



**CONVINUS**

global mobility solutions

**GLOBAL MOBILITY  
SOLUTIONS**

Unsere Newsletter 2018

# INHALTSVERZEICHNIS

---

Entsendung von der Schweiz  
nach Hongkong **2018**

---

Registrierungspflicht bei temporären  
Mitarbeitereinsätzen in der EU **2018**

---

Warum sich eine Entsendungsrichtlinie auch  
bei vereinzelt Auslandseinsätzen lohnt **2018**

---

Praxisorientierte Anwendung  
des Lebenshaltungskostenindex **2018**

---

Bewilligungsfreier konzerninterner  
Personalverleih **2018**

---

Kurzfristige Entsendungen  
in die USA **2018**

---

Meldepflicht im Rahmen der  
Masseneinwanderungsinitiative **2018**

---

Grundlagen der  
Tax Equalization **2018**

---

Gestaltung eines  
Expatriate-Vertrags **2018**

---



# INHALTSVERZEICHNIS

---

Personaleinsatz  
in China **2018**

---

USA -  
L-1 Blanket Approval **2018**

---

Eine Analyse: Sind Balance-Sheet-  
Berechnungen noch zeitgemäss? **2018**

---

Aufrechterhaltung der Höchstzahlen für  
Bulgaren und Rumänen bis 31. Mai 2019 **2018**

---





## NEWSLETTER 1 / 2018

### Inhalt

Entsendung von der Schweiz nach Hongkong	1
Registrierungspflicht bei temporären Mitarbeiterereinsätzen in der EU	3
Warum sich eine Entsendungsrichtlinie auch bei vereinzelt Auslandseinsätzen lohnt	4
Praxisorientierte Anwendung des Lebenshaltungskostenindex	6
Bewilligungsfreier konzerninterner Personalverleih	7

## Entsendung von der Schweiz nach Hongkong

Autoren: Friederike V. Ruch / Fabian Störchli

Bei einer Entsendung nach Hongkong kommen andere gesetzliche Bestimmungen zum Tragen als bei einer Entsendung nach China.

### Sonderverwaltungszone

Hongkong ist eine Sonderverwaltungszone der Volksrepublik China und wird nach dem Prinzip „ein Land, zwei Systeme“ verwaltet, wobei es direkt Beijing unterstellt ist. Es genießt eine gewisse Autonomie. Die Gerichtsbarkeit folgt dem britischen Common Law. Der Regierungschef von Hongkong hat umfangreiche exekutive Machtbefugnisse, wobei der 70-köpfige Legislativrat nur über geringe Kompetenzen verfügt.

### Arbeitsrecht / Arbeitsvertrag

Die „Hong Kong Employment Ordinance“ regelt die wichtigsten arbeitsrechtlichen Minimalbestimmungen. Massgebend ist

jedoch letztendlich der Arbeitsvertrag und dieser hat in Hongkong auch den höheren Stellenwert in der Arbeitswelt. Das Arbeitsrecht legt nur grundsätzliche Vorschriften fest und lässt dem Arbeitgeber viel Spielraum. Im Arbeitsvertrag sind die wesentlichen Punkte festgehalten wie bspw.: Arbeitszeit, Arbeitsort, Lohn, Benefits, Kündigungsfristen, Datenschutz und Sozialleistungen.

In Hongkong existiert keine gesetzliche Vorschrift, die die Tages- oder Monatsarbeitsstunden vorschreibt. In der Regel arbeitet man in Hongkong von Montag bis Freitag von 9:00 bis 17:00 Uhr und am Samstag von 9:00 bis 13:00 Uhr. Viele europäisch geprägten Unternehmen haben aber eine 40 Stundenwoche eingeführt.

Je nach Arbeitgeber hat man in Hongkong nach dem 1. Dienstjahr einen gesetzlichen Anspruch auf 7 bis 14 bezahlte Urlaubstage.

### Bewilligung

Die Einwanderungsbehörde von Hongkong bietet für vorübergehende Aufenthalte, wie beispielsweise für Geschäftsreisen, Touristen, Praktika, Studenten, Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder Investitionen ein entsprechendes Visum an.

Die meisten ausländischen Staatsangehörigen, die für eine kurze Aufenthaltsdauer (zwischen 7 und 180 Tagen) als Tourist oder Geschäftsreisende einreisen, müssen kein spezielles Visum beantragen.

Ausländische Staatsangehörige, die nach Hongkong jedoch einreisen wollen, um dort zu studieren, erwerbstätig zu werden oder Investitionen zu tätigen, müssen von der Einwanderungsbehörde von Hongkong ein Visum oder eine Einreisegenehmigung beantragen.

Staatsangehörige der Volksrepublik China, welche auf dem Festland oder in Macau wohnhaft sind, unterliegen speziellen Einwanderungsverfahren und Visakategorien.



Geschäftsreisende brauchen für die Teilnahme an Konferenzen, Sitzungen, Messen, Ausstellungen oder für die Durchführung von Geschäftsverhandlungen in Hongkong kein spezielles Visum, sofern der Aufenthalt nicht länger als 6 Monate andauert.

Häufige Geschäftsreisende nach Hongkong, die von der Visumpflicht befreit sind, können einen „HKSAR Travel Pass“ beantragen. Der Travel Pass berechtigt den Inhaber, in Hongkong für eine unbegrenzte Anzahl von Aufenthalten (ein Aufenthalt darf maximal 60 Tage andauern) während der Gültigkeit des Passes einzureisen. Inhaber eines Travel Passes profitieren auch von den vereinfachten Einwanderungskontrollen an der Grenze. Personen, die für Kurzaufenthalte von der Visumpflicht befreit sind und die 3-mal in Hongkong als „rechtmässige Besucher“ registriert wurden, können einen Travel Pass beantragen. Der Antrag muss an die Einwanderungsbehörde in Hongkong (HKID) gestellt werden.

Hongkong unterscheidet grundsätzlich die folgenden vier Arten von Arbeitsvisa für Ausländer:

1. Allgemeines Visum für Berufstätige
2. Arbeitsvisum für besonders qualifizierte Arbeitnehmer
3. Zusätzliches Arbeitsschema für gelernte und angeleitete Arbeitnehmer
4. Visa-Programm für Ausländer, die einen Bachelor- oder höheren Abschluss von einer Bildungseinrichtung in Hongkong erworben haben

Im Rahmen der allgemeinen Beschäftigungspolitik haben qualifizierte Fachkräfte mit besonderen Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen, die der Wirtschaft in Hongkong zugutekommen, Anspruch auf ein Beschäftigungsvertrag. Das Arbeitsvisum ist für eine breite Palette von Berufen geeignet, darunter fallen u.a. leitende Angestellte, Manager, Administrationsangestellte, technisches Personal, Mediziner, Juristen, Professoren, Lehrer, Artisten, Animatoren und Sportler. Auch fallen diejenigen Ausländer darunter, welche direkt von einer Hongkonger Gesellschaft rekrutiert oder welche nach Hongkong entsandt werden.

Damit ein Arbeitsvisum seitens der Behörde erteilt werden kann, muss der Arbeitgeber in Hongkong nachweisen, dass

- ein tatsächlicher Arbeitsplatz vorhanden ist, der nicht von einem Inländer besetzt werden kann;
- der zukünftige Arbeitnehmer mindestens einen geeigneten Bachelor-Abschluss für die vorgesehene Position besitzt oder genügend Berufserfahrung aufweist;
- die ausländische Arbeitskraft muss über besondere Fähigkeiten, Kenntnisse und/oder Erfahrungen verfügen, die der Wirtschaft von Hongkong zugutekommt;

- die ausländische Arbeitskraft muss eine Entschädigung erhalten, die die geltenden Salärkriterien für Fachkräfte in Hongkong erfüllt oder übersteigt.

Neben den oben erwähnten Bedingungen kann die Einwanderungsbehörde von Hongkong auch die Suchbemühungen des Arbeitgebers überprüfen. Der Antrag auf ein Arbeitsvisum muss bei der Einwanderungsbehörde in Hongkong (HKID) gestellt werden. Der Bewilligungsprozess dauert ca. 4-8 Wochen.

## Steuern

Die Steuersätze in Hongkong zählen weltweit zu den niedrigsten. Ebenfalls ist das Steuersystem im Vergleich relativ einfach und klar, welches sich auf die Attraktivität von Hongkong als Standort für ausländische Unternehmen auswirkt.

Der Sonderverwaltungszone Hongkong wurde bis zum Jahr 2047 ein von der Volksrepublik China unabhängiges Steuersystem garantiert.

Das Steuerjahr beginnt in Hongkong am 1. April und endet am 31. März.

Personen, die weniger als 60 Tage in einem Kalenderjahr in Hongkong tätig sind, können sich bei Einhaltung von gewissen Bedingungen von der Einkommensteuerpflicht in Hongkong befreien lassen.

Die Steuersätze für Salär sehen in 2017/2018 wie folgt aus:

Netto-Einkommen (in HKD)	Rate
0 – 45'000	2%
45'000 – 90'000	7%
90'000 – 135'000	12%
Above 135'000	17%

Die „salaries tax“ wird auf allem Erwerbseinkommen, welches in Hongkong entsteht oder nach Hongkong eingeführt wird, erhoben. Hier kann die oben genannte Befreiung von der Steuerpflicht nicht zur Anwendung gebracht werden. Bei einer Anstellung in Hongkong wird das gesamte Erwerbseinkommen in Hongkong in einem ersten Schritt besteuert. Für eine Erwerbstätigkeit ausserhalb von Hongkong in diesem Zeitraum kann jedoch das Einkommen, welches auf diese Erwerbstätigkeit anfällt, von der Steuerpflicht ausgenommen werden.



