

«Erfolgreiche Auftragsabwicklung in der Schweiz – Meldeverfahren und Bewilligung»



Handelskammer
Deutschland Schweiz

Wir wissen, was Sie wissen müssen





Agenda

- 1 Möglichkeiten in der Dienstleistungserbringung in der Schweiz
- 2 Meldeverfahren
- 3 Bewilligungsverfahren
- 4 Weitere Fragen rund die Entsendung



1

Möglichkeiten der Dienstleistungserbringung

Rahmenbedingungen



Einstiegsfall

Unternehmen mit Sitz in Deutschland will Anlagen in die Schweiz liefern und montieren. Folgende Mitarbeiter sind involviert:

- **Mitarbeiter A:** Aussendienstmitarbeiter, der zur Kundenakquisition in die Schweiz reist
- **Mitarbeiter B:** Planungszeichner, der den Plan ausschliesslich im Büro in Deutschland zeichnet
- **Geschäftsführer C:** reist in die Schweiz zur Vertragsverhandlung und Vertragsunterzeichnung
- **Mitarbeiter D:** montiert vor Ort in der Schweiz



Übersicht

Dienstleistungen bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr

- Meldeverfahren für Unternehmen mit Sitz in Deutschland
- Grundsätzlich: Rechtsanspruch aufgrund des Abkommens über die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU

Dienstleistungen über 90 Tagen pro Kalenderjahr

- kantonales Bewilligungsverfahren
- Grundsatz: kein Rechtsanspruch auf Bewilligungserteilung



Rechtliche Grundlagen

Dienstleistungen bis zu 90 Tagen

- Abkommen zwischen der Schweiz und der EU über die Personenfreizügigkeit (FZA)
- Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (EntsG)
- Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsV)

Dienstleistungen über 90 Tagen

- Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (AIG)
- Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE)



2

Meldeverfahren

Dienstleistungen bis zu 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr



Meldepflichtige Tätigkeit

Grundsatz:

- obligatorisch für alle Arbeiten, die länger als acht Tage pro Kalenderjahr dauern (unternehmensbezogene Sichtweise)

Ausnahme: Meldepflicht ab dem 1. Tag

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Schweizer Begriffsauslegung; Fokus: Tätigkeit in der Schweiz, nicht deutsche Branchenzuordnung)
- Garten- und Landschaftsbau
- Reinigungsgewerbe
- Gastgewerbe
- Überwachungs- und Sicherheitsdienst
- Handelsreisende



Meldepflichtige Tätigkeit

Begriff der meldepflichtigen Erwerbstätigkeit

- fließende Grenze, wann eine Dienstleistungserbringung im Sinne einer Erwerbstätigkeit vorliegt
- Entscheidungskompetenz der einzelnen Kantone, daher im Zweifelsfall Anfrage bei den einzelnen Kantonen, ob Meldepflicht gegeben ist
- Weisung zur Abgrenzung der meldepflichtigen bzw. nicht meldepflichtigen Tätigkeit

Beispiele für nicht meldepflichtige Tätigkeiten

- Theoretische und technische Kurse (ohne Einbezug in Arbeitsprozess / produktive Tätigkeit), z.B. konzerninternes Verkaufstraining
- Repräsentative Einsätze von Kadermitgliedern
- Vertragsverhandlung
- Vertragsunterzeichnung
- unverbindliches Kundentreffen zur Pflege der Geschäftsbeziehung
- Konzern- bzw. unternehmensinterne Meetings in Form von Strategiesitzung, Kick-off Meetings, Koordinierung von Aktivitäten oder zum Informationsaustausch



Meldepflichtige Tätigkeit

Beispiele für meldepflichtige Erwerbstätigkeiten

- Kundenmeetings in Form von Beratungsgesprächen
- Kundengespräche zum weiteren Vorgehen oder zur Planung von Projekten
- Abnahme von Arbeiten
- Vorarbeiten vor Vertragsschluss, z.B. Massarbeiten, um eine Offerte erstellen zu können (Auftrag ist noch nicht sicher)
- Massarbeiten nach Vertragsschluss
- Konzern- bzw. unternehmensinterne Treffen und Besprechungen zu Projekten
- Kundenakquisition
- Projekteinsätze
- Reparatur-, Wartungs- oder Garantiewerke
- Aufbau, Montage, Installationen und Endkontrollen



Wer muss melden?

- Jeder Arbeitgeber muss die Mitarbeiter anmelden, die bei ihm angestellt sind
- selbständig Erwerbstätiger muss sich selbst anmelden

Beispiel:

Deutsche A GmbH entsendet 10 Mitarbeiter in die Schweiz, die dort angestellt sind. Am gleichen Einsatzort und beim gleichen Projekt wird ein von der A GmbH beauftragter deutscher Subunternehmer B tätig, der ebenfalls am Einsatzort tätig wird sowie bei ihm angestellte Mitarbeiter entsendet.

- A GmbH muss die Mitarbeiter melden, die bei der A GmbH angestellt sind
- Subunternehmer B muss für sich und für die Arbeitnehmer, mit denen er einen Arbeitsvertrag hat, eine Meldung machen



Für wen gilt das 90-Tage Kontingent pro Kalenderjahr?

