



Geschäftsreisen:
Arbeitsbewilligungen – Steuern – Sozialversicherungen
Friederike V. Ruch

CONVINUS
global mobility solutions

Inhalt

1. Arbeitsbewilligung

1.1 Meldeverfahren

1.2 120-Tage-Bewilligung

1.3 Exkurs: Meldevorschriften im EU-Raum

2. Steuern

3. Sozialversicherungen

Business Traveler in der Schweiz

Definition

- Arbeitsvertrag im Ausland
- Wohnsitz im Ausland

- Geschäftsreise (Tages-/ Wochenweise) in der Schweiz

- Prüfung ob Erwerbstätigkeit
⇒ entweder Arbeitsbewilligung oder nur Visum oder keines von beidem

Business Traveler

- Geschäfts- oder Dienstreise, Business Trip
- Kurze Reisen ins Ausland; meistens ohne festes Einsatzmuster
- Häufig zu Besprechungen

Beispiel

- Peter Miller ist in den USA angestellt und ist für das globale Marketing zuständig. Dafür reist er tagesweise in die Schweiz, um sich mit den Teamkollegen abzustimmen.
⇒ Business Traveler

Mr
Business Traveler



Wohnsitz



Arbeitgeber & Arbeitsort



Land A

Geschäftsreise



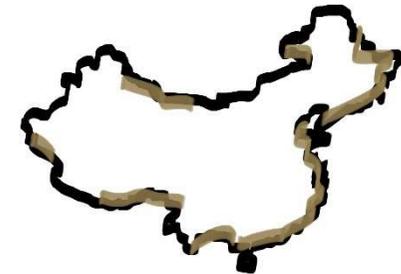
- Dauer
- Art der Tätigkeit während Aufenthalt
- Arbeitsbewilligung
- Steuern
- Sozialversicherung



Kunde



Verbundenes Unternehmen



Land B

1. Arbeitsbewilligung



Definition: «keine Erwerbstätigkeit» gemäss SEM (Staatssekretariat für Migration)

a) Theoretische Ausbildung mit Schulungskonzept

- Besuch von Konferenzen, Kongressen, Veranstaltungen (passive Teilnahme)
- Theoretische Ausbildung mit Schulungskonzept: Schulung in Klassenzimmern, Seminare, Konferenzen, Workshop, Unterricht – ohne Einbezug in Arbeitsprozess/ ohne produktive Tätigkeit

b) Geschäftliche Besprechungen

- Geschäftliche Besprechungen ohne Erwerbstätigkeit (u.a. Vertragsverhandlung, reiner Informationsaustausch, repräsentative Einsätze)
- Besprechungen zu Anforderungen für Auftrag

Definition: «Erwerbstätigkeit» gemäss SEM (Staatssekretariat für Migration)

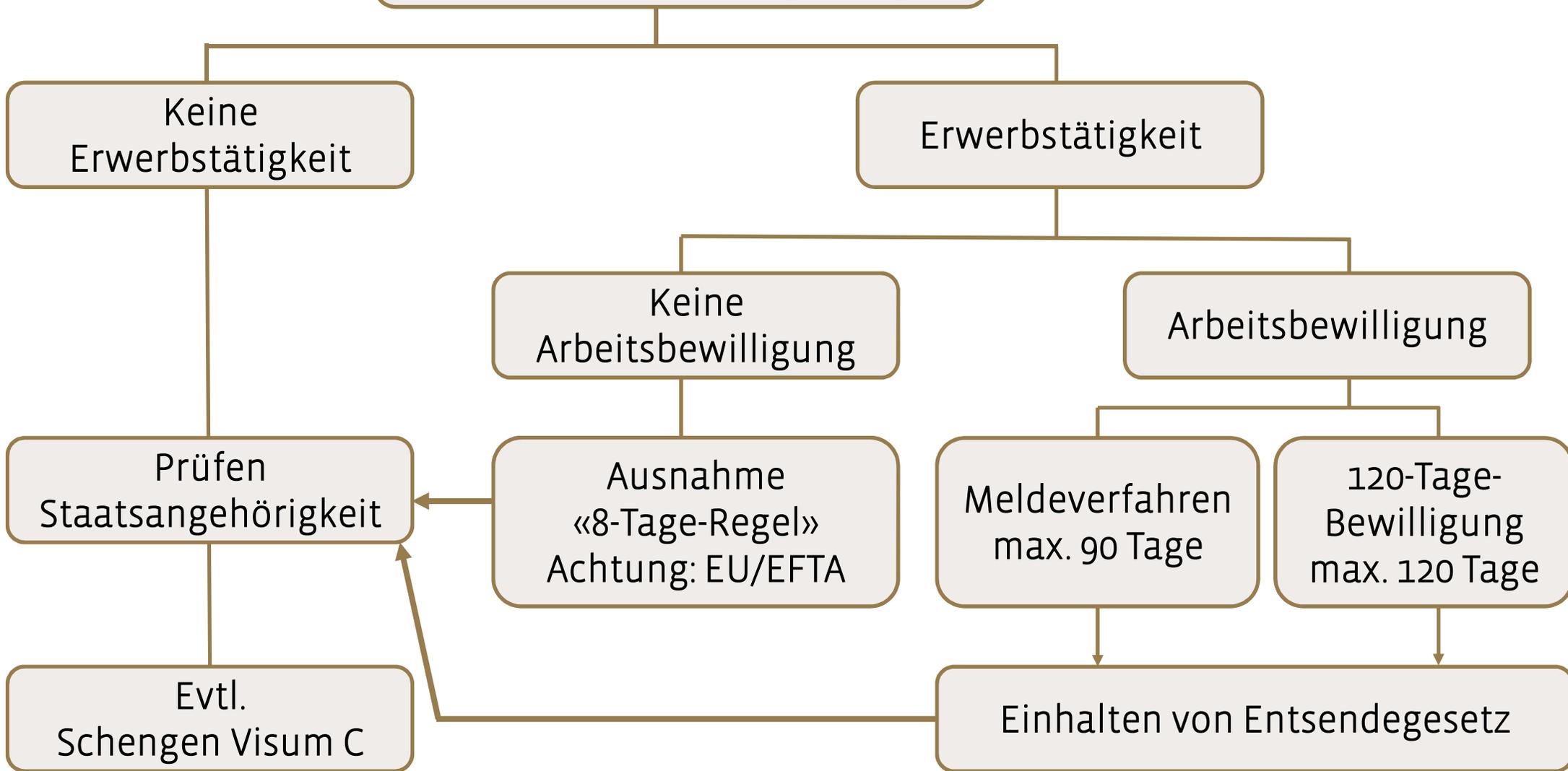
- Geschäftliche Besprechungen (nicht nur Vertragsverhandlungen oder Informationsaustausch)
- on-the-job-training
- Praktikum/ Trainingsaufenthalte
- Schnupperlehre
- Reparatur-/ Wartungs- oder Garantiewerke
- Manager eines globalen Teams kommt für Personalgespräche

Abgrenzung unklar/schwierig

Bei Unsicherheit – Abklärung mit Amt für Wirtschaft und Arbeit

Zu klärende Fragen aus Bewilligungssicht

- Dauer
- Ort
- Art der Tätigkeit
- Staatsangehörigkeit



Beispiele

Situation	Erwerbstätigkeit
Ein irischer Mitarbeiter einer irischen Bank arbeitet für 2 Monate in der schweizerischen Niederlassung	Erwerbstätigkeit
Für ein Tunnelbauprojekt kommen 2 österreichische Spezialisten für Vertragsverhandlungen für 1 Woche zum Schweizer Kunden	Keine Erwerbstätigkeit
Ein Mitarbeiter einer polnischen Outsourcing Unternehmung kommt während 8 Wochen jeweils 2 Tage in die Schweizer Unternehmung zur Prozessanalyse	Erwerbstätigkeit
Ein Berater einer indischen Softwareunternehmung kommt für die Besprechung des Projektes und der Projektphasen zum Kunden in die Schweiz	Keine Erwerbstätigkeit

Visaregeln inkl. Schengen

- Prüfen ob ein Visum für die Einreise und Aufenthalt in der Schweiz nötig ist.
- https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/weisungen-kreisschreiben/visa/liste1_staatsangehoerigkeit.html

Schengen-Regelung:

Nicht mehr als 90 Aufenthaltstage in einer 180 Tagesperiode im Schengenraum

Belgien	Lettland	Portugal
Dänemark	Litauen	Schweden
Deutschland	Luxemburg	Schweiz
Estland	Malta	Slowakei
Finnland	Niederlande	Slowenien
Frankreich	Norwegen	Spanien
Griechenland	Österreich	Tschechien
Island	Polen	Ungarn
Italien		

Ausnahmeregel bei Entsendungen («8-Tage-Regel»)

«Art. 14 Abs 1 VZ A E»

Ausländer(innen) die eine grenzüberschreitende Dienstleistung erbringen oder im Auftrag eines ausländischen Arbeitgebers vorübergehend in der Schweiz erwerbstätig sind, benötigen eine Bewilligung, wenn die Tätigkeit länger als 8 Tage innerhalb eines Kalenderjahres dauert.

Achtung - Ausnahme:

- Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-/EFTA-Staat
 - Selbständigerwerbende mit einem Wohnsitz in einem EU-/EFTA-Staat
- ⇒ 8 Tage pro Unternehmen (rechtliche Einheit) und pro Mitarbeiter

Beispiel

- Herr Gruber (deutscher Staatsangehöriger) mit Arbeitgeber in den USA soll für die Einführung eines Projektes für 7 Tage das Team in Zürich schulen.
- ⇒ Erwerbstätigkeit
- ⇒ Keine Arbeitsbewilligung, da nur 7 Tage im Kalenderjahr in der Schweiz

Entsendegesetz (EntsG)

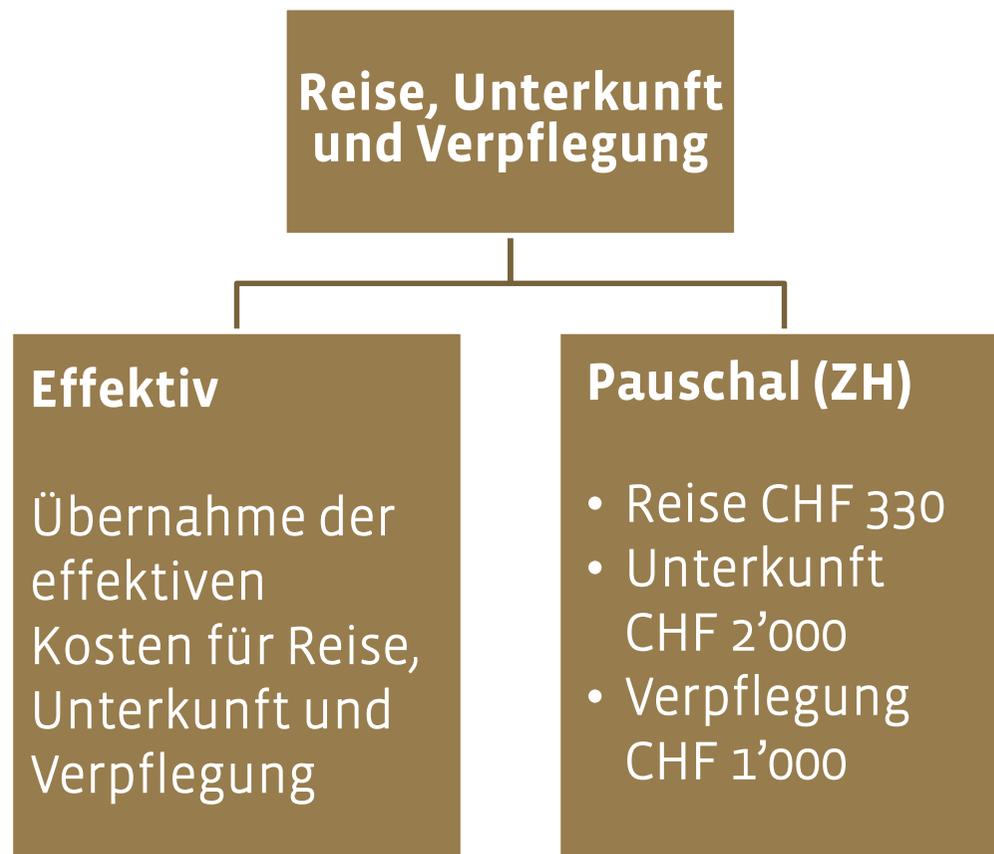
„Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbestimmungen für die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer(-innen) und flankierenden Massnahmen“

Sinn und Zweck

- Flankierende Massnahme
- Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping, da Prüfung weggefallen ist

Zwingend einzuhaltende Vorschriften

- Entlohnung gem. orts- und branchenübliche Gehälter (Achtung: GAV, allgemein verbindlich erklärte Vereinbarung, kantonale Unterschiede)
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Mindestdauer der Ferien
- Schutz für Schwangere, Wöchnerinnen und Jugendliche
- Nichtdiskriminierung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Bei Nachts- und Sonntagsarbeit



Auch für Mitarbeiter aus der Schweiz im Ausland anwendbar

Konsequenzen bei Verstößen gegen das Entsendegesetz (EntsG)

Bei Verstößen gegen das Entsendegesetz drohen

- Staatliche Sanktionen:
 - Administrativbussen bis CHF 5'000.-
 - befristete Dienstleistungssperren von 1 bis 5 Jahren
 - Auferlegung der Kontrollkosten gegenüber fehlbaren Arbeitgebern
- Strafrechtliche Sanktionen:
 - Strafrechtliche Bussen bis CHF 1'000'000.-
 - Einziehung von Vermögenswerten, z.B. unrechtmässig erzielten Gewinnen
- Sanktionen aus dem GAV

Beispiel

- Beim Ausbau des Paketsortierzentrums in Härkingen erhielten ausländische Monteure zu tiefe Löhne
 - Die Post beauftragte einen Betrieb aus den Niederlanden, dieser gab den Auftrag an Subfirmen aus Deutschland, Polen und Slowenien weiter
- ⇒ Deutsche Unternehmung:
Nachzahlung der zu wenig ausbezahlten Löhne (CHF 140'000) und Busse von CHF 35'000

Orts- und branchenübliche Saläre

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Salarium - Individueller Lohnrechner 2014

Lohnprofil definieren – Pflichtangaben

Region ▼ Auswählen

📘 Branche ▼ Auswählen

📘 Berufsgruppe ▼ Auswählen

📘 Stellung im Betrieb ▼ Auswählen

📘 Wochenstunden ✍ Eingeben

Lohnprofil definieren – Optionale Angaben

📘 Ausbildung ▼ Optional

Alter ✍ Optional

📘 Dienstjahre ✍ Optional

Unternehmensgrösse ▼ Optional

📘 12 / 13 Monatslohn ▼ Optional

📘 Sonderzahlungen ▼ Optional

Monats- / Stundenlohn ▼ Optional

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Salarium – Individueller Lohnrechner 2014

Sie haben folgendes Profil ausgewählt:

Region	Zürich (ZH)
Branche	64 Finanzdienstleistungen
Berufsgruppe	24 Betriebswirtschaftler/innen und vergleichbare akademische Berufe
Stellung im Betrieb	Stufe 1+2: Oberes und mittleres Kader
Wochenstunden	42
Ausbildung	Universitäre Hochschule (UNI, ETH)
Alter	52
Dienstjahre	30
Unternehmensgrösse	50 und mehr Beschäftigte
12 / 13 Monatslohn	12 Monatslohn
Sonderzahlungen	Nein
Monats- / Stundenlohn	Monatslohn

Monatlicher Bruttolohn nach Geschlecht, Nationalität und Aufenthaltsstatus

Schweizer/-innen

	25% verdienen weniger als	Zentralwert (Median) *	25% Prozent verdienen mehr als
♂	12 801 CHF	14 649 CHF	16 736 CHF
♀	14 474 CHF	16 564 CHF	18 924 CHF

25% Quartil: Meldeverfahren
Median für Bewilligungen

1.1 Meldeverfahren



Wer kann das Meldeverfahren nutzen?

- Arbeitnehmer eines Arbeitgebers mit Sitz in einem EU-/EFTA-Staat
- EU-/EFTA-Staatsangehörige
- Nicht EU-/EFTA-Staatsangehörige mit Wohnsitz von mind. 12 Monaten in einem EU-/EFTA-Staat
- Einsatzort: Kunde oder verbundene Gesellschaft

⇒ 90 Tage pro Arbeitgeber und pro Arbeitnehmer

- Kroatien: nur Meldeverfahren für Dienstleistungserbringung möglich

Grundsatz: Erst Meldetage aufbrauchen, dann 120-Tage-Bewilligung

Beispiel

- Erbringung einer Dienstleistung
- Ausübung einer Tätigkeit
- 8 Tage im Vorhinein melden
- ⇒ Ausnahme: In gewissen Branchen ab dem 1. Tag Meldepflicht bspw. Baugewerbe

Dauer:

- Nur 90 Kalendertage pro Arbeitgeber und 90 Kalendertage pro Arbeitnehmer im Kalenderjahr
- Nur Arbeitstage melden

Meldeverfahren

Voraussetzungen

- Minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen (unteres Quartil)
- Spesen für Unterkunft, Verpflegung und Reise muss vergütet werden
- Für nicht EU-/EFTA-Staatsangehörige mit Wohnsitz von mehr als 12 Monaten in einem EU-/EFTA-Mitgliedsstaat

Anwendbarkeit

- Ab dem 1. Tag für Arbeit in gewissen Branchen: Bauhaupt- und Baunebenbranche, Gast-, Reinigungs-, Sicherheits-, Reise- und Erotikgewerbe
- Ab dem 9. Tag für andere Entsendebetriebe

Verfahren

- Registrierung im online Tool
- 8 Tage im Vorhinein die Meldung, im online Tool erstellen
- Meldebestätigung an Einsatzbetrieb und Mitarbeiter abgeben

Verfahren / Zählweise

Kalkulation der Entsendungstage:

- Tage, an denen ein ausländischer Arbeitgeber Mitarbeitende in der Schweiz hat
- Tage, die eine Person in die Schweiz entsandt war (bei Arbeitgeberwechsel relevant)
- (Je Unternehmen mit Sitz in EU27-/EFTA-Staaten 8 Tage pro Jahr und 8 Tage pro Mitarbeiter)
- Löschung/ Änderung der nicht benutzten Tage aus dem Meldeverfahren per E-Mail bis am Tag davor möglich

Beispiel

- Zählweise:
- Arbeitgeber – 90 Kalendertage pro Kalenderjahr
- Einsatz vom 1.5.-11.5. (10 Tage) von 8 Mitarbeitern
 - ⇒ 10 Tage Arbeitgeber und je Mitarbeiter 10 Tage
- Einsatz von 8 Mitarbeitern zu jeweils 10 unterschiedlichen Tagen
 - ⇒ 80 Tage Arbeitgeber und je Mitarbeiter 10 Tage

Meldeverfahren

Erforderliche Dokumente

- Kopie des Passes und Lebenslaufs
- Genaue Anschrift des Arbeitgebers im Heimatland und im Gastland (Firmennamen und Adresse)
- Sozialversicherungsnummer
- Monatssalär (Brutto)
- Genaue Arbeitstage (Daten)
- Funktion und zu erledigende Tätigkeiten (genaue Aufgaben)

Ablauf

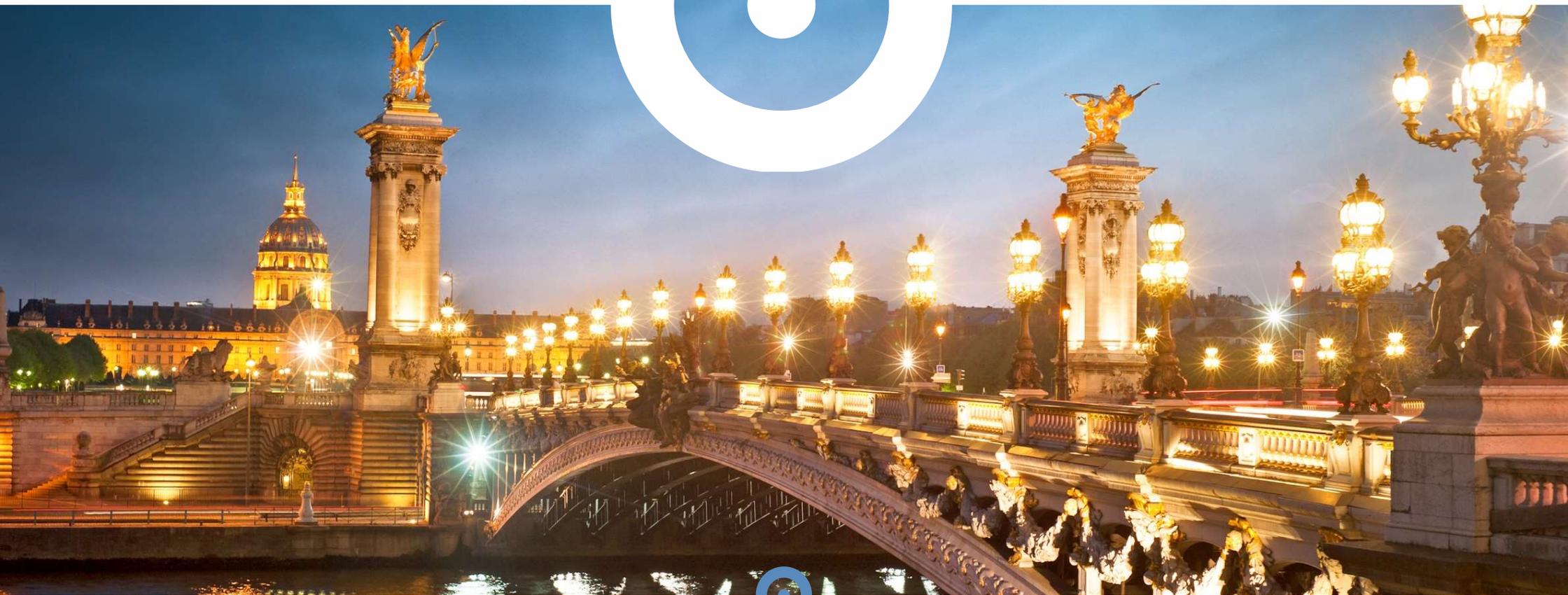
- Der Antrag sollte 8 Tage im Voraus online ausgefüllt werden
- Die Bestätigung wird per E-Mail versendet bzw. kann online heruntergeladen werden. Diese Bestätigung sollte an den Angestellten weitergeleitet werden

Dauer: 1-3 Tage

Jedes ausländische Unternehmen hat nur 90 Tage, in denen der Meldeprozess durchgeführt werden kann.

Die Meldung muss für jeden Arbeitsort separat erfolgen.

1.2 120-Tage-Bewilligung



Wer kann die 120-Tage-Bewilligung nutzen?

- Alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers mit Sitz ausserhalb der Schweiz
- Spezialisten (Uni-abschluss + 2-3 Jahre Berufserfahrung)
- Massgebender Lohn (Median)
- Einsatzort: Kunde oder verbundene Gesellschaft
- Gesamtwirtschaftliches Interesse bei Kundeneinsätzen

- 4 Monate am Stück
- 120 Tage in einem Kalenderjahr oder 120 Tage in einer 12 Monatsperiode
 - Kantonale Unterschiede
 - Tage sind Aufenthaltstage
 - Mehrere Ein- und Ausreisen möglich

Beispiel

- Sarah Cane muss immer wieder zu Teambesprechungen und Projektkoordinationen ins Mutterhaus in die Schweiz reisen. Sie ist bei der amerikanischen Tochtergesellschaft angestellt. Über das Jahr verteilt handelt es sich um 60 Tage. Der erste Einsatz ist per 1.5. geplant.
⇒ 120-Tage-Bewilligung vom 1.5.2018 - 30.4.2019

Verfahren EU-/EFTA-Staatsangehörige

- Salärberechnung
- Einreichung des Gesuchs bei der Arbeitsmarktbehörde
- Arbeitsmarktverfügung (= Möglichkeit zum Arbeitsstart)
- Zusicherung zur 120-Tage-Bewilligung
- Verfahrensdauer ca. 3-6 Wochen

- Keine Anmeldung notwendig
- Zusätzliches Einverständnis für jeden zusätzlichen Arbeitsort

Beispiel

- Wenn jemand eine 120-Tage-Bewilligung für einen Kanton hat und innerhalb des gleichen Zeitraumes bei einem anderen Kunden in einem anderen Kanton arbeiten müsste, welche Lösungsansätze gibt es?
⇒ Separates Einverständnis einholen

Verfahren Drittstaatsangehörige

- Salärberechnung
 - Einreichung des Gesuchs bei der Arbeitsmarktbehörde
 - Arbeitsmarktverfügung
 - 120-Tage-Bewilligung (sofortiger Arbeitsbeginn) oder Ermächtigung zur Visumsausstellung (Arbeitsbeginn erst nach Visa)
 - Einreichen des Visumsantrages bei der Schweizer Botschaft/ dem Schweizer Konsulat im Ausland, um die Arbeitserlaubnis zu aktivieren
 - Einholen des Schengen Visa C, wenn noch keines vorhanden
-
- Verfahrensdauer ca. 4-8 Wochen
 - Keine Anmeldung notwendig
 - Zusätzliches Einverständnis für jeden zusätzlichen Arbeitsort

Achtung

- Schengen-Regel:
- Für Nicht-EU-/EFTA-Bürger: Einschränkung durch Schengen-Regelung
- Höchstaufenthalt von 90 Tagen innerhalb von einer 180 Tage Periode

Keine Visumpflicht für Staatsangehörige von u.a.:
Japan, Malaysia, Neuseeland, Singapur

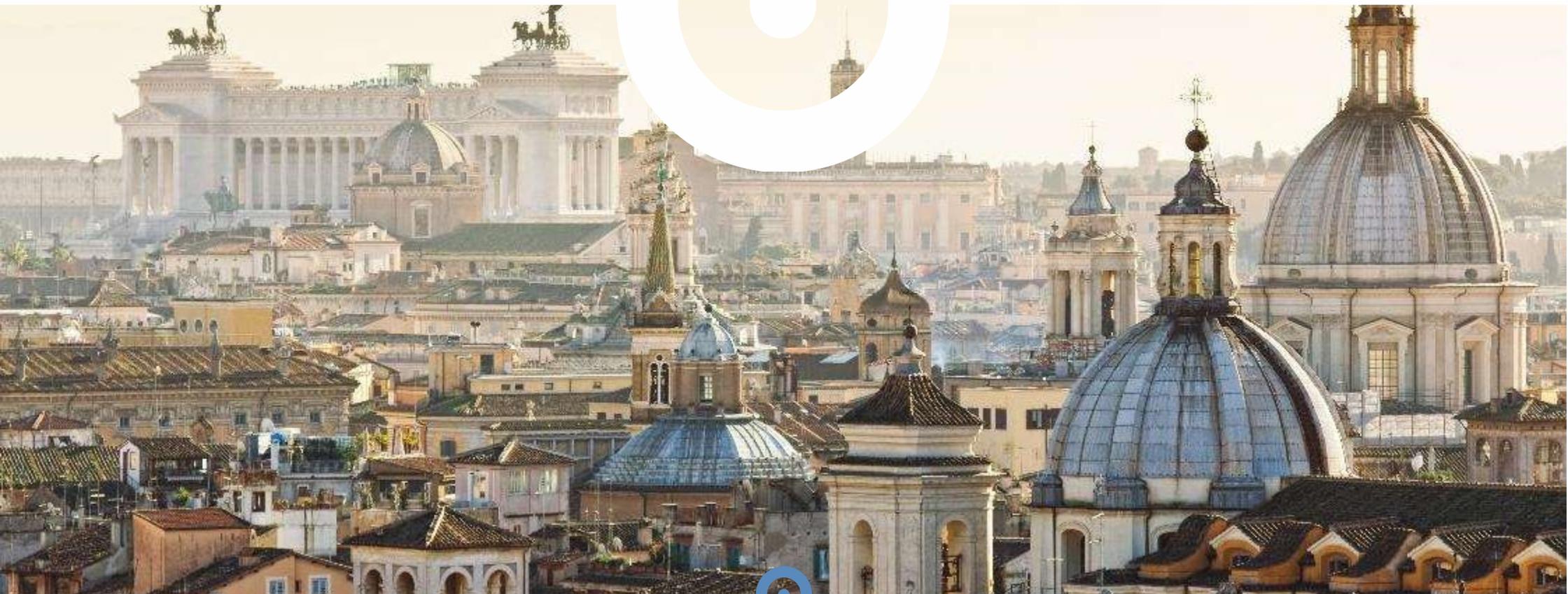
120-Tage-Bewilligung

Erforderliche Dokumente

- Kopie des Passes
- Lebenslauf inkl. Kopien von Zeugnissen/ Diplomen
- Genaue Anschrift des Arbeitgebers im Heimatland (Firmennamen und Adresse)
- Monatssalär (Brutto)
- Genaue Anschrift des Arbeitgebers im Gastland (Firmennamen und Adresse)
- Entsendungsbestätigung (kantonales Formular)
- Genaue Anzahl der Arbeitstage
- Funktion
- Zu erledigende Tätigkeiten (genaue Aufgaben)
- Grund für Einsatz in der Schweiz

Für jeden Arbeitsplatz muss eine neue Arbeitsbewilligung eingeholt werden.
Für Nicht-EU/-EFTA Angehörige gilt eine beschränkte Aufenthaltsdauer im Schengenraum von maximal 90 Tagen in einem Zeitraum von 180 Tagen.

1.3 Exkurs: Meldevorschriften im EU-Raum



Meldeverfahren in der EU

Aktuelle Entwicklungen

- Ab 1. Januar 2018 wird in der EU ein neues Meldeverfahren umgesetzt
- Noch nicht alle Länder haben den Prozess aufgesetzt
- Vander Elst Visa (für Entsendungen/ Dienstleistungserbringung) auch für Drittstaatsangehörige für maximal 90 Tage in der EU



Botschaft
der Bundesrepublik Deutschland
Pressburg

Hviezdoslavovo nám. 10
813 03 Bratislava
Slowakei

Tel. +421-(0)2-59204400
Fax +421-(0)2-54431480

e-mail: rk-1@eres.diplo.de
www.pressburg.diplo.de

Stand: September 2017

Merkblatt
„Vander Elst“-Visa

(Visa für Drittstaatsangehörige zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung in Deutschland)

Nach den europäischen Bestimmungen zur Dienstleistungsfreiheit können Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat Drittstaatsangehörige zur zeitlich befristeten Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden, ohne dass es hierzu einer Arbeitserlaubnis oder sonstigen beschäftigungsrechtlichen Genehmigung bedarf (sog. aktive Dienstleistungsfreiheit). Vor der Einreise ist in diesen Fällen ein Visumverfahren durchzuführen.

Es wird ein „Visum nach Vander Elst“ erteilt, das ausdrücklich zur entsprechenden Erwerbstätigkeit in Deutschland für die Dauer der Dienstleistungserbringung berechtigt. Firmeninterne Entsendungen, d.h. vorübergehende Einsätze bei einer Zweigstelle des Unternehmens in Deutschland sind hiervon in der Regel nicht erfasst (Ausnahme: ein konkretes Projekt bzw. ein konkreter Auftrag wird von dem entsendenden Unternehmensteil im ersten EU-Mitgliedstaat organisiert und verwirklicht).

Drittstaatsangehörige Arbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten besitzen (slowakischer Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt“) und die für eine Firma in diesem Mitgliedstaat eine vorübergehende Dienstleistung in Deutschland erbringen, die drei Monate innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nicht überschreitet, sind vom Erfordernis der Beantragung eines Visums nach „Vander Elst“ befreit. Ist durch den langfristig Aufenthaltsberechtigten eine vorübergehende Dienstleistung von mehr als drei Monaten innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten beabsichtigt, ist ein Visumantrag weiterhin erforderlich.

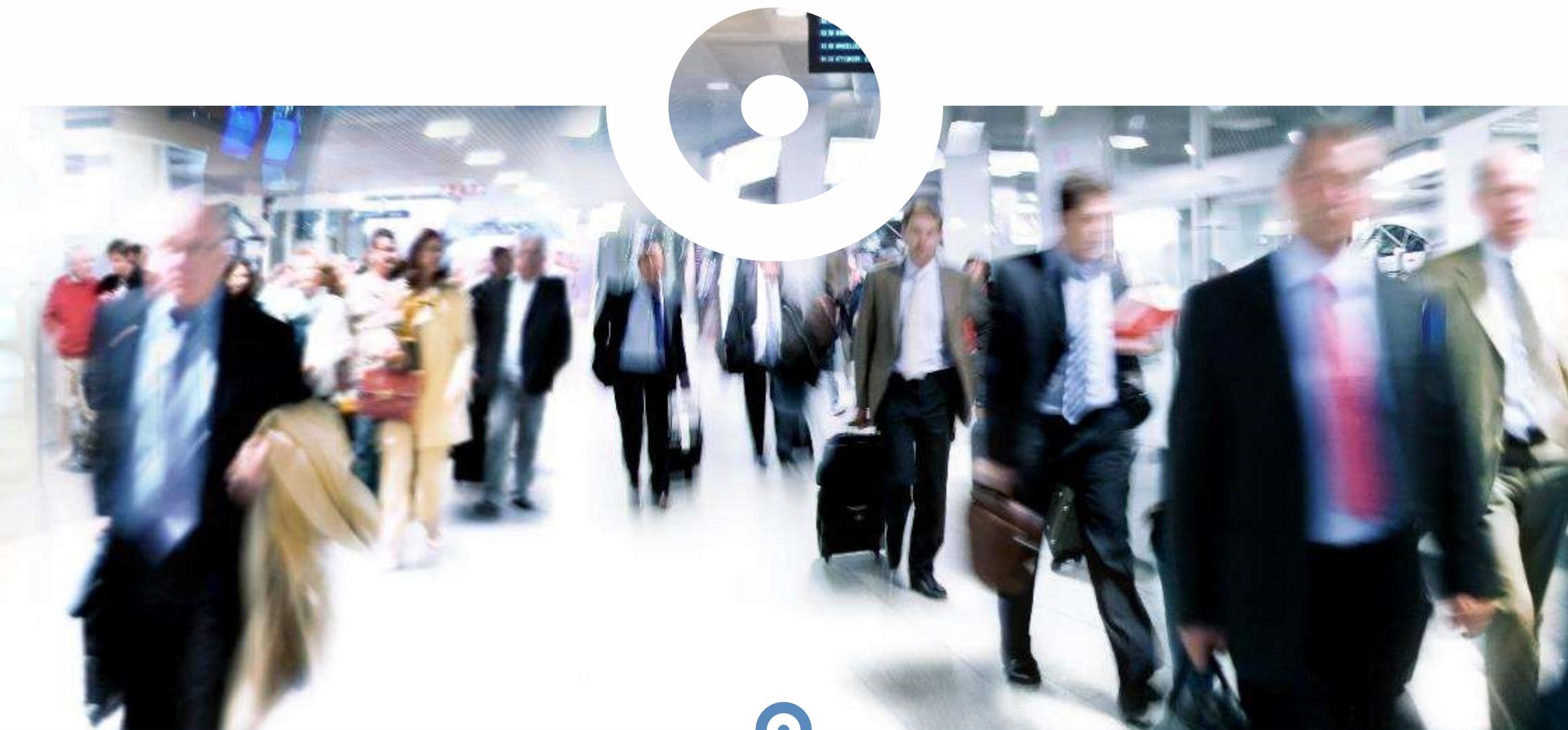
Zur persönlichen Antragstellung vereinbaren Sie bitte telefonisch einen Termin oder besuchen Sie die Botschaft zu den offiziellen Öffnungszeiten.

Für die Erteilung eines Vander-Elst-Visums sind folgende Unterlagen vorzulegen:

Übersicht Meldebestimmung in der EU

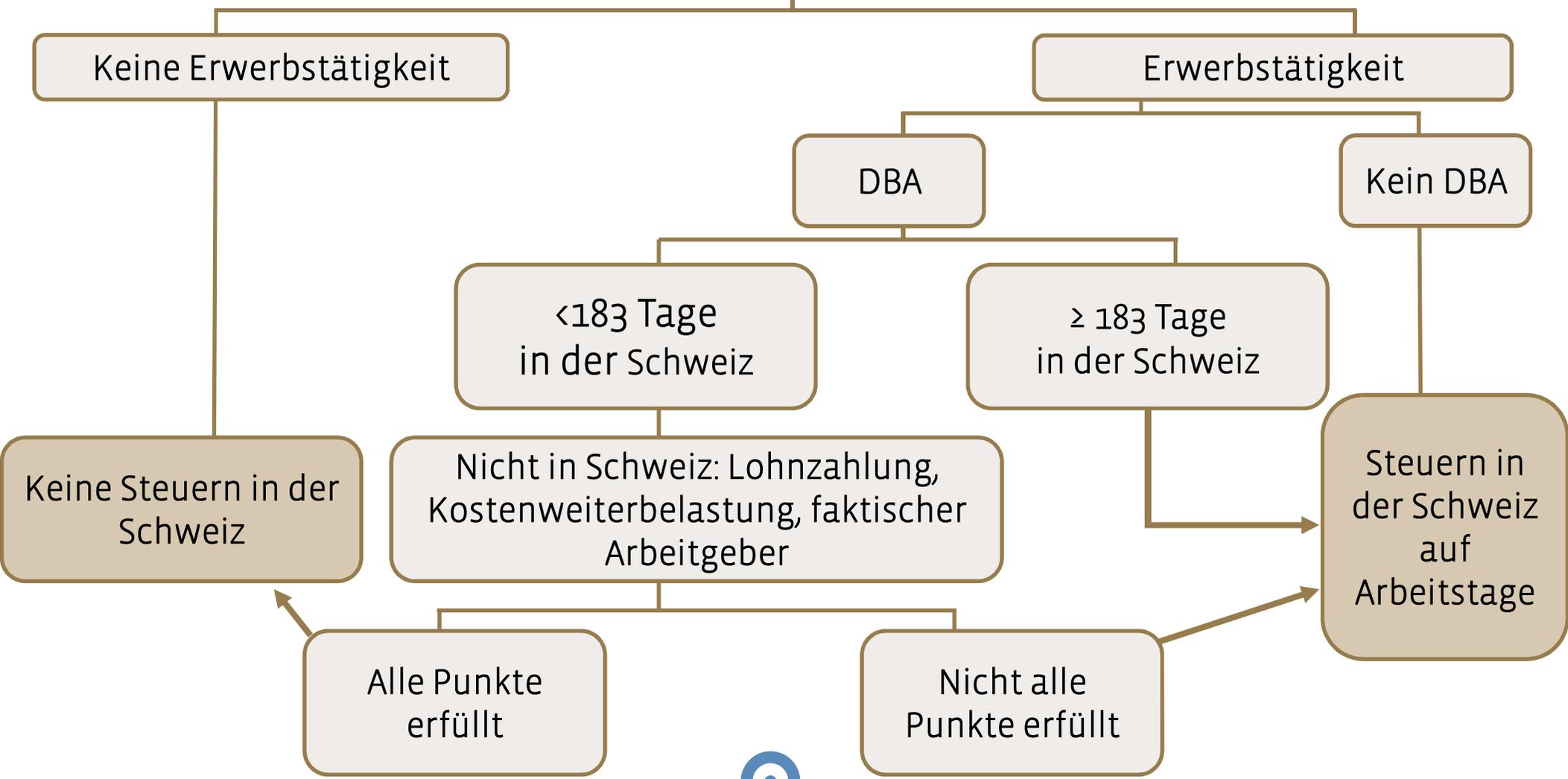
Country	Requirement of registration of posted worker	From which period on is the registration required	Exceptions for registration requirement	No registration requirement in place yet
Austria	Yes	First Day	N/A	
Belgium	Yes	First Day	Yes; eg. For up to 5 days for maintenance work	
Bulgaria	Yes	First Day	N/A	
Croatia	Yes	After three months of work	The first three months	
Cyprus	Yes	First Day	N/A	
Czech Republic	Yes	First Day	Not necessary for EU nationals	
Denmark	Yes	First Day	N/A	
Estonia	Yes	First Day	Yes, business trip for 30 consecutive days	
Finland	Yes	First Day	Yes, for up to 5 days of work by internal transfer within a group	
France	Yes	First Day	Yes	
Germany	Yes – different regulations and procedures in place	First Day	Yes	
Greece	Yes	First Day	N/A	yes
Hungary	Yes	First Day	N/A	
Iceland	Yes	First Day	Yes, for up to 10 working days + Services that	
Lichtenstein	Yes	First day	Yes – type of work	N/A
Lithuania	Yes	Above 30 days no later than 5 days before start	Yes - construction	N/A
Luxembourg	Yes	First day	N/A	N/A
Malta	Yes	First day	N/A	N/A
Netherlands	Not yet	First day	N/A	First in 2019 when electronic reporting system is in place
Norway	Yes	First day	Yes – Construction and cleaning	N/A
Poland	Yes	First day	Yes	N/A
Portugal	Yes	First day	N/A	N/A
Romania	Yes	First day	N/A	N/A
Slovakia	Yes	First day	N/A	N/A
Slovenia	Yes	First day	N/A	N/A
Spain	Yes	Day 9 of work	N/A	N/A
Sweden	Yes	Day 6 of work	N/A	N/A
United Kingdom	No	N/A	N/A	No

2. Steuern



Zu klärende Fragen aus Steuersicht

- Dauer
- Art der Tätigkeit
- Faktischer/wirtschaftlicher Arbeitgeber
- Ansässigkeit (Wohnsitz) des Mitarbeiters
- Einsatzort: Schweiz, aber kein Wohnsitz
- Werden Kosten weiterverrechnet?



Kein Doppelbesteuerungsabkommen

Situation bei einem Einsatz in einem Land ohne DBA

- Grundsatz: Steuerbelastung ab dem 1. Tag im Einsatzland; ausgenommen abweichende Regelung im Einsatzland
- Mögliche Doppelbesteuerung
- Kein übergeordnetes Recht, nur nationales Recht massgebend
- Höhere Steuerkosten

Die 183-Tage-Regel ist NICHT anwendbar, da kein DBA besteht.

IT-Mitarbeiter aus der Schweiz

- Das Projekt der konzernweiten Software wird auf den Standort in Brasilien ausgeweitet.
 - Die IT-Mitarbeiter des Schweizer Mutterhauses sind regelmässig zu Einsätzen vor Ort.
 - Aufgrund des fehlenden DBAs wird automatisch eine (doppelte) Steuerpflicht in Brasilien ausgelöst.
- ⇒ Lokale Steuergesetze zur Vermeidung der Doppelbesteuerung prüfen

Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Vermeidung durch DBA

- Besteuerung des gleichen Einkommens- oder Vermögenswertes mit der gleichen Steuer für den gleichen Zeitraum

Vorgehen

- Befreiung von Einkommensbestandteilen
- Anrechnung der bezahlten Steuer

Besondere Regelungen im DBA

- 183-Tage-Regel
- Leitende Angestellte
- Verwaltungsräte
- Grenzgänger
- Überdachende Besteuerung

IT-Mitarbeiter aus der Schweiz

- Mitarbeiter der Schweizer IT-Abteilung sind regelmässig in Deutschland, Italien und Frankreich aktiv, um eine konzernweite Software zu implementieren.
- ⇒ Eine doppelte Besteuerung kann aufgrund der bestehenden DBA zwischen den einzelnen Ländern vermieden werden.

DBAs mit der Schweiz bezüglich Einkommenssteuer für natürliche Personen

Ägypten	Finnland	Kirgisistan	Oman	Südkorea
Albanien	Frankreich	Kolumbien	Österreich	Tadschikistan
Algerien	Georgien	Kroatien	Pakistan	Thailand
Armenien	Ghana	Kuwait	Peru	Trinidad & Tobago
Argentinien	Griechenland	Lettland	Philippinen	Tschechische Republik
Aserbaidshan	Grossbritannien	Liechtenstein	Polen	Tunesien
Australien	Hong Kong	Litauen	Portugal	Türkei
Bangladesch	Indien	Luxemburg	Rumänien	Turkmenistan
Barbados	Indonesien	Malawi	Russland	Ukraine
Belgien	Iran	Malaysia	Sambia	Ungarn
Bulgarien	Irland	Malta	Schweden	Uruguay
Chile	Island	Marokko	Serbien &	USA
China	Israel	Mazedonien	Montenegro	Usbekistan
Dänemark	Italien	Mexiko	Singapur	Venezuela
Deutschland	Jamaika	Moldawien	Slowakei	VAE
Ecuador	Japan	Mongolei	Slowenien	Vietnam
Elfenbeinküste	Kanada	Neuseeland	Spanien	Weissrussland
Estland	Kasachstan	Niederlande	Sri Lanka	Zypern
Färöer Inseln	Katar	Norwegen	Südafrika	

Stand: 1. Oktober 2018

Einflussfaktoren in Bezug auf die Besteuerung

Einflussfaktoren bei der Beurteilung der Besteuerung mit Auslandsbezug:

Wohnsitzland

- Ansässigkeit von Mitarbeiter
- Sitz von Arbeitgeber

DBA*		
183 Tage	Lohn- aus- zahlung	Kosten- weiter- belas- tung
Kein DBA*		

Einsatzland

- Aufenthalt des Mitarbeiters
 - Faktischer/ wirtschaftlicher Arbeitgeber
-
- Betriebsstätte

