

# Internationaler Personaltransfer

**Im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft kommt es auch für Schweizer Arbeitgeber immer häufiger vor, dass hochdotierte Spezialisten und leitende Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigt werden. Dies bringt zwar wünschenswertes Know-how in das Schweizer Unternehmen, kann aber auch viele – allenfalls nicht bedachte – Probleme nach sich ziehen.**

**Von Roger Dall'O**

*Vizedirektor KPMG Fides, Zürich  
und Ana G. Voellmin*

*Senior Manager KPMG Fides, Zürich*

Immer wieder stossen Lohnbuchhalter und Personalverantwortliche von Unternehmen mit leitenden Mitarbeitern aus dem Ausland auf Qualifikationsprobleme – beispielsweise im Zusammenhang mit der steuerlichen Behandlung von Lohnnebenleistungen bei Expatriates. Sind nun sogenannte «Relocation Allowances» oder «Cost-of-Living Allowances» in den Lohnausweis zu integrieren oder nicht? Unter welchen Umständen könnten Arbeitgeberbeiträge an die Umzugskosten steuerneutral ausbezahlt werden? Sind auf den Schulbeiträgen für

die Kinder von Expatriates Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen? Wie sind solche Lohnnebenleistungen bei der Quellensteuer zu behandeln? Es stellen sich in diesem Zusammenhang Fragen, über welche in der Regel auch wieder nur Spezialisten Auskunft geben können.

Gerade in Firmen, die erst seit jüngster Zeit unter den Angestellten auch Führungskräfte aus ausländischen Konzerngesellschaften beschäftigen, wächst die Verunsicherung merklich. Es stellt sich grundsätzlich die Frage, ob konzernintern alle Expatriates gleich behandelt werden sollen, egal welches das Heimatland und welches das Gastland ist – oder ob eine gewisse Ungleichbehandlung sogar gerecht ist, wenn man beispielsweise den verschiedenen Steuerbelastungen in den Heimatländern der Expatriates Rechnung trägt.

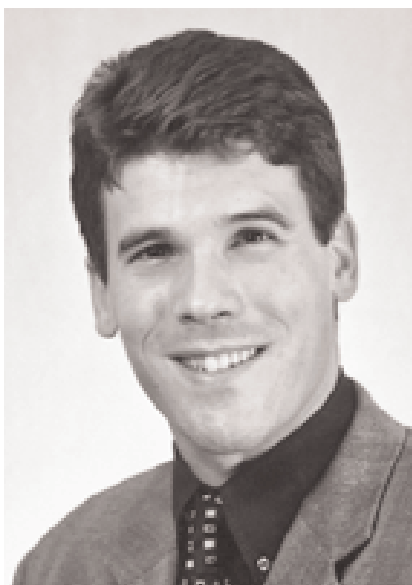
## **Lohnenswerte einheitliche «Expatriate Policy»**

Es hat sich gezeigt, dass es sich selbst in relativ kleinen Verhältnissen lohnt, eine sogenannte «Expatriate Policy», d.h. ein zusätzliches Personalreglement für diese besondere Angestelltenkategorie, auszuarbeiten. In einer Expatriate Policy werden die Besonderheiten der Anstellungsbedingungen von ausländischen Führungskräften und Spezialisten geregelt, Begriffe geklärt und die Handhabung der zum Teil grossen Differenzen der verschiedenen betroffenen Länder betreffend Steuerbelastung und Sozialversicherungssystem geklärt.



Ana G. Voellmin

Je weiter die Expatriates zu ihrem Gastland reisen, desto grösser und grundsätzlicher sind in der Regel die Unterschiede in Bezug auf Steuerbelastung, Lebenshaltungskosten, Kosten für Wohnung, Schulsystem und vieles mehr. Nun stehen sich bei der Frage des Ausgleichs solcher Unterschiede zwei grundsätzlich verschiedene Unternehmensphilosophien gegenüber: Auf der einen Seite wird angestrebt, dass die im Ausland tätigen oder vom Ausland kommenden Angestellten weitestgehend gleich gestellt und behandelt werden. Auf der anderen Seite muss ein Arbeitgeber Anreize schaffen, damit die «richtigen» Personen für einen Auslandsaufenthalt gewonnen werden können. Dies erfolgt häufig auch über finanzielle Vorteile.