Es gelten 2 Kontingente:

90 Tage Kontingent pro Unternehmen und

90 Tage Kontingent pro Mitarbeiter

Beispiel:

B GmbH erhält Auftrag zur Montage einer Anlage in Zürich. Dazu entsendet es Arbeitnehmer in die Schweiz:

- > an 89 Tagen pro Tag 10 Arbeitnehmer: 89 Tage der B GmbH verbraucht
- > an 1 Tag 1 Arbeitnehmer für 1 Stunde: 1 Tag der B GmbH verbraucht
- > Arbeitnehmer A hat bei der deutschen M GmbH bereits 80 Tage in der Schweiz gearbeitet: er kann für die B GmbH nur noch 10 Tage in der Schweiz arbeiten



Vorlauffrist

Grundsatz

- 8 Kalendertage vor Aufnahme der Arbeit in der Schweiz

Ausnahmen

- Notfälle, dringende Reparaturen, Unfälle
- Definition: Behebung eines unvorhersehbar eingetretenen Schadens und Ziel, weiteren Schaden zu verhindern
- aber nicht: kurzfristige Auftragsvergabe, knappe Planung, unterlassene rechtzeitige Meldung
- dringende Reparatur liegt nur vor, wenn Arbeiten unverzüglich, in der Regel aber spätestens drei Kalendertage nach Schadenseintritt durchgeführt werden müssen

Vorgehen

- Meldung muss trotzdem erfolgen
- Arbeitsaufnahme frühestens am Tag der Meldung möglich
- Ausnahmetatbestand muss auf Meldung vermerkt und begründet sein



Zählweise der kontingentierten Tage

Zur Schonung des 90 Tage Kontingents ist taggenaue Meldung notwendig

Beispiel:

B GmbH erhält Auftrag zur Montage in Zürich. Dazu meldet sie einen Einsatz des Arbeitnehmers A von Montag bis Freitag durchgehend. A arbeitet am Dienstag und Mittwoch aber nicht in der Schweiz:

- > Abzug von 5 Arbeitstagen (Montag-Freitag) vom 90-Tage-Kontingent, ausser Meldung an Behörde – spätestens am Dienstag -, dass am Dienstag und Mittwoch nicht gearbeitet wird und die beiden Tage gutgeschrieben werden
- > Mitteilung der Gutschrift bis spätestens 12:00 Uhr des laufenden Tages notwendig
- > rückwirkende Gutschrift der Tage nur ausnahmsweise



Meldevorschriften

Allgemeine Meldevorschriften

- Online-Meldung via www.sem.admin.ch oder Dienstleistung der Handelskammer Deutschland-Schweiz
- Meldebestätigung ist online abrufbar
- Grundsatz: jeder Einsatzort und jeder Auftrag muss gesondert gemeldet werden



Nachträgliche Änderungen

Änderung per Mail ausreichend bei:

- Verschiebung des Einsatzdatums auf später
- anderer Einsatzdauer (Verkürzung oder Verlängerung)
- Unterbrechung der Arbeiten

Neue Meldung erforderlich bei:

- Meldung anderer Mitarbeiter (z.B. Krankheit)
- Meldung zusätzlicher Mitarbeiter
- Wiederaufnahme der Arbeiten nach erfolgtem Unterbruch / Folgearbeiten am gleichen Projekt

Vorgehen bei nachträglicher Änderung mit neuer Online-Meldung:

- Neue Meldung bis spätestens vor Beginn des Einsatzes
- Verweis auf bereits erfolgte Meldung notwendig



Nachträgliche Änderungen: 8-Tage Vorlaufsfrist?

Grundsatz: keine 8-Tage-Vorlaufsfrist

- Ersatzmitarbeiter am gleichen Projekt und Einsatzort
- Zusätzliche Mitarbeiter am gleichen Projekt und Einsatzort
- Folge- und Wartungsarbeiten / Arbeitsunterbrüche durch den gleichen Entsendebetrieb, wenn Wiederaufnahme innert dreier Monate seit Abschluss der letzten Arbeiten für das gleiche Projekt

Ausnahmen: erneute Einhaltung der 8-Tage-Vorlaufsfrist

- Arbeitsaufnahme bei Folge- und Wartungsarbeiten / Arbeitsunterbrüchen in Folge eines bereits durchgeführten Einsatzes nach Ablauf von drei Monaten
- nachträgliche Änderung des Einsatzortes
- neues Projekt



