



3097 Liebefeld, 4. Juni 2019

## **Grenzüberschreitende Arbeitseinsätze**

Informationsschreiben über die wichtigsten Aspekte bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen zwischen der Schweiz und den Ländern der Europäischen Union und was es dabei zu beachten gilt.

### **A) Entsendungen von der Schweiz in ein Land der EU**

#### **Persönliche Freizügigkeit**

Wann mussten Sie bei einer Überfahrt der Grenze von der Schweiz in ein benachbartes Land einen letztmals Personalausweis vorweisen? Die lückenlose Personenkontrolle gehört der Vergangenheit an, denn aufgrund des Schengen-Abkommens sind die Grenzen offen. In einem benachbarten Land wohnen oder arbeiten? Heutzutage kein Problem mehr, dank dem Freizügigkeitsabkommen.

Diese liberalen und erfreulichen Möglichkeiten im Bereich der persönlichen Freiheiten können jedoch nicht auf jede beliebige Situation übertragen werden und täuschen darüber hinweg, dass bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen mit geschäftlichem Hintergrund wichtige Aspekte zur berücksichtigen sind. Nachstehend wird der Fokus auf Sachverhalte gelegt, bei welchen Mitarbeitende im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses im Ausland eine geschäftliche Tätigkeit für ihren Arbeitgeber ausüben.

#### **Konstellationen von Entsendungen im Geschäftsbereich**

Wenn schweizerische Arbeitgeber Mitarbeitende zur Auftragsausführung in die EU entsenden, gilt es nach wie vor, diverse Rechtsgebiete zu beachten und administrative Hürden zu überwinden. Zu den zu beachtenden Themen zählen beispielsweise das Arbeitsrecht, das Sozialversicherungsrecht, das Steuerrecht und das Mehrwertsteuerrecht. Erschwerend kommt hinzu, dass diese Regelungen in diesen Gebieten nicht harmonisiert sind, was zur Folge hat, dass jede Entsendung unter verschiedenen Aspekten beurteilt werden muss.

In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass der häufig verwendete Begriff *Entsendung* keine allgemeine Definition aufweist und eher als Synonym für verschiedene Konstellationen zu verstehen ist. Darunter fallen beispielsweise folgende exemplarische Sachverhalte:

- Ein CH-Arbeitgeber beauftragt eine Mitarbeiterin, in einem EU-Land während drei Tagen an einem Messestand des Unternehmens zu arbeiten.
- Ein CH-Arbeitgeber betraut einen Mitarbeiter mit der Montage einer Maschine in einem EU-Land.

- Ein CH-Arbeitgeber sendet seinen Geschäftsführer zu einem unabhängigen Vertriebspartner in einem EU-Land, um an einer Sitzung von vier Stunden teilzunehmen.
- Ein CH-Arbeitgeber sendet seinen Marktleiter für ein Jahr in ein EU-Land um eine Niederlassung aufzubauen.
- Ein CH-Arbeitgeber sendet einige Mitarbeitende zu einer verbundenen oder nicht verbundenen Gesellschaft in einem EU-Land um an einem grösseren Projekt während wenigen Tagen, Wochen, Monaten oder unter Umständen über Jahre hinweg auszuweichen.
- Ein Grenzgänger, welcher bei einem CH-Arbeitgeber arbeitet, kann während einem Tag pro Woche von zu Hause aus an seinem Wohnsitz in einem EU-Land arbeiten.

Die Varianten sind nahezu grenzenlos und die Entscheidungen müssen manchmal rasch gefällt werden. Trotzdem erfordert jede Situation eine neue Gesamtbeurteilung. Nachfolgend wird auf einige ausgewählte Aspekte eingegangen.

Nicht als Entsendung im vorliegenden Sinne gilt, wenn eine Person sich in einem anderen Land der Europäischen Union eine Arbeitsstelle sucht und annimmt, also nicht im Auftrag eines Arbeitgebers handelt. Diese Situation ist dem privaten Freizügigkeitsbereich zuzuordnen.

### **Sozialversicherungen**

Die Koordinationsregeln des Freizügigkeitsabkommens mit der EU sehen vor, dass die Sozialversicherungsunterstellung grundsätzlich in demjenigen Staat erfolgt, in welchem die Arbeitstätigkeit ausgeführt wird. In allen oben aufgeführten Beispielen für Entsendungen würde somit im Ausland eine Sozialversicherungspflicht entstehen. Aus Vereinfachungsgründen kann jedoch in den meisten Fällen die Unterstellung am Sitz des Arbeitgebers in der Schweiz verbleiben. Damit ist das Thema aber nicht erledigt, denn eine solche Situation muss vorgängig bewilligt werden. Hierfür ist das international gültige *Formular A1* vorgesehen, welches der zuständigen Behörde, in der Schweiz dem Bundesamt für Sozialversicherungen, zur Bewilligung eingereicht werden muss. Ab dem 1. Januar 2019 erfolgt dieser Antrag ausschliesslich elektronisch über das Portal der Ausgleichskasse des Arbeitgebers.

Wichtig ist, dass die Bewilligungsanträge für ein Formular A1 vor der Entsendung durchgeführt werden, denn vermehrt werden an der Grenze, oder im rückwärtigen Bereich, gezielte Kontrollen vorgenommen. Da das Bewilligungsverfahren neu elektronisch abzuwickeln ist, werden solche Kontrollen vereinfacht. Nebst den Unannehmlichkeiten und den Zeitverzögerungen entstehen Kosten durch Bussen oder gar Versicherungslücken bei einem Unfall. Aus diesen Gründen ist zu empfehlen, diese administrative Vorschrift für jeden Auslandeinsatz tatsächlich durchzuführen – und sei er noch so kurz. Bei längeren Einsätzen ohne Unterbruch kann die Bewilligung auf drei bis maximal fünf Jahre verlängert werden.

