

INTERNATIONALE ENTSENDUNG IN DIE SCHWEIZ

Die Entsendung von Mitarbeitenden bringt zahlreiche arbeitsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Verpflichtungen mit sich. Werden die gesetzlichen Vorgaben zu Aufenthaltsbewilligungen, Sozialversicherungen und Steuern nicht eingehalten, entstehen erhebliche finanzielle Risiken. Der Beitrag gibt einen praxisnahen Überblick, worauf Unternehmen bei Entsendungen achten müssen.

• Von Jeanne Wang

Einleitung

Das Thema «Globale Mobilität» stellt seit jeher besondere Herausforderungen für Unternehmen dar, die ihre Geschäftstätigkeit international ausdehnen möchten. Eine Entsendung liegt vor, wenn ein Unternehmen (nachfolgend «Arbeitgeber») seine Mitarbeitenden für einen bestimmten Zeitraum zum Arbeiten in ein anderes Land entsendet, als es seinen Sitz hat und als diese gewöhnlich ihre Arbeit verrichten. Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitenden bleibt während des Zeitraums der Entsendung weiterhin bestehen, und die Mitarbeitenden bleiben weiterhin den Sozialversicherungen ihres Herkunftsstaats unterstellt.

Bei der internationalen Entsendung stellen sich zahlreiche Fragen im Zusammenhang mit Arbeits- und Lohnbedingungen, internationalen Sozialversicherungen und anwendbaren Steuern. Der vorliegende Artikel soll einen Überblick über die Thematik der internationalen Entsendung in die Schweiz und eine Orientierung für zukünftige Entsendungen bieten.

Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen Meldeverfahren für Aufenthalte bis 90 Tage

Entsante Mitarbeitende eines Arbeitgebers mit Sitz in der EU/EFTA können, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, während einer Dauer von höchstens drei Monaten bzw. 90 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahrs eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausüben.

Drittstaatsangehörige müssen vor der Entsendung bereits dauerhaft in einem EU-/EFTA-Mitgliedstaat gearbeitet haben (d. h. seit mindestens zwölf Monaten im Besitz einer Aufenthaltsbewilligung oder einer Daueraufenthaltsbewilligung sein). Die 90 Tage im Kalenderjahr gelten pro Mitarbeitenden und pro Arbeitgeber.

Die Entsendung muss mindestens acht Tage vor dem Einsatz online via www.easygov.swiss (nachfolgend «EasyGov») gemeldet werden.

Die Arbeitsbedingungen und Löhne müssen dem Entsendegesetz (EntsG) und Arbeitsgesetz (ArG) entsprechen. Dies entspricht auch der europäischen Entsendungs-Richtlinie (96/71/EG) und umfasst Arbeits- und Ruhezeit, Mindestdauer der Ferien, minimale Entlohnung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen sowie Gleichbehandlung von Frau und Mann.

Die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen hängen auch vom anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bzw. von der entsprechenden Branche ab. Deren Einhaltung wird stichprobenweise durch die zuständigen paritätischen Kommissionen überprüft. Bei Verstössen gegen das Gesetz drohen dem fehlbaren Arbeitgeber administrative und strafrechtliche Sanktionen und schlimmstenfalls die Sperrung für weitere Entsendungen.

120-Tage-Bewilligung

Entsendungen, die länger als drei Monate und maximal 120 Arbeitstage im Kalenderjahr dauern, unterliegen dem Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) und erfordern eine kantonale Arbeitsbewilligung. Die Bewilligung kann sowohl für EU/EFTA wie für Drittstaatsangehörige beantragt werden und ermöglicht das mehrfache Ein- und Ausreisen in die Schweiz für maximal 120 Tage pro Kalenderjahr.

Mitarbeitende mit EU-/EFTA-Nationalität haben Anspruch auf die Bewilligung, und für diese gelten keine Kontingente. Drittstaatsangehörige unterliegen der arbeitsmarktlichen Prüfung (gesamtwirtschaftliches Interesse der Schweiz, Lohn- und Arbeitsbedingungen, Qualifikationen und vorhandene Kontingente werden geprüft) und sind kontingentiert.

L-Bewilligung und B-Bewilligungen

L-Bewilligungen gelten in der Regel für eine Gesamtdauer von weniger als zwölf Monaten. B-Bewilligungen sind für Angehörige der EU-/EFTA-Staaten bis zu fünf Jahren gültig. Beide Bewilligungen sind grundsätzlich kontingentiert.