Im Fall einer Entsendung nach Hongkong und dem Beibehalten der Anstellung im Ausland, wird in Hongkong grundsätzlich nur das Erwerbseinkommen besteuert, welches sich auf die Tätigkeit in Hongkong bezieht.

In Hongkong besteht die Möglichkeit, umfangreiche Abzugsmöglichkeiten geltend zu machen. Über fallbezogene Abzüge informiert das „Inland Revenue Department“ (IRD).

### Doppelbesteuerungsabkommen

Am 15. Oktober 2012 ist das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen der Schweiz und Hongkong in Kraft getreten. Im Abkommen enthalten ist eine Amtshilfeklausel nach internationalem Standard. Das DBA findet in der Schweiz seit dem 1. Januar 2013 und in Hongkong seit dem 1. April 2013 Anwendung.

Die im DBA anzutreffende „183-Tage-Regel“ sieht vor, dass wenn eine natürliche Person mit Schweizer Wohnsitz sich an 183 Tagen im Steuerjahr (in Hongkong abweichend zum Kalenderjahr) aufhält oder Vergütungen aus Hongkong ausbezahlt erhält oder Vergütungen von einer Betriebsstätte oder festen Einrichtung in Hongkong getragen werden, dies zu einer Steuerpflicht in Hongkong ab dem ersten Tag führt.

### Sozialversicherung

Hongkong verfügt über ein wenig ausgebautes Sozialversicherungssystem. Der Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer lediglich beim Rentenpensionsfond „Mandatory Provident Fund (MPF)“ und bei der Unfallversicherung „Employee's Compensation Ordinance (ECO)“ versichern. Es gibt darüber hinaus noch einige Sozialversicherungen, welche über die Steuern finanziert werden. Hierbei geht es vor allem um die Absicherung bei Arbeitsunfähigkeit, Alter sowie bei nicht ausreichendem Einkommen.

Im „Mandatory Provident Fund“ müssen alle Arbeitnehmer versichert sein, auch ausländische Arbeitnehmer ohne permanente Aufenthaltsbewilligung, sofern eine Erwerbstätigkeit von mindestens 60 Tagen in Hongkong ausgeübt wird. Der Arbeitgeber ist für die Abführung der Beiträge verantwortlich. Der Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerbeitragsatz ist jeweils 5%, welcher auf das Bruttoeinkommen unter Einhaltung einer Beitragsbemessungsgrenze anzuwenden ist.

Die „Employee's Compensation Ordinance“ setzt Mindeststandards an die Unfallversicherung für Arbeitnehmer. Sind diese Standards nicht erfüllt, so sind die entsprechenden Arbeitsverträge ungültig.

Es besteht keine staatliche Krankenversicherung. In Hongkong ist es jedoch üblich, dass der Arbeitgeber eine Krankenversicherung anbietet.

Hongkong weist nach den USA die zweithöchsten Gesundheitskosten weltweit auf. Zudem werden Ausländer in der Regel gleich als Privatpatienten behandelt, was bedeutet, dass Behandlungskosten sofort fällig werden. Eine gute Krankenversicherung mit dem entsprechenden Versicherungsschutz für Entsandte in Hongkong ist daher elementar.

### Sozialversicherungsabkommen

Ein Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und China wurde unterzeichnet und ist im letzten Jahr in Kraft getreten. Dieses ist jedoch nicht auf Hongkong anwendbar.

Es besteht somit kein Abkommen. Dies bedeutet, dass bei einer Entsendung von der Schweiz nach Hongkong ein Arbeitnehmer nicht automatisch in der Schweizer Sozialversicherung unterstellt bleiben und zusätzlich von der Sozialversicherungspflicht in Hongkong befreit werden kann. Vielmehr wird der Arbeitnehmer bei einem Einsatz in Hongkong der Sozialversicherungspflicht in Hongkong unterstellt und kann nur bei der Erfüllung von gewissen Bedingungen im Schweizer Sozialversicherungssystem freiwillig versichert bleiben. Hierbei handelt es sich um die Weiterführung der Schweizer AHV/IV auf freiwilliger Basis, für die es eine direkt vorangehende fünfjährige Vorversicherungszeit im Schweizer Sozialversicherungssystem benötigt sowie dass ein Teil des Salärs aus der Schweiz weiterhin ausbezahlt wird.

## Registrierungspflicht bei temporären Mitarbeiterinsätzen in der EU

Autorin: Françoise Leutwyler

### Europäische Richtlinien für Entsendungen

Die europäischen Bestimmungen zur Dienstleistungsfreiheit erlauben Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, ihre Mitarbeitenden zur zeitlich befristeten Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen EU-Staat zu entsenden, ohne dass eine spezielle Arbeitserlaubnis erforderlich ist. Die Bestimmungen enthalten Vorschriften, die sicherstellen, dass eine Registrierung erfolgt, die minimalen Arbeitsbedingungen in der EU geschützt sind und Sozialdumping vermieden wird. Sie betreffen unter anderem die Entlohnung, die Urlaubstage



sowie die Arbeitszeiten. Diese Bestimmungen sind im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens auch für Arbeitgeber in der Schweiz anzuwenden. Zur Bekämpfung von Betrug, Vermeidung der Umgehung von Vorschriften und zum Austausch von Informationen unter den Mitgliedstaaten hat die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Richtlinien über die Entsendung von Mitarbeitern bis Mitte 2016 umzusetzen.

### Ausgewählte Beispiele

Die Zuständigkeit, Umsetzung und Handhabung der Registrierungspflicht sind in den einzelnen Staaten sehr unterschiedlich. Anhand von ausgewählten Beispielen wird die Umsetzung der Bestimmungen für den befristeten Einsatz von Mitarbeitenden eines Schweizer Arbeitgebers in den einzelnen Ländern aufgezeigt. In jedem Fall müssen die minimalen Arbeitsbedingungen des entsprechenden Landes eingehalten werden.

#### Belgien

In Belgien gilt das Online-Meldeverfahren für alle Nationalitäten, die für einen ausländischen Arbeitgeber in Belgien tätig sind. Ausnahmen hängen vom Zweck und der Dauer des Aufenthaltes ab. Beispielsweise können dringende Wartungs- und Reparaturarbeiten bis zu fünf Tage pro Monat ohne Meldung verrichtet werden. Kann der Arbeitgeber dem belgischen Kunden die Meldung nicht vorweisen, ist der Kunde verpflichtet, die Behörden zu informieren.

#### Deutschland

In Deutschland gibt es verschiedene Abläufe:

- Für Drittstaatsangehörige, die in der EU/Schweiz eine Daueraufenthaltsbewilligung haben, erlaubt das Vander Elst Visum Arbeitseinsätze von bis zu 90 Tagen in Deutschland.
- Arbeitnehmer, die in Branchen eingesetzt werden, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz erwähnt sind (z.B. Bau-, Speditions- oder Transportgewerbe), müssen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) von ihrem Arbeitgeber schriftlich angemeldet werden. Ausgenommen sind Mitarbeitende mit einem Bruttomonatsgehalt von mehr als EUR 2'958.
- Arbeitnehmer, die in Branchen eingesetzt werden, in denen tarifliche Mindestarbeitsbedingungen und/oder Urlaubskassenbeiträge zu gewähren sind, müssen von ihrem Arbeitgeber schriftlich gemeldet werden.

#### Frankreich

In Frankreich ist das Meldeverfahren auf alle Mitarbeitenden anzuwenden, die von Arbeitgebern ausserhalb von Frankreich

für einen Arbeitseinsatz in Frankreich tätig werden. Die Online-Meldung muss vor der Aufnahme der Tätigkeit erfolgen.

#### Polen

In Polen kann die Meldung über einen nach Polen entsandten Mitarbeiter online beim Arbeitsinspektorat bis spätestens am Tag des Einsatzes gemeldet werden. Der ausländische Arbeitgeber ist angehalten, einen Vertreter für den Kontakt mit dem polnischen Arbeitsinspektorat zu definieren, der ihn bei Kontrollen vertreten kann.

## Warum sich eine Entsendungsrichtlinie auch bei vereinzelt Auslandseinsätzen lohnt

Autorin: Norma Möller

Unternehmen, die nur vereinzelt Mitarbeitende im Ausland einsetzen, müssen sich mit der Frage beschäftigen, ab wann der Aufwand, eine Entsendungsrichtlinie zu erarbeiten, sinnvoll und notwendig ist. Oftmals scheuen Unternehmen mit moderatem Auslandsbezug diese Anstrengung und verhandeln jeden Auslandseinsatz separat oder sind auf der Suche nach einer einfachen Mustervorlage, die direkt auf ihre Entsendungspopulation angewendet werden kann.

Aus den folgenden Gründen sollten Unternehmen jedoch möglichst frühzeitig für sie passende Regelungen erlassen, die regelmässig überarbeitet und an die Bedürfnisse der Unternehmung angepasst werden:

### Transparenz über Entsendungskonditionen schaffen und aufwendige Einzelfallentscheidungen vermeiden

Entsante sind tendenziell gut miteinander vernetzt und suchen aktiv den Kontakt untereinander, um sich über bestehende und zukünftige Auslandsaufenthalte auszutauschen. Auch wenn nicht zwangsläufig die konkreten Vergütungsdetails besprochen werden, wird schnell klar, welche Auslandszulagen und sichtbaren Benefits die Mitarbeitenden erhalten. Wenn beispielsweise die Wohnungskosten für den einen Mitarbeitenden in attraktiver Wohnlage übernommen werden und der andere Mitarbeitende nur einen bescheidenen Wohnkostenzuschuss erhält, ist Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden und schlechte Stimmung vorprogrammiert. Ausserdem werden dann die Entsendungs-



pakete oftmals nachverhandelt, was zu zusätzlichen Kosten und Budgetengpässen seitens des Unternehmens führen kann.

