



Fragen und Antworten zur Tätigkeit und Ansiedlung Schweizer Unternehmen in Deutschland

Erstellt in Zusammenarbeit mit:

- **Innocel Innovations-Center Lörrach GmbH**
- **Wirtschaftsregion Dreiländereck-Hochrhein**
- **Industrie- u. Handelskammer Hochrhein-Bodensee**
- **Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland**
- **DSM Nutritional Products**
- **INT Treuhand GmbH**

Januar 2004

Redaktionsteam:

Diana Stöcker-Unnerstall (vwtl.), Geschäftsführerin, Innocel Innovations-Center Lörrach GmbH
Michael Bertram, ehemaliger Geschäftsführer, Wirtschaftsregion Dreiländereck-Hochrhein
Immo Leisinger, Geschäftsführer, Industrie- u. Handelskammer Hochrhein-Bodensee
Rolf Lüpke, Geschäftsführer, Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland
Dr. Alexander Schmid-Lossberg, Director, DSM Nutritional Products
Roland Wetzels, vereid. Buchprüfer und Steuerberater, INT Treuhand GmbH

Fragen zur Ansiedlung Schweizer Unternehmen in Deutschland

1. FREIZÜGIGKEITSABKOMMEN.....	3
2. GRÜNDUNGSVORAUSSETZUNGEN.....	5
3. STANDORTSUCHE	7
4. ARBEITSMARKT	8
5. ARBEITSRECHT	8
6. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT	10
7. PATENTE/SCHUTZRECHTE.....	13
8. STEUERRECHT	13
9. KUNDEN- UND LIEFERANTENBEZIEHUNGEN.....	15
10. ZOLLRECHTLICHE BESTIMMUNGEN	16
11. SPEZIFISCHE KOSTEN	17
REDAKTIONSTEAM / ANSPRECHPARTNER	18

0. Freizügigkeitsabkommen

• Was ist das Freizügigkeitsabkommen?

- Das Abkommen über den freien Personenverkehr - auch Freizügigkeitsabkommen (FZA) genannt - zwischen der Schweiz und der EU ist am 1.6.2002 in Kraft getreten.
- Die Bestimmungen erfassen alle Staatsangehörigen der EU Staaten und der Schweiz, durch ein besonderes Abkommen auch die Bürger der EFTA-Staaten.

• Welche aufenthaltsrechtlichen Aspekte gibt es zu beachten?

- Werden die formellen Voraussetzungen erfüllt besteht bei einem Aufenthalt von über drei Monaten ein Anrecht auf Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Aufnahme-staat.
- **In der Schweiz** besteht während der ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten - also bis zum 31.5.2004 - ein Anspruch auf Erteilung einer Arbeitsbewilligung indes nur dann, wenn
 - für die betreffende Stelle keine einheimische Arbeitskraft gefunden werden kann, welche gewillt und fähig ist, die Arbeit zu den orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu leisten (sog. Inländervorrang) und
 - dem Ausländer dieselben orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen geboten werden wie dem inländischen Arbeitnehmer (sog. Lohnkontrolle).
 - Zudem dürfen die kantonale Kontingente noch nicht erschöpft sein.
- Ab dem 1.6.2004 entfallen der Inländervorrang und die Lohnkontrolle, nicht aber die Kontingentierung (bis 31.5.2007).
- Die **Bundesrepublik Deutschland** verzichtet während der Übergangsfrist auf diese Kontroll- und Regulierungsmöglichkeit. Schweizer/innen sind seit dem 1.6.2002 aus arbeitsgenehmigungsrechtlicher Sicht den EU/EWR-Bürgern/innen gleichgestellt.

• Unterliegen unternehmerische Dienstleistungen Beschränkungen?

- Vom Freizügigkeitsabkommen erfasst werden die Erbringung grenzüberschreitender, personengebundener Dienstleistungen bis zu einer Dauer von max. 90 Tagen pro Jahr.
- Das Freizügigkeitsabkommen räumt Dienstleistungserbringern für
 - die zeitlich beschränkte selbständige Erwerbstätigkeit in einem anderen Vertrags-staat sowie
 - die Entsendung von Mitarbeitern durch Firmen in einem Vertragsstaat, um eine be-fristete Dienstleistung in einem anderen Abkommensstaat zu erbringenein Einreise und Aufenthaltsrecht ein. Darüber hinaus besteht geographische Mobilität auf dem gesamten Gebiet des Gaststaates.

- **Zu beachten ist, dass:**

- Drittstaatenbürger zwecks Erbringung einer Dienstleistung nur dann entsandt werden dürfen, wenn sie seit mindestens zwölf Monaten im Entsendestaat „zugelassen“, d.h. in dessen Arbeitsmarkt integriert sind (Stichwort: „Vander Elst Visum“).
- Die Unternehmen selbstverständlich verpflichtet sind, die im Gastland bestehenden Bestimmungen über entsandte Arbeitnehmer (in Deutschland z.B. das Arbeitnehmer-Entsendegesetz) für die gesamte Dauer der Dienstleistungen zu beachten.