Sozialversicherungen

Die EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Anhang II des FZA) legt fest, welches Sozialversicherungssystem anzuwenden ist, wenn Wohnstaat der Mitarbeitenden und Staat der Erwerbstätigkeit nicht identisch sind.

Grundsätzlich müssen die im Ausland wohnhaften Mitarbeitenden einer schweizerischen Sozialversicherung angehören (Prinzip des Erwerbsorts). Ausnahmen von diesem Erwerbsortprinzip gelten, wenn Mitarbeitende einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit (mindestens 25%) in ihrem Wohnstaat ausüben. Mitarbeitende, die weiterhin im Ausland versichert bleiben möchten, müssen innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Erwerbstätigkeit bei der kantonalen Ausgleichskasse ein Gesuch um Befreiung von der Schweizer Versicherungspflicht einreichen (sog. A1-Bescheinigung).

AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung)

Die AHV – auch als «1. Säule» bekannt – beinhaltet die Rentenversicherung inkl. Familienzulagen (FAK), Arbeitslosenversicherung (ALV), Invaliditätsversicherung (IV) und die Erwerbsersatzordnung (EO). Die AHV ist obligatorisch und bietet keine Gestaltungsmöglichkeit.

Die ausbezahlte Lohnsumme – der sogenannte «AHV-pflichtige Lohn» – beinhaltet folgende Entgelte: Stunden-, Tag-, Wochen- und Monatslohn, Stück-, Akkord- und Prämienlohn, einschliesslich Prämien und Entschädigungen für Überzeit, Nachtarbeit und Stellvertreterdienst. Sodann Orts- und Teuerungszulagen, Gratifikationen, Dienstaltersgeschenke sowie regelmässige Naturalbezüge wie Verpflegung und Unterkunft, Privatnutzung von Dienstautos und Dienstwohnung.

Arbeitgeber und Mitarbeitende teilen sich die AHV-Beiträge je zur Hälfte. Aktuell haben Arbeitgeber und Mitarbeitende für AHV (inkl. IV und EO) total 10,6% (je 5,3%) des AHV-pflichtigen Lohns zu entrichten.

BV (Berufsvorsorge)

Die BV – auch als «2. Säule» bekannt – ist ab einem Verdienst von CHF 22 680.–



pro Jahr (Stand per 1. Januar 2025) obligatorisch. Die Beitragshöhe hängt vom Versicherungsmodell ab (obligatorisch oder überobligatorisch, mit oder ohne Koordinationsabzug) und hat Einfluss auf die Höhe der zur Verfügung stehenden Rente oder Sparkapital. Der Arbeitgeber muss die Beträge mindestens zu 50% übernehmen.

UV (Unfallversicherung)

Die UV deckt den Berufsunfall (BU) und den Nichtberufsunfall (NBU). Bei Vollzeitangestellten sind beide UV obligatorisch. Für Teilzeitangestellte ist die NBU (für Unfälle in der Freizeit, in den Ferien, beim Sport und im häuslichen Bereich) nur obligatorisch, wenn der Mitarbeitende wöchentlich mindestens acht Stunden für den Arbeitgeber tätig ist.

Der Arbeitgeber muss die Prämien für die BU zu 100% übernehmen. Bei der NBU hat der Arbeitgeber die Wahl, ob und in welchem Umfang er die Beiträge übernimmt (0% bis 100%).

KTG (Krankentaggeldversicherung)

Der Abschluss einer KTG ist freiwillig. Die KTG deckt das Risiko eines vorübergehenden Lohnausfalls wegen Krankheit, Mutterschaft oder Unfall. Soweit gesetzlich zulässig, wird der Arbeitgeber von der Lohnfortzahlungspflicht befreit. Der Arbeitgeber hat die Wahl, ob und in welchem Umfang er die Beiträge übernimmt (0% bis 100%).

KV (Krankenversicherung)

Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern ist die KV in der Schweiz nur für die Mitarbeitenden obligatorisch. Dies



gilt auch für Grenzgänger. Arbeitgeber sind nur indirekt betroffen, indem die Mitarbeitenden oft Informationen und Ratschläge für ihre KV vom Arbeitgeber erwarten.