Mit einer für alle Mitarbeitende frei zugänglichen Entsendungsrichtlinie wird zudem aufwendigen Einzelfallentscheidungen entgegengewirkt und für alle Entsandten Transparenz und Fairness kommuniziert.

### Unterschiedliche Bedürfnisse für Auslandseinsätze innerhalb der Organisation berücksichtigen

Eine gut strukturierte Entsendungsrichtlinie kann und sollte auf die unterschiedlichen Zielgruppen von Entsandten eingehen. Ein lediger Studienabsolvent, der die Chance erhält, für 6 Monate zur Karriereentwicklung ins Ausland zu gehen, muss nicht die gleichen Benefits erhalten wie ein langjähriger Spezialist, der dringend für den Aufbau eines ausländischen Standortes benötigt wird. Werden diese Unterschiede klar von Anfang an kommuniziert, so sind sie auch für die Mitarbeitenden nachvollziehbar und akzeptabel.

Mit klarer Kommunikation über die Leistungen (z.B. Wohnungszulagen, Tagespauschalen) und eventuell auch Verpflichtungen (z.B. Rückzahlungsvereinbarungen, Steuerübernahmen) für die jeweiligen Entsandtengruppen bei Auslandsaufenthalten lassen sich vorab die Erwartungshaltungen managen und für das Unternehmen Kosten sparen. Sofern die Informationen von Anfang an kommuniziert wurden, wird es den meisten Mitarbeitenden, die auf eigenen Wunsch zu Karrierezielen ins Ausland gehen, plausibel erscheinen, dass sie nicht die gleichen Leistungen erhalten wie Mitarbeitende, die vom Unternehmen dringend an einem ausländischen Standort gebraucht werden.

Sind die Begehrlichkeiten jedoch erst einmal geweckt und Versprechungen durch den Vorgesetzten gemacht worden, wird es ungleich schwieriger, Mitarbeitenden zu erläutern, warum sie gewisse Benefits nicht erhalten sollten. Eine Entsendungsrichtlinie mit definierten Prozessabläufen und Benefits für die jeweiligen Mitarbeitendengruppen schafft hier von Anfang an Klarheit.

### Berücksichtigung der verschiedenen Stakeholder und Vermeidung von wiederkehrenden Interessenskonflikten

Es ist im ureigenen Interesse der Geschäftseinheiten, Mitarbeitende möglichst schnell und unkompliziert am benötigten

Ort einzusetzen. Betriebliche Belange erlauben dabei oft keine umfangreichen Vorbereitungszeiten. Die Unternehmensbereiche Personal, Controlling und Recht drängen jedoch auf strukturierte Prozesse, um die Compliance vor allem hinsichtlich Steuern, Arbeitsbewilligungen, Sozialversicherungen und dergleichen zu wahren.

Dabei stehen die einzelnen Interessen oftmals gegeneinander, denn bei einem umgehenden Auslandseinsatz ist es oftmals nicht möglich, alle Arbeitsbewilligungen einzuholen oder die optimale Struktur des Auslandseinsatzes hinsichtlich Steuern, Sozialversicherungen, Vergütung und Arbeitsrecht zu erarbeiten. Auch kann die Vermeidung einer Betriebsstätte im Ausland aus unternehmenssteuerlicher Sicht zu einer unvorteilhaften steuerlichen Beurteilung für den einzelnen Mitarbeitenden führen, so dass die Interessengruppen Controlling, Finanzen, Personalabteilung und Mitarbeitende eine einvernehmliche und für das Unternehmen gesamthaft vorteilhafte Lösung finden müssen.

Es ist daher von Vorteil, auch bei wenigen und unregelmässigen Mitarbeitendeneinsätzen im Ausland, klare Prozessabläufe zu definieren und festzulegen, welchen Interessen der Vorrang gewährt wird, um lange wiederkehrende Verhandlungen und bereits begangene Fehler zu vermeiden. Dies spart allen Beteiligten letztendlich Zeit, Geld und Nerven.

### Entsendungen zwischen verbundenen Unternehmen vereinheitlichen

Entsendungsrichtlinien sind unerlässlich, wenn Entsendungen zwischen verbundenen Unternehmen dezentral organisiert werden. Die Standardisierung von Auslandseinsätzen und grobe Rahmenbedingungen helfen dabei, Entsendungen zu strukturieren und damit zu vereinfachen.

Wenn Mitarbeitende von verschiedenen Standorten an einen gemeinsamen Einsatzort entsandt werden, sollten sie einheitliche Entsendungskonditionen vorfinden, so dass einerseits Gleichbehandlung gewährleistet wird und andererseits die unterschiedlichen Positionen und hierarchischen Stellungen der Mitarbeitenden beachtet werden.

### Fazit

Grundsätzlich sollten Richtlinien für Entsandte frühzeitig erarbeitet werden. Es empfiehlt sich, dass Unternehmen mit nur



wenigen Auslandseinsätzen hierbei flexibel und pragmatisch vorgehen. Die erste Entsendungsrichtlinie kann dabei nur ein einfaches Regelwerk mit den wichtigsten Eckpunkten wie Steuern, Sozialversicherungen und Benefits sein.

Mit steigendem Auslandsbezug des Unternehmens können die gewonnenen Erfahrungen in eine regelmässig überarbeitete und auf die Unternehmensbedürfnisse angepasste Entsendungsrichtlinie einfließen. So kann sichergestellt werden, dass allen Beteiligten eine transparente, einfach zu handhabende und zeitgemässe Richtlinie genau dann vorliegt, wenn sie diese für den nächsten Auslandseinsatz von Mitarbeitenden zeitnah benötigen.

## Praxisorientierte Anwendung des Lebenshaltungskostenindex

Autorin: Françoise Leutwyler

In regelmässigen Abständen erscheinen Schlagzeilen über die teuersten Städte der Welt und je nach Studie unterscheiden sich die Ergebnisse. Da stellt sich im Entsendungsbereich die Frage, welche der Studien nun korrekt ist und welche Grundlage für die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten zwischen dem Ursprungsort und dem Einsatzort bei einem internationalen Transfer angewandt werden sollte.

### Gründe für unterschiedliche Ergebnisse bei verschiedenen Studien

Für die Beantwortung der Frage nach der korrekten Studie ist ein Blick hinter die Kulissen angebracht. Grundsätzlich werden Ländervergleiche erstellt, indem die Preise bestimmter Warenkörbe von zwei Ländern verglichen werden. Dieses einfache anmutende Prinzip erweist sich im Detail auf der Ebene des Warenkorbes, der Untersuchungsmethodik und des Wechselkurses als komplex.

#### Definition des Warenkorbes

Für den Vergleich werden die Güter definiert, für welche die Preise verglichen werden, der sogenannte Warenkorb. Wird ein Warenkorb für Lebensmittel nach westlichen Lebensgewohnheiten definiert, befinden sich darin wahrscheinlich Brot, Käse, Wurst, Bier, Steak und Kartoffeln. Diese Grundnahrungsmittel sind in der westlichen Küche weit verbreitet, da sie in unseren Breitengraden günstig sind. In anderen Regionen der Welt sind dies jedoch beinahe Luxusgüter. Beispielsweise kostet 1kg Brot auf den Philippinen

2,5-mal so viel wie 1kg Reis. Enthält somit ein Warenkorb für den internationalen Vergleich 1kg Brot, so wird das Brot in Manila wahrscheinlich nicht viel günstiger sein als in der Schweiz. Aus diesem Grund ist der Unterschied bei den Lebenshaltungskosten zwischen den Philippinen und der Schweiz bezüglich Brot kleiner als erwartet. Ist die Zusammensetzung des Warenkorbes vor allem auf westliche Güter ausgelegt, werden die Unterschiede im Vergleich mit asiatischen Ländern kleiner als erwartet.

#### Einfluss der Mietkosten

Ein grosser Einflussfaktor auf unterschiedliche Lebenshaltungskosten sind die Mietkosten. Diese unterscheiden sich regional stärker als die Kosten für Konsumgüter, so dass die meisten Indizes mit oder ohne Mietkosten angeboten werden.

#### Unterschiedliche Methoden

Nicht nur die zu vergleichenden Güter, sondern auch die genaue Definition der Güter kann das Ergebnis beeinflussen. Ist im Warenkorb beispielsweise das Gut „50g Schwarztee“ enthalten, kann dies mit dem Gewicht (quantitativ) spezifiziert werden und ist in Indien auf dem Markt sehr günstig erhältlich. Wird der Schwarztee mit „Lipton Earl Grey Beutel“ (qualitativ) umschrieben, gilt der Tee in einigen Ländern wie den USA als günstig und in anderen Ländern als Luxusprodukt oder teure Importware. Zusätzlich spielt es eine Rolle, ob das Produkt auf dem Markt, im Supermarkt oder im Delikatessenladen gekauft wird.

#### Angewandter Wechselkurs

Die Datenerhebungen erfolgen in lokaler Währung. Somit beeinflussen Wechselkursschwankungen die Vergleichsergebnisse signifikant. Mit der Aufhebung des Mindestkurses von Euro und Schweizer Franken Anfang 2015 sind die Vergleichspreise im Ausland über Nacht um fast 20% gesunken, seit Sommer 2017 jedoch wieder kontinuierlich gestiegen. Somit ist ein Lebenshaltungskostenindex im Zusammenhang mit dem entsprechenden Wechselkurs zu betrachten.

### Passender Index für Einsätze im Ausland

Je nach Einsatz ist eine andere Methodik oder ein anderer Warenkorb angemessen, um den Unterschied in den Lebenshaltungskosten zu berechnen. Mögliche Einflussfaktoren können die Dauer des Einsatzes sowie der Grad der Unterschiede in den Lebensgewohnheiten sein.

#### Dauer des Einsatzes

Zu Beginn der Ankunft in einem unbekanntem Land wird es für einen Mitarbeiter schwierig sein, gleich die günstigste



Einkaufsmöglichkeit zu finden oder seine Konsumgewohnheiten an das neue Umfeld und Angebot anzupassen.

Bei einer kurzen Dauer ist daher eher ein internationaler Warenkorb mit gehobeneren Einkaufsmöglichkeiten anzuwenden, während bei einer längeren Dauer der Mitarbeitende im Ausland seine Lebenshaltungskosten verringern kann.

#### **Unterschiede in den Lebensgewohnheiten und der Sprache**

Ähneln sich die allgemeinen Lebensgewohnheiten des Heimat- und des Einsatzlandes des Mitarbeiters, kann ein Mitarbeiter im Ausland seine bestehenden Lebensgewohnheiten schneller anpassen und somit seine Lebenshaltungskosten schneller tief halten. Unterscheiden sich das Heimat- und Einsatzland stark in den Gewohnheiten wie auch der Sprache, so ist der Mitarbeiter darauf angewiesen, an den Orten einzukaufen, an denen er die gewohnten Produkte erhält. In der Schweiz ist es beispielsweise für Ausländer einfacher, sich zurechtzufinden, da bei uns in den Supermärkten die Produkte in drei Sprachen gekennzeichnet sind. Zieht jemand beispielsweise nach Japan, ist neben den Produkten auch die Schrift sehr fremd und der Kauf von Waschmittel kann zur Herausforderung werden.

### **Leitlinien für die Umsetzung in der Unternehmung**

Für die Unternehmung stellt sich nun die Frage, was sich aus diesen Erkenntnissen für die Umsetzung ableiten lässt. Einerseits gehört dazu die Wahl des anzuwendenden Index und andererseits die konkrete Anpassung der Lebenshaltungskosten.

#### **Wahl des anzuwendenden Index**

Würden alle erwähnten Faktoren bei Entsendungen in einer Unternehmung im Einzelfall berücksichtigt und der jeweils passende Index angewandt, so wäre der zusätzliche administrative Aufwand nicht zu rechtfertigen. Ein pragmatischer Weg liegt darin, dass sich der Arbeitgeber für einen Anbieter entscheidet, der für die Mehrheit der Fälle die Bedürfnisse abdeckt und diese Werte konsequent einsetzt. Dies kann in Einzelfällen allerdings zu nicht dem idealen Ergebnis führen. Dies gilt es dann in Kauf zu nehmen.

#### **Berücksichtigung unterschiedlicher Wohnkosten**

Da die Wohnkosten einen beträchtlichen Teil des Einkommens ausmachen, empfiehlt sich die genauere Betrachtung der Behandlung dieses Kostenblocks. Dazu gehört die grundsätzliche Entscheidung, wie die unterschiedlichen Wohnungskosten bei internationalen Arbeitseinsätzen von der Unternehmung behandelt werden. Einige Unternehmen übernehmen die gesamten Wohnkosten im Ausland, andere wiederum

berücksichtigen die Unterschiede (positiv oder negativ) spezifisch nach Einsatzregion oder direkt im Lebenshaltungskostenindex.

#### **Konkrete Anpassung der Lebenshaltungskosten**

Nach der Wahl des anzuwendenden Index stellt sich die Frage, wie die Unterschiede in der Vergütung abgebildet werden. Da die Vergütung in verschiedenen Ländern auch unterschiedliche Abzüge für Steuern und Sozialversicherungen sowie Mietkosten und die Sparquote widerspiegelt, wird der Lebenshaltungskostenindex grundsätzlich nur auf einen Teil des Einkommens angewandt, dem sogenannten „verfügbaren Einkommen“.

#### **Umsetzung negativer Lebenshaltungskostenindizes**

Eine weitere Frage stellt sich bei der Anwendung eines negativen Lebenshaltungskostenindex. Einige Unternehmen vertreten den Grundsatz, dass der Mitarbeiter auch nominal nicht weniger verdienen darf als vor der Entsendung und passen negative Lebenshaltungskostenindizes gar nicht oder nur bis zu einem gewissen Limit an.

### **Fazit**

Die Wahl und Anwendung eines Lebenshaltungskostenindex bei Auslandseinsätzen bedarf einiger Grundsatzentscheidungen seitens der Unternehmung, die transparent kommuniziert werden sollten, um die Erwartungen von allen Seiten auszugleichen und Diskussionen über einzelne Punkte vorzubeugen.

## **Bewilligungsfreier konzerninterner Personalverleih**

*Autor: Thomas A. Asemota, lic. iur.*

Der konzerninterne Personalverleih ist in der Regel nicht bewilligungspflichtig. Im Gegensatz zum normalen Personalverleih sind die Arbeitnehmenden beim konzerninternen Personalverleih in der Regel nicht den verleih-typischen Gefahren ausgesetzt und sie werden nicht als „fremde“ Arbeitnehmende wahrgenommen; eine Schlechterbehandlung kann demzufolge ausgeschlossen werden. Auch wird mit dieser Art des Personalverleihs den Arbeitnehmenden oft das Absolvieren von Auslandseinsätzen und das Gewinnen von Erfahrungen ermöglicht, was ebenfalls keine typische Verleih-tätigkeit darstellt. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass es sich bei dem von der ausländischen Tochtergesellschaft zur Verfügung gestellten Arbeitnehmenden nicht um einen



ausgeliehenen Arbeitnehmenden handelt. Würde es sich jedoch um einen ausgeliehenen Arbeitnehmenden handeln, wäre dies aus Schweizer Sicht als verbotener Personalverleih zu qualifizieren.

Im Sinne eines Ausnahmetatbestandes kann der Personalverleih innerhalb des Konzerns bewilligungsfrei zugelassen werden, wenn es sich um einen Einzelfall handelt und grundsätzlich den Erwerb von Erfahrungen in fachlicher, sprachlicher oder anderweitiger Hinsicht fördert oder dem Knowhow-Transfer innerhalb des Konzerns dient.

Gemäss der Weisung 2017 des Staatssekretariats für Wirtschaft und Arbeit (SECO) können die nachfolgend aufgeführten Kriterien eine Indikation für einen bewilligungsfreien konzerninternen Personalverleih sein:

- Der Arbeitnehmende wird hauptsächlich zur Arbeitsleistung in der einen Gesellschaft des Konzerns angestellt. Der Personalverleih an eine andere Gesellschaft des Konzerns ist grundsätzlich nicht beabsichtigt und erfolgt lediglich im Einzelfall.
- Der Personalverleih gehört nicht zum Hauptzweck, sondern zum Nebenzweck der verleihenden Gesellschaft.
- Der Personalverleih ist zeitlich begrenzt.
- Der Personalverleih erfolgt gelegentlich. Der Arbeitgeber kann beispielsweise einen Auftragseinbruch überbrücken und der Einsatzbetrieb einen kurzfristigen Bedarf an zusätzlichem Personal konzernintern abdecken.
- Im Vordergrund stehen der Erwerb von Erfahrung und / oder die Aneignung / Weitergabe spezifischer Kenntnisse und Wissens. Der Arbeitnehmende hat beispielsweise die Möglichkeit einen Auslandsaufenthalt oder eine Berufserfahrung in einer anderen Konzerneinheit zu machen.
- Es findet ein Knowhow-Transfer innerhalb des Konzerns statt, indem beispielsweise eine neue Software im ganzen Konzern implementiert oder ein Arbeitnehmer an einer neuen Maschine eingeschult wird.

Der Weisung 2017 ist ferner zu entnehmen, dass – falls sich ein grenzüberschreitender konzerninterner Personalverleih innerhalb des oben erläuterten Rahmens abspielt – dieser entgegen der gesetzlichen Bestimmung ebenfalls bewilligungsfrei zugelassen werden kann.

---

**IMPRESSUM:**

Herausgeber: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zürich  
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com · convinus.com  
© CONVINUS GmbH

---

Jeglicher über den oben beschriebenen Ausnahmetatbestand hinausgehende Personalverleih ist stets bewilligungspflichtig. Dies gilt insbesondere für die eigens innerhalb des Konzerns kreierte(n) Gesellschaft(en), die anderen Konzerngesellschaft(en) Personal überlassen. In diesen Fällen liegt ein gewerbsmässiger Personalverleih vor und es bestehen dieselben dem Dreiparteienverhältnis inhärenten Gefahren wie bei den übrigen Personenverleihgesellschaft(en). Den betroffenen verliehenen Arbeitnehmenden ist der vom Gesetzgeber gewollte Schutz zu gewähren, weshalb dieser gewerbsmässig betriebene konzerninterne Personalverleih der Bewilligungspflicht unterstellt ist. Bei diesem ist davon auszugehen, dass die in der Form der Leiharbeit verliehenen Arbeitnehmenden auf unbestimmte oder längerfristige Dauer angestellt sind. Mit dieser gesetzlichen Bestimmung soll die Benachteiligung des zwischen Konzerngesellschaft(en) kurzfristig in der Form der Temporärarbeit verliehenen Arbeitnehmenden verhindert werden (kürzere Kündigungsfrist während der ersten drei Monate, verzögerte Aufnahme in die Pensionskasse, usw.).

**Fazit**

Die neue Weisung erlaubt nach wie vor den konzerninternen Transfer von Arbeitnehmenden unter Einhaltung der beschriebenen Kriterien, ohne dass dafür eine Personalverleihbewilligung eingeholt werden muss.

---

**HINWEIS:**

Die Inhalte dieses Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Newsletter ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.

---

**BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:**

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail, Fax oder Telefon vorzunehmen.  
newsletter@convinus.com · convinus.com

---



## NEWSLETTER 2 / 2018

### Inhalt

Kurzfristige Entsendungen in die USA	1
Meldepflicht im Rahmen der Masseneinwanderungsinitiative	4
Grundlagen der Tax Equalization	5
Gestaltung eines Expat-Vertrags	6

## Kurzfristige Entsendungen in die USA

Autorin: Friederike V. Ruch

Die USA sind nach wie vor ein wirtschaftlich wichtiger Handelspartner für die europäischen Länder und so auch für die Schweiz. Daraus ergibt sich, dass es zu Mitarbeiterentsendungen in die USA von u.a. Mitarbeiter von Unternehmen mit Sitz in der Schweiz kommt.

Vorwiegend aufgrund des Kostendrucks in den meisten Unternehmen wird versucht, Entsendungen so kurzfristig wie möglich zu halten. Hierbei gilt es eine Reihe von Aspekten zu beachten. Im Nachfolgenden gehen wir auf die einzelnen rechtlichen Aspekte kurz ein.

### Definition einer kurzfristigen Entsendung

Es gibt für den Begriff «kurzfristige Entsendung» keine gesetzlich einschlägige Definition.

Um die Zeitdauer einer kurzfristigen Entsendung zu definieren, gilt es eine Abgrenzung vorzunehmen, bei welcher Zeitdauer man von einer Geschäftsreise spricht und ab wann es sich um eine kurzfristige bzw. langfristige Entsendung handelt. In der Praxis spricht man in der Regel von einer kurzfristigen Entsendung, wenn es sich um eine Einsatzdauer von wenigen Wochen bis hin zu 12 Monaten handelt.

Bei den nachfolgenden Ausführungen beziehen wir uns auch auf diesen Zeitraum.

### Vergütung und Vertrag

Häufig wird bei kurzfristigen Entsendungen keine komplette Anpassung an das Basissalar vorgenommen, sondern es werden lediglich die folgenden Kostenfaktoren berücksichtigt bzw. ausgeglichen:

- Reisekosten zwischen dem Heimatland und dem Einsatzland
- Home Leave(s)
- Unterkunftskosten im Einsatzland
- Tagespauschale für die Abgeltung von Mehrkosten im Einsatzland
- Einholung der Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung
- Steuerausgleich, sofern es zu einer Steuerpflicht im Einsatzland kommt
- Steuerberatungskosten für die Erstellung der Steuererklärungen im Heimat- und Einsatzland
- Auslandskrankenversicherungszusatz

In der Regel wird zum bestehenden Arbeitsvertrag lediglich ein Zusatzvertrag erstellt, welcher die Aspekte des Einsatzes im Ausland regelt. Hierzu gehören u.a.:

- Zusätzliche Vergütungsbestandteile
- Steuerausgleich
- Sozialversicherungsunterstellung inkl. Zusatzversicherungen

Bei jeder Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Ausland muss grundsätzlich geprüft werden, inwieweit es zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen des Einsatzlandes gibt, welche es zu beachten gilt oder ob sogar ein Arbeitsvertrag im Einsatzland ausgestellt werden muss.

Für einen kurzfristigen Einsatz in den USA besteht keine Notwendigkeit, einen amerikanischen Arbeitsvertrag zu erstellen; es ist ausreichend, einen Zusatz zum bestehenden Arbeitsvertrag zu erstellen, welcher alle Regelungen des Einsatzes in den USA wiedergibt.



In Bezug auf die zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen gilt es neben den Bundesregelungen, auch die des entsprechenden Einsatzstaates in den USA zu berücksichtigen. Dies muss auf jeden Fall vorgängig geprüft werden.

## Payroll

Bei einer kurzfristigen Entsendung findet in der Praxis üblicherweise kein Wechsel der Payroll statt. Ebenso wird die Lohnauszahlung im Heimatland weitergeführt.

Für die Berechnung der Steuerabgaben in den USA sowie der möglichen Sozialversicherungsabgaben in den USA ist es jedoch notwendig, dass eine «Shadow-Payroll» geführt wird.

## Bewilligungspflicht

Im Allgemeinen muss ein Staatsangehöriger eines anderen Landes, der in die USA einreisen möchte, zunächst ein Visum erhalten; entweder ein Nichteinwanderungsvisum für einen vorübergehenden Aufenthalt oder ein Einwanderungsvisum für einen permanenten Aufenthalt. Im Rahmen von kurzfristigen Entsendungen benötigt es in der Regel ein Nichteinwanderungsvisum.

Die am häufigsten verwendeten (Nichteinwanderungs-) Visakategorien, welche eine Erwerbstätigkeit im Rahmen einer Entsendung erlauben, sind:

### L-1-Visum

Diese Visumskategorie ist für Mitarbeiter internationaler Unternehmen, welche in eine verwandte Gesellschaft entsandt werden, bestimmt. Der Mitarbeiter muss entweder eine Position innerhalb der Geschäftsführung oder auf Managementebene bekleiden oder über spezielle Kenntnisse verfügen oder versetzt werden, um innerhalb des Unternehmens in den USA auf einer dieser Ebenen tätig zu sein. Es muss sich nicht notwendigerweise um dieselbe Position handeln. Ausserdem muss der Mitarbeiter innerhalb der drei Jahre vor der Beantragung des Visums mindestens 12 Monate lang durchgehend ausserhalb der USA in dem Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Das Verfahren dauert in der Regel mindestens 6-8 Wochen, wobei ein kostenpflichtiges Express-Verfahren gewählt werden kann. Bei dem Verfahren ist die US-Einwanderungsbehörde sowie das amerikanische Konsulat bzw. die amerikanische Botschaft involviert.

### E-Visum

Wenn das amerikanische Unternehmen mit dem ausländischen Unternehmen in einem Mutter-Tochter-Verhältnis oder ähnlichem Verhältnis steht, kann ein solches E-Visum für die Mitarbeiter des ausländischen Unternehmens beantragt werden, sofern sie die gleiche Staatsangehörigkeit wie das ausländische Unternehmen besitzen. Die Qualifikation oder Funktion des Mitarbeiters ist nicht ein massgebendes Kriterium. In der Regel dauert das Verfahren ca. 3 Wochen und verläuft ausschliesslich über die amerikanische Botschaft.

Die beiden Hauptunterschiede dieser beiden Visakategorien sind, die Notwendigkeit der Qualifikation der Mitarbeiter bzw. die Verfahrensdauer. Beide Visakategorien können für Einsätze von wenigen Wochen bis zu 3 Jahren verwendet werden.

## Sozialversicherungspflicht

Bei einem kurzfristigen Einsatz in den USA muss überprüft werden, inwieweit der Mitarbeiter in den USA sozialversicherungspflichtig wird. Hierzu gilt es, in einem ersten Schritt festzustellen, ob ein Sozialversicherungsabkommen zwischen dem Heimatland und den USA vorhanden ist. In einem zweiten Schritt gilt es zu eruieren, welche Sozialversicherungsbranche im Abkommen abgedeckt sind. Denn nur für die Versicherungsbranche, welche im Abkommen erwähnt sind, kann grundsätzlich eine Befreiung im Einsatzland erfolgen.

In dem Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und den USA sind die Sozialversicherungsbranche der AHV/IV enthalten.

Von Schweizer Seite her kann jedoch ein Mitarbeiter, der von der Schweiz in die USA für einen kurzfristigen Zeitraum entsandt wird, in der Schweiz nicht nur bei der AHV/IV unterstellt bleiben, sondern auch bei der Arbeitslosenversicherung, Pensionskasse, Unfallversicherung und Krankenversicherung. Die Krankentaggeldversicherung ist aus Schweizer Sicht kein Teil der Sozialversicherung, sondern eine Absicherung eines arbeitsvertraglichen Risikos. Trotzdem kann ein Mitarbeiter auch in der Krankentaggeldversicherung versichert bleiben.

Als Bestätigung der Weiterversicherungsunterstellung in der Schweiz muss bei der Ausgleichskasse eine Entsandtenbescheinigung eingeholt werden. Hierfür ist zwingend massgebend, dass der Mitarbeiter seine Schweizer Krankenversicherung beibehält.



Aufgrund dessen, dass in dem Sozialversicherungsabkommen nicht alle Versicherungszweige abgedeckt sind, erstreckt sich die Befreiung in den USA auf die Zweige: Social Security, Medicare und 401(k). Die Arbeitslosen- und Unfallversicherung sind nicht eingeschlossen, so dass hierfür auch in den USA Beiträge gezahlt werden müssen.

## Besteuerung

Bei der Beurteilung, ob eine Steuerpflicht bei einem kurzfristigen Einsatz in den USA entsteht, gibt es mehrere gesetzliche Grundlagen, welche zur Beurteilung herangezogen werden müssen:

- Regelungen des Doppelbesteuerungsabkommens (183-Tage-Regel)
- Nationale amerikanische Regelungen bezüglich der Besteuerung von „Non-resident“-Steuerpflichtigen bzw. „Resident“-Steuerpflichtigen (Substantial Presence Test)
- Nationale Regelungen des Wohnsitzlandes

Die 183-Tage-Regel muss in jedem Fall genau angesehen werden. Die Grundsatzregelung besagt in übersetzter Form, dass die Steuerpflicht im Einsatzland (USA) nicht entsteht, sofern:

- Der Mitarbeiter sich weniger als 183 Tage in irgendeiner 12 Monatsperiode in den USA aufhält, und
- Keine Vergütung aus den USA ausbezahlt wird, und
- Keine Vergütungskosten von der amerikanischen Gesellschaft getragen werden.

