

RATIONELL ADMINISTRIERT

DER LOHNAUSWEIS

EXPATRIATES, ENTSANDTE MITARBEITENDE (5. TEIL)



Der Lohnausweis ist die wichtigste Grundlage für die Besteuerung der Arbeitnehmenden. Diese, aber auch die Steuerbehörden vertrauen darauf, dass der Lohnausweis korrekt erstellt wird. Die Entsendung stellt hohe zusätzliche Anforderungen an den Arbeitgeber.

Die korrekte Lohnadministration für ausländische Mitarbeitende stellt für die Mehrzahl der Unternehmen keine erhöhte Schwierigkeit dar, da in vielen Betrieben ausländische Arbeitskräfte tätig sind und auch da das in vergangenen Beiträgen zum Lohnausweis Ausgeführte (Entschädigungen, Lohnnebenleistungen, Spesen etc.) für diese gleichermassen gilt, wie für lokale Arbeitskräfte, allenfalls mit Ausnahme der Quellensteuer.

Befinden sich im Unternehmen nun aber sogenannte Expatriates/Inpatriates, d.h. entsandte Mitarbeitende, sehen sich die Arbeitgeber mit zusätzlichen Schwierigkeiten im Rahmen der Lohnadministration und damit auch in der Sicherstellung eines korrekten Lohnausweises konfrontiert. Die gängigsten Stolpersteine und Lösungsansätze sollen nachfolgend dargestellt werden.

Einleitung

Als «Expatriate» gilt eine durch die entsprechende Verordnung¹ umrissene Personengruppe, deren Hauptmerkmale im Sinne des schweizerischen Steuerrechts wie folgt definiert sind:

- ▶ **leitende Angestellte und Spezialisten,**
- ▶ die (auf Veranlassung ihres Arbeitgebers) zur Ausübung einer **vorübergehenden Tätigkeit** in ein anderes Land entsandt werden

Zu beachten ist, dass die «Expatriates» Verordnung eigentlich für «Inpatriates» gilt, regelt sie doch die Abzüge der besonderen Berufskosten für in die Schweiz entsandte Personen.

Für aus der Schweiz entsandte Mitarbeiter («Expatriates» aus schweizerischer Sicht) kann die hier behandelte Problematik nur in Ausnahmefällen ein Thema sein.

[Link: Verordnung über den Abzug besonderer Berufskosten bei der direkten Bundessteuer von vorübergehend in der Schweiz tätigen leitenden Angestellten, Spezialisten und Spezialistinnen \(Expatriates-Verordnung, ExpaV, gültig bis 31.12.2015\)](#)

[Link: ExpatV, gültig ab 01.01.2016](#)

Die Inpatriates haben im Rahmen ihrer internationalen Funktion oftmals eine spezielle Lebenssituation als Hintergrund, sei es dass die Hauptwohnung im Heimatland aufgrund der vorübergehenden Tätigkeit in der Schweiz beibehalten wird (unter Umständen bleibt sogar die Familie dort wohnhaft), sei es dass ihre Kinder teure Privatschulen besuchen müssen oder sei es aufgrund der zahlreichen Zulagen, Spesen etc., welche die Arbeitgeberin solchen Inpatriates während ihrem Einsatz im Ausland bezahlt.

¹ SR 642.118.3 „Verordnung über den Abzug besonderer Berufskosten bei der direkten Bundessteuer von vorübergehend in der Schweiz tätigen leitenden Angestellten, Spezialisten und Spezialistinnen (Expatriates-Verordnung, ExpaV)“.

Die Entschädigung der Inpatriates

Die Entschädigungspakete der Inpatriates unterscheiden sich sehr stark, je nach Dauer der Entsendung, der Länderkombination («Entsendestaat» – «Gastland»), der familiären Situation und nicht zuletzt dadurch, ob die Entsendung auf Wunsch des Inpatriates passiert oder ob sie firmeninitiiert ist.

