

Mitteilungen zum Deutsch-Schweizerischen Rechtsverkehr

2/2004

Herausgeber: Deutsch-Schweizerische Juristenvereinigung e.V. (DSJV), Postfach 1873, D-53008 Bonn, Tel: +49 (0)700 DSJV 1000, Fax: +49 (0)700 DSJV 2000, E-Mail: info@dsjv.de bzw. info@dsjv.ch, Internet: www.dsjv.de bzw. www.dsjv.ch.

Vorstand: Rechtsanwalt Dr. iur. Marc P. Scheunemann (Frankfurt am Main), Rechtsanwalt Dr. iur. Alexander Ressos (Düsseldorf), Rechtsanwalt Marc H. Kotyrba (Frankfurt am Main), Notarassessor Dipl.-Kfm. Dr. iur. Kai Bischoff LL.M. (Köln), Rechtsanwalt Dr. iur. Leonz Meyer LL.M. (Zürich), Avocat Urs Saal (Genève), Rechtsanwalt Michael Schmidt (Bern), Rechtsanwalt Jörg Zachariae (Bonn).

Redaktion: Notarassessor Dipl.-Kfm. Dr. iur. Kai Bischoff LL.M. (Zivil- und Wirtschaftsrecht), Rechtsanwalt Dr. iur. Marc P. Scheunemann (Steuer- und Zollrecht), Rechtsanwältin Martina Ziffels (Arbeits- und Sozialrecht).

I n h a l t

Zivil- und Wirtschaftsrecht.....1

- Die neue Internationale Schiedsordnung der Schweizerischen Handelskammern ("Swiss Rules")..... 1
- Neuerungen Grunderwerb durch Ausländer 4
- Verordnungsvorschlag der Europäischen Kommission zur Einführung eines Europäischen Mahnverfahrens..... 5
- Novelle des schweizerischen Kartellgesetzes..... 7
- Im Westen nichts neues? – Auswirkungen der EU-Osterweiterung für Inhaber von Gemeinschaftsmarken 8
- Die unmittelbare Anwendbarkeit des WTO-Rechts in der Schweiz..... 10

Steuer- und Zollrecht.....11

- Entwicklung der Rechtsprechung zur Auslegung des DBA Deutschland/Schweiz im Jahr 2003..... 11
- Auswirkungen der Gewinnabgrenzungsaufzeichnungsverordnung für Verrechnungspreise 16

- BMF-Schreiben zur Gesellschafterfremdfinanzierung (§ 8a KStG)..... 21
- Neues Anwendungsschreiben zum AStG..... 21
- Verschiebung der EU-Zinssteuer..... 21
- Betriebsstättenbesteuerung..... 21
- Literaturhinweise zur Organschaft..... 22
- Gesetz über die direkte Bundessteuer 22
- zsis), die Zeitschrift für schweizerisches und internationales Steuerrecht..... 22

Arbeits- und Sozialrecht..... 23

- Neuerungen zum 1. Juni 2004 im Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedsstaaten 23
- Flankierende Massnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping 24

DSJV-Jahrestagung 2004

„Die neuen Regeln der Internationalen Schiedsordnung der Schweizerischen Handelskammern“

Düsseldorf, 19. November 2004

Die Deutsch-Schweizerische Juristenvereinigung e.V. wird am 19. November 2004 ab 15.30 Uhr im Industriecenter Düsseldorf eine Tagung zu aktuellen Entwicklungen im Schiedsverfahrensrecht, insbesondere in der Schweiz, abzuhalten. Die Referenten, Professor Dr. Otto Sandrock, Münster und Dr. Markus Wirth, Zürich (Vizepräsident der Schweizerischen Vereinigung für Schiedsgerichtsbarkeit) werden insbesondere über die die neuen „Swiss Rules of International Arbitration“ berichten. Die Tagung wird geleitet von Dr. Kai Bischoff, Köln.

Anmeldung unter www.dsjv.ch / www.dsjv.de

Arbeits- und Sozialrecht

Neuerungen zum 1. Juni 2004 im Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und den EU-Mitgliedsstaaten

Am 1. Juni 2004 treten die Übergangsbestimmungen zum Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU in die zweite Phase, die erste Phase ist somit abgeschlossen.

