

# Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz

## Teil 1: Arbeitsrechtliche Aspekte

Für den Einsatz von Mitarbeitern in der Schweiz sind eine Reihe von rechtlichen Aspekten zu beachten. Einige der wichtigsten Aspekte werden in dieser aus sieben Teilen bestehenden Fortsetzungsserie „Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz“ betrachtet. Hierzu gehören die arbeitsrechtlichen Aspekte (Teil 1), Arbeitsgenehmigungen (Teil 2), der Umzug in die Schweiz (Relocation & kulturelle Unterschiede) (Teil 3), die vorsorge- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte (Teil 4), die steuerrechtlichen Aspekte (Teil 5), Vergütung und Gehaltsnebenleistungen (Teil 6) sowie die Lohnabrechnung und Shadow Payroll (Teil 7).

In diesem Teil 1 gehen wir auf arbeitsrechtliche Aspekte ein, die nach der Selektion des Mitarbeiters für einen Auslandseinsatz und mit der Ausstellung des Entsendungsvertrages oder eines lokalen Schweizer Arbeitsvertrages zu beachten sind.

### Entsendung vs. lokale Anstellung

Das hauptsächlich maßgebende Kriterium – neben firmeninternen Kriterien – ist in der Regel die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung, basierend auf dieser entweder der Einsatz in der Schweiz als Entsendung strukturiert wird oder mit einer lokalen Anstellung vorgenommen werden soll. Bei der richtigen Strukturierung der Entsendung kann der Mitarbeiter möglicherweise im Sozialversicherungssystem im Heimatland verbleiben und sich von dem Schweizer Sozialversicherungssystem befreien lassen. Dies ist allerdings nicht in jeder Konstellation der Entsendung möglich, aber auf jeden Fall zu prüfen; vor allem dann, wenn der Einsatz in der Schweiz nur von befristeter Zeitdauer ist. Bei einer lokalen Anstellung in der Schweiz sind, ausgenommen von einigen wenigen Sonderfällen, immer die Schweizer Sozialversicherungsabgaben zu entrichten und eine Befreiung von dieser Abgabepflicht nur selten möglich.

Der zweite Hauptunterschied zwischen den beiden Formen (Entsendung oder lokale Anstellung in der Schweiz) ist im Schweizer Ausländerrecht zu finden. Im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und den EU/EFTA-Staaten wurde die Entsendung (sogenannte „Dienstleistungserbringung“) nicht berücksichtigt. Dies bedeutet, dass dann, wenn ein deutscher Staatsangehöriger von seinem deutschen Arbeitgeber zur Schweizer Tochtergesellschaft für zwei



Jahre entsandt wird, der Schweizer Einsatzbetrieb vorgängig eine Arbeitsbewilligung (Deutschland: Arbeitsgenehmigung) einholen muss. Diese Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung wird nach Prüfen vor allem der Kriterien des Lohnniveaus, welches dem Schweizer entsprechen muss, sowie der Einhaltung der Schweizer Arbeitsmarktbedingungen, bei dem Vorhandensein von entsprechenden Kontingenten, erteilt.

Würde der deutsche Staatsangehörige sich jedoch lokal bei der Schweizer Tochtergesellschaft anstellen lassen, so müsste er sich lediglich vor Aufnahme der Tätigkeit bei der Wohnsitzgemeinde in der Schweiz, in der er Wohnsitz nehmen möchte, anmelden. Hiervon gibt es jedoch eine Ausnahme: Das sind die sogenannten Grenzgänger, für welche ebenfalls noch eine Arbeitsbewilligung vor Aufnahme der Tätigkeit eingeholt werden muss.

### Steuern

Ein letztes Kriterium, welches immer wieder eine Rolle spielt, sind steuerliche Gesichtspunkte. Erfahrungsgemäß spielen diese bei Kurzeinsätzen eine gewisse Rolle und vor allem in Bezug auf eine mögliche Anwendung der 183-Tage-Regel gemäß dem anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen.

### Arbeitsrecht

Unabhängig davon, welche Wahl bei der Struktur des Mitarbeiterereinsatzes getroffen wird, das Schweizer Arbeitsrecht gilt es

teilweise (bei Entsendungen) oder komplett (bei lokalen Anstellungen) zu beachten.

Das Schweizer Arbeitsrecht, auch wenn es in jüngster Zeit den Unternehmen einige Herausforderungen mit auf den Weg gegeben hat, berücksichtigt die Bedürfnisse des Arbeitgebers nach wie vor in einem höheren Ausmaße, als in den angrenzenden EU-Nachbarstaaten.