Typische Zahlungen an Ex-/Inpatriates

Das Gesamtentlohnungspaket eines Expatriate errechnet sich, wie erwähnt, unterschiedlich. Tendenziell liegt im Rahmen von Entsendungen aber die Idee zugrunde, dass der Entsandte nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt sein soll, als wenn er zuhause geblieben wäre. Dementsprechend leisten diverse Arbeitgeber einen Kaufkraftausgleich und übernehmen Mehrkosten, welche dem Angestellten durch die Entsendung erwachsen (Reisekosten, Wohnkosten, Umzugskosten etc.). Damit die Mehrkosten vollumfänglich vergütet sind, müssen diese netto übernommen werden, d.h. unter Zurechnung der Steuer- und Sozialversicherungsabgaben auf diesen Zahlungen. Typischerweise bleiben Expatriates zudem im Heimatland sozialversichert, was die korrekte Deklaration in der Schweiz auch nicht vereinfacht.

Aufgrund der ExpaV – und vor dem Hintergrund des momentan laufenden Vernehmlassungsverfahrens im Zusammenhang mit einer Anpassung derselben - ist eine nuancierte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Entschädigungen, welche ein Expatriate möglicherweise erhält, notwendig. Nachfolgende Übersicht soll typische Komponenten und deren steuerliche Behandlung darstellen, immer unter der Annahme, dass der Angestellte tatsächlich als Expatriate im Sinne der Verordnung qualifiziert.

Lohnart	Steuerliche Behandlung	Bemerkung
Grundeinkommen	steuerpflichtig	
Kaufkraftausgleich / Versetzungszulage	steuerpflichtig	Art. 3 lit. c ExpaV; falls netto ausgerichtet: Steuerhochrechnung
Übernahme Wohnkosten	steuerfrei	gemäss Art. 2 Abs. 2 lit. b ExpaV, nur bei Beibehaltung einer ständigen Wohnstätte im Ausland
Übernahme Kosten Privatschule Kinder	steuerfrei	gemäss Art. 2 Abs. 2 lit. c ExpaV, nur falls Kinder fremdsprachig
Umzug in die Schweiz und zurück	steuerfrei	gemäss Art. 2 Abs. 2 lit. a ExpaV
Übernahme zusätzlicher Reisekosten während Entsendung («Home Leave») ¹	steuerpflichtig	falls netto ausgerichtet: Steuerhochrechnung
Übernahme von Kosten für Wohnungseinrichtung	steuerpflichtig	Art. 3 lit. b ExpaV; falls netto ausgerichtet: Steuerhochrechnung
Erstattung von Kosten für Steuerberatung	steuerpflichtig	Art. 3 lit. d ExpaV; falls netto ausgerichtet: Steuerhochrechnung
Sprachkurs	steuerfrei	Weiterbildungskosten, ab 01.01.2016 Art. 17 Abs. 1bis DBG
Übernahme von Steuern / Sozialversicherungsbeiträgen durch Arbeitgeber	steuerpflichtig	iterative Hochrechnung der Übernahme. Frage des «True-up» ² im Rahmen der Steuererklärung (Quellensteuer-Hochrechnung ersetzen durch effektive Steuerübernahme?)
Übernahme Prämien für internationale Krankenkasse	steuerpflichtig	
Einmalzahlungen z.B. für «Car Loss», «Early Lease Termination», «Spousal Assistance» ³ usw.	steuerpflichtig	falls netto ausgerichtet: Steuerhochrechnung

¹ Entschädigung für zusätzliche Reisen in den Heimatstaat, respektive Übernahme der effektiven Kosten für Rückreisen (z.B. 2x jährlich)

² Die Steuerlast gemäss Veranlagung Steuererklärung weicht fast zwingend von der provisorischen Quellensteuerübernahme ab. Es stellt sich die Frage, ob und wie die Differenz im Lohnausweis reflektiert werden soll, z.B. ob eine Steuerrückerstattung an den Arbeitgeber ein Negativeinkommen für den Expatriate darstellt.

³ Typische Zahlungen an Expatriates: Ausgleich für den Verlust beim frühzeitigen Verkauf des eigenen Autos im Heimatstaat oder für «Strafgebühren» bei frühzeitiger Beendigung des Mietvertrags. In gewissen Richtlinien ist auch die Unterstützung des Ehepartners vorgesehen, sei es nur beschränkt (z.B. Visa beantragen) bis sehr umfassend (Sprachschule, Hilfestellung bei Stellensuche). Alternativ kriegt der Ehepartner oft auch eine Einmalzahlung, sozusagen als «Umtriebsentschädigung».

