



## Die Verhaltensanalyse des Stellenprofils ?

**Brigitte Zulauf** Leiterin Treuhand /  
Corporate Support Services bei PwC Schweiz



Die Unternehmen versetzen Führungskräfte, damit diese Erfahrungen im Konzern sammeln, z.B. in den Bereichen Mitarbeiterentwicklung, Firmenaufbau in andern Ländern usw. Je nach Situation steigt so die Attraktivität des Arbeitgebers.

### Schweiz als attraktive Destination

Wie attraktiv ist jedoch die Schweiz für Kader aus dem Ausland? Im Ranking der beliebtesten Destinationen steht die Schweiz nach wie vor weit oben, auch wenn sie aus Sicht der Betroffenen über die letzten Jahre an Attraktivität verloren hat. Kader vom Ausland in die Schweiz zu versetzen, ist für die Unternehmen immer noch möglich. Bewilligungsrechtlich müssen sie vor allem bei Drittstaatsangehörigen beweisen, dass es sich tatsächlich um einen leitenden Angestellten oder Spezialisten handelt, der sich in der Schweiz nicht finden liess. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, die gemäss Verfassungsauftrag bis Februar 2017 zu erfolgen hat, wird das auch für Personen aus EU- und EFTA-Ländern nicht leichter. Hier wird der Inländervorrang light umzusetzen sein. Bei Entsendungen in die Schweiz muss der Arbeitgeber zudem vergleichbare Löhne bezahlen und die Kosten für Kost, Logis und Reise übernehmen. Im Kanton Zürich zum Beispiel fordert man zusätzlich zur Lohnvergütung einen pauschalen Anteil von monatlich mindestens 2000 CHF fürs Wohnen und 1000 CHF für die Verpflegung, sofern nicht ein effektiver Spesenersatz erfolgt. Wird diese Pauschale netto garantiert – indem dem Kadermitarbeiter eine Tax Equalisation (steuerliche und evtl. sozialversicherungsrechtliche Gleichstellung mit seinem Verbleib in seinem Heimatland) angeboten wird –, kann das für den Arbeitgeber sehr teuer werden. Die Unternehmen sind daher gut beraten, vorab eine Vollkostenrechnung vorzunehmen. Handelt es sich nur um eine vorübergehende Entsendung, kann je nach Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und dem Entsenderland eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung erfolgen. D.h., dass der Mitarbeiter in seinem Heimatland sozialversichert bleiben kann. Da die Schweiz längst nicht mit allen Ländern ein solches Abkommen abgeschlossen hat und gerade die AHV-/ALV-Beiträge unlimitiert sind, kann es trotzdem zu einer massiven Verteuerung führen.

Zur steuerlichen Behandlung von Entsendungen ist seit Januar 2016 eine revidierte Expatriates-Verordnung (ExpaV) in Kraft. Gleichzeitig wurde eine neue Fassung der Wegleitung zum Lohnausweis veröffentlicht, die Änderungen ab 2016 berücksichtigt und einzelne Bestimmungen aus der ExpaV 2016 umsetzt. Dazu weitere Details.

### Bedeutung der ExpaV

Die ExpaV ist für den Wirtschaftsstandort Schweiz zentral. Je nach Situation ist es für das Unternehmen oder den Expatriate entscheidend, ob Umzugs- und Wegkosten, doppelte Wohnkosten oder die Kosten für den Privatschulbesuch fremdsprachiger Kinder als besondere Berufskosten steuerlich abzugsfähig sind oder nicht. Übernimmt ein Arbeitgeber diese Kosten und dazu die Sozial- und Steuerabgaben, können diese Gehaltsnebenleistungen sogar ca. 150 Prozent des ursprünglichen Betrags ausmachen.

### ExpaV 2016 auf Bundesebene

Die ExpaV 2016 definiert nach wie vor nur grob, wer als Expatriate (leitender Angestellter bzw. Spezialist) gilt und was sogenannte Expatriates-Kosten sind. Klar ist, dass nur noch leitende Angestellte und Spezialisten mit besonderer beruflicher Qualifikation, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber vorübergehend in die Schweiz entsandt werden, steuerlich als Expatriates gelten. Dafür ist ein auf maximal fünf Jahre befristeter Arbeitsvertrag mit dem Schweizer Arbeitgeber kein Killerkriterium mehr; ein solcher Mitarbeiter aus der Firmengruppe mit klarer Wiederanstellung im Ursprungsunternehmen kann neu ebenfalls als Expatriate gelten.