Sonderfall «ANobAG»

Mitarbeitende von ausländischen Arbeitgebern ohne Geschäftssitz oder Betriebsstätte in der Schweiz gelten als sogenannte ANobAG (Arbeitnehmende ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber). Mitarbeitende müssen ihre Beitragssätze für die AHV (AHV/IV/EO, Arbeitslosenversicherung und Familienzulagen) – inkl. 3% Verwaltungskosten – selbst bezahlen. Der ausländische Arbeitgeber ist nicht beitragspflichtig. Je nachdem, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat oder was der Mitarbeitende für eine Nationalität hat, ist dabei unterschiedlich vorzugehen:

Arbeitgeber mit Sitz in der EU oder EFTA

Arbeitgeber mit Sitz in der EU/EFTA können sich als Arbeitgeber bei einer Schweizer Ausgleichskasse anmelden und die notwendigen Versicherungen abschliessen und müssen lediglich eine Schweizer Korrespondenzadresse mitteilen. Die Arbeitgeber müssen die Lohnbuchhaltung nach Schweizer Vorgaben führen, die entsprechenden Abzüge beim Mitarbeitenden vornehmen und die Deklarationen am Jahresende einreichen.

Möchte sich der EU-/EFTA-Arbeitgeber nicht in der Schweiz registrieren, muss der Mitarbeitende als ANobAG angemeldet werden. Die Nationalität des Mitarbeitenden spielt eine Rolle. Für Schweizer oder EU-/EFTA-Bürger gelten besondere Bedingungen. Man spricht deshalb auch von EU-ANobAG. Zusätzlich zu der Anmeldung als ANobAG übernimmt der Mitarbeitende die Pflichten zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge. Der Arbeitgeber bleibt jedoch gegenüber den Behörden haftbar.

Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb EU/EFTA oder Arbeitnehmer mit anderer Nationalität

Anspruchsvoller wird die Angelegenheit, wenn der Arbeitgeber nicht in der EU/EFTA domiziliert ist oder der Mitarbeitende nicht Bürger der Schweiz oder EU/EFTA ist. Der Mitarbeitende gilt diesfalls als echter ANobAG und ist selbst für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich. Die entsprechenden Rechnungen lauten auf den Mitarbeitenden. Speziell ist in diesem Fall, dass der Abschluss der Pensionskasse freiwillig ist. In der Praxis muss er sich bei Stiftung Auffangeinrichtung BVG anmelden. Die Unfallversicherung ist ebenfalls obligatorisch, eine Versicherungsgesellschaft zu finden, ist aber schwierig.

Bei jedem ANobAG-Fall müssen Arbeitgeber und Mitarbeitende definieren,

welchen Anteil der Arbeitgeber übernehmen und wie die Rückerstattung der Prämien an den Mitarbeitenden erfolgen soll.

Anwendbare Steuern

Private Steuern der entsandten Person

Für entsandte Mitarbeitende ohne Wohnsitz in der Schweiz findet eine Umstellung ihrer privaten Steuersituation statt. Sie unterliegen der Quellensteuer und müssen persönliche Informationen wie Konfession, Zivilstand, (bei verheirateten Personen auch Informationen der Ehepartner, inkl. deren Arbeitseinkommen) mitteilen, damit der korrekte Tarif berechnet werden kann.

Bei entsandten Mitarbeitenden mit Wohnsitz in der Schweiz und einem jährlichen Bruttolohn von mindestens CHF 120000.– wird die Besteuerung zwingend mit dem «NOV-Verfahren» (nachträgliche ordentliche Veranlagung) durchgeführt: Die Quellensteuer wird zwar monatlich berechnet und abgeführt, die Mitarbeitenden sind dennoch verpflichtet, jährlich eine Steuererklärung einzureichen. Die abgezogene Quellensteuer wird an die definitiv veranlagte Steuerschuld zinslos angerechnet.

Seit 2021 haben Mitarbeitende, mit und ohne Wohnsitz in der Schweiz, die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis das NOV-Verfahren zu beantragen. Je nach persönlicher Situation (Wohnsitzkanton) kann dies zu Steuerersparnissen führen.

Problematik der faktischen Arbeitgeberchaft in der Schweiz

Die Frage der faktischen Arbeitgeberchaft wird immer dann geprüft, wenn Mitarbeitende aus dem Ausland für die Dauer von über 90 Tagen pro Jahr in die Schweiz entsandt werden. Die Eidgenössische Steuerverwaltung hat das faktische Arbeitgeberprinzip mit dem Kreisschreiben 45 vom Juni 2019 schweizweit eingeführt.

Eine faktische Arbeitgeberschaft liegt vor, sobald Arbeitsleistungen vorübergehend nicht dem formellen Arbeitgeber im Ausland, sondern gegenüber der fachlich und persönlich weisungsbefugten Unternehmung geschuldet sind. Die Lohnzahlungen werden zwar weiterhin vom ausländischen Arbeitgeber getätigt, jedoch der Schweizer Unternehmung weiterverrechnet (indirekte Übernahme der Lohnzahlung).