Obenstehende Tabelle lässt bereits erste Fallstricke für die Arbeitgeberin des Inpatriates erkennen:

- ▶ Sind die übernommenen Mietkosten steuerfrei oder hat der Inpatriate die Wohnung im Heimatland gekündigt? Die meisten Kantone wenden zudem die Praxis an, dass bei einer Vermietung der Wohnstätte im Ausland die Wohnkosten in der Schweiz nur im Umfang steuerfrei sind, in dem sie die Mieterträge im Ausland übersteigen (siehe Beispiel).
- ▶ Wie lässt sich bestimmen, welche Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber übernommen wurden im Heimatland?
- ▶ Wie behandle ich US-Bürger als Inpatriates, welche neben der schweizerischen Steuer auch noch in den USA steuerpflichtig sind?
- ▶ Wie behandle ich die Progression, falls der Ehepartner des Inpatriate ebenfalls arbeitet? Die Steuerhochrechnung wird durch das zweite Einkommen «aufgebläht», übernehme ich dies als Arbeitgeber des Inpatriate?
- ▶ u.v.m.

Beispiel Frank Expat (1)

Frank Expat ist deutscher Staatsbürger und Angestellter des deutschen Mutterhauses eines internationalen Industriekonzerns. Da er zu einer kleinen Gruppe Spezialisten gehört, welche die neuste Spezialmaschine seines Unternehmens bedienen kann, wird er international eingesetzt um jeweils die Inbetriebnahme der Maschine zu begleiten und lokal angestellte Mitarbeiter zu schulen. Im Frühjahr 2012 ist er hierfür zur Gruppengesellschaft nach Spanien entsandt worden, wohin er zusammen mit seiner Familie (Ehefrau, zwei Kinder) umzog. Das Eigenheim in Deutschland konnte Frank Expat untervermieten.

Nach erfolgreicher Tätigkeit in Spanien wird er ab Frühjahr 2015 durch das Mutterhaus gleich weiter entsandt, nun zur Gruppengesellschaft in die Schweiz. Die Kinder besuchen in Spanien die internationale Schule und werden diese Ausbildung an der internationalen Schule in Zürich weiterführen, die Kosten hierfür (CHF 29'000 pro Kind und Semester) übernimmt Frank Expat's Arbeitgeber. Im Weiteren übernimmt der Arbeitgeber die Wohnkosten für Familie Expat in der Schweiz (CHF 4'800 pro Monat).

Frank Expat's deutscher Arbeitsvertrag blieb während der Entsendung nach Spanien gültig und soll auch während der Entsendung in die Schweiz weiterlaufen, ergänzt durch einen Entsendungsvertrag. In diesem ist eine «Cost of Living Allowance» vorgesehen, d.h. ein Kaufkraftausgleich, da die Lebenshaltungskosten in der Schweiz höher sind als in Deutschland. Die Arbeitgeberin operiert im Rahmen ihrer Entsendungen mit einer «Tax Equalization» Policy, also einem Steuerausgleich. Die Entsendung in die Schweiz ist auf vier Jahre befristet, die Sozialversicherung soll in Deutschland weiterlaufen, was durch ein Formular A1 sichergestellt wird

Lohnpaket

Das Lohnpaket für Herrn Expat sieht wie folgt aus (1.25 CHF = 1 EUR).

Grundsalar	EUR	12'000	
- hypothetische Steuer D	EUR	4'200	(35 % auf das Grundsalar)
+ Kaufkraftausgleich	EUR	2'100	
+ Wohnkosten	EUR	3'840	
= Monatliches Einkommen	EUR	13'740	entspricht CHF 17'175

Zusätzlich bezahlt der Arbeitgeber die Schulgebühren direkt an die Schule und monatlich die Quellensteuer (nach Hochrechnung).

Quellensteuer

Die Lohnbuchhalterin bei der Arbeitgeberin rechnet in der Schweiz wie folgt an der Quelle ab:

Steuerbares Nettoeinkommen	CHF	12'375	(Monatseinkommen ohne Wohnkosten; ExpaV)
+ Steuerhochrechnung (B2N ZH)	CHF	1'044	
= Quellensteuerpflichtiges Bruttoeinkommen	CHF	13'419	

Dieses Bruttoeinkommen rechnet die Arbeitgeberin mit dem Quellensteueramt des Kantons Zürich für Herrn Expat ab. Im Juni und im November bezahlt die Arbeitgeberin zudem die Schulkosten, erachtet diese aber als steuerfrei gemäss ExpaV (Art. 2 Abs. 2 lit. c) und rechnet konsequenterweise nichts weiter ab an der Quelle.