### **Steuern**

Die meisten Doppelbesteuerungsabkommen mit den EU-Staaten sehen vor, dass bei Entsendungen für kurze Arbeitsaufenthalte von maximal 183 Tagen keine Steuerpflicht für die Mitarbeitenden entsteht, wenn der Lohn weiterhin vom CH-Arbeitgeber bezahlt wird (sogenannte *Monteurklausel*). Bei längeren Aufenthalten, bei Spezialfällen oder wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter regelmässig einen Teil des Arbeitspensums in einem EU-Land erfüllt, kann eine Steuerpflicht im betreffenden EU-Staat entstehen.

Denkbar ist ferner, dass der CH-Arbeitgeber im anderen EU-Staat – zumeist ungewollt und unbewusst – selber steuerpflichtig wird, falls aus steuerlicher Sicht eine *Betriebsstätte* entsteht.

## **Mehrwertsteuer**

Die Mehrwertsteuer kann von der Entsendung ebenfalls betroffen sein, wenn ein entgeltlicher Leistungsaustausch erfolgt. Je nach dem, für welche Lieferungen und Leistungen der CH-Arbeitgeber eine Rechnung an einen Empfänger in einem EU-Staat sendet, ist regelmässig die schweizerische Mehrwertsteuer in irgendeiner Form betroffen – und sei es lediglich eine Deklarationspflicht. Aber auch die MWST des EU-Landes kann betroffen sein. Wenn der Ort der Lieferung oder Leistung aus Sicht der MWST im Ausland liegt, kann der CH-Arbeitgeber sogar im Ausland registrierungspflichtig werden, was auch für Kleinstumsätze gilt, da in der EU im Gegensatz zur Schweiz keine Mindestumsatzgrenzen bekannt sind.

### **B) Entsendungen von einem EU-Land in die Schweiz**

#### **Sozialversicherungen, Steuern und Mehrwertsteuer**

Alle EU-Staaten verfügen über ihre eigenen gesetzlichen Regelungen zu den Sozialversicherungen, Steuern und Mehrwertsteuern. Lediglich im Bereich der Mehrwertsteuern besteht innerhalb der EU eine gewisse Harmonisierungsbestrebung. Dennoch lässt sich im Grundsatz sagen, dass die obigen Ausführungen für eine erste Beurteilung spiegelbildlich für grenzüberschreitende Arbeitseinsätze von einem EU-Staat in die Schweiz übernommen werden können.

#### **Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung**

##### Meldepflichten

Mitarbeitende, welche von einem EU-Arbeitgeber zur Arbeitserledigung in die Schweiz entsandt werden, benötigen für einen Aufenthalt von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr keine Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung. Es ist jedoch je nach Branche ab dem ersten oder ab dem achten Tag eine Meldung vorzunehmen (elektronisches Meldeverfahren). Die für die Zählung massgebenden Arbeitstage verstehen sich nicht nur für die Mitarbeitenden einzeln, sondern auch pro Arbeitgeber für alle entsandten Mitarbeitenden zusammen.

##### Bewilligungspflichten

Für Aufenthalte von mehr als 90 Tagen pro Kalenderjahr gilt das Freizügigkeitsabkommen nicht mehr und es ist vorgängig eine Bewilligung für die Arbeitstätigkeit einzuholen. Ab einem Aufenthalt von mehr als 120 Tagen muss ferner eine persönliche Kurzaufenthalts-, Aufenthalts-, Niederlassungs- oder Grenzgängerbewilligung beantragt werden.

##### Flankierende Massnahmen der Schweiz gegen die Personenfreizügigkeit

Zum Schutze der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz wurden gesetzliche Vorgaben bei Entsendungen von ausländischen Mitarbeitenden erlassen. Einzuhalten sind die in der Schweiz geltenden Bestimmungen über die Lohnhöhe und die Ferienansprüche, die Arbeitszeit, die Arbeitssicherheit, den Schutz von Schwangeren sowie Gleichstellung von Mann und Frau. Von diesen flankierenden Massnahmen ausgenommen sind Arbeiten von geringem Umfang. Hierzu zählen insbesondere Montagearbeiten im Rahmen einer Lieferung sowie Arbeiten von insgesamt weniger als 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

### Exkurs Personalvermittlung vom Ausland in die Schweiz

Gesetzlich nicht zulässig ist die direkte oder indirekte Vermittlung von Personal durch einen ausländischen Personalverleiher.

### **C) Fazit**

Die Fallkonstellationen für grenzüberschreitende Arbeitseinsätze sind sehr unterschiedlich und können nicht allgemein gültig zusammengefasst werden. Anders als die private, persönliche Freizügigkeit vermuten lassen könnte, sind die Grenzen für Arbeitseinsätze alles andere als offen, respektive die administrativen Hürden sind wesentlich und beachtlich. Es empfiehlt sich dringend, jeden Auslandeinsatz unter dem Aspekt von allen Rechtsgebieten genau abklären zu lassen, denn die Krux liegt im Detail und erfordert eine fundierte Analyse. Nur so werden unliebsame Überraschungen und finanzielle Sanktionen vermieden.

Mit dem vorliegenden Schreiben möchten wir in erster Linie unsere Kunden für diesen Bereich sensibilisieren und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung.