

# Schweiz Teil I

## Entsendungsland Schweiz Teil I

### Grenzgänger Kleines Land mit grosser internationaler Bedeutung

+++ Die Schweiz ist für Mitarbeiterentsendungen sowohl als Ausgangsort wie auch als Zielort ein wichtiges Land. In der Schweiz gibt es eine beachtliche Anzahl bedeutender multinationaler Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen (9 Schweizer Unternehmen gehören, gemessen an der Marktkapitalisierung, zu den Top 500 Unternehmen weltweit). Zudem haben aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung als Finanzplatz sowie durch attraktive Rahmenbedingungen und eine hohe Standort- und Lebensqualität viele ausländische Unternehmen in der Schweiz ihren europäischen oder weltweiten Hauptsitz errichtet. +++

Dieser Artikel leitet die Schweiz-Serie ein, welche aus mehreren Beiträgen bestehen wird, in denen wir Ihnen aus Schweizer Sicht möglichst umfassend alle Aspekte rund die Thematik Mitarbeiterentsendung bzw. grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit vorstellen werden. Diese Fortsetzungsserie wird aus Themen bestehen, die sich mit der Schweiz als Ausgangspunkt wie auch als Destination von Entsandten und anderen international tätigen Mitarbeitern auseinandersetzt. Einen Ausblick auf die interessanten kommenden Beiträge finden Sie in der Themenübersicht am Ende dieses Artikels.

Da die grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit im deutschsprachigen Raum mit den Nachbarn Deutschland und Österreich zunehmend an Bedeutung gewonnen hat, ist der erste Beitrag der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit in Form von Grenzgängern gewidmet. Ein Grund für die Zunahme sind sicherlich die „gelockerten“ Rahmenbedingungen, welche mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens, eines von sieben bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU, per 1. Juni 2002 inkraft getreten sind.

#### 1. Grenzgängerbewilligung?

Nach wie vor benötigen EU-Staatsangehörige, welche in der Schweiz arbeiten möchten, eine Bewilligung für ihre Schweizer Erwerbstätigkeit. Mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens kam es jedoch für diesen Personenkreis zu einigen Erleichterungen für die Aufnahme der Erwerbstätigkeit in der Schweiz. Ein Beispiel hierfür ist der Wegfall der bisher notwendigen täglichen Rückkehr an den Wohnort. Die Grenzgänger, welche als Arbeitnehmer in der Schweiz tätig sind und über einen Arbeitsvertrag mit einer Dauer von bis zu einem Jahr verfügen, erhalten für die Dauer ihres Arbeitsvertrages eine

Grenzgängerbewilligung. Diese Bewilligung kann verlängert werden, sofern auch die Anstellung fortgesetzt wird. Bei Bestehen eines einjährigen oder mehrjährigen Arbeitsvertrages erhält der Grenzgänger eine Grenzgängerbewilligung mit einer Gültigkeitsdauer von fünf Jahren.

Während den beiden ersten Jahren (bis 31. Mai 2004) nach dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens unterliegt die Erteilung einer Grenzgängerbewilligung noch dem Inländervorrang und der Kontrolle der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Ab 1. Juni 2004 wird der Zugang zum Arbeitsmarkt für alle Grenzgänger innerhalb aller Grenzzonen des Beschäftigungsstaates mit den Nachbarstaaten vollständig liberalisiert sein und bereits ab dem 1. Juni 2007 werden die Grenzzonen aufgehoben werden.

#### 2. Sozialversicherung

Im Bereich der Sozialversicherung kam es mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens bezüglich Grenzgängern vor allem im Rahmen der Krankenversicherung und dem entsprechendem Wahlrecht für Grenzgänger zu einer einschneidenden Veränderung.

#### 3. Steuern

Das Aufheben der täglichen Rückkehrpflicht für die Bewilligung hat auch Auswirkungen auf die Grenzgängerbesteuerung zwischen Deutschland und der Schweiz (4.5 % Quellensteuer auf den Bruttolohn). Bisher durfte ein Grenzgänger nicht mehr als 60-Nicht-Rückkehrtage in einem Kalenderjahr haben, damit die Grenzgängerbesteuerung noch weiterhin zum Tragen kam. Mit dem Aufheben der täglichen Rückkehrpflicht (Grundlage für die Bewilligung) wurde bei



Friederike V. Ruch,  
Steuerberaterin, Partnerin  
International Assignment  
Solutions und Tax  
Consulting,  
CONVINUS, Zürich, frie-  
derike.ruch@convinus.ch

der Besteuerung festgelegt, dass die 60-Nicht-Rückkehrtage nicht tangiert sind, sofern die einfache Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort nicht mehr als 110 km beträgt oder eine verbleibende Aufenthaltszeit von mindestens 8 Stunden am Wohnort möglich ist. Ist eine dieser Bedingungen erfüllt, so gilt ein Aufenthalt am Arbeitsort nicht als beruflich veranlasst. Folglich werden diese Tage auch nicht in die 60-Nicht-Rückkehrtage mit eingerechnet.

**4. Immobilienerwerb in der Schweiz**

Grenzgänger können an ihrem Arbeitsort in der Schweiz eine Zweitwohnung sowie Immobilien für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erwerben. Hingegen bleibt der Grenzgänger bezüglich des Erwerbs einer Ferienwohnung sowie für Kapitalanlagen und dem Handel mit Wohnungen und unbebauten Grundstücken der Bewilligungspflicht in der Schweiz unterstellt.

CONVINUS ist ein Beratungsunternehmen, das auf steuerliche, bewilligungs- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Mitarbeiterentsendungen sowie grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit und internationales Personalmanagement spezialisiert ist. In den folgenden Ausgaben des Personal Manager HR International werden die Experten von

CONVINUS, die in leitenden Funktionen im internationalen HR-Bereich und bei „Big-Four“-Unternehmen tätig waren, Ihnen ihr Fachwissen praxisorientiert näher bringen.



**Ausblick - In den nächsten Ausgaben sind Beiträge zu den folgenden Themengebieten vorgesehen:**

- Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU;
- Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen in der Schweiz;
- Das Schweizer Sozialversicherungssystem inklusive der beruflichen Vorsorge;
- Die Besteuerung in der Schweiz insbesondere Steueroptimierung von einem Entlohnungspaket; Schwierigkeiten der Steuerausgleichsberechnungen;
- Erfahrungen im internationalen Personalmanagement in der Schweiz;
- Entsendungsrichtlinien oder Entsendungspolitik - ein Dschungel von Begriffen.

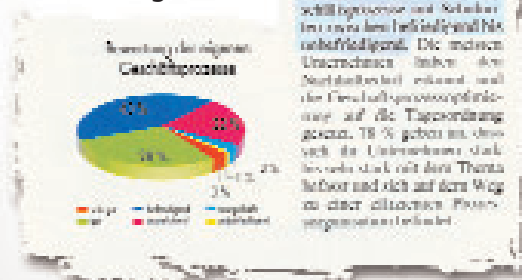


Martin Pfaendler, Partner International Assignment Solutions und Human Resources Solutions, CONVINUS, Zürich, martin.pfaendler@convinus.ch



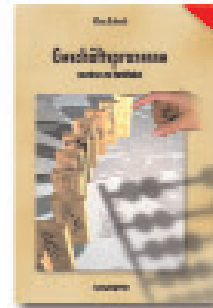
**HR-Geschäftsprozesse optimieren; → Kosten senken!**

**→ Die Situation:**  
Geschäftsprozesse sind en vogue  
iX, S. 48 (Auszug)



**Wirtschaftliche**  
Viele Abfälle scheinen zu sein und den gegenüber dem Anlagenbau nicht zu geringen. Dies ist die Folge davon, dass der allgemeine Zustand der Geschäftsprozesse und Strukturen in den letzten Jahren nicht mehr den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen. Die meisten Unternehmen haben den Strukturverlust erkannt und die Geschäftsprozessoptimierung auf die Tagesordnung gesetzt. 18 % geben an, dass sich die Unternehmen stark bzw. sehr stark mit dem Thema befassen und sich auf dem Weg zu einer effizienten Prozessgestaltung befinden.

**→ Unsere Lösung:**



Klaus Eckardt  
**Geschäftsprozesse**  
gestalten und handhaben  
1. Auflage 2001  
192 Seiten – Paperback – € 35,-  
ISBN 3-89577-229-1

**Fallbeispiel Personalabteilung!**

„Eckardt definiert Prozesse bis zur Ebene des Fachbereichs, dröselte die einzelnen Abläufe penibel auf und zeigt damit Wege zu mehr Transparenz. Das kann lohnenswert sein, denn optimierte Prozesse sind Wettbewerbsfaktoren, die von den Mitbewerbern nicht auszumachen sind. Die dürfen sich dann wundern, warum ihr Konkurrent günstiger anbieten kann und dennoch einen ordentlichen Gewinn macht. Wahrscheinlich, weil dessen Mitarbeiter wissen, wo es entlang geht.“  
*AWU direkt*