Allgemeines: Neu-Einwanderungen in die Schweiz

Schweizer Staatsangehörige haben ab diesem Zeitpunkt freien Zugang zum Arbeitsmarkt der bisherigen 15 EU-Mitgliedsstaaten. Umgekehrt bleiben jedoch die Kontingente für EU-Staatsangehörige in der Schweiz bestehen. Eine Neuerung gibt es jedoch auch hier. Per 1. Juni 2004 wird der Vorrang inländischer Arbeitskräfte in der Schweiz gegenüber EU-Staatsangehörigen aufgehoben. Ebenfalls aufgehoben wird die systematische Kontrolle jeglicher neuer Arbeitsverträge bezüglich den Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die Anzahl Kontingente für neu in die Schweiz einwandernde EU-Staatsangehörige bleiben jedoch bis 2007 entsprechend bestehen.

Von diesen Neuerungen profitieren nicht die 10 neuen Mitgliedsstaaten, welche per 1. Mai 2004 der EU beigetreten sind. Für diese Staaten wird frühestens ab Mitte 2005 das bisherige Personenfreizügigkeitsabkommen mit entsprechenden, noch zu vereinbarenden, Übergangsfristen in Kraft treten.

Kurzaufenthalte bis zu drei Monaten

Neu sind ab dem 1. Juni 2004 EU-/EFTA-Staatsangehörige für Ihre Erwerbstätigkeit in der Schweiz nur noch meldepflichtig, sofern folgende Punkte zutreffen:

Personen aus den nachfolgenden Personenkategorien:

- entsandte Arbeitnehmer/-innen oder
- Selbständige Dienstleistungserbringer (Ausführung von Aufträgen oder Werkverträgen) oder
- Arbeitnehmer mit einer kurzfristigen Erwerbstätigkeit bei einem Schweizer Arbeitgeber

Zur Dienstleistungserbringung oder Erwerbstätigkeit für maximal 90 Arbeitstage oder drei Monate im Kalenderjahr in der Schweiz

Ausgenommen sind die folgenden Branchen: Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Gastgewerbe, Reinigungsgewerbe in Betrieben und Haushalten, Überwachungs- und Sicherheitsdienst

Eine Arbeitsbewilligung benötigen Personen dieses Personenkreises ab dem 1. Juni 2004 nicht mehr, sondern es muss nur noch eine entsprechende Meldung erfolgen. Der Grund dafür, dass die oben erwähnten Branchen nicht von dieser Meldepflicht profitieren können und weiterhin eine Bewilligung benötigen, ist die erfahrungsgemässe Gefahr von Lohndumping und der Umgehung von zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Dauert der Aufenthalt in der Schweiz während eines Kalenderjahres länger als 90 Arbeitstage oder drei Monate, ist in diesen Fällen bereits vor der Aufnahme der Tätigkeit ein Bewilligungsgesuch bei der am Arbeits- und Wohnort zuständigen kantonalen Behörde einzuholen.

Angehörige aus Drittstaaten sind meldepflichtig und benötigen eine Arbeitsbewilligung, wenn sie von einem Unternehmen mit Sitz in einem EU- oder EFTA-Staat zur Erbringung einer Dienstleistung (Ausführung von Aufträgen oder Werkverträgen) in die Schweiz entsandt werden. Drittstaatsangehörige müssen zudem vor der Entsendung in die Schweiz bereits dauerhaft auf dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedsstaates der EU oder der EFTA zugelassen gewesen sein. Davon kann in der Regel ausgegangen werden, wenn sie sich während 12 Monaten dort aufgehalten haben.

Wie sieht die neue Meldung aus? Die Meldung kann schriftlich oder elektronisch (online) erfolgen und muss bei der zuständigen kantonalen Behörde für den Arbeits- oder Einsatzort erfolgen. Zu dem entsprechenden Meldeformular ist eine Arbeitgeberbestätigung unterschrieben beizulegen. Die Arbeitsmarktbehörde prüft diese Meldung und stellt auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitgebers eine gebührenpflichtige Meldebestätigung aus. Die Gebühr beträgt hierfür einheitlich in der gesamten Schweiz 25 SFr. pro Meldung.

Wann ist die Meldung empfohlen? Dieses Verfahren wird nur in dieser Form empfohlen, sofern man sicher ist, dass im gleichen Kalenderjahr in der Schweiz diese Person keine weiteren Dienstleistungen oder kurzfristigen Erwerbstätigkeiten mehr verrichtet.