Roger Dall'O

Je nach Komplexität der konkreten Fragestellungen kann die Ausarbeitung einer solchen Policy mehr oder weniger zeitaufwendig sein. In jedem Fall sollte dabei eng mit den Personalverantwortlichen zusammengearbeitet werden, da nur auf diese Weise eine Policy entstehen kann, welche die spezifischen Bedürfnisse des Arbeitgebers und damit auch der Expatriates befriedigt. Dabei sind in einem ersten Schritt sämtliche Leistungen des Arbeitgebers aufzuzählen – möglichst in englischer und deutscher Sprache. Sodann sind im Detail die Voraussetzungen für einen Anspruch der Expatriates auf Gehaltsnebenleistungen aufzuzählen. Zudem fliessen hier auch Instrumente zur Anreizschaffung für einen derartigen Auslandseinsatz ein. Am Schluss ist unbedingt sicherzustellen, dass beiden Parteien bekannt ist, was bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses geschieht. Sei es, dass die Gründe dazu beim Arbeitnehmer oder beim Arbeitgeber liegen.

Leider wird der Regelung der Rückführung von Expatriates und deren Familien oft zuwenig Beachtung geschenkt. Da dies jedoch nicht in einem generellen Reglement erfolgen kann, ist dafür stets eine Vereinbarung – am besten im voraus – zu treffen. Nicht selten führen Auslandseinsätze dazu, dass hochqualifizierte Angestellte das Unternehmen nach der Rückkehr verlassen, weil das örtliche Management es unterlassen hat, diesen Personen auf den vereinbarten Zeitpunkt der Rückkehr eine passende Position bereitzuhalten bzw. mögliche Einsatzbereiche im voraus mit dem Betroffenen zu evaluieren.

#### **Kulturelle Unterschiede**

Nicht zu unterschätzen sind auch die Unterschiede in der Lebensführung und Religion im Gastland – die Unterschiede rein kultureller Art. Oft wird es deshalb angezeigt sein, für die Familie des Expatriates einen Rahmen zu schaffen, in dem sie sich wohl fühlen kann, sei dies durch Kontaktherstel-

lung zu internationalen Clubs und zu den Familien anderer Expatriates oder durch spezielle Clubs für die Frauen, die in der Regel mit den Kindern ihrem Gatten rund um die Welt folgen und deshalb alle paar Jahre einen neuen Kreis aufbauen müssen.

Viele Auslandseinsätze scheitern am mangelhaften Einbezug der Familien – weil dies nicht als Aufgabe der Personalstelle des Managers angesehen wird. Wenn rechtzeitig auf die besonderen Bedürfnisse der Familien

bleiben, denn mit der Erteilung bzw. Verlängerung der Bewilligung steht und fällt schliesslich jede erfolgreiche Entsendung eines ausländischen Arbeitnehmers. Es wird oftmals festgestellt, dass Linienverantwortliche in erster Linie die Fachkompetenz des Entsandten vor Augen haben, die im Zusammenhang mit der Anstellung sich aufdrängenden bewilligungsrechtlichen Fragen aber nicht abklären.

Die Sozialversicherungen stellen ein weiteres zentrales Thema bei Per-

## **Um die mit der Entsendung des Arbeitnehmers resultierenden Probleme zu lösen, braucht ein Personalverantwortlicher einen erfahrenen Berater, der sich mit internationalen Personaltransfers und den damit zusammenhängenden Problemen bestens auskennt.**

eingegangen wird, kann der Auslandsaufenthalt ein tolles und bereicherndes Erlebnis für die Betroffenen werden.

#### **Sozialversicherungs- und bewilligungsrechtliche Fragen**

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern in die Schweiz ist es unabdingbar, das Bewilligungsrecht zu berücksichtigen. Erwähnenswert sind die am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen Bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU. Das Freizügigkeitsabkommen regelt dabei die Einreise und den Aufenthalt von Angehörigen aus EU/EFTA-Staaten. Der freie Personenverkehr und damit einhergehend die gleiche Behandlung wie für Schweizer wird durch eine über zwölf Jahre dauernde Übergangszeit herbeigeführt. Nach zwei Jahren fallen die Bevorzugung inländischer Arbeitnehmer und die Kontrolle der Einhaltung der berufs- und ortsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen weg, während nach Ablauf von fünf Jahren die Kontingentierung der ausländischen Arbeitnehmer aufgehoben wird. Nach Ablauf von zwölf Jahren wird die Personenfreizügigkeit endgültig eingeführt werden.

Obwohl durch die Einführung der Personenfreizügigkeit die Effizienz des Arbeitsmarktes und die Verfügbarkeit hochqualifizierter Fachkräfte massgeblich gesteigert werden, darf das Bewilligungsrecht nicht unberücksichtigt

sonaltransfers dar. Bei der Planung der Entsendung müssen die sozialversicherungsrechtlichen Aspekte in jedem Fall miteinbezogen werden, um nachteilige Auswirkungen für den Entsandten zu vermeiden. Insbesondere muss darauf geachtet werden, dass dem Entsandten im Rentenalter keine Lücke entsteht und er nicht eine gekürzte Rente in Kauf nehmen muss. Dabei sind die zwischen der Schweiz und anderen Staaten abgeschlossenen Sozialversicherungsabkommen und das erwähnte Personenfreizügigkeitsabkommen zu beachten. Im Zusammenhang mit den Sozialversicherungen ist hervorzuheben, dass bei Arbeitnehmern, die in die Schweiz entsandt wurden, insbesondere im Bereich der beruflichen Vorsorge interessante steuerliche Optimierungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden können.