• **Was hat sich bei der Einstellung von Grenzgängern verändert?**

- Für Grenzgängern ergeben sich seit dem 1.6.2002 zahlreiche Erleichterungen:

- So ist kein Voraufenthalt in der Grenzregion mehr erforderlich.
- Der Grenzgänger muss nur noch einmal wöchentlich und nicht mehr täglich an seinen Wohnort zurückzukehren.
- Der Grenzgänger erhält das Recht auf berufliche und geographische Mobilität innerhalb aller Grenzzonen mit den Nachbarstaaten.
- Ein unselbständig erwerbender Grenzgänger benötigt keine Aufenthaltserlaubnis mehr.
- Bei einem überjährigen Arbeitsvertrag beträgt die Bewilligungsdauer fünf Jahre.
- Der Grenzgänger erhält das Recht, eine selbständige Erwerbstätigkeit auszuüben.
- Der Grenzgänger kann im Tätigkeitsstaat eine Zweitwohnung oder Geschäftsräumlichkeiten erwerben.

- **Beachte:**

- In der Schweiz gelten bei der Anstellung von Grenzgängern bis zum 31.5.2004 sowohl der Inländervorrang als auch die Lohnkontrolle.
- Während der Übergangsfrist von fünf Jahren bleibt die berufliche und geographische Mobilität der Grenzgänger auf die Grenzzone beschränkt.
- Aus steuerrechtlicher Sicht hat sich nichts geändert! Nach wie vor ist die sog. „60-Tage-Regelung“ betreffend arbeitsbedingter Nichtrückkehr an den Wohnort nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland/Schweiz zu beachten.
- Erwirbt der Grenzgänger eine Zweitwohnung oder Geschäftsräumlichkeiten so sind nebst aufenthaltsrechtlicher Pflichten (Meldung) vorab dringendst die damit verbundenen steuerrechtlichen Konsequenzen abzuklären.

• **Welche Richtlinien sind bei Diplomanerkennung zu beachten?**

- Die gegenseitige Anerkennung der Diplome kommt nur dann zum Tragen, wenn im Aufnahme- oder Gaststaat der betreffende Beruf reglementiert ist.
- Die Anerkennung sog. „reglementierten Berufen“ (z.B. im medizinischen Bereich, Architekten oder Rechtsanwälte) richtet sich nach dem im Abkommen genannten EG-Richtlinien.

- Für die meisten anderen Berufe, zu deren Ausübung ein Diplom erforderlich ist, gelten vereinfachte allgemeine Richtlinien (Vergleichbarkeit des Ausbildungsniveaus, Dauer der Ausbildung oder der Berufspraxis).

• **Wo bekomme ich weitere Informationen zum Thema?**

Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland (VSUD)

Gellertstrasse 18

4052 Basel

Tel: +41 (0) 61 375 95 00

Fax: +41 (0) 61 375 95 01

Mail: info@vsud.ch

Internet: www.vsud.ch

www.europa.admin.ch

www.bsv.admin.ch

www.soziale-sicherheit-ch-eu.ch

www.auslaender.ch

www.aufenthalter.ch

0. **Gründungsvoraussetzungen**

• **Muss eine Person in Deutschland wohnen, wenn sie Geschäftsführer einer GmbH ist?**

- Grundsätzlich können auch natürliche Personen, die im Ausland leben, zum Geschäftsführer einer GmbH bestellt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass sie jederzeit in Deutschland einreisen können, um hier "ihre Pflichten zu erfüllen und für die Gesellschaft rechtlich zu handeln".
- Ein Geschäftsführer, der nicht die Möglichkeit hat, jederzeit seinen Betrieb aufzusuchen, kann trotz der vielfältigen Möglichkeiten der Telekommunikation weder ständig allen Gesellschaftern der GmbH Auskunft über die Geschäftsführung geben und Einsicht in Bücher und andere Unterlagen der Gesellschaft gewähren, noch persönlich vor Gericht oder Behörden erscheinen, falls dies erforderlich ist.
- Ob diese Voraussetzungen vorliegen, wird vom Registergericht bei der Eintragung des Geschäftsführers in das Handelsregister überprüft.

• **Muss ein Schweizer Geschäftsführer einer GmbH ausländerrechtliche Vorschriften beachten?**

- Die Ausübung einer Geschäftsführertätigkeit durch einen Schweizer wird als selbständige Erwerbstätigkeit betrachtet und erfordert die Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung.

- Eine selbständige Erwerbstätigkeit wird jedoch auf Antrag zugelassen, wenn ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse, ein besonderes öffentliches Bedürfnis oder Interesse besteht. In diesen Fällen bedarf die Erteilung der Zulassung zur selbständigen Erwerbstätigkeit der Zustimmung des zuständigen Regierungspräsidiums.
- Ein wirtschaftliches Interesse ist bereits gegeben, wenn das betreffende deutsche Unternehmen, für das der Geschäftsführer tätig ist, Arbeitsplätze in Deutschland schafft.