Damit keine Steuerpflicht in den USA entsteht, darf der Mitarbeiter sich in keinem Fall mehr als 183 Tage in einer 12 Monatsperiode aufhalten. Die 12 Monatsperiode ist dabei eine rollende Periode. Berücksichtigt werden alle Aufenthaltstage und nicht nur Arbeitstage. Es darf zudem keine Vergütung oder Teil-Vergütung von der amerikanischen Gesellschaft ausbezahlt werden bzw. es dürfen von der ausländischen Gesellschaft keine Kosten in die amerikanische Gesellschaft weiterbelastet werden.

Alle drei Bedingungen müssen kumulativ erfüllt sein, damit es nicht zu einer Steuerpflicht in den USA kommt. Sollte eine der Bedingungen erfüllt sein, dann entsteht die Steuerpflicht ab dem ersten Tag.

Sollte eine amerikanische Steuerpflicht vorhanden sein, gilt es nun das steuerbare Einkommen zu ermitteln, den anwendbaren Steuertarif zu bestimmen sowie die anfallende US-Steuer zu berechnen.

In erster Linie ist wichtig zu verstehen, dass der amerikanische Einsatzbetrieb verpflichtet ist, die anfallende US-Steuer monatlich abzurechnen. In zweiter Linie muss der Mitarbeiter dann noch eine Steuererklärung einreichen. Die ordentliche Einreichungsfrist für die Steuererklärung ist der 15. April des folgenden Kalenderjahres.

Für die Ermittlung der Steuerbelastung in den USA muss der richtige Steuertarif verwendet werden. Es gibt die folgenden Steuertarife zur Auswahl:

- Ledig
- „Head of Household“
- Verheiratet mit gemeinsamer Besteuerung
- Verheiratet mit getrennter Besteuerung

Die Steuersätze sind in den USA progressiv ausgestaltet. Die Bundessteuersätze 2018 reichen von 10% bis zu 37% in der obersten Progressionsstufe. Zusätzlich zur Bundessteuer werden noch Staatssteuern erhoben.

### BEISPIEL:

Peter Berger ist bei dem Pharmaunternehmen ABC Medicine AG mit Sitz in Zug angestellt. Er ist deutscher Staatsangehöriger (mit B-Bewilligung) und wohnt mit seiner Frau und seinen beiden Kindern in Zürich. Sein Salär wird aus der Schweiz ausbezahlt und es werden keine Kosten in die USA weiterbelastet.

Die Schweizer Gesellschaft hat eine Tochtergesellschaft in den USA. Es soll nun ein neues Produkt der Gesellschaft in den USA lanciert werden. Für die Markteinführung soll Herr Berger vom 1. März 2018 bis 28. Februar 2019 in die USA entsandt werden. Seine Familie wird ihn jedoch nicht begleiten.

Herr Berger hat jedoch vereinbart, dass er alle 2 Monate für 2 Wochen in die Schweiz kommen kann.

### Was muss aus steuerlicher Sicht beachtet werden?

Aufgrund dessen, dass im Jahr 2018 die Grenze von mehr als 183 Tage überschritten wird, wird Herr Berger 2018 in den USA steuerpflichtig. Die Besteuerung in den USA umfasst grundsätzlich nur das Erwerbseinkommen, welches sich auf die physisch anwesenden Tage in den USA bezieht. In der Schweiz verbleibt der Mittelpunkt der Lebensinteressen und somit das Besteuerungsrecht des weltweiten Einkommens und Vermögens. Das in den USA besteuerte Einkommen muss ebenfalls in der Schweizer Steuererklärung angegeben werden, wobei dieses Einkommen nur für die Bestimmung des Steuersatzes massgebend ist.

2019 wird es ebenfalls zu einer Steuerpflicht in den USA kommen, da er die 183 Tage in einer 12 Monatsperiode überschreitet.



## Meldepflicht im Rahmen der Masseneinwanderungsinitiative

Autorin: Brizida Alani

### Hintergrund

Eine Stellenmeldepflicht besteht bisher in der Schweiz nicht. Am 8. Dezember 2017 ist neu das Gesetz zur Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung zur Steuerung der Zuwanderung und damit die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative verabschiedet worden. Per 1. Juli 2018 wird eine Stellenmeldepflicht für diejenigen Berufe eingeführt, bei denen die Arbeitslosenquote einen Schwellenwert von 8% erreicht oder überschreitet. Ab dem 1. Januar 2020 wird der Schwellenwert auf 5% herabgesetzt.

Gemäss dem erläuternden Bericht zum Änderungsentwurf der Arbeitsvermittlungsverordnung in Bezug auf die Massnahmen für stellensuchende Personen muss der Arbeitgeber die Stelle ab dem 1. Juli 2018 melden, sofern der Schwellenwert erreicht oder überschritten ist sowie die übermittelten Dossiers des RAV berücksichtigen bzw. dem RAV eine Rückmeldung geben, damit ein Arbeitsbewilligungsverfahren eingeleitet werden kann.

Auf eine Meldung könnte verzichtet werden, wenn der Mitarbeitende innerhalb des gleichen Arbeitgebers die Stelle wechselt, ein Lernender weiterbeschäftigt wird, eine neue Anstellung nicht länger als 14 Tage dauert und sofern nahe Verwandte im Rahmen einer Nachfolgeregelung angestellt werden.

Die gestaffelte Inkraftsetzung der Stellenmeldepflicht hat zum Ziel, dass die Kantone die Umsetzung rechtzeitig koordinieren können. Zum einen wird die Übergangsphase mehr Personal bei den Arbeitsämtern für die zu meldenden Stellen in Anspruch nehmen, zum anderen müssen Arbeitgeber über ihrer Meldepflicht informiert werden.

Die Stellenmeldepflicht gibt den beim RAV gemeldeten Arbeitssuchenden fünf Arbeitstage Vorsprung bis die Stelle auf dem öffentlichen Stellenmarkt zugänglich ist. Innerhalb dreier Arbeitstage übermittelt der RAV-Beamte passende Kandidaten an den Arbeitgeber. Grundsätzlich müssten die empfohlenen Kandidaten vom Arbeitgeber interviewt werden. Nach dem Vorstellungsgespräch oder der sogenannten Eignungserklärung muss eine Meldung über das Resultat an das RAV erfolgen. Die Einführung der Stellenmeldepflicht sollte zu einem Vorsprung der inländischen Erwerbsbevölkerung führen, damit die Arbeitslosigkeit in diesen «kritischen» Berufen in der Schweiz reduziert werden kann.

Das SECO überarbeitet zurzeit eine Liste mit den Berufsarten, bei denen der Schwellenwert von 8% überschritten ist. Gemäss „arbeit.swiss“ wird diese bereits ab April 2018 auf ihrem Web-Portal verfügbar sein. Am Beispiel der Arbeitsmarktstatistik des SECO von 2016 hat der Gesetzgeber eine Liste mit den Berufsarten und ihren Schwellenwerten im erläuternden Bericht des Gesetzesentwurfs publiziert. Wir haben für Sie einige Berufsarten als Beispiele dieser Liste in der Tabelle zusammengestellt:

Berufsarten	Arbeitslosenquote
Betonbauer/innen, Zementierer/innen (Bau)	18.7
Isolier/innen	11.2
Marketingfachleute	10.1
Biologen/Biologinnen	8.3
Berufe der Wirtschaftswissenschaften; Soziologen/Soziologinnen, Politologen/Politologinnen	7.2
Mechaniker/innen	6.2
Baumaschinen/-maschinentinnen uvB	6.0
Elektronik- und Mikrotechnikingenieure/-ingenieurinnen	5.2
Maschineningenieure/-ingenieurinnen	5.0
Strassenbauer/innen	5.0

### Gesetzliche Grundlage

Die Stellenmeldepflicht wird im Art. 21a AuG in den Absätzen 2 bis 7 umschrieben sein. Die Umsetzung der neuen Vorschriften obliegen primär den RAV-Beamten und sekundär den Arbeitgeber. Die Kontrolle, dass die Stellenmeldepflicht auch in Tat und Wahrheit umgesetzt wird, liegt bei den Kantonen. Ein Verstoß gegen die Stellenmeldung wird nach Art. 117a AuG bestraft. Bei Verletzung der Stellenmeldepflicht oder der Pflicht zur Durchführung eines Bewerbungsgesprächs oder einer Eignungserklärung kann eine Busse von bis zu 40'000 Franken auferlegt werden. Anhand eines Monitorings-Systems werden die Kantone überprüfen, ob die Stellenmeldepflicht gesetzteskonform umgesetzt wird. Die neue Gesetzgebung wird somit alle Unternehmen in der Schweiz verpflichten, ihre Personalrekrutierungsprozesse anzupassen. Die Auswirkung der Stellenmeldepflicht wird sich in einen zusätzlichen finanziellen Aufwand kristallisieren. Demgegenüber werden die Einsparungen bei den Taggeldzahlungen der Arbeitslosenversicherung stehen, wenn die Umsetzung erfolgreich ist.



## Grundlagen der Tax Equalization

Autorin: Norma Möller

Die ungleichen Steuersysteme der einzelnen Länder stellen bei Entsendungen sowohl für das Unternehmen als auch für den Mitarbeiter oft eine grosse Herausforderung dar. Während beide Parteien mit dem Steuersystem des Heimatlandes zumeist hinlänglich vertraut sind, birgt das Steuersystem des Einsatzlandes eine Fülle an unbekanntem Faktoren, die die Vergütungsverhandlung und Erstellung des Entsendungsvertrages erschweren.