3

Bewilligungsverfahren

Dienstleistungen über 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr



Kriterien für Bewilligungsvergabe und Verfahren

Verfahren

- Kantonales und kostenpflichtiges Verfahren
- Dauer: mindestens 3 Wochen

Kriterien für die Vergabe von Bewilligungen

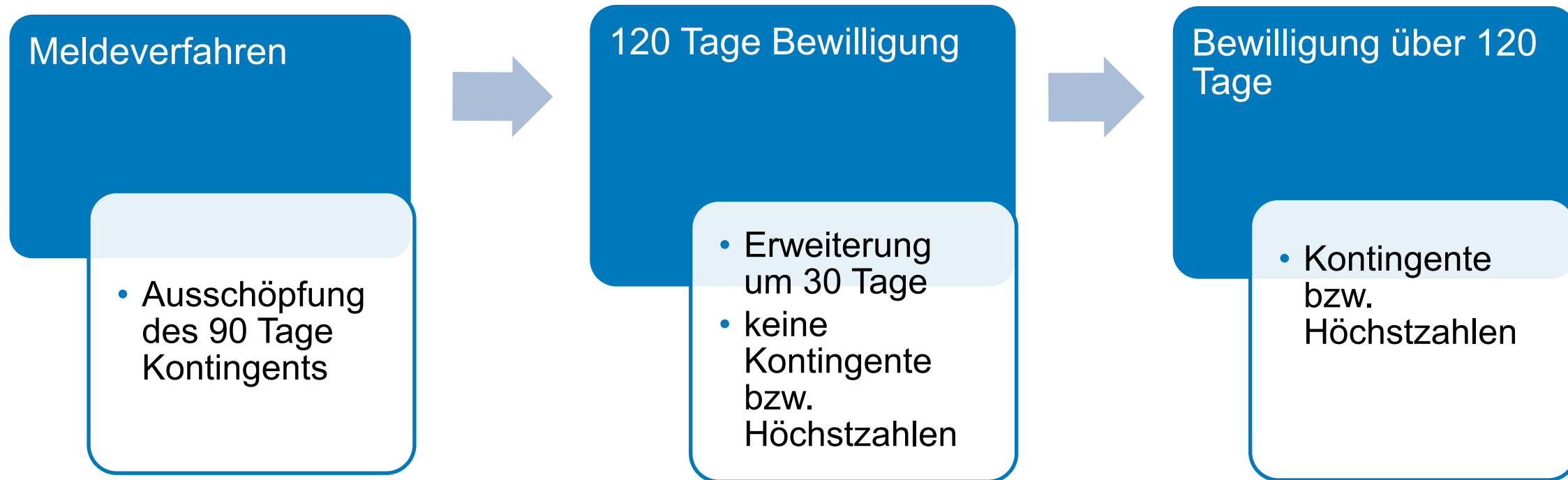
- gesamtwirtschaftliches Interesse / Inländervorrang
- Einhaltung der Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen
- Höchstzahlen BVO (bei Bewilligungen über 120 Tagen)

Geltungsbereich der Bewilligung

- nur für bewilligten Einsatzort
- nur für bewilligte Tätigkeit
- nur personenbezogen für den Mitarbeiter



Höchstzahlen





4

Weitere Fragen rund die Entsendungen

Sonderfälle, Solidarhaftung



Sonderfälle

- (direkter / indirekter) Personalverleih und -vermittlung in die Schweiz unzulässig
- Entsendung von Drittstaatsangehörigen: Zulassung von mindestens 12 Monaten auf dem regulären Arbeitsmarkt eines EU-Mitgliedstaates notwendig
- Sonderbewilligungen für Arbeiten bei Strom, Wasser und Gas, zusätzliche Meldung bei Arbeiten in reglementierten Berufen unter www.sbf.admin.ch
- Sonderbewilligung für Arbeit an Sonntagen, Feiertagen, in der Nacht und ggf. bereits bei gewissen Arbeiten an Samstagen



Solidarhaftung im Bauhaupt- und -nebengewerbe

- (Zivilrechtliche) Haftung für sämtliche Subunternehmer in einer Kette, wenn einer der Subunternehmer die minimalen Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht einhält
- zudem Sanktionierung nach Entsendegesetz
- Befreiung von der Haftung, wenn der Erstunternehmer seinen Sorgfaltspflichten nachkommt, d.h. sich anhand von Belegen und Dokumenten die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen glaubhaft machen lässt
- vertragliche und organisatorische Vorkehrungen sind notwendig
- Musterdokumente unter www.seco.admin.ch abrufbar (Stichwort Solidarhaftung)



Lösung für Einstiegsfall

Mitarbeiter A:

Aussendienstmitarbeiter, der zur Kundenakquisition in die Schweiz reist

-> meldepflichtig

Geschäftsführer C:

reist in die Schweiz zur Vertragsverhandlung und Vertragsunterzeichnung

-> nicht meldepflichtig

Mitarbeiter B:

Planungszeichner, der den Plan ausschliesslich im Büro in Deutschland zeichnet

-> nicht meldepflichtig, da keine Arbeiten in CH

Mitarbeiter D:

montiert vor Ort in der Schweiz

-> meldepflichtig



Handelskammer
Deutschland Schweiz

Wir wissen, was Sie wissen müssen



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT
WIR WÜNSCHEN IHNEN VIEL ERFOLG

Dr. Marion Hohmann-Viol

marion.hohmannviol@handelskammer-d-ch.ch, Tel. +41 44 283 61 77

Tödistrasse 60, CH – 8002 Zürich

www.handelskammer-d-ch.ch, www.handelskammerjournal.ch

Newsletter: www.handelskammer-d-ch.ch/de/publikationen/newsletter