“ die in Deutschland von der örtlich zuständigen Berufsvertretung ausgestellt wird. Für die Branchen Industrie, Dienstleistung und Handel sind die jeweiligen Industrie- und Handelskammern für Ihre Mitglieder zuständig. Unternehmen bzw. Personen aus dem Kammerbezirk der IHK Hannover wenden sich zur Ausstellung der EU-Bescheinigung an:

Jessica Cremer
Abteilung Handel und Dienstleistung
E-Mail: cremer@hannover.ihk.de
Tel: 0511/3107-244

4.6.2 Anerkennungsverfahren bei Niederlassung (über 90 Tage)

Bei Anerkennungsverfahren für eine Niederlassung müssen die Anträge bei den für die Berufe zuständigen Stellen direkt gestellt werden. Dies kann je nach Beruf das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) oder eine andere Behörde sein. Die Verfahren unterscheiden sich je nach Behörde und sind kostenpflichtig. Bei den Verfahren die je nach Abklärungsaufwand bis zu vier Monate dauern können, wird die Gleichwertigkeit (Inhalte) einer ausländischen mit einer schweizerischen Berufsqualifikation geprüft. Sollten Unterschiede festgestellt werden, kann die zuständige Behörde Ausgleichsmaßnahmen (Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang) anordnen, bevor die endgültige Anerkennung erteilt wird. Eine Übersicht der reglementierten Berufe und der dafür zuständigen Stellen ist auf den Seiten des SBFI erhältlich:

<http://www.sbf.admin.ch> → Bildung → Anerkennung ausländischer Diplome → Anerkennungsverfahren bei Niederlassung

5. Sozialversicherungen

5.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate

In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, richtet sich grundsätzlich nach dem Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt werden. Eine Sonderregelung gilt für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend in die Schweiz entsandt werden, um dort im Auftrag ihres Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts (EG-Verordnung Nr. 883/2004), die aufgrund des Freizügigkeitsabkommens auch im Verhältnis zur Schweiz gelten, bleibt es für sie bei der Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung, sofern

- der Einsatz in der Schweiz im Voraus auf maximal 24 Monate befristet ist und
- der betreffende Arbeitnehmer nicht entsandt wird, um jemanden zu ersetzen, dessen Entsendung abgelaufen ist.

Arbeitnehmer, die in der Schweiz arbeiten und für die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, die sogenannte Entsendebescheinigung A1. Dieser Vordruck dient gegenüber den Schweizer Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Der Vordruck A1 wird von den gesetzlichen Krankenkassen ausgestellt, bei dem der Arbeitnehmer in Deutschland versichert ist und wird ab dem ersten Tag eines Einsatzes in der Schweiz benötigt (unabhängig von der acht Tage Regel). Ist der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert, erfolgt die Ausstellung über den zuständigen Rentenversicherungsträger. Auf den Internetseiten der DVKA stehen die Anträge für den Vordruck A1:

<http://www.dvka.de> → Arbeitgeber und Erwerbstätige → Anträge finden → Entsendung ins Ausland

5.2 Entsendungen über 24 Monate

Die Verordnungen sehen vor, dass eine Entsendung einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten soll. Jedoch kann bei den zuständigen Trägern der Sozialversicherung ausnahmsweise eine Verlängerung des Zeitraums beantragt werden. Dies ist in Artikel 16 der Verordnung EG 884/2004 geregelt. Den Antragsvordruck "Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit" finden Sie auf den Webseiten der DVKA:

<http://www.dvka.de> → Arbeitgeber und Erwerbstätige → Anträge finden → Abschluss einer Ausnahmevereinbarung

Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden.

6. Steuerliche Aspekte beim Auslandseinsatz von Mitarbeitern

6.1 Steuerpflicht

Natürliche Personen sind in Deutschland unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig, wenn sie im Inland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Im Rahmen von Arbeitnehmerentsendungen wird es für die Frage der Steuerpflicht des Arbeitslohns in der Regel auf den Wohnsitz des Arbeitnehmers ankommen. Ist dieser weiterhin in Deutschland, bleibt der Arbeitnehmer nach dem genannten Grundsatz mit seinem Arbeitslohn in Deutschland steuerpflichtig.

6.2 Berücksichtigung der deutschen Einkommenssteuer

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung hat die Bundesrepublik Deutschland mit einer Vielzahl von Staaten so genannte Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen. Nach den hierin enthaltenden Regelungen zu den Arbeitnehmerinkünften wird das Besteuerungsrecht in der Regel dem Staat zugewiesen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt. Die entsprechenden Einkünfte werden in Deutschland von der Einkommenssteuer regelmäßig freigestellt.

Eine wichtige Ausnahme von diesem Grundsatz stellt die so genannte 183-Tage-Regelung dar. Diese Regelung hat zur Folge, dass die Einkünfte abweichend von dem vorstehend in den Doppelbesteuerungsabkommen enthaltenen Grundsatz nicht im Land des Tätigkeitsortes, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert werden, wenn

- die Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage während eines Kalenderjahres in der Schweiz aufhalten und
- die Vergütung nicht von einer Betriebsstätte oder anderen festen Einrichtung getragen wird, die der Arbeitgeber in der Schweiz unterhält.

Die 183 Tage sind grundsätzlich für jedes Steuerjahr, beziehungsweise Kalenderjahr, zu ermitteln. Für die Berechnung ist allein die körperliche Anwesenheit des Erwerbstätigen maßgeblich. So werden beispielsweise Ankunfts-, oder Abreisetage und Feiertage mitgezählt.

7. Selbstständige Dienstleistungserbringung

Selbständig erwerbstätige Dienstleistungserbringer aus den EU-25/EFTA-Staaten sowie Unternehmen mit Sitz in den EU-25/EFTA-Staaten können während 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr ohne ausländerrechtliche Bewilligung in der Schweiz erwerbstätig sein. Für sie besteht lediglich eine Meldepflicht (s. 3. Meldepflichten und Bewilligungsverfahren).

Damit sind für selbstständige Dienstleistungserbringer die gleichen Meldepflichten anwendbar wie für entsandte Arbeitnehmer; die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gelten jedoch nicht. Bei Kontrollen muss die Selbstständigkeit allerdings nachgewiesen werden können. Hierbei ist die Definition der selbstständigen Erwerbstätigkeit nach schweizerischem Recht maßgeblich – nicht nach Recht des Herkunftslandes.

Daher müssen ausländische, selbstständige Dienstleistungserbringer auf Verlangen der Kontrollorgane folgende Unterlagen vor Ort nachweisen:

- Kopie der Meldebestätigung oder Kopie der erteilten Bewilligungen,
- Formular A1 (s. 5. Sozialversicherung) und
- Kopie des Vertrages mit dem Auftraggeber bzw. dem Besteller. Wenn kein schriftlicher Vertrag vorliegt, eine schriftliche Bestätigung des Auftraggebers bzw. des Bestellers für den in der Schweiz auszuführenden Auftrag oder Werkvertrag.

Weiterführende Informationen finden sich ebenfalls unter:

<http://www.entsendung.admin.ch> → *Selbstständigerwerbende*

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Oktober 2018

Ansprechpartner:

Tonio Boer
Abteilung International
Tel.: (0511) 3107-501
Fax: (0511) 3107-456
E-Mail: boer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de