Beurteilung der Abwicklung

Was macht die Lohnbuchhalterin richtig und wo läuft sie Gefahr, im Rahmen einer Prüfung «Ärger» zu bekommen?

Korrekt ist die Berücksichtigung des hypothetischen Steuerabzuges als Negativeinkommen in Kombination mit der Quellensteuerhochrechnung, da die Arbeitgeberin die Schweizer Steuern bezahlt. Auch der Kaufkraftausgleich stellt steuerbares Einkommen dar, die deutschen Sozialversicherungsbeiträge dürfen unberücksichtigt bleiben, da die Quellensteuer ab dem Bruttoeinkommen gerechnet wird.

Falsch ist die Handhabung der Schul- und Wohnkosten: da die Kinder deutscher Muttersprache sind, bieten die öffentlichen Schulen «adäquaten Unterricht», was gemäss Wortlaut der ExpaV die Kosten für die Privatschulen als nicht abzugsfähige Lebenshaltungskosten qualifiziert. **Die Mietkosten sind – je nach Kanton – voll steuerbar oder zumindest in dem Umfang steuerbar, in dem mit der ausländischen Wohnung Mietertrag erzielt wird.** Mit Inkrafttreten der angepassten ExpaV sind die doppelten Wohnkosten nur noch abzugsfähig, wenn die Unterkunft im Heimatstaat dem Entsandten zur Verfügung steht (keine Untervermietung). Korrekterweise würde dementsprechend ein steuerbares Nettoeinkommen von CHF 17'175 plus Steuerhochrechnung mit dem Quellensteueramt abgerechnet, bei Bezahlung der Schulkosten sogar ein Nettoeinkommen von CHF 75'175. Die Steuerhochrechnung führt hierbei dazu, dass zum Maximalsatz abgerechnet wird!

Die Auswirkungen auf den Lohnausweis

Wenn man bedenkt, was nur schon für die Quellensteuerabrechnung falsch gemacht werden kann, ist es offensichtlich, was die Auswirkungen auf den Lohnausweis sein werden. Hier sorgen nicht nur die fehlenden (steuerbaren) Entschädigungen und Steuerhochrechnungen für ein fehlerhaftes Dokument, auch nicht (oder falsch) berücksichtigte ausländische Sozialversicherungsabzüge stellen die Arbeitgeberin vor ein Problem. Da die Mehrheit der Expatriates im nachträglich ordentlichen Verfahren eine Steuererklärung einreichen muss, ist ein korrekter Lohnausweis unabdingbar.

Fallstricke bei Erstellung des Lohnausweises

Die Arbeitgeberin muss nun sicherstellen, dass sie einen korrekten Lohnausweis erstellt. Wie schon ausgeführt, muss sie hierbei wissen, ob der Entsandte tatsächlich als Expatriate qualifiziert und wie seine sonstige Situation aussieht (Stichwort Vermietung der Wohnung im Heimatland, Einkommen Ehepartner etc.). **Oft wird der Einfachheit halber ein Stuerruling einzuholen sein, um hier Sicherheit zu schaffen (siehe unten) oder es wird vom «worst case» ausgegangen (sämtliche Zulagen sind steuerpflichtig) und erst im Rahmen der Steuererklärung die ExpaV-Abzüge geltend gemacht.**

Stolperstein Sozialversicherungen

Hinzu kommen nun auch Fragen betreffend ausländischer Sozialversicherungen: Da der Lohnausweis den Nettolohn ausweisen soll, sind die vom Arbeitnehmer bezahlten Beiträge an die Sozialversicherung und die Vorsorge auszuweisen. Diese können auf der anderen Seite aber nur einkommensmindernd berücksichtigt werden, wenn sie zur Finanzierung von Sozialversicherungssystemen dienen, welche dem unsrigen zumindest ähnlich sind. Dies ist z.B. bei einem amerikanischen «401K» Plan normalerweise der Fall, nicht unbedingt aber bei einem australischen «Superannuation Fund». Die Einschätzung, ob ein ausländisches Sozialversicherungs-/Vorsorgesystem ähnlich wie unseres funktioniert, ist im Einzelfall nicht leicht. Als zusätzliche Schwierigkeit kommt hinzu, dass die Arbeitgeberin oftmals die Arbeitnehmerbeiträge auf Zahlungen übernimmt, welche der Expatriate aufgrund seines Aufenthaltes im Ausland erhält, so zum Beispiel auf die Steuerübernahme. Da diese ihrerseits ändert, wenn vom Arbeitgeber übernommene ausländische Sozialversicherungen als steuerbares Einkommen qualifizieren, ist die korrekte Erfassung schnell einmal nicht mehr gewährleistet.

Ganz allgemein sind Sozialversicherungen im internationalen Kontext ein komplexes Thema, vgl. dazu auch unseren nachfolgenden BDO Newsletter.

[Link: BDO Newsletter vom 27. September 2012: Die neuen EU-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.](#)

Die Krux der Steuerhochrechnung

Auch wenn der Arbeitgeber korrekte Quellensteuerabrechnungen mit sauberen Hochrechnungen generiert, wird der auf dem Lohnausweis ausgewiesene Betrag «Steuerhochrechnung» fast ausnahmslos nur provisorischer Natur sein, da die finale Steuerbelastung von derjenigen abweicht, welche während dem Jahr abgerechnet wurde. Um diese Problematik zu lösen, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- ▶ die Garantieerklärung, welche die Pflicht, Quellensteuern abzuführen ersetzt, womit man keine Diskrepanz zwischen provisorischer Quellensteuer und finaler Belastung hat. Dieses Vorgehen generiert allerdings Zusatzkosten, da die Garantieerklärung der Bank nicht gratis ist.
- ▶ Die Berechnung der korrekten Steuerhochrechnung nach Jahresabschluss und das Anpassen des Lohnausweises. Dies wird von einigen Kantonen in der Westschweiz so vorgesehen, ist aber äusserst aufwändig und kaum empfehlenswert.
- ▶ Das Ausweisen eines Zusatzeinkommens (negativ oder positiv) im Moment der definitiven Steuerzahlung. Dieses Vorgehen muss aber mit den Steuerbehörden abgesprochen und geruldet werden.
- ▶ Keine neue Steuerhochrechnung, sondern die übernommene Quellensteuer als finale Belastung. Auch dieses Vorgehen muss geruldet werden.

Das Spesenreglement

Arbeitgeber mit genehmigten Spesenreglement müssen prüfen, ob der Vermerk «Spesenreglement genehmigt vom ...» auch für ihre Expatriates angebracht werden kann. Normalerweise ist dies nämlich nicht der Fall, da die Expatriates andere oder zusätzliche Spesenentschädigungen erhalten. Je nach Grösse der Inpatriate-Population ist das Einholen eines speziellen Expatriate-Rulings empfehlenswert.

Beispiel Frank Expat (2)

Die Arbeitgeberin hat die fehlerhafte Abrechnung der Quellensteuer bereinigt und stellt Frank Expat einen Lohnausweis aus, der wie folgt aussieht (Periode 1.4.2015 – 31.12.2015):

Ziff. 1*:	CHF	357'446
Ziff. 8:	CHF	357'446
Ziff. 9:	CHF	15'000
Ziff. 10:	CHF	10'000
Ziff. 11:	CHF	332'446
Ziff. 12:	CHF	86'871
Ziff. 15:	«Ausländische Sozialversicherungsabzüge (D) berücksichtigt»	

*zu Ziff. 1 wird auf dem Beiblatt folgendes erläutert:

Salär	CHF	135'000
Kaufkraftausgleich	CHF	23'625
Wohnkosten	CHF	43'200
Schulkosten	CHF	116'000
Steuerhochrechnung	CHF	86'871
./. Hypotax	CHF	47'250
Total	CHF	357'446

[Link: Siehe Lohnausweisformular 2015 Frank Expat in der Beilage](#)

Frank Expat nimmt diesen Lohnausweis und füllt – ohne vertiefte Kenntnisse des schweizerischen Steuerrechts – die Steuererklärung aus. Wo liegen die Probleme?

- a) «Verpassen» der Steueroptimierung durch den Expatriate Abzug. Die doppelten Wohnkosten könnten nämlich in tatsächlichem Umfang (CHF 43'200 abzüglich Mieteinkünfte D) geltend gemacht werden.
- b) Fehlerhafte Annualisierung da alle Einkünfte als regelmässig angegeben werden.
- c) Fehlerhafte Steuerhochrechnung: Die Steuerhochrechnung wird nicht mit der finalen Steuerbelastung übereinstimmen, was bedeutet dass diese entweder in der Steuererklärung korrigiert werden muss (hierzu müsste Frank Expat in der Lage sein, die Steuerhochrechnung anhand der Faktoren der Steuererklärung zu bestimmen) oder im Folgejahr zu korrigieren ist.