#### **Steuerliche Berücksichtigung besonderer Berufskosten**

Die Steuerbehörde des Kantons Zürich ist mit gutem Beispiel vorangegangen und hat Richtlinien über die Berücksichtigung der besonderen Berufskosten von vorübergehend in der Schweiz tätigen leitenden Angestellten und Spezialisten erarbeitet. Damit sind einige häufig vorkommende Fragen im Zusammenhang mit der Besteuerung von Expatriates für Personen im Kanton Zürich geklärt worden. Insbesondere handelt es sich dabei um not-

wendige Aufwendungen, die mit ihrer besonderen Situation als Expatriates in Zusammenhang stehen, welche als Berufskosten in Abzug gebracht werden können. Die Berücksichtigung dieser Kosten ist abgestuft nach der Art und Dauer des Arbeitsaufenthaltes in der Schweiz. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Kosten für die Wohnstätte in der Schweiz, die Reisekosten zwischen dem ausländischen Wohnsitzstaat und der Schweiz, die Kosten für den Umzug in die Schweiz und zurück in den Heimatstaat sowie

um die Schulkosten für den Besuch einer fremdsprachigen Privatschule.

Damit ist auch geklärt, dass solche Aufwendungen, sollten sie durch den Arbeitgeber getragen werden, Lohnbestandteile darstellen und in den Lohnausweis zu integrieren sind. Der Angestellte kann diese Kosten sodann mittels seiner Steuererklärung als Berufskosten in Abzug bringen.

#### **Fachliche Beratung unerlässlich**

Um die mit der Entsendung des Arbeitnehmers resultierenden Steuer-

und Sozialversicherungsfragen zu lösen, braucht ein Personalverantwortlicher einen Berater zur Seite, der sich mit internationalen Personaltransfers und den damit zusammenhängenden Problemen gut auskennt. Es ist unabdingbar, dass der Berater sich im Bereich des internationalen Steuer- und Sozialversicherungsrechts gut auskennt, denn erst die optimale Ausgestaltung der Rahmenbedingungen ermöglicht einen für alle Beteiligten erfolgreichen Personaltransfer. ●

## International Personnel Transfer

**With increasing globalization, more and more Swiss employers are confronted with the fact that specialists and managers from abroad work in Switzerland. This adds welcome know-how to the company; but it may also entail problems that are not always given their due attention.**

Experience shows that it is usually a good idea to have an “expatriate policy”, i.e. additional personnel regulations for this specific group of employees. In an expatriate policy the peculiarities in the employment conditions for expatriates are regulated, special terms are defined and the handling of taxation and the social security system is outlined. The farther an employee’s home country is from Switzerland, the greater, as a rule, are the differences with regard to taxation, cost of living, rental expenses, schooling and so forth. The question is, how to bridge these gaps. On the one hand, the goal is to treat those who work abroad and those who come from abroad equally. On the other hand, an employer must offer the proper incentives to convince the “right” persons to work abroad; this will often happen with the help of financial packages.

One of the major topics in any personnel transfer is the social security system. Questions regarding social insurance must always be dealt with prior to any move to avoid potentially detrimental consequences for the employee. Particular care has to go into making sure that the employee will not be confronted with contribution gaps that might cut his pension. It may interesting to know that there are attractive tax-optimization opportunities for employees from abroad who come to work in Switzerland, particularly in the field of professional pension schemes.

Unfortunately the relocation of an expatriate and his family back to his home country is all too often neglected. As this cannot be generally regulated, an individual solution must be found with each expatriate – preferably in advance. Often expatriates leave a company after their return because the local management missed the opportunity to offer them a suitable position on their return.

The tax authorities of the Canton of Zurich have worked out regulations taking into consideration the special expenses of expatriates who work in Switzerland for a limited time. The tax-deductible expenses depend on the kind and length of the stay in Switzerland. They may include the cost for a place to live, traveling expenses between home country and Switzerland, moving costs to and from Switzerland as well as the costs for children attending a private foreign-language school.

Human resource officers who deal with the cross-border movement of staff need a consultant with experience and know-how in the field of international personnel transfer and related problems to be able to solve the resulting questions of taxation and social security. An intimate knowledge of international tax laws and social insurance laws is indispensable for a consultant to offer his clients ideal solutions that will make international personnel transfers successful for all sides.