- **Maßgebender Schweizer Lohn:** Bei der Anstellung eines ausländischen Arbeitnehmers oder dem Einsatz eines ausländischen Arbeitnehmers in der Schweiz wird der Basislohn von den Bewilligungsbehörden dahingehend geprüft, ob dieser dem Schweizer Lohnniveau entspricht. Hierfür gibt es auch von der Behörde offizielle Lohnrechner, welche es ermöglichen, dies zu überprüfen. Maßgebende Punkte dabei sind neben dem Arbeitsort, der Branche, der Ausbildung und dem Alter die Funktion, die Art der Tätigkeit und die Dienstzugehörigkeit. Der offizielle Lohnrechner basiert auf erhobenen Lohndaten von Schweizer Unternehmen im Jahr 2010 und hat nach wie vor Gültigkeit.
- **Mindestlohn:** Es gibt in einigen Branchen einen maßgebenden Tarifvertrag und somit auch vereinbarte Löhne, an die es sich zu halten gilt. Die Mindestlohn-Initiative, welche am 13. Mai 2014 von den Schweizer Stimmbürgern abgelehnt wurde, hatte zum Ziel, einen Mindestlohn von CHF 4.000 festzulegen für alle Arbeitnehmer, für die kein Gesamtarbeitsvertrag vorhanden ist.
- **Zusätzliche Vergütung bei Entsendungen:** Wenn Arbeitnehmer vom Ausland in die Schweiz entsandt werden, so müssen diesen neben dem Erhalt des errechneten Schweizer maßgebenden Lohnes für jeden physisch anwesenden Tag in der Schweiz zusätzlich noch die Kosten für die Unterkunft in der Schweiz, die Verpflegung sowie die Reisekosten in der Schweiz sowie in die Schweiz und wieder zurück ins Heimatland vom Arbeitgeber bezahlt werden.
- **Arbeitszeit:** Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden in der Woche in industriellen Betrieben, bei Büropersonal, bei technischen Angestellten und beim Verkaufspersonal in Großbetrieben. Für alle anderen gilt die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.
- **Überstunden/Überzeit:** In der Schweiz wird zwischen Überstunden und Überzeit unterschieden. Unter Überstunden werden die Arbeitsstunden bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit verstanden (bspw. wenn vertraglich 42 Stunden vereinbart sind, dann sind die Stunden bis zur gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden als Überstunden zu bezeichnen). Überstunden müssen grundsätzlich in gleicher Länge kompensiert werden können oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent vergütet werden. Allerdings dürfen nicht mehr als 60 Überstunden pro Kalenderjahr geleistet werden. Hiervon ausgenommen sind sogenannte Kadermitarbeiter. Unter Überzeit sind geleistete Stunden, die

über den gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeiten liegen, zu verstehen. Hier dürfen grundsätzlich nur 170 Stunden pro Kalenderjahr bei Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden gefordert werden und 140 Stunden pro Kalenderjahr bei Arbeitnehmern mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

- **Ferien/Urlaub:** Der gesetzlich vorgesehene Ferienanspruch liegt bei Arbeitnehmern bis 20 Jahren bei fünf Wochen und bei allen anderen Arbeitnehmern bei vier Wochen. Häufig geben die Unternehmen jedoch in der Praxis fünf Wochen auch bei allen anderen Arbeitnehmern.
- **Feiertage:** Neben dem nationalen Feiertag, dem 1. August, kann jeder Kanton maximal acht weitere Feiertage, welche einem Sonntag gleichgestellt ist, vergeben. Je nach Kanton sind zwischen neun und dreizehn Feiertage anzutreffen.
- **Probezeit:** Es kann eine maximale Probezeit von drei Monaten vereinbart werden, in der eine Kündigungsfrist von sieben Tagen vereinbart werden kann.
- **Kündigungsfristen:** Die gesetzlichen Kündigungsfristen sehen im ersten Jahr eine Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und inklusive des neunten Jahr eine Kündigungsfrist von zwei Monaten und danach eine Kündigungsfrist von drei Monaten vor. In der Praxis können und werden davon abweichende Regelungen getroffen, sodass zum Beispiel die Kündigungsfrist von drei Monaten bereits mit dem dritten Jahr der Firmenzugehörigkeit gilt. Im Vergleich zu den angrenzenden Ländern kann das Schweizer Kündigungsrecht als unternehmensfreundlich bezeichnet werden.

In der nächsten Ausgabe der LOHN+GEHALT wird diese Serie „Mitarbeiter Einsatz in der Schweiz“ mit dem Teil II und dem Thema „Arbeitsgenehmigungen für die Schweiz“ fortgesetzt.

**Kontaktdaten:**

[info@convinus.com](mailto:info@convinus.com) • [www.convinus.com](http://www.convinus.com)  
 Basel – Genf – Zug – Zürich (HQ)

MARCO DAUGALIES  
 Managing Partner, CONVINUS  
 International Employment  
 Solutions  
 Zürich (Schweiz)



FRIEDERIKE V. RUCH  
 International Employment &  
 Tax Partner, CONVINUS  
 International Employment Solutions  
 Zürich (Schweiz)