Wie man anhand dieser Beispiele sieht, ist ein korrektes Ausweisen der Einkünfte im Lohnausweis schon unter «normalen» Umständen schwierig. Abschliessendes Beispiel soll ein paar weitere Knackpunkte aufzeigen.

Beispiel Frank Expat (3)

Frank Expat's Arbeitgeberin hat einen Steuerberater zugezogen, der die Steuererklärung von Frank Expat erstellt, die Abzüge geltend macht und die Hochrechnung korrekt durchführt. Selbst die Kosten für den Steuerberatungsservice werden richtigerweise versteuert.

Im Jahr 2017 steigt Frau Expat wieder ins Berufsleben ein (Nettoeinkommen CHF 62'000). Worauf muss der Steuerberater die Arbeitgeberin aufmerksam machen hinsichtlich Lohnausweis?

Ganz allgemein muss der Steuerberater davon ausgehen, dass Frank Expat nicht mehr als Expatriate qualifiziert im Sinne der ExpaV, da es überwiegende Praxis der Behörden ist, nach fünf Jahren Auslandseinsatz die erforderliche Bindung ans Heimatland zu verneinen, unabhängig davon, wie lang der Expatriate in der Schweiz war. In Frank Expat's Fall wird die Steuerverwaltung (so sie denn Kenntnis davon hat) ab Frühjahr 2017 die Qualifikation als Expat absprechen, da er ab 2012 ausserhalb von Deutschland war.

Im Weiteren hat die Erwerbstätigkeit der Ehefrau aufgrund der Ehegattenbesteuerung einen direkten Einfluss auf die Höhe der Steuerübernahme. Durch die Progressionswirkung ist der Steuersatz höher, zu welchem die Arbeitgeberin die Steuerübernahme abrechnen muss. Ob und wie weit sie dies tragen will und ob die zusätzliche Belastung teilweise auf die Ehefrau abgewälzt werden kann ist oft diskutabel. Genau dasselbe gilt für Abzüge, welche beiden Steuerpflichtigen zustehen.

Nach fünf Jahren Entsendedauer ist zudem davon auszugehen, dass die Sozialversicherungsunterstellung in Deutschland nicht mehr aufrechterhalten werden kann, was dazu führt, dass Frank Expat neu in der schweizerischen Sozialversicherung abgerechnet werden muss.

Aufgrund der obenstehenden Problemkreise sehen die Entsendungsrichtlinien der meisten Unternehmen vor, dass eine Entsendung maximal fünf Jahre dauern kann.

Mögliche Lösungsansätze

Aufgrund des Zusatzaufwandes, den entsandte Mitarbeiter mit sich bringen und auch der Tatsache, dass solche Mitarbeiter praktisch ausnahmslos teurer sind als lokale Angestellte, werden vermehrt Wege gesucht um die klassische Entsendung mit einem Entschädigungspaket gemäss obenstehenden Ausführungen zu ersetzen.

Eine Möglichkeit sind hier sogenannte «Local to Local» Assignments, bei denen Angestellte, die im Konzern international eingesetzt werden, jeweils bei den Gruppengesellschaften nach lokalen Standards angestellt werden, allenfalls mit ein paar wenigen Zusatzzahlungen um die Umtriebe auszugleichen, wobei diese Zusatzzahlungen in Form von Einmalzahlungen erfolgen. Das Problem dieser Vorgehensweise ist oft die Sozialversicherung, da ein Aufrechterhalten eines Sozialversicherungssystems bei lokaler Anstellung im

Ausland nicht oder nur schwer möglich ist. Zudem muss für solche Mitarbeiter idealerweise auch eine internationale Pensionskas-senlösung gefunden werden.

Eine andere Möglichkeit, ist eine Art «Hybrid» zwischen klassischer Entsendung und lokaler Anstellung, welche nach folgender Me-thode funktioniert.