Die ExpaV detailliert unter «besondere Berufskosten» die abziehbaren Wohn- und Schulkosten und den Pauschalabzug. Sie hält fest, dass der Abzug für Wohnkosten in der Schweiz nur zulässig ist, wenn die im Ausland behaltene Wohnung ständig für den Eigengebrauch zur Verfügung steht. Bei Weitervermietung ist kein Abzug mehr möglich. Von den Kosten für den Besuch des obligatorischen Schulunterrichts in einer fremdsprachigen Privatschule werden nur Schulgelder, nicht aber Auslagen wie Bücher, Schulleidung, Schulbus und andere als Expatriates-Kosten anerkannt. Zu den steuerfreien Umzugskosten gehören mittlerweile nicht nur Möbeltransport- und Reisekosten der Familie, sondern auch Versicherungen, Visa, Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungskosten sowie der «Look-and-See-Trip». Allerdings fehlt eine schriftliche Ausführung dazu.

### Kantonale Umsetzung

Viele Kantone haben keine zusätzlichen Richtlinien. Wie in der Vergangenheit ist mit einer kantonal ungleichen Handhabung in der Praxis zu rechnen. Gesamtschweizerische Präzisierungen, wer steuerlich als Expatriate anerkannt wird und welche Kosten betroffen sind, wären für die HR-Abteilungen und Lohnbuchhaltungen der Unternehmen hilfreich. Der politische Wille dazu ist klein.



### Übergangsbestimmungen für die ExpaV 2016

Der Expatriate-Status kann bis zum Ablauf der Entsendefrist beibehalten werden. Hingegen müssen die Arbeitgeber die restriktivere Handhabung der Expatriates-Kosten bereits seit Januar 2016 auch für bestehende Fälle korrekt umsetzen.

Im Einzelfall und insbesondere bei «Rulings» – also speziellen Vereinbarungen mit den Behörden – sollten die Unternehmen bei den zuständigen Behörden eine Klärung mit schriftlicher Bestätigung verlangen. Das gibt ihnen eine gewisse Sicherheit, vereinfacht die Personalkostenkalkulation und ist notwendig für die korrekte Behandlung dieser Kosten in der Lohnbuchhaltung. Effektive Expatriates-Kosten lassen sich ohne spezielles Ruling nämlich quellensteuerfrei bezahlen und müssen auf dem Lohnausweis unter der Ziffer 13 (im Spesenbereich) aufgeführt werden. Falls doch ein Ruling vorliegt, kann der Arbeitgeber auf die Deklaration auf dem Lohnausweis verzichten und in Ziffer 15 auf das Ruling hinweisen.

Ist sich ein Unternehmen jedoch nicht sicher, ob ein Mitarbeiter als Expatriate gemäss ExpaV 2016 gilt, und will es kein Risiko eingehen, berücksichtigt es die Kosten in der Lohnabrechnung als steuerpflichtigen Lohnbestandteil. Wenn ein Arbeitgeber für den Arbeitnehmer vorab die Quellensteuern übernimmt, entstehen hohe Arbeitgeberkosten. Eine Steuerrückerstattung bei Anerkennung des Expatriate-Status geht unter Umständen zuerst an den Mitarbeiter. Der Arbeitgeber muss die Rückerstattung vom Mitarbeiter einfordern. Von der Zahlung der Quellensteuer bis zum Erhalt der Rückerstattung können mehrere Jahre vergehen.

Auf die Versetzung ausländischer Kader können viele Unternehmen nicht verzichten. Allerdings dürfen sie die rechtskonforme Abwicklung nicht unterschätzen.



[www.pwc.ch/treuhand](http://www.pwc.ch/treuhand)

## Human Capital Management und Payroll mit Weitsicht und Tiefgang

Ob mit Outsourcing, Body Leasing, Fachberatung, Schulung oder Lösungsimplementierung – wir sorgen dafür, dass Ihr Personalwesen als wertvolle Ressource auch im digitalen Zeitalter erfolgreich gedeiht.



Brigitte Zulauf, PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, CH-8050 Zürich,  
Tel. +41 58 792 44 00, [brigitte.zulauf@ch.pwc.com](mailto:brigitte.zulauf@ch.pwc.com)

© 2017 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) for further details.