

RECHT § SICHER



rechts BUSINESS
COACHING
ADVOKATUR **kraft**

SICHERHEIT BEI RECHTSFRAGEN IM GESCHÄFTSALLTAG



SCHWERPUNKT-THEMA

AUSLANDSEINSÄTZE

EIN ÜBERBLICK ÜBER INTERNATIONALE
VERTRAGSVERHÄLTNISSE

MITARBEITEREINSATZ IM AUSLAND

Welche vertraglichen
Ausgestaltungen sind nötig?

Mehr dazu auf Seite 3

INTERNATIONALE HANDELSBEZIEHUNGEN

Was ist bei internationalen
Verträgen wichtig?

Mehr dazu auf Seite 6

COMPLIANCE-ASPEKTE

Ausländische Mitarbeiter
in der Schweiz

Mehr dazu auf Seite 9

ARBEITNEHMER IM INTERNATIONALEN EINSATZ

Bei internationalen Arbeitseinsätzen prallen Rechtsordnungen verschiedener Staaten aufeinander. Wie komplex die rechtliche Situation ist, hängt von der Ausgestaltung des Auslandseinsatzes ab.

■ Von Dr. Roger Hischier, Fürsprecher, Fachanwalt SAV Arbeitsrecht



Das Unbekannte macht grundsätzlich Angst. Und Ungewissheit gibt es bei internationalen Arbeitseinsätzen mehr als genug – alleine schon aus rechtlicher Sicht. Denn bei einem Einsatz von Mitarbeitern im Ausland haben wir es mit mindestens zwei verschiedenen Rechtsordnungen zu tun, die ihrer Beachtung harren: nämlich der Rechtsordnung des Staates, von dem aus ein Mitarbeiter zu einem Arbeitseinsatz ins Ausland geschickt wird, und sodann die Rechtsordnung des Staates oder der Staaten, in dem/denen sich der Einsatzort des Mitarbeiters befindet. Weist der Mitarbeiter eine davon abweichende Staatsangehörigkeit auf und wohnt er zudem noch in einem Drittstaat, gilt es grundsätzlich auch diese Rechtsordnungen zu beachten.

Jeder Staat legt autonom seine Rechtsordnung fest und geht dabei von der Prämisse aus, dass seine Rechtsordnung die beste – da vertrauteste – ist. Im Bereich des öffentlichen Rechts wird dieser Gedanke denn auch

konsequent mittels eines klar definierten zwingenden Anwendungswillens sowie einer eigenen Gerichtsbarkeit umgesetzt. Eine gewisse Aufweichung dieses Grundsatzes wird durch Staatsverträge erreicht, in denen die Vertragsstaaten bei grenzübergreifenden Sachverhalten den Anwendungsbereich ihrer Rechtsordnungen koordinieren und je nachdem abweichend von der nationalen Gesetzgebung regeln.

Vier zentrale Rechtsgebiete

Bei Auslandseinsätzen stehen vor allem die Bestimmungen folgender Rechtsgebiete im Vordergrund:

1. Aufenthalts-/Arbeitsbewilligungsrecht
2. Steuerrecht
3. Sozialversicherungsrecht
4. Arbeitsrecht

Von den genannten vier Rechtsgebieten zählen die ersten drei zum öffentlichen Recht und sind deshalb grundsätzlich der Parteiautonomie entzogen. So legt jeder Staat für sein Staatsgebiet zwingend fest, welche Staatsangehörigen unter welchen Voraussetzungen sich in ihrem Staatsgebiet aufhalten und hier arbeiten dürfen.

WICHTIGER HINWEIS



Im Verhältnis zwischen den EU-Staaten und der Schweiz besteht in diesem Bereich in Form des Personenfreizügigkeitsabkommens ein Staatsvertrag, der von den nationalen Rechtsordnungen Abweichungen enthält und die Gleichberechtigung zwischen den Staatsangehörigen der Vertragsstaaten garantiert.

Im Personenfreizügigkeitsabkommen wird sodann auch für die besagten Staatsangehörigen – ebenfalls ausgehend vom Gleichbehandlungsgrundsatz – die Sozialversicherung koordiniert. Ohne entsprechenden Staatsvertrag gehört auch die Sozialversicherung zu den Rechtsgebieten, die jeder Staat autonom festlegt, namentlich in Bezug auf die Beitragspflicht. Dies kann wiederum bei internationalen Arbeitereinsätzen zu Doppelbelastungen führen, indem ein Mitarbeiter sowohl in dem Staat, von dem aus er ins Ausland geschickt wird, und im Einsatzstaat der jeweiligen Sozialversicherung unterstellt und damit in beiden Staaten beitragspflichtig wird.