Die «U-Berechnung» (Brutto-Netto-Bruttorechnung)

Bei dieser «Brutto-Netto-Bruttorechnung» wird die Situation im Gastland antizipiert und ein Nettolohn angesetzt, der die ganzen Entschädigungskomponenten, Hochrechnungen und hypothetischen Abzüge beinhaltet. So wird der Lohn (und damit der Lohnaus-weis) im Gastland viel einfacher zu verarbeiten sein. Das Vorgehen ist wie folgt:

Basissalär (vor Entsendung)
+ variable Entschädigungskomponenten
= Bruttosalär
- Sozialversicherung Entsendestaat
- hypothetische Steuern Entsendestaat
(- Wohnkosten Entsendestaat)
+ Wohnkosten Gastland
+/- Lebenshaltungskosten
+ Umzugskosten
+ weitere Zulagen (Heimflug, Schule, Gefahrenzulagen)
= Nettosalär (während Entsendung)
+ Sozialversicherung Entsende- oder Gaststaat
+ Steuern Gaststaat
= Total Entlohnungspaket

Die oben dargestellte Berechnungsweise ist für kleinere/mittlere Unternehmen sicher viel einfacher zu handhaben, denn sie vermeidet im Grundsatz die zuvor erläuterten Hochrechnungen im Zusammenhang mit der Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern. Dies liegt daran, dass die Berechnung davon ausgeht, dass nach Abzug der Steuern und Sozialversicherung (Arbeitneh-meranteil), das errechnete und damit korrekte Nettosalär übrigbleibt.

Die U-Berechnung hat allerdings auch ihre Nachteile, so muss bei jedem Inpatriate anhand des Wohnortes und der persönlichen Si-tuation vorab eine Berechnung erstellt werden, mit welchen schweizerischen Steuern zu rechnen ist. Noch komplizierter wird es, falls der Ehepartner ebenfalls Einkommen generiert oder wenn US-Staatsbürger entsandt werden, welche in den USA auf ihrem Ent-lohnungspaket ebenfalls steuerpflichtig sind. Zudem ist auch diese Variante nicht ohne Makel, denn wenn Entschädigungskompo-nenten überraschenderweise steuerpflichtig sind (z.B. Schulkosten), reicht das errechnete Entlohnungspaket plötzlich nicht mehr, da die Steuerlast überproportional steigt.



Das Steuerruling

Auf jeden Fall, insbesondere bei einer grösseren Inpatriate-Population, ist das Einholen eines Rulings empfehlenswert, idealerweise gleich mit Spesenregelungen verknüpft. Insbesondere im Bereich Quellensteuer kann ein solches Ruling erhebliche Vereinfachungen schaffen.

Schlussfolgerungen

Entsandte – und auch Expatriates – werden je länger je mehr auch im KMU-Bereich zur Herausforderung für Personalverantwortliche, Lohnbuchhaltung und Berater. Um eine optimale und vor allem auch korrekte Gestaltung des Einsatzes zu erreichen, sind eine gute Planung und umfangreiche Abklärungen unabdingbar. Unabhängig davon, ob ein Entsandter in die Schweiz kommt, oder ob man als schweizerisches Unternehmen jemanden ins Ausland entsendet, stellen sich verschiedene Fragen im Zusammenhang mit Steuern, Sozialversicherungen, Bewilligungen, Spesen oder ganz allgemeiner Art, welche alle Risiken und Chancen bergen, die man nicht leichtfertig verspielen sollte.

Die bereits publizierten Beiträge zum Lohnausweis können Sie mit folgendem Link einsehen:

[Link: BDO Infos August 2014 bis Februar 2015, Lohnausweis Teile 1 - 4](#)

Hinweis auf Lohnausweis-App von BDO

Für alle wichtigen Fragen im Alltag zum Thema «LOHNAUSWEIS» hat BDO eine App entwickelt! Mittels Volltext- und Stichwortsuche sowie direktem Antippen auf dem Lohnausweisformular finden Sie darin Antworten und Beispiele. Die iPad- und Android-App steht Ihnen gratis als Download im iTunes-Store und im Google-Play-Store zur Verfügung.

Autor Cyrill Habegger, lic. iur., dipl. Steuerexperte, BDO AG Luzern, Tel: 041 368 12 83, E-Mail: cyrill.habegger@bdo.ch

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **33 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<http://www.bdo.ch/de/meta/standorte/>

oder Tel. **0800 825 000**

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger

Tel: 044 444 35 09

E-Mail: Newsletter@bdo.ch