Um Unsicherheiten beim Mitarbeiter zu reduzieren und einen möglichst reibungslosen Ablauf des Entsendungsprozesses zu gewährleisten, ist es bei entsendungserfahrenen Unternehmen üblich, dass im Vorfeld Vereinbarungen zum Steuerausgleich getroffen werden. Bei regelmässigen Entsendungen von Mitarbeitern ist es für eine nachhaltige Steuerausgleichspolitik unerlässlich, dass die gewählte Methode (vor allem Tax Protection oder Tax Equalization) in der Entsendungsrichtlinie verankert und im Unternehmen gelebt wird.

Ferner muss der Prozess des Steuerausgleichs genau definiert werden und dabei nicht nur geklärt werden, wer den Steuerausgleich administriert, sondern auch wie die genaue Abwicklung des Steuerausgleichs erfolgen soll und welche Informationen hierfür den beteiligten Personen zur Verfügung gestellt werden müssen.

Im Nachfolgenden wird die administrativ aufwendigste, aber konsequenteste Steuerausgleichsmethode, die „Tax Equalization“ erläutert.

### Grundlagen der Tax Equalization

Der Grundsatz der Tax Equalization besagt, dass der Mitarbeiter während des Auslandseinsatzes **steuerlich weder besser noch schlechter** gestellt werden darf, als wenn er im Heimatland geblieben wäre. Das bedeutet, dass das Unternehmen zwar einerseits steuerliche Mehrkosten bei einer Entsendung in ein Hochsteuerland trägt, aber auch andererseits den steuerlichen Vorteil erhält, wenn der Mitarbeiter in ein Niedrigsteuerland entsandt wird.

Es ist für Mitarbeiter, die in Niedrigsteuerländer entsandt werden, nicht immer leicht zu verstehen, warum das Unternehmen den steuerlichen Vorteil einbehält und sie weiterhin so viel Steuern zahlen müssen wie im Heimatland. Dennoch wird bei der Tax Equalization die grösstmögliche Gleichbehandlung der Entsandten

erzeugt, da sie unabhängig vom Entsendungsland immer so viel Steuern zahlen, als wenn sie im Heimatland geblieben wären.

Bei der Tax Equalization muss bestimmt werden, was die steuerliche Belastung gewesen wäre, wenn der Mitarbeiter im Heimatland geblieben wäre (sogenannte „hypothetische Steuer“). Hierfür ist es essentiell, bereits im Vorfeld zu definieren, wie die hypothetische Steuer berechnet werden soll und welche persönlichen Faktoren berücksichtigt werden.

So gilt es einerseits, die persönlichen Lebensumstände des Mitarbeiters zu reflektieren und andererseits die Berechnung der hypothetischen Steuern so einfach wie möglich zu gestalten. Als pragmatischer Ansatz hat sich daher bei Entsendungen aus der Schweiz die Anwendung des relevanten Quellensteuersatzes des jeweiligen Wohnsitzes für alle Entsandten unabhängig von der tatsächlichen Besteuerung und persönlichen Optimierungsmöglichkeiten erwiesen.

### BEISPIEL - ENTSENDUNGEN AUS DER SCHWEIZ

Zwei ledige Schweizer Mitarbeiter mit einem Jahreseinkommen von CHF 80'000 werden von Zürich nach Dubai bzw. Riad (Saudi Arabien) entsandt.

Von Zürich nach:	Dubai	Riad (Saudi Arabien)
Hypothetische Steuerbelastung in der Schweiz	CHF 8'865	CHF 8'865
Effektive Steuerbelastung im Ausland	CHF 0	CHF 16'000
„Steuergewinn“ für das Unternehmen	CHF 8'865	-
Mehrbelastung für das Unternehmen	-	CHF 7'135

In der Schweiz würden beide Mitarbeiter jeweils CHF 8'865 Steuern zahlen; aufgrund der vereinbarten „Tax Equalization“ wird dieser Betrag vom Lohn der Mitarbeiter einbehalten. Für den nach Dubai entsandten Mitarbeiter macht das Unternehmen damit einen „Gewinn“ von CHF 8'865, da in Dubai keine Einkommenssteuern anfallen. Für den nach Riad entsandten Mitarbeiter übernimmt das Unternehmen die effektiven Steuern im Einsatzland und hat damit Mehrkosten von CHF 7'135.

Für beide Mitarbeiter gilt, dass sie während der Entsendung weder steuerlich besser noch schlechter gestellt sind, als wenn sie in der Schweiz geblieben wären.



## Administrative Umsetzung

Für die Abwicklung der Tax Equalization gibt es verschiedene Möglichkeiten, die je nach Unternehmen variieren. Nachfolgend ist eine Variante vereinfacht aufgezeigt.

Zu **Beginn des Auslandseinsatzes** wird die vorläufige hypothetische Steuerbelastung im Heimatland berechnet. Diese Steuerbelastung entspricht dem Betrag, den der Mitarbeiter im Heimatland hätte zahlen müssen, wenn er nicht ins Ausland gegangen wäre.

Während **des Kalenderjahres** wird die berechnete hypothetische Steuerbelastung dem Mitarbeiter in Abzug gebracht. Im Gegenzug zahlt das Unternehmen die ausländische Steuerbelastung direkt an das zuständige ausländische Steueramt.

Zum **Jahresende** werden die effektiv geleisteten Zahlungen inklusive Gehaltsnebenleistungen zusammengestellt und so die tatsächliche Vergütung während des Jahres bestimmt. Auf Basis dieser finalen Gehaltsdaten wird die definitive hypothetische Steuerbelastung berechnet, so dass es entweder zu Nachforderungen vom oder Rückerstattungen an den Mitarbeiter kommt.

Zudem muss sichergestellt werden, dass sämtliche Zahlungen korrekt beim ausländischen Steueramt deklariert und versteuert wurden. Der gesamte Steuerausgleichsprozess kann sich daher durchaus mehrere Jahre hinzuziehen, bis alle Steuererklärungen abgeschlossen sind.

Bei der Tax Equalization und damit verbundenen Steuerübernahmen ist zu beachten, dass die vom Unternehmen getragenen Steuer Mehrkosten ein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohnbestandteil sind. Aufgrund der Hochrechnung („gross up“) der Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge auf der eigentlichen Steuerdifferenz kann es zu erheblichen Mehrkosten für das Unternehmen kommen.



## Gestaltung eines Expat-Vertrags

*Autorin: Françoise Leutwyler*

Ein gut aufgesetzter Expat-Vertrag definiert die Konditionen und die Handhabung der Entsendung, was sowohl für den Mitarbeiter als auch den Arbeitgeber sicherstellt, dass die vereinbarten Regelungen während des gesamten Einsatzes entsprechend umgesetzt werden. So können neben Missverständnissen und Nachverhandlungen auch zusätzliche Kosten vermieden werden. Im Folgenden werden drei Schwerpunkte erläutert und anhand des Beispiels einer Kündigung durch den Arbeitgeber beleuchtet.

### Anwendbares Arbeitsrecht

Bei einer Entsendung ins Ausland sind jeweils die Arbeitsrechtsvorschriften von zwei Ländern tangiert, so dass im Expat-Vertrag das anwendbare Recht eines Landes definiert wird. Trotzdem besteht das Risiko, dass die Vorschriften des anderen Landes relevant sind.

#### Grundsätzlich Arbeitsrecht im Heimatland

Zur Bestimmung des anwendbaren Arbeitsrechts wird im Allgemeinen davon ausgegangen, dass die Entsendung ins Ausland eine Ausnahme im gesamten Arbeitsverhältnis darstellt, so dass das Arbeitsrecht im Heimatland auch für die Dauer des befristeten Einsatzes im Ausland weiter gilt. In spezifischen Fällen kann die Beurteilung davon abweichen; beispielsweise, wenn der Auslandseinsatz sehr lange dauert, stellt dieser keine Ausnahme mehr dar, so dass das Arbeitsrecht des Einsatzstaates zur Anwendung kommen kann, unabhängig von der im Vertrag festgehaltenen Regelung.

#### Einhaltung von zwingenden Vorschriften im Einsatzland

Obwohl grundsätzlich das Arbeitsrecht des Heimatlandes anwendbar ist, müssen zwingende gesetzliche Bestimmungen des Einsatzstaates eingehalten werden. Diese beziehen sich meist auf die Arbeitsbedingungen wie Lohn, Arbeitszeiten, Ferien sowie Kündigungsmodalitäten. Ein in die Schweiz entsandter Mitarbeiter aus den USA hat beispielsweise gemäss Arbeitsvertrag in den USA nur 12 Ferientage. In der Schweiz hingegen sieht das Arbeitsrecht zwingend 20 Ferientage vor, die dem Entsandten gewährt werden müssen.

### Verhältnis zu anderen Verträgen

Bei Entsendungen existieren oft mehrere Arbeitsverträge parallel. Einerseits besteht im Heimatland der ursprüngliche



Arbeitsvertrag, andererseits wird von einigen Ländern ein Arbeitsvertrag im Einsatzland verlangt. Zusätzlich bestimmen allgemeine Richtlinien der jeweiligen Einheiten und, falls vorhanden, eine Expat-Policy den Vertragsinhalt.

Der Vertrag im Heimatland kann entweder ruhend gestellt werden oder weiterbestehen mit dem Expat-Vertrag als Zusatz. Bei einem ruhenden Arbeitsvertrag müssten sämtliche, allgemeine Bestimmungen im Entsendungsvertrag festgehalten werden.

Somit besteht eine wichtige Aufgabe des Entsendungsvertrages darin, die Gültigkeit und das Verhältnis der verschiedenen Dokumente untereinander zu definieren, damit Ansprüche aus den Verträgen nicht doppelt eingefordert werden können.