Entsprechendes gilt im Bereich des Steuerrechts. Die Schweiz hat jedoch weltweit diverse Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen, die eine Doppelbelastung vermeiden sollen.

Schutzgedanke prägt Arbeitsrecht

Im Bereich des Arbeitsrechts wird regelmässig zwischen dem öffentlichen und dem Individualarbeitsrecht unterschieden. Zur ersten Gruppe zählen die arbeitsrechtlichen Normen, die namentlich die Arbeitszeit-, die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften enthalten. Diese sind zwingend am Einsatzort zu beachten, und deren Einhaltung wird von Behörden überprüft. In der Schweiz sind diese Bestimmungen grundsätzlich im Arbeitsgesetz und im Unfallversicherungsgesetz bzw. in den entsprechenden Verordnungen dazu geregelt.

Das Individualarbeitsrecht

Im Bereich des Individualarbeitsrechts gilt sodann nicht uneingeschränkte

ARBEITSRECHTLICHE COMPLIANCE BEI GRENZÜBERSCHREITENDEM WIRTSCHAFTSVERKEHR

In der globalisierten Wirtschaft stellt der grenzüberschreitende Verkauf von Gütern und Dienstleistungen eine Selbstverständlichkeit dar. Ausländische Unternehmen bieten ihre Güter und Dienstleistungen direkt auf dem schweizerischen Markt an, ohne dabei eine eigene Niederlassung in der Schweiz zu gründen oder mit einem hier ansässigen Unternehmen eine Zusammenarbeit zu suchen. Andererseits entsenden international agierende Unternehmen mit Sitz in der Schweiz ihre Mitarbeiter ins Ausland, um vor Ort beim Kunden komplexe Anlagen auszuliefern oder andere Dienstleistungen zu erbringen.

■ Von Dr. Roland Bachmann, LL.M., Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Im Gegensatz zur Wirtschaft kann beim Recht wohl noch lange nicht von einer Globalisierung gesprochen werden. Grenzüberschreitend agierende Unternehmen sehen sich deshalb in vielen Bereichen mit vielfältigen und teils komplexen Compliance-Fragen konfrontiert. In all diesen Fällen sind arbeitsrechtliche und anverwandte Rechtsvorschriften einzuhalten, deren Missachtung zum Teil erhebliche Konsequenzen nach sich zieht.

Nachfolgend werden ausgewählte Aspekte vorgestellt, deren Missachtung in der Praxis immer wieder zu Problemen führt. Bewusst ausgeklammert werden steuerrechtliche Fragen, die sich zwar in jedem Fall stellen, aber mit Vorteil stets von einem Steuerspezialisten zu klären sind.

Arbeitseinsätze im Ausland Fortführung der Schweizer Sozialversicherung

Die Unterstellung unter ein Sozialversicherungssystem muss in jedem Einzelfall gesondert geprüft werden. Zu beachten ist insbesondere, dass Sozialversicherungsabkommen zur Anwendung gelangen können, die zwischen der Schweiz und dem Entsendestaat abgeschlossen wurden. Im europäischen Verhältnis sind die sozialen Systeme seit dem 1. April 2012 durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004



vom 29. April 2004 koordiniert (SR 0.831.109.268.1). Um für den Einzelfall verbindliche Aussagen zu erhalten, ist aufgrund der komplexen Regelung der Beizug eines Experten für Sozialversicherungsrecht oft nicht zu vermeiden.

Voraussetzungen für Fortführung

Oft taucht die Frage auf, ob während eines Auslandseinsatzes weiterhin Beiträge in die Schweizer Sozialversicherungen geleistet werden können. Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Fortführung der Schweizer Sozialversicherung möglich. Bezüglich der schweizerischen Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) muss der in der Schweiz domizilierte Arbeitgeber schriftlich sein Einverständnis erklären, den Arbeitnehmer während des Auslandseinsatzes weiter zu entlohnen (Art. 1 Abs. 3 AHVG).

Eine Fortführung der AHV setzt überdies voraus, dass der Arbeitnehmer während mindestens fünf aufeinanderfolgender Jahre entweder unmittelbar vor der Aufnahme der Tätigkeit im Ausland bzw. vor Ablauf der Entsendedauer in der Schweiz versichert war (Art. 5 AHVV).

Trägerische Rechtswahlklauseln

Bei einem grenzüberschreitenden Mitarbeiterinsatz empfiehlt sich in jedem Fall eine Rechtswahlklausel. Mit einer gültigen Rechtswahlklausel ist sichergestellt, dass ein im Streitfall angerufenes Gericht das von den Vertragsparteien gewählte Recht anwendet.

Die Parteien eines Arbeitsvertrags sind nicht frei, ein beliebiges Recht zu wählen. Gemäss der schweizerischen Regelung untersteht der Arbeitsvertrag