Indizien für faktische Arbeitgeberschaft:

- Die Leistung des entsandten Mitarbeitenden bildet einen integralen Bestandteil der Geschäftstätigkeit der Schweizer Unternehmung.
- Die Schweizer Unternehmung trägt das Risiko und die Verantwortung für die Leistung des Mitarbeitenden (fehlende Gewährleistung der ausländischen Gesellschaft).
- Die Schweizer Unternehmung übt die Weisungshoheit aus.
- Der Mitarbeitende ist in die Betriebsorganisation der Unternehmung eingegliedert (Einrichtung, Räumlichkeiten, Arbeitsmittel etc.).
- Die Schweizer Unternehmung trägt effektiv die Lohnkosten.

Auch bei Entsendungen von Arbeitnehmenden unter verbundenen Gesell-

schaften wird geprüft, ob allenfalls am Einsatzort eine faktische Arbeitgeberschaft gegeben ist. Die faktische Arbeitgeberschaft wird explizit in Art. 4 Abs. 2 lit. b Quellensteuervordnung (QStV) erwähnt.

In strittigen oder unklaren Fällen lohnt es sich, im Vorfeld Kontakt mit der zuständigen Steuerverwaltung aufzunehmen und den Sachverhalt mittels Ruling-Anfrage bestätigen zu lassen. Kommt die Steuerverwaltung zum Schluss, dass die Schweizer Gesellschaft (faktischer) Arbeitgeber ist, so wird sie i. S. v. Art. 91 DBG quellensteuerpflichtig, unabhängig davon, ob die Lohnkosten auch tatsächlich von der Schweizer Gesellschaft getragen werden, und allenfalls selbst dann, wenn die 183-Tage-Schwelle (Monteurklausel) nicht überschritten wird.

Spezialfall «Homeoffice»

Um die Begründung einer steuerlichen Betriebsstätte möglichst zu vermeiden, sollten aus Schweizer Sicht die folgenden Regeln in Arbeitsverträgen oder Homeoffice-Richtlinien definiert werden:

- Mitarbeitende dürfen nicht zum Homeoffice aufgefordert resp. gezwungen werden.
- Den Mitarbeitenden ist ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens zur Verfügung zu stellen.
- Der Arbeitgeber sollte keine Entschädigung für das Homeoffice leisten.
- Die Privatwohnung sollte nicht für Kundenempfang genutzt werden.
- Die im Homeoffice geleisteten Arbeiten sind auf vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten zu beschränken. Vertragsverhandlungen, Angebote an und Aufträge von Kunden sind zu vermeiden.
- Für Führungsmitglieder oder Mitarbeiter mit wesentlichen operativen Aufgaben, welche regelmässig im Homeoffice tätig sind, sollten die

lokalen Richtlinien im Einzelfall vorgängig geprüft werden.

- Es darf keine schleichende Verlagerung der Tätigkeiten in die Schweiz stattfinden.

• ACHTUNG



Sobald ein Unternehmen über eine eigene Geschäftsräumlichkeit in der Schweiz verfügt, wird die Voraussetzung zur Begründung einer Betriebsstätte bereits erfüllt. Sollte dies unvermeidbar sein, lohnt es sich, eine Zweigniederlassung oder gar eine Tochtergesellschaft zu gründen.

Fazit

Für die Entsendung von Mitarbeitenden in die Schweiz gibt es – unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis generell anwendbaren Recht – zwingend anwendbare lokale Normen, die auf jeden Fall einzuhalten sind (sog. Eingriffsnormen). Typischerweise gehören dazu Schutzvorschriften zugunsten der Mitarbeitenden. Es müssen nicht nur die im vorliegenden Artikel beschriebenen arbeitsrechtlichen Vorgaben – wie Höchstarbeitszeiten, Überstunden und Überzeiten, Ferien und Feiertage, Urlaub, maximale Arbeitszeit und Arbeitstage, Nutzung der Fahrzeuge etc. – eingehalten werden, sondern es sollten vorgängig auch die anwendbaren Sozialversicherungsbeiträge und Steuern überprüft werden.



AUTORIN

Jeanne Wang berät bei der ABT Treuhandgesellschaft AG natürliche und juristische Personen im Steuerrecht und in den Bereichen

Sozialversicherungen im internationalen Zusammenhang, bei Unternehmensgründungen, Umstrukturierungen, Bewertungen und Nachfolgelösungen. Sie verfügt über folgende Diplome: MAS/LL.M. in Swiss and International Taxation, Executive MBA in Accounting, Controlling and Business Management und M.A. in Medienwissenschaften.