

Öfter mal in der Schweiz, und das ganz offiziell

Will ein Konzern seine Mitarbeiter aus ausländischen Filialen sporadisch in der Schweiz für Projektarbeiten und Meetings einsetzen, sollte das HR die optimalen Bewilligungsmöglichkeiten kennen.

Stellen Sie sich folgendes Szenario vor: Eine Abteilungsleiterin am Schweizer Hauptsitz Ihres Unternehmens organisiert ein Meeting, an dem auch zwei Kollegen der deutschen Niederlassung teilnehmen. Sie als Personalverantwortlicher treffen die beiden Mitarbeiter, beides deutsche Staatsangehörige, am Tag des Meetings zufällig im Korridor. Die Abteilungsleiterin hat Sie nicht vorab über den Einsatz informiert. Dementsprechend verfügen die beiden über keinerlei behördliche Bewilligung für die Tätigkeit in der Schweiz, obwohl sie immer wieder hierherkommen müssen.

In vielen Schweizer Unternehmen mit ausländischen Filialen oder Hauptsitz im Ausland sind solche Szenarien an der Tagesordnung. Aus unterschiedlichen Gründen (fehlende Sensibilisierung der Linie, fehlende Prozesse) wird das HR nicht oder zu spät über ausländische Besucher informiert und kann schliesslich nur noch über die Anwesenheiten «hinwegsehen». Oft fehlt dem HR das Know-how über gesetzliche Grundlagen und bewilligungstechnische Möglichkeiten, um professionell reagieren und agieren zu können.

Welches ist die beste Bewilligungsart und wann braucht es eine?

Jede Erwerbstätigkeit über 8 Tage pro Jahr ist bewilligungs- oder meldepflichtig. Für Berufe, die nicht im Büro- oder im IT-Bereich liegen, gilt bereits ab dem ersten Tag eine Meldepflicht. Dies gilt für EU-Bürger wie auch für Drittstaatsangehörige. Grundsätzlich bieten

sich für sporadische Einsätze von ausländischen Kollegen, welche für Meetings oder Projektarbeiten in der Schweizer Niederlassung eingesetzt werden sollen, die nachfolgend aufgeführten Möglichkeiten. Voraussetzung ist, dass der Arbeitsvertrag im Ausland verbleibt (das heisst Einsatz als Dienstleistungserbringer ohne lokale Anstellung).

Bewilligungsfrei (8-Tage-Regelung): EU-Bürger wie auch Bürger von Drittstaaten können in der Schweiz eine Erwerbstätigkeit von maximal 8 Tagen im Kalenderjahr ausüben, ohne Bewilligung oder Meldung.

Meldeverfahren: Bei Einsätzen über 8 Tagen und bis zu 90 Tagen pro ausländischen Betrieb kann ein Online-Meldeverfahren eingeleitet werden. Auch Bürger von Drittstaaten, die seit über 12 Monaten in einem EU-Land tätig sind, können via Meldeverfahren gemeldet werden. Das Meldeverfahren ist 8 Tage vor dem effektiven Einsatz einzuleiten. Bei EU-Bürgern werden in der Regel und aufgrund Dringlichkeit auch kürzere Fristen akzeptiert.

Die 90 Arbeitstage gelten pro Betrieb im Ausland. Es können aber auch mehrere Personen miteinander im gleichen Projekt zur gleichen Zeit in der Schweiz eingesetzt werden. Dann werden die Tage nur einmal verrechnet.

Ist jedoch ein lokaler Schweizer Arbeitsvertrag vorhanden (bis max. 90 Tage / 4 Monate), muss der Schweizer Betrieb die Meldung tätigen. Der Betrieb kann so viele Kurzaufenthalte melden, wie er möchte, und obliegt nicht den maximalen 90 Arbeitstagen (das heisst unbeschränkte Einsatzmöglichkeit, jedoch maximal 90 Arbeitstage pro Person). Einsätze über 4 Monate (90 Tage) mit lokalem Arbeitsvertrag werden direkt bei der Gemeinde gemeldet.

120-Tage-Bewilligung: Inhaber dieser Bewilligung können sich während eines Jahres während maximal 120 Tagen in der Schweiz aufhalten, im Rahmen von Meetings und Projektarbeiten. Sowohl für EU-Bürger als auch für Bürger von Drittstaaten kann diese Bewilligung eingeholt werden. Sie wird bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde beantragt und ist nur kantonal gültig.

Die Frequent Business Travellers identifizieren

Was heisst dies für die Praxis? Empfehlenswert ist, in Absprache mit den Linienverantwortlichen und Abteilungsleitern diejenigen Geschäftsreisenden innerhalb des Konzerns zu identifizieren, welche regelmässig in die Schweiz reisen müssen. Dies sind in der Regel die ausländischen CEOs, Abteilungsleiter und weitere Kadermitarbeiter oder Spezialisten. Für diesen Personenkreis empfiehlt es sich, individuelle 120-Tage-Bewilligungen zu beantragen, welche fortan jedes Jahr erneuert werden. Damit sind die Einsätze durchgehend abgedeckt.

Der Geschäftsreisende führt selbst Buch über die bereits in der Schweiz verbrachten Tage, wobei auch Aufenthalte an den Wochenenden zählen. Zu beachten gilt es jedoch, dass die Bewilligung und Erneuerung einige Zeit im Voraus beantragt werden muss (am besten zentral terminieren im HR).

Das Meldeverfahren kommt zum Zug, wenn Not am Mann ist

Für kurzfristige, einmalige oder dringende Einsätze über 8 Tage, bei denen nicht im Voraus geplant werden und nicht auf den Erhalt einer 120-Tage-Bewilligung gewartet werden kann, ist das Meldeverfahren die richtige Wahl. Natürlich bedingt das eine gute Kommunikation mit den Linienverantwortlichen, denn diese müssen den Einsatz rechtzeitig melden.

Im Meldeverfahren müssen jeweils die genauen Einsatzdaten angegeben werden. Pro Kalenderjahr stehen der ausländischen Filiale nur 90 Arbeitstage zur Verfügung. Es ist daher wichtig, dass die Stelle, welche das Meldeverfahren online einleitet (normalerweise die HR-Abteilung in der Schweiz oder im Ausland), genau Buch führt über die bereits in der Schweiz bezogenen Tage. Ebenso empfiehlt es sich, nur die effektiven Arbeitstage zu melden, um nicht unnötig Tage zu verschwenden. Rückwirkend können die Tage nicht wieder aktiviert werden. Hingegen kann man zum Voraus melden, falls gemeldete Tage nicht bezogen werden.

Jacqueline Zesiger und Christa Gehri



Die Autorinnen

Jacqueline Zesiger ist Geschäftsführerin von govAccess GmbH in Zürich und seit 18 Jahren im Bereich international Human Resources und People Management tätig. jacqueline.zesiger@govaccess.ch

Christa Gehri ist Consultant bei govAccess GmbH in Zürich und seit 8 Jahren im Bereich International Human Resources tätig. christa.gehri@govaccess.ch