DBA* = Doppelbesteuerungsabkommen

Artikel 4 des DBA: Bestimmung der Ansässigkeit

Ansässigkeitsprüfung

1. Ständige Wohnstätte



2. Lebensmittelpunkt



3. Gewöhnlicher Aufenthalt



4. Staatsangehörigkeit



5. Verständigungsverfahren



6. Entscheid über Ansässigkeit

Lediger Schweizer

- Ein lediger Schweizer pendelt regelmässig zwischen seinen Wohnungen in Zürich und Berlin.
 - Er arbeitet in beiden Ländern und verbringt die Wochenenden abwechselnd in der Schweiz und in Deutschland.
- ⇒ Ansässigkeit in der Schweiz
- ⇒ Unbeschränkte Steuerpflicht in der Schweiz

183-Tage-Regel

Weniger als 183 Tage pro
Kalenderjahr/ Steuerjahr/
12-Monats-Periode im
Einsatzland

Keine Vergütung
im Einsatzland

Keine Kostenübernahme
im Einsatzland

Mitarbeiter nach Deutschland

- Weniger als 183 Tage pro Jahr
in Deutschland
und
 - Vergütung wird nicht in
Deutschland ausgezahlt
und
 - Keine Kostenbelastung nach
Deutschland
- ⇒ KEINE Steuerpflicht in
Deutschland

Regelmässige Geschäftsreisen ins Ausland

Tipps:

- Mitarbeiter Reisekalender führen lassen
- Informationen einholen, ob Mitarbeiterkosten zukünftig an andere Ländergesellschaften weiterbelastet werden sollen

Vorgehen:

- Reisekalender regelmässig auswerten – Aufenthaltsdauer in Hauptreiseländer regelmässig überwachen und ggf. rechtzeitig steuern
- Steuerpflicht bei Einsatz in Nicht-DBA-Ländern klären
- Mitarbeiter rechtzeitig über die steuerlichen Risiken aufklären
- Konsequenzen bei Auslösen der Steuerpflicht durch das Unternehmen bzw. den Mitarbeiter vorgängig vertraglich festhalten

Kostenweiterverrechnung in den Tätigkeitsstaat

Konsequenz

- Steuerpflicht entsteht im Tätigkeitsstaat unabhängig von der Einsatzdauer
- Mitarbeiter muss eventuell Steuererklärung im Tätigkeitsstaat erstellen
- Unternehmen muss eventuell ausländische Steuern abführen
- Steuer mehr- oder -minderbelastung

Möglichkeiten der Optimierung

- Verlagerung der Steuerpflicht in steuergünstigeres Land

Mitarbeiter aus Indien

- Ein Mitarbeiter aus Indien kommt regelmässig zu Besprechungen in die Schweiz.
 - Die Gehaltsauszahlung erfolgt weiterhin in Indien.
 - Die Salärkosten werden vollständig in die Schweiz weiterbelastet.
- ⇒ Der Mitarbeiter wird in der Schweiz steuerpflichtig.

Definition faktischer Arbeitgeber

Anknüpfungspunkte

- Erbrachte Leistung ist eine integrale Geschäftstätigkeit der Unternehmung
- Unternehmung trägt Risiko für die Leistung des Mitarbeiters (Gewährleistungspflicht)
- Weisungsrecht für die Arbeit
- Arbeitsgeräte werden zur Verfügung gestellt
- Eingliederung in die Betriebsorganisation (z.B. Telefon / Schlüssel / Badge)
- Lohnkosten werden getragen

Konsequenzen

- Der Arbeitgeber haftet für die richtige Erhebung und Ablieferung der Quellensteuern in der Schweiz.
- Im Kanton Zürich findet die Überprüfung bei Einsätzen ab 3 Monaten meistens statt.

Interims-Controller

- Ein Controller der deutschen Niederlassung kommt immer häufiger in die Schweiz.
 - Er arbeitet am Platz seines Schweizer Kollegen und rapportiert direkt an den Abteilungsleiter in der Schweiz.
 - Sein Gehalt wird weiterhin in Deutschland ausbezahlt.
 - Der deutsche Arbeitsvertrag bleibt unverändert bestehen.
- ⇒ Faktischer Arbeitgeber in der Schweiz, da in Schweizer Organisation integriert

Faktischer Arbeitgeber & Steuerpflicht

Weniger als 183 Tage im Einsatzland pro Kalenderjahr/ Steuerjahr/ 12-Monats-Periode

Keine Vergütung im Einsatzland

Keine Kostenübernahme im Einsatzland

Faktischer Arbeitgeber

Mitarbeiter aus Deutschland

- Weniger als 183 Tage pro Kalenderjahr in der Schweiz *und*
 - Vergütung wird im Ausland gezahlt *und*
 - Keine Kostenbelastung in die Schweiz *aber*
 - Faktischer Arbeitgeber in der Schweiz
- ⇒ Steuerpflicht in der Schweiz ab dem 1. Tag

Steuerpflicht ab dem 1. Arbeitstag

Unbeabsichtigtes Auslösen der Steuerpflicht ab dem 1. Arbeitstag u.a. durch:

- Kostenweiterverrechnung (nach dem Einsatzende)
- Übernahme von Teilkosten im Einsatzland (z.B. Wohnungskosten, Fahrtkosten, Essenszulagen)
- Verlängerung des Aufenthaltes im Einsatzland durch anschliessende Ferien im Land und/oder durch Verlängerung des Einsatzes
- Auszahlung von Gehaltsbestandteilen im Einsatzland

Konsequenzen

- Steuerpflicht im Einsatzland wird (rückwirkend) ab dem 1. Arbeitstag ausgelöst

Urlaub im Einsatzland

- Die häufigen Geschäftsreisen des Mitarbeiters sollen keine Steuerpflicht im Einsatzland auslösen.
 - Alle Kosten bleiben im Heimatland und die gesamte Auszahlung erfolgt im Heimatland.
 - Nach 170 Aufenthaltstagen im Einsatzland macht der Mitarbeiter noch 3 Wochen vor Ort Urlaub.
- ⇒ Steuerpflicht wird rückwirkend ab dem 1. Arbeitstag ausgelöst

Quellensteuerabrechnung ohne Lohnauszahlung in der Schweiz

Steuerpflicht

- Quellensteuerpflicht aufgrund von Kostenweiterbelastung und / oder Arbeitstagen in der Schweiz
- Kein Doppelbesteuerungsabkommen

Konsequenz

- (Schatten-) Lohnabrechnung für Steuerberechnung und -abführung notwendig
- Keine Auszahlung von Vergütungsbestandteilen in der Schweiz («Null-Auszahlung»)
- Steuern können aus dem Ausland bezahlt werden

Mitarbeiter aus Brasilien

- Ein Mitarbeiter aus Brasilien arbeitet immer wieder wochenweise in der Schweiz.
- Die Lohnauszahlung erfolgt in Brasilien; es werden keine Kosten in die Schweiz weiterbelastet.
- Es besteht weder ein DBA noch ein Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und Brasilien.
⇒ Abführung der Schweizer Quellensteuern und Sozialversicherungsbeiträge über Schweizer Shadow-Payroll

Quellensteuer bei 120-Tages-Bewilligung

Möglichkeiten der QST-Abrechnung

- Monatlich (reguläre Abrechnungsweise)
- Quartalsweise / halbjährlich / jährlich
- Vorher Antrag bei Quellensteuer-behörde stellen
- Administrativ einfacheres Verfahren bei unregelmässigen Einsätzen in der Schweiz und/oder Lohnzahlungen
- Weniger Aufwand für die Payroll-Abteilung

120-Tages-Bewilligung

- Ein Mitarbeiter der deutschen Tochtergesellschaft arbeitet immer wieder in der Schweiz.
- Die Einsätze liegen bei ca. 50 Tagen pro Jahr.
- Da die Kosten in die Schweiz verrechnet werden, wird der Mitarbeiter in der Schweiz quellensteuerpflichtig.