Bis wann hat die Meldung zu erfolgen? Bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat die Meldung eine Woche vor Ausübung der Dienstleistung auf den dafür vorgesehenen Formularen zu erfolgen.

Bei selbständigen Dienstleistungserbringern und EU-/EFTA-Angehörigen mit kurzfristigem Stellenantritt in der Schweiz hat die Meldung vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit oder Ausübung der Dienstleistung in der Schweiz zu erfolgen.

Wie sind mehrere Aufträge oder Einsätze zu melden? Jeder einzelne Auftrag und Einsatzort ist zu melden. Eine Meldung reicht aus, wenn:

- Während mehreren Einsätzen der gleichen Auftrag am selben Einsatzort ausgeführt wird. Die jeweiligen Einsatztage für die einzelnen Einsätze sind anzugeben.
- Am gleichen Einsatzort ohne Unterbruch gearbeitet wird. Die Aufenthaltsdauer beträgt in einem solchen Fall maximal drei Monate. Es müssen nicht die einzelnen Einsatztage ausgeführt werden.

Ausnahmsweise genügt eine Meldung, wenn Unterhalts- und Serviceaufträge während mehreren Einsätzen an verschiedenen Einsatzorten ausgeführt werden. Die jeweiligen Einsatztage für die einzelnen Aufträge und der erste Einsatzort sind anzugeben. Darunter fallen auch Montagearbeiten an Elektrizitäts- oder Rohrleitungen oder im Strassen- oder Eisenbahnbau.

Wie kann eine bereits erfolgte Meldung korrigiert werden? Ergeben sich nach erfolgter Meldung Änderungen (bspw. bezüglich der Einsatzdauer, dem Einsatzort oder Arbeitnehmer), sind diese Änderungen unverzüglich der für den Einsatz- oder Arbeitsort zuständigen kantonalen Amtsstelle zu melden.

Wer bleibt bewilligungspflichtig? Ausgenommen von diesem Meldeverfahren ist die Erbringung von Dienstleistungen durch ausländische Unternehmen in den Bereichen Arbeitsvermittlung und Arbeitsverleih sowie im Finanzbereich, wenn in der Schweiz dafür eine Bewilligung erforderlich ist und die Tätigkeit unter der Aufsicht der Behörden steht (bspw. Bankgeschäfte).

Arbeitsvermittlung und Personalverleih sowie bewilligungspflichtige Finanzdienstleistungen fallen nicht unter den Geltungsbereich des Abkommens; sie werden daher von der Liberalisierung im Dienstleistungsbereich nicht erfasst. In diesen Be-

reichen ist immer im Voraus ein Bewilligungsgesuch zu stellen. Ein Anspruch auf eine Bewilligung besteht nicht.

Mitgeteilt von Friederike V. RUCH, Steuerberaterin, CONVINUS International Employment Solutions, Zürich.

Flankierende Massnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping

Zusätzlich treten die flankierenden Massnahmen per 1. Juni 2004 in Kraft, durch welche ein Lohn- und Sozialdumping verhindert werden soll.

Für einen ausgewogenen Arbeitsmarkt in der Schweiz ist es bedeutend, dass die Bestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmer für alle Arbeitnehmenden gleich gelten, unabhängig von deren Herkunft und der Dauer ihrer Beschäftigung in der Schweiz. Um diesen Schutz sicherzustellen und einem Lohndumping vorzubeugen, hat das Parlament flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit beschlossen. Diese regeln die Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitskräfte (Personen, die von Unternehmen mit Sitz im Ausland für einen begrenzten Zeitraum zum Arbeiten in die Schweiz entsandt werden) und es besteht die Möglichkeit in Fällen von Missbräuchen, die in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) enthaltenen Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit unter erleichterten Voraussetzungen als allgemein verbindlich zu erklären sowie Minimallohne mittels Normalarbeitsverträgen festzulegen.

Zur Umsetzung der flankierenden Massnahmen haben sowohl Bund wie Kantone sogenannte tripartite Kommissionen ins Leben gerufen. Diese setzen sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen. Ihre Aufgabe ist es, den Arbeitsmarkt zu beobachten, Lohndumping festzustellen und den zuständigen politischen Behörden entsprechende und entgegenwirkende Massnahmen vorzuschlagen. Alle Kantone der Schweiz haben solche tripartite Kommissionen eingesetzt.

Mitgeteilt von Friederike V. RUCH, Steuerberaterin, CONVINUS International Employment Solutions, Zürich.