C. Welche Formalitäten (Notar, Handelsregister) müssen beachtet werden?

- Eine GmbH muss notariell beurkundet und ins Handelsregister eingetragen werden.
- Ebenfalls eingetragen werden müssen die Höhe des Stammkapitals der GmbH und ihre Geschäftsführung.

D. Was muss in einen deutschen Gesellschaftsvertrag?

- Sitz der Gesellschaft
- Gegenstand des Unternehmens
- Stammkapital, Stammeinlage (mindestens 25.000 €)
- Dauer der GmbH
- Nebenleistungspflichten
- Sonstige fakultativen Regelungen (Berufung des Geschäftsführers, Beschlussfassung der Gesellschafter, Einberufung der Gesellschafterversammlung, etc.)
- Schiedsklausel
- Wettbewerbsverbot

E. Wer hilft bei einer Gründung in Deutschland?

- Alle wesentlichen Informationen für Gründungen in den Landkreisen Lörrach und Waldshut mit den wichtigsten Anlaufstellen enthält die Publikation „Erfolgreich selbstständig in der Wirtschaftsregion Dreiländereck-Hochrhein“.

- Bezug:

WIRTSCHAFTSREGION DREILÄNDERECK-HOCHRHEIN GMBH

Innocel

Marie-Curie-Strasse 8

D-79539 Lörrach

Tel: +49 - (0) 76 21 5500 - 150

Fax: +49 - (0) 76 21 5500 - 155

E-Mail: info@wrhd.de

Internet: www.wrhd.de

2. Standortsuche

A. Wo gibt es leerstehende Betriebsgebäude zum Anmieten oder Flächen zum Erwerb?

- Einen guten Überblick in der Region kann die Wirtschaftsregion Dreiländereck Hochrhein bieten. Sie hilft bei der Standortsuche, hält Daten der einzelnen Immobilien und Flächen (Grösse/ Preise/ etc.) vor, organisiert Kontakte zu den Eigentümern und gibt umfassende Informationen zum Wirtschaftsstandort an auswärtige Investoren.
- Auch die Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee liefert Informationen über geeignete Gewerbeflächen.

- Weitere Auskünfte bei:

WIRTSCHAFTSREGION DREILÄNDERECK-HOCHRHEIN GMBH

Innocel

Marie-Curie-Strasse 8

D-79539 Lörrach

Tel: +49 - (0) 76 21 5500 - 150

Fax: +49 - (0) 76 21 5500 - 155

E-Mail: info@wrhd.de

Internet: www.wrhd.de

Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee

E.-Fr. Gottschalkweg 1

D-79650 Schopfheim

Tel. : +49 - (0) 7622 3907 - 213

Fax.: +49 - (0) 7622 3907 - 251

E-Mail: leisinger@konstanz.ihk.de

B. Welche Fördermöglichkeiten gibt es bei Ansiedlungen?

- Bei Neuansiedlungen gibt es eine Reihe von Förderprogrammen auf Landes- und Bundesebene. Als Pfadfinder durch den Förderdschungel steht Ihnen die regionale Wirtschaftsförderung zur Verfügung.

- Weitere Auskünfte bei:

WIRTSCHAFTSREGION DREILÄNDERECK-HOCHRHEIN GMBH

Innocel

Marie-Curie-Strasse 8

D-79539 Lörrach

Tel: +49 - (0) 76 21 5500 - 150

Fax: +49 - (0) 76 21 5500 - 155

E-Mail: info@wrhd.de

Internet: www.wrhd.de

3. Arbeitsmarkt

- **Wie schwierig ist es in der Region (Arbeitsamtbezirk Lörrach) gut ausgebildete Fachkräfte als Arbeitnehmer zu bekommen?**
 - Im kaufmännischen Bereich gibt es ausreichend gut ausgebildete Fachkräfte, ungünstig ist es im Hotel- und Gaststättenbereich, im Pflegebereich sowie im Metallbereich.
 - Es hängt jedoch vom geforderten Qualifikationsniveau, Ort der Ansiedelung ab und ist kulturell abhängig.
- **Brauchen Schweizer in Deutschland eine Arbeitsgenehmigung?**
 - Schweizer Staatsangehörige benötigen seit dem 01.06.2002 keine Arbeitsgenehmigung mehr.
- **Wie wird die Einstellung von Fachkräften in bestimmten Berufen unterstützt?**
 - Unterstützt wird die Einstellung von Langzeitarbeitslosen, älteren Arbeitslosen (ab 50) und unzureichend qualifizierten Arbeitslosen.

0. Arbeitsrecht

- **Kann ich mit deutschen Mitarbeitern einen Schweizer Arbeitsvertrag vereinbaren?**
 - Ja. Es ist jedoch nicht möglich, die zwingenden Normen von Artikel 30, Abs. 1 EGBGB zu umgehen. Hierzu gehören alle Normen, die dem Schutz des Schwächeren dienen (z.B. Kündigungsschutzgesetz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Schutzgesetze beim Mutterschutz oder beim Schwerbehindertenstatus).
- **Was gilt es im Tarifrecht zu beachten?**
 - Die Tarifverträge gelten nur in den Betrieben, in denen der Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist oder direkt mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag vereinbart hat (Haustarifvertrag).
 - Der Arbeitgeber ist frei, ob er einen solchen Vertrag abschliesst.
 - Wenn der Tarifvertrag gilt, regelt er praktisch alle materiellen Arbeitsbedingungen, also insbesondere die Lohnhöhe. Hier finden dann in periodischen Abständen (je nach Branche ein bis zwei Jahre) neue Lohnverhandlungen statt mit neuen Lohnerhöhungen, die dann für alle tarifgebundenen Betriebe gelten.

C. Wie ist das Mitbestimmungsrecht in Deutschland geregelt?

- In der Praxis bedeutsam ist das Betriebsverfassungsgesetz, welches für alle Betriebe mit mind. 5 Arbeitnehmern gilt und die Möglichkeit vorsieht, einen Betriebsrat zu bilden: Ob ein Betriebsrat, welcher zahlreiche Beratungs- und Mitbestimmungsrechte hat, gebildet wird, hängt von den Arbeitnehmern ab. Nur wenn diese einen Betriebsrat wählen, gibt es einen im Betrieb. (Beratungsrechte: vor Kündigungen, bei Einstellungen, Versetzungen und Umgruppierungen; Mitbestimmungsrechte: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.
- Kein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei der Frage der Lohnhöhe, der Urlaubshöhe, insbesondere bei der Frage, welche materiellen Arbeitsbedingungen der Arbeitgeber im Vertrag anbietet.
- In Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat bei Schliessung des Betriebes oder bei sonstigen drastischen Veränderungen einen Sozialplan verlangen.
- In Betrieben mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern gilt das Mitbestimmungsgesetz, d.h. dass dort der Aufsichtsrat (welcher die massgeblichen unternehmerischen Entscheidungen trifft) paritätisch besetzt sein muss.

D. Wie ist der Einfluss der Gewerkschaften?

- Im Tarifbereich (siehe Frage 5B) ist der Ansprechpartner des Arbeitgebers die Gewerkschaft, mit der er die Lohnbedingungen besprechen und verhandeln muss: In allen Betrieben, in denen mindestens 1 Gewerkschaftsangehöriger beschäftigt wird, hat die Gewerkschaft über das Betriebsverfassungsgesetz gewisse Zutritts-, Beratungs- und Informationsrechte.

E. Wie ist der Kündigungsschutz in Deutschland ausgestattet?

- Der allgemeine Kündigungsschutz ist durch das Kündigungsschutzgesetz geregelt. Dieses gilt für Betriebe mit mehr als 5 Arbeitnehmern (auch Teilzeitbeschäftigte) nach einer halbjährigen Betriebszugehörigkeit.
- Dennoch müssen für eine Kündigung dringende betriebliche Gründe für die Kündigung (betriebsbedingt, verhaltensbedingt, personenbedingt) dargelegt werden und in Fällen einer betriebsbedingten Kündigung einer sozialen Auswahl.
- Es gibt spezielle weitere Schutzgesetze für bestimmte Personengruppen, bei denen die Kündigung der Zustimmung bestimmter Behörden bedarf (z.B. Schwerbehinderte, schwangere Arbeitnehmer, Erziehungsurlauber) oder deren Kündigung im allgemeinen nur bei fristlosen Kündigungsgründen möglich ist (z.B. Betriebsräte).

5. Sozialversicherungsrecht

Einleitende Bemerkungen

Das Abkommen zwischen der Schweiz und der EU über den freien Personenverkehr - nachfolgend Freizügigkeitsabkommen oder FZA genannt -, ersetzt seit dem 1.6.2002 bis auf wenige Ausnahmen (Drittstaatenangehörige, Nichterwerbstätige) das schweizerisch-deutsche Abkommen über Soziale Sicherheit. Das FZA folgt dabei den Grundsätzen der Verordnung Nr. 1408/71/EWG über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern.

Der Geltungsbereich des FZA umfasst im Bereich sozialer Sicherheit alle gesetzlichen Vorschriften der Vertragsstaaten. Bei den Pflichtleistungen betreffend Krankheit, Alter, Invalidität, Tod, Unfall, Arbeitslosigkeit und Familienlasten erfolgt eine Koordinierung, jedoch keine Harmonisierung der gesetzlichen Systeme.

Grundsätzlich gelten folgende Prinzipien:

- Unterstellung unter die Rechtsvorschriften eines einzigen Staates,
- Gleichbehandlung der Vertragsbürger,
- Leistungsexport (Auszahlung von Beträgen ins Ausland),
- Internationale Leistungsaushilfe bei Krankheit und Unfall,
- Berücksichtigung von ausländischen Versicherungszeiten.

Im Bereich der Pflichtleistungen dürfen folglich keine auf der Nationalität beruhende Vorbehalte, Spezialregelungen u.dgl. zum Nachteil ausländischer Vertragsbürger vorgesehen werden. Bei freiwillig erbrachten Leistungen ist eine unterschiedliche Behandlung der Versicherten hingegen weiterhin möglich.

Die Unterstellung unter die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften eines Vertragsstaates wird auf Grundlage von Kollisionsnormen bestimmt. Bei Erwerbstätigen ist i.d.R. der Staat zuständig, in dem sich der Sitz des Unternehmens bzw. des Arbeitgebers befindet (Grundsatz der Unterstellung am Erwerbssort). Ist eine Person in mehreren Vertragsstaaten gleichzeitig erwerbstätig, erfolgt die Unterstellung im Staate jenes Erwerbssortes, in dem die Person gleichzeitig wohnt. Von diesen Grundregeln gibt es selbstverständlich Ausnahmen und Spezialfälle (z.B. Entsendung, Selbständige). Einmal festgelegt, erfasst die Unterstellung alle Zweige der Sozialversicherung, einschliesslich der Krankenversicherung sowie den gesetzlichen Bereich der beruflichen Vorsorge (z.B. „2. Säule“).

• Können entsandte Personen der Schweizer Sozialversicherung unterstellt werden?

- Ja.
Wenn sich ein Arbeitnehmer nur vorübergehend, beispielsweise im Rahmen einer Projektarbeit, in Deutschland aufhält, kann er sich für die Zeit seines Aufenthalts von der

Unterstellung unter die deutschen Sozialversicherungsbestimmungen befreien lassen. Trotz seiner Tätigkeit in Deutschland gelten während seines Aufenthalts die schweizerischen Bestimmungen über soziale Sicherheit fort und die Beiträge werden weiterhin in der Schweiz entrichtet. Je nach Bedarf kann eine Befreiung für 12 oder 24 Monate erfolgen (Formulare E-101 und E-102), mit entsprechendem Antrag beim zuständigen Bundesamt in Bern und mit Zustimmung der zuständigen deutschen Behörde in Bonn gar bis zur Maximaldauer von sechs Jahren.

• **Wie erfolgt eine Lohnabrechnung für einen Arbeitnehmer in Deutschland auch im Hinblick sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen?**

- Erhält ein Arbeitnehmer seinen Lohn von einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, muss aber seine Sozialversicherungsbeiträge zwingend in Deutschland entrichten, so ist das Unternehmen verpflichtet, die Lohnabrechnung nach den deutschen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen vorzunehmen und die Beiträge an den deutschen Sozialversicherungsträger abzuliefern. Es erfolgt also eine Beitragszahlung über die Grenze. In der Praxis ist dies mit enormem Aufwand verbunden, sind doch die wenigsten Unternehmen in der Schweiz mit den anwendbaren deutschen Bestimmungen vertraut.
- Mit einer Vereinbarung zwischen dem lohnzahlenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer kann festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer die Beitragspflichten des Unternehmens übernimmt und die anfallenden Beiträge an den deutschen Sozialversicherungsträger überweist. Nebst einer entsprechenden Mitteilung an den deutschen Versicherungsträger sollte das Unternehmen regelmässig kontrollieren, ob der Arbeitnehmer dieser Verpflichtung auch wirklich nachkommt und die Beiträge korrekt abliefern.

• **Muss in Deutschland ein Zuschuss zur Krankenversicherung bezahlt werden?**

- Folgt aus den anwendbaren Kollisionsnormen, dass ein Erwerbstätiger unter die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsvorschriften Deutschlands fällt, so gilt dies auch für den Bereich der Krankenversicherung. Ein Schweizerbürger kann sich hier nicht auf etwaige Ausnahmeregelungen berufen. Er muss also Beiträge an die deutsche gesetzliche oder private Krankenversicherung entrichten.
- Gemäss dem Prinzip der Gleichbehandlung der Vertragsbürger ist eine spezielle Zuzahlung eines Versicherten alleine auf Grund seiner Nationalität im gesetzlichen Bereich der deutschen Krankenversicherung nicht zulässig. Eine solche Vorschrift wäre diskriminierend.
- In der Praxis (Geschäftsreisen, Ferientaufenthalte etc.) ist es empfehlenswert, bei seiner Krankenversicherung für die Zeit des Aufenthalts in einem Vertragsstaat das Formular E-111 zu beantragen. Dieses Formular gilt als Nachweis dafür, dass eine Person Anspruch auf medizinische Betreuung im Krankheitsfalle hat. Die Behandlungskosten werden in der Regel vom Versicherungsträger des Aufenthaltslandes aushilfsweise übernommen und von diesem über die Verbindungsstelle bei der zuständigen Kranken-

kasse oder dem zuständigen Unfallversicherer in der Schweiz zurückgefordert. Die kranke Person muss also nicht selbst für die Behandlungskosten aufkommen, sondern muss, falls dies auch für die Bewohner dieses Landes vorgesehen ist, nur eine eventuelle Behandlungsgebühr zahlen. Mit diesem Formular kann man sich also viel Ärger und lange Wartezeiten bei Rückvergütungen sparen.

D. Berufsgenossenschaft / SUVA - Abwicklung von Berufsunfällen und -krankheiten

- Auch in diesem Bereich gilt das Prinzip der Unterstellung unter die Gesetzgebung eines einzigen Vertragsstaates. Grundsätzlich erhalten daher Schweizer Bürger, die im Bereich der Unfallversicherung den Rechtsvorschriften Deutschlands unterliegen, sowohl Sach- wie auch Geldleistungen nach deutschem Recht vom zuständigen deutschen Unfallversicherer.
- Erleidet ein Arbeitnehmer bei einer Entsendung nach Deutschland einen Berufsunfall, so erhält er in Deutschland von der zuständigen Berufsgenossenschaft nach den für diese geltenden Rechtsvorschriften die erforderlichen Sachleistungen vorab. Die Berufsgenossenschaft bekommt darauf hin vom zuständigen schweizerischen Unfallversicherer (SUVA) diese Auslagen zurückerstattet.
- Auch hier empfiehlt es sich, vor einem Aufenthalt in einem Vertragsstaat bei seinem Unfallversicherungsträger das Formular E-123 anzufordern. Dieses Papier bescheinigt, dass Personen, die in einem anderen Staat als in dem Land, in dem sie versichert sind, ihren Wohnort haben oder sich dort vorübergehend aufhalten, Sachleistungen bei Berufsunfall und -krankheit auf Rechnung des zuständigen Unfallversicherungsträgers beziehen können.

E. Mehrfachbelastung für Schweizer Arbeitnehmer durch die deutsche Sozialversicherung?

- Nein.
Zu einer Mehrfachbelastung für einen schweizerischen Arbeitnehmer dürfte es auf Grund der einleitenden Ausführungen zum Unterstellungs- und Gleichbehandlungsprinzip im Pflichtleistungsbereich der sozialen Systeme gar nicht mehr kommen. Natürlich sind Fälle denkbar, bei denen eine eindeutige Abgrenzung der sozialversicherungsrechtlichen Zuständigkeit nicht leicht vorzunehmen ist.
- Stellt man in der Praxis eine Mehrfachbelastung fest, von der man meint, dass sie zu unrecht erhoben wird, so sollte man sich zwecks Abklärung sofort mit dem entsprechenden Versicherungsträger in Deutschland sowie mit den für solche Fragen zuständigen Behörden in der Schweiz in Verbindung setzen.

6. Patente/Schutzrechte

- Die Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee (IHK) führt monatliche Sprechtag mit Fachanwälten zu folgenden Themenbereichen durch:
 - Wie kann eine Erfindung in Europa oder weltweit geschützt werden?
 - Welche Kosten sind hiermit verbunden?
 - Wie wird der neueste technologischen Stand recherchiert?
 - Welche Patentanwälte gibt es in der Region?
- Darüber hinaus können über die IHK Adress-Auskünfte zu Patentanwälten aus der Region eingeholt werden.

- Nähere Auskünfte erteilt der Fachbereich Innovation und Technologie der IHK Hochrhein-Bodensee
Schützenstr.8
78462 Konstanz
Ansprechpartnerin: Monika Vögele
Tel.: +49 - (0) 7531 / 2860 - 126
Fax: +49 - (0) 7531 / 2860 - 168
e-Mail: Voegele@Konstanz.IHK.de

7. Steuerrecht

A. Wann wird ein schweizerisches Unternehmen in Deutschland steuerpflichtig?

- Mit Gründung einer deutschen Betriebsstätte
 - als Einzelunternehmen
 - als Personengesellschaft
 - als Kapitalgesellschaft

B. Wie hoch sind die Gewinnsteuern am Standort Deutschland?

- Die Höhe der Steuerbelastung ist davon abhängig, in welcher Rechtsform das Unternehmen in Deutschland betrieben wird
- Personengesellschaften bezahlen Einkommenssteuer, Solidaritätszuschlag und Gewerbesteuer. Wegen des progressiven Verlaufs der Steuertabelle kann kein fester Prozentsatz benannt werden
- Kapitalgesellschaften haben Körperschaftssteuer, Solidaritätszuschlag und Gewerbesteuer zu entrichten. Die Gesamtsteuerbelastung kann mit 38 bis 40% des jährlichen Jahresüberschusses angenommen werden.

C. **Welches ist aus steuerlicher Sicht die optimalste Rechtsform?**

- Allgemeingültige Aussagen über eine steueroptimale Struktur sind aufgrund der Komplexität des Steuerrechts nicht möglich.
- Es empfiehlt sich in jedem Fall einen steuerlichen Berater hinzuzuziehen.