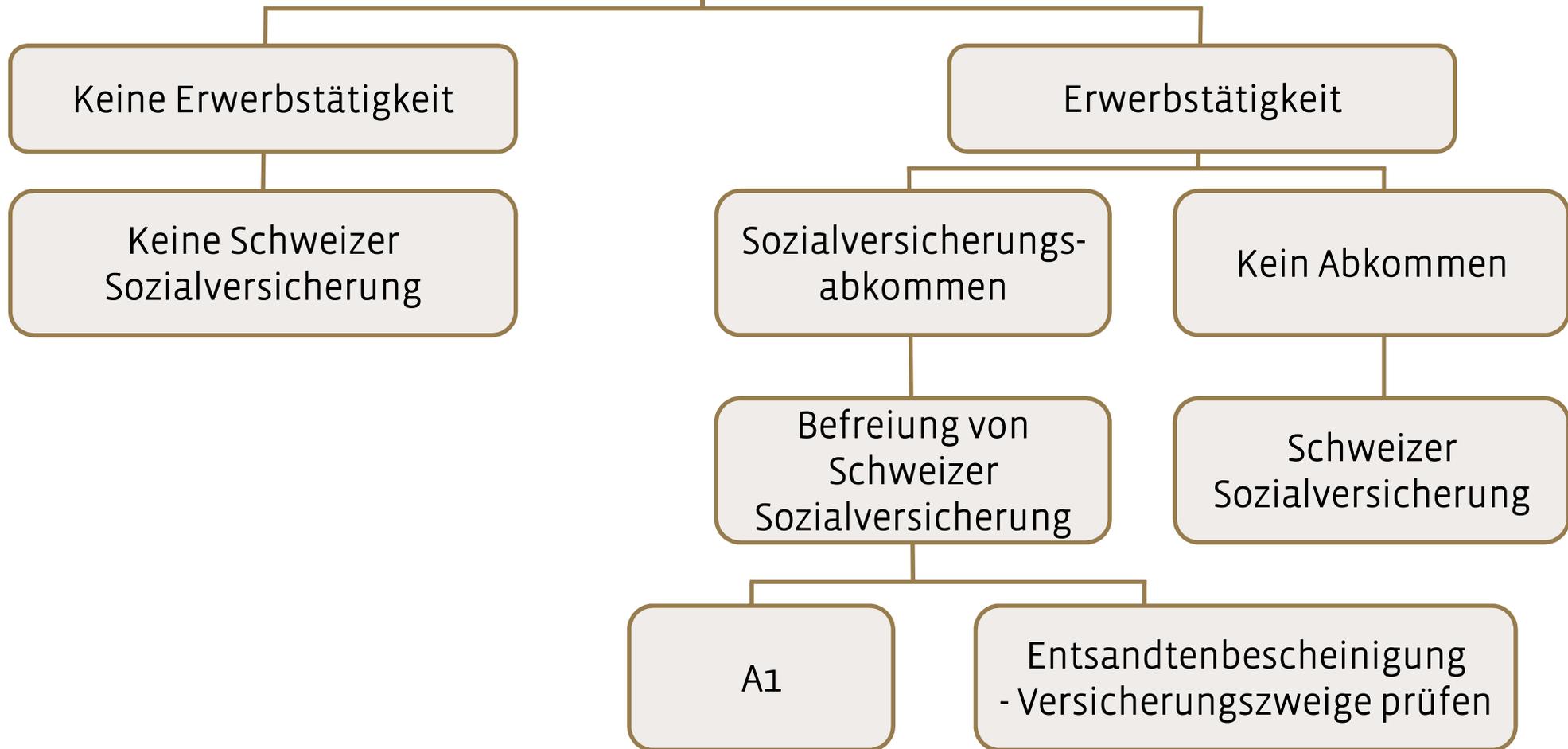
⇒ Abrechnung und Abführung der Quellensteuern geschuldet

3. Sozialversicherungen



Zu klärende Fragen aus Sozialversicherungssicht

- Dauer
- Land der Versicherungsunterstellung
- Art der Tätigkeit
- Kein Wohnsitz in der Schweiz
- Staatsangehörigkeit



Übersicht Sozialversicherungsabkommen der Schweiz

Abkommen mit mehreren Staaten

EU-Freizügigkeitsabkommen

Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern

EFTA-Übereinkommen

Island, Liechtenstein, Norwegen

Abkommen mit einzelnen Staaten

EU/EFTA (nicht mit allen)

Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern

Ausserhalb EU/EFTA

Australien, Chile, China, Indien, Israel, Japan, Kanada, Mazedonien, Philippinen, Quebec, Republik San Marino, Südkorea, Türkei, Uruguay, USA

Für Bosnien und Herzegowina, Montenegro und Serbien gilt zurzeit das Abkommen des ehemaligen Jugoslawiens

In Ausarbeitung

Albanien, Argentinien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Kosovo, Montenegro, Peru, Serbien, Tunesien

Stand: 1. Oktober 2018

Einsatz in der Schweiz

	EU- Abkommen	EFTA- Abkommen	SV-Abkommen Alle Vertragsstaaten	Nicht-Vertragsstaat
Grundlage	Verordnung (EG) 883/2004		Abkommenstext	AHV-Gesetz und Verordnungen
Nationalität	EU/CH	EFTA	Alle	Alle
Weitere Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz vorübergehend • Arbeitgeber in EU/EFTA (auf Rechnung Arbeitgeber in EU/EFTA) • Kein Auswechseln des Entsandten • Arbeitgeber hat Geschäftstätigkeit in EU/EFTA vor der Entsendung in die Schweiz 		<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz vorübergehend • Rücknahmeabsicht durch Arbeitgeber 	Schweizer Regelung: <ul style="list-style-type: none"> • Im Auftrag von Schweizer Arbeitgeber • Teil-Lohnauszahlung in der Schweiz • Einverständnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Formular	A1		Entsandtenbescheinigung	-
Versicherungsdeckung im Heimatland	Alle Versicherungszweige		Gemäss Abkommen	-
Versicherung in der Schweiz	-		Gemäss Abkommen	Alle

Zusammenfassung

Beispiel

- Peter Miller ist in den USA angestellt und besucht ca. 50 Tage im Jahr für Projektbesprechungen seine Teamkollegen in der Schweiz.
- Seine Salärkosten werden anteilig in die Schweiz weiterverrechnet.
- Peter Miller ist Engländer und wohnt in den USA.

Lösung

- Ausübung einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz
- Arbeitsbewilligung:
 - 120-Tage-Bewilligung
 - Kein Visum für Engländer
- Steuern:
 - DBA
 - 183-Tage-Regel:
 - Weiterbelastung der Kosten
 - Quellensteuer auf Arbeitstage in der Schweiz
- Sozialversicherung:
 - Abkommen
 - Entsandtenbescheinigung
 - Deckt nicht alle Versicherungszweige ab

Zürich

Talstrasse 70
CH-8001 Zürich

Tel. +41 44 250 20 20
Fax +41 44 250 20 22

info.zuerich@convinus.com
info@convinus.com



Basel

Aeschenvorstadt 71
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@convinus.com

Genf

Case Postale 192
CH-1215 Genf

Tel. +41 22 508 20 60
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@convinus.com



Zug

Turmstrasse 18
CH-6300 Zug

Tel. +41 41 508 20 70
Fax +41 41 508 20 77

info.zug@convinus.com