• **Muss ein in Deutschland erwirtschafteter Jahresüberschuss in der Schweiz nochmals besteuert werden?**

- Der Jahresüberschuss wird nur einmal besteuert. Grundlage hierfür ist das zwischen Deutschland und der Schweiz abgeschlossene Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung (DBA).

• **Kann ein Schweizer Unternehmen die ihm belastete deutsche Umsatzsteuer zurück-erhalten?**

- Ja, die deutsche Umsatzsteuer wird zurückerstattet, lediglich die Verfahrensweisen zur Steurrückerstattung unterscheiden sich.
- Die Anträge sind je nach Sachverhalt zu stellen bei:
Bundesamt für Finanzen in Bonn
Zentrales Erstattungsfinanzamt Konstanz
Örtliches Finanzamt, an dem sich die Betriebsstätte befindet

• **Was ist zu beachten, wenn die Leistungen aus der Schweiz nach Deutschland berechnet werden?**

- Bei Leistungsbeziehungen zwischen einzelnen Unternehmen, die miteinander verbunden sind, kommt den für diese Leistungen verrechneten Preisen (Verrechnungspreise) eine besondere Bedeutung zu.
- Solche Verrechnungspreise müssen einem Fremdvergleich standhalten.
- Grundsätze darüber hat die Finanzverwaltung in einem ausführlichen Schreiben dargelegt. Nähere Einzelheiten erhalten Sie von einem steuerlichen Berater.

• **Wie ist aus steuerlicher Sicht die Finanzierung der deutschen Unternehmen vorzunehmen?**

- Aufgrund des hohen Steuerniveaus in Deutschland war es bisher für ausländische Investoren vorteilhaft, über Gesellschafterdarlehen ihre deutsche Tochtergesellschaft mit Fremdkapital auszustatten. Die hierfür von den deutschen Tochtergesellschaften an die ausländischen Muttergesellschaften gezahlten Vergütungen sind im Rahmen eines durch § 8a Körperschaftssteuergesetzes (KStG) gesetzten Toleranzbereiches (Eigen-/Fremdkapitalrelation) steuerfrei.

- Die steuerlich zulässige Eigen-/ Fremdkapitalrelation beträgt bei ertragsunabhängigen Vergütungen 1 : 1,5 für Kapitalgesellschaften und 1 : 3 für Holdinggesellschaften.
- Die Umdeutung in eine verdeckte Gewinnausschüttung findet nicht statt, wenn dem Gesellschafter der Nachweis gelingt, dass die Gesellschaft das Fremdkapital unter sonst üblichen Bedingungen auch von einem einzigen fremden Dritten hätte erhalten können.
- Eine Gestaltung der Finanzierungsbeziehungen zwischen der schweizerischen Muttergesellschaft und dem deutschen Tochterunternehmen ist im gewissen Umfange möglich. Zu denken ist hier u.a. an:
 - die Erhöhung des anteiligen Eigenkapitals bei bereits bestehenden Kapitalgesellschaften;
 - Umstellung der Vergütungen für das zur Verfügung gestellte Fremdkapital;
 - Vermeidung der Anwendung des § 8a KStG durch Ausschöpfung des eigenen Kreditpotentials der deutschen Kapitalgesellschaft oder durch die Finanzierung über ein inländisches Kreditinstitut;
 - Einschalten deutscher Personengesellschaften und Betriebsstätten;
 - Schaffung von Gesellschafterfremdfinanzierungsvolumen durch die Bildung von Euro-/oder Spartenholdings.
- Weitere Infos über Steuerberatungsservice: www.stb-wpverband-bw.de

0. **Kunden- und Lieferantenbeziehungen**

• **Welche Produkte und Dienstleistungen gibt es in der Region?**

Informationen über Produkte und Dienstleistungen der Region sind grenzüberschreitend über folgende Internetseiten abrufbar:

www.dach.org und

www.connect-dreilaendereck.com

• **Wo bekomme ich Adressen von Firmen der Region?**

Adressauskünfte erteilt:

Industrie- und Handelskammer Hochrhein-Bodensee

Hauptgeschäftsstelle Schopfheim,

E.-Fr.Gottschalk-Weg 1

79650 Schopfheim

Ansprechpartnerin: Christiane Kläss

Tel.: +49 - (0) 7622 / 3907 - 202

Fax: +49 - (0) 7622 / 3907 - 250

e-Mail: Klaess@Konstanz.IHK.de

Handwerkskammer Freiburg
Bismarckallee 6
79098 Freiburg
Ansprechpartner: Joachim Heidenreich
Tel.: +49 - (0) 761 / 218 00 67
e-Mail: hwkhej@handwerkskammer-freiburg.de

9. Zollrechtliche Bestimmungen

Aufgrund der unterschiedlichen zollrechtlichen Bestimmungen nach Warengruppen empfiehlt sich eine Abklärung im einzelnen mit:

Fachbereich Aussenwirtschaft der IHK Hochrhein-Bodensee
Hauptgeschäftsstelle Schopfheim
E.-Fr. Gottschalk-Weg 1
79650 Schopfheim
Ansprechpartner: Dr. Winfried Lausberg
Tel.: +49 - (0) 7622 / 3907 - 217
Fax: +49 - (0) 7622 / 3907 - 250
e-Mail: Lausberg@Konstanz.IHK.de

Ausserdem die Hauptzollämter in Lörrach und Singen:

Hauptzollamt Singen
Bahnhofsstr.25
Postfach 420 (PLZ 78204)
78224 Singen
Tel.: +49 - (0) 7731 / 82050
Fax: +49 - (0) 7731 / 820521
e-Mail: poststelle@hzasi.bfinv.bund400.de

Hauptzollamt Lörrach
Mozartstr.32
Postfach 1620 (PLZ 79506)
79539 Lörrach
Tel.: +49 - (0) 7621 / 170 0
Fax: +49 - (0) 7621 / 170 155
e-Mail: poststelle@hzaloe.bfinv.bund400.de

10. Spezifische Kosten

A. Mit welchen Lohnkosten und gesetzlichen Abgaben im Lohnbereich muss ich bei einer Betriebsgründung in Deutschland rechnen

Auskünfte hierzu erteilt:

IHK Hochrhein-Bodensee

Fachbereich Wirtschaftsförderung, Regionalpolitik und Volkswirtschaft

Hauptgeschäftsstelle Schopfheim

E.-Fr.Gottschalk-Weg 1

79650 Schopfheim

Ansprechpartner: Immo Leisinger

Tel.: +49 - (0) 7622 / 3907 - 213

Fax: +49 - (0) 7622 / 3907 - 251

e-Mail: Leisinger@Konstanz.IHK.de

. Wie hoch sind die Tariflöhne in der Branche X?

Siehe auch Frage 5B,

Auskünfte erteilt:

Versorgungsamt Freiburg

Sautierstr. 30

79104 Freiburg

Ansprechpartner: Herr Mayer/Herr Fries

Tel.: +49 - (0) 761 / 20 44 115

Fax: +49 - (0) 761 / 20 44 228

. Welche speziellen Umweltschutzbestimmungen und gesetzlichen Auflagen bzw. Genehmigungsverfahren muss ich bei einer Firmenansiedlung/Produktion in Deutschland beachten?

Auskünfte erteilt:

IHK Hochrhein-Bodensee

Fachbereich Umwelt und Energie

Hauptgeschäftsstelle Schopfheim

E.-Fr.Gottschalk-Weg 1

79650 Schopfheim

Ansprechpartner: Dr. Uwe Böhm

Tel.: +49 - (0) 7622 / 3907 - 218

Fax: +49 - (0) 7622 / 3907 - 252

e-Mail: Boehm@Konstanz.IHK.de

Redaktionsteam / Ansprechpartner

Diana Stöcker-Unnerstall M.A. Geschäftsführerin Innocel Innovations-Center Lörrach GmbH Marie-Curie-Strasse 8 D-79539 Lörrach	Tel.: +49 (7621)5500-100 Fax: +49 (7621)5500-111 e-mail: stoecker@innocel.de Web: www.innocel.de
Dr. Rolf Strittmatter Geschäftsführer Wirtschaftsregion Dreiländereck-Hochrhein GmbH Marie-Curie-Strasse 8 D-79539 Lörrach	Tel.: +49 (7621)5500-153 Fax: +49 (7621)5500-155 e-mail: rolf.strittmatter@wrhd.de
Immo Leisinger Dipl. Volkswirt, Geschäftsführer Industrie- und Handelskammer Hochrhein- Bodensee Ernst-Friedrich Gottschalk-Weg 1 D-79650 Schopfheim	Tel.: +49 (7622)390 72 13 Fax: +49 (7622)390 72 51 e-mail: leisinger@konstanz.ihk.de Web: www.konstanz.ihk.de
Rolf Lüpke Rechtsanwalt, Geschäftsführer Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland (VSUD) Gellertstrasse 18 CH-4052 Basel	Tel.: +41 (61)375 95 00 Fax: +41 (61)375 95 01 e-mail: info@vsud.ch Web: www.vsud.ch
Dr. Alexander Schmid-Lossberg Director Head Global Human Resources DSM Nutritional Products VH - Bau 241/715, PF 3255 CH-4002 Basel	Tel.: +41 (61)688 44 14 Fax: +41 (61)688 18 10 e-mail: alexander.schmid-lossberg@roche.com
Roland Wetzel Dipl. Finanzwirt Vereid. Buchprüfer und Steuerberater I.N.T. Treuhand Steuerberatungsgesell- schaft mbH Haagener Str. 33 D-79539 Lörrach	Tel.: +49 (7621)919 150 Fax: +49 (7621)919 15 30 e-mail: steuerberatung@int-treuhand.de Web: www.int-treuhand.de