## Weitere Vertragsinhalte

Weitere Inhalte des Entsendungsvertrages hängen von der Vertragsgestaltung und vom Vorhandensein einer Expat-Policy ab. Grundsätzlich sind jedoch sämtliche Bestimmungen zu erwähnen, die den spezifischen Einsatz des Mitarbeitenden im Ausland betreffen. Den folgenden Punkten gilt besondere Aufmerksamkeit zu schenken:

### Sozialversicherungen

Sollen die Sozialversicherungen während des Auslandseinsatzes im Heimatland beibehalten werden, treten in der Praxis oft unwillentlich ungünstige Formulierungen auf. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass sich Gesetze während des Auslandseinsatzes verändern oder bei der Umsetzung Probleme entstehen. Dies kann beispielsweise die Beiträge oder die Bedingungen für den Verbleib im Sozialversicherungssystem betreffen. Zu starre Formulierungen an dieser Stelle können eine Leistung des Arbeitgebers begründen, die nicht in seinem Einflussbereich liegt. Somit ist von einer Formulierung «Der Entsandte bleibt in den Schweizer Sozialversicherungen.» abzusehen, geeigneter wäre «Sofern gesetzlich möglich, unternimmt der Arbeitgeber die nötigen Schritte, dass der Entsandte den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt bleiben kann.».

### Einkommenssteuern

Unabhängig davon, ob die Expat-Policy die Entsandten zur korrekten Deklaration von Einkommen und Vermögen im Heimat- und Gastland verpflichtet, empfiehlt sich eine explizite Regelung im Entsendungs-Vertrag, um das Risiko der Haftung des Arbeitgebers bei einer Zuwiderhandlung zu minimieren. Ebenso ist es ratsam, bei einem Steuerausgleich die genauen Bedingungen und Prozesse festzuhalten.

### Vergütung und Zusatzleistungen

Bei der Erstellung des Expat-Vertrags wird die Anfangsvergütung festgelegt. Oft wird jedoch eine vorausschauende Regelung des Vorgehens bei einer möglichen Gehaltsüberprüfung oder bei Währungsschwankung vergessen. Hier empfiehlt sich, von Anfang an eine Regelung und den dazugehörigen Prozess zu definieren.

Nachdem Entsendungsverträge oft verlängert werden, kann eine zeitliche Beschränkung von Leistungen wie Wohnungszulagen bereits in den Vertrag eingebaut werden, um die Erwartungen gleich zu Beginn entsprechend zu setzen und eine Verhandlung zu einem späteren Zeitpunkt zu vereinfachen.

---

### BEISPIEL - KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Am Beispiel einer Kündigung durch den Arbeitgeber können die oben erwähnten Punkte illustriert werden. Während die Schweiz grosse Flexibilität für Arbeitgeber bei der Entlassung von Mitarbeitenden bietet, sind in anderen Ländern die Vorschriften bezüglich des Kündigungsprozesses und möglichen Abfindungszahlungen zwingend. Somit sollte der Arbeitgeber wissen, welches Arbeitsrecht angewandt wird. Selbst wenn im Entsendungsvertrag das Schweizer Arbeitsrecht festgehalten ist, müssen bei einer Kündigung während des Einsatzes zwingende Bestimmungen des Einsatzlandes angewandt werden.

Zusätzlich sollte der Expat-Vertrag festhalten, wie sich eine Kündigung auf die anderen Verträge auswirkt. Kann ein allfällig ruhender Vertrag im Heimatland gleichzeitig gekündigt werden oder tritt er automatisch in Kraft, um in einem zweiten Schritt gekündigt zu werden? Wie verhält es sich mit einem allfälligen Arbeitsvertrag im Einsatzland? Welche Ansprüche könnten aus den einzelnen Verträgen abgeleitet oder sogar kombiniert werden?

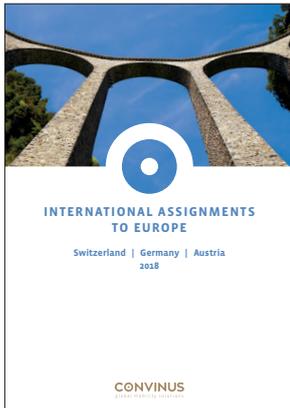
Entsendungsverträge sehen meist vor, am Ende des Einsatzes die Umzugskosten ins Heimatland zu übernehmen. Im Vertrag kann definiert werden, in welchen Fällen die Unternehmung diese Leistung nicht erbringt, beispielsweise bei einer Kündigung aus wichtigen Gründen seitens des Arbeitgebers.

---

### Fazit

Trotz generischer Vorlagen für Entsendungsverträge ist es unabdingbar, dass vor einer Entsendung die spezifische rechtliche Situation im Detail abgeklärt und Prozesse für die Zukunft definiert werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Vertrag die Entsendung umfassend regelt und die Unternehmung allfällige Risiken so gut wie möglich abwenden bzw. einberechnen kann.

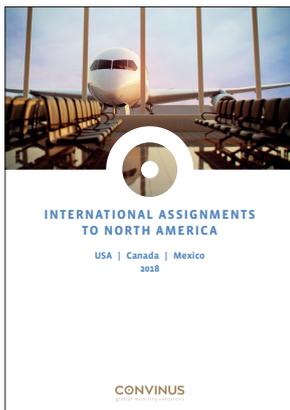
## GUIDELINES 2018



Guideline:  
International Assignments to Europe  
Switzerland - Germany - Austria, 2018

Diese Guideline dient zur Unterstützung mit klaren, prägnanten und praktischen Informationen zum Thema internationale Mitarbeiterereinsätze in der Schweiz, Deutschland und Österreich. Sie enthält zudem auch allgemeine Informationen zum Thema globale Mobilität.

ISBN 978-3-9523193-2-1



Guideline:  
International Assignments to North America  
USA - Canada - Mexico, 2018

Diese Guideline dient zur Unterstützung mit klaren, prägnanten und praktischen Informationen zum Thema internationale Mitarbeiterereinsätze in den USA, Kanada und Mexiko. Sie enthält zudem auch allgemeine Informationen zum Thema globale Mobilität.

ISBN 978-3-9523193-3-8

### HINWEIS:

Die Inhalte dieses Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

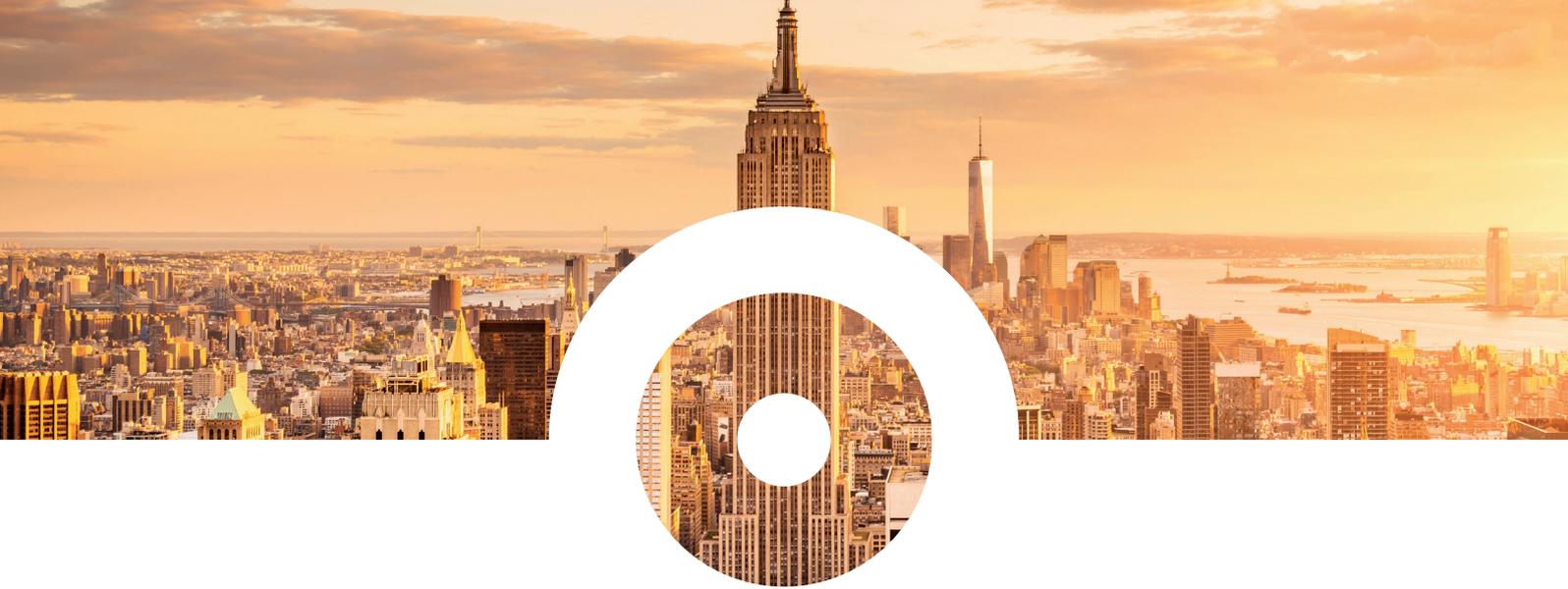
Der gesamte Inhalt des Newsletter ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.

### IMPRESSUM:

Herausgeber: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zürich  
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com · convinus.com  
© CONVINUS GmbH

### BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail, Fax oder Telefon vorzunehmen.  
newsletter@convinus.com · convinus.com



## NEWSLETTER 3 / 2018

### Inhalt

Personaleinsatz in China	1
USA - L-1 Blanket Approval	4
Eine Analyse: Sind Balance-Sheet-Berechnungen noch zeitgemäss?	5
Aufrechterhaltung der Höchstzahlen für Bulgaren und Rumänen bis 31. Mai 2019	6

## Personaleinsatz in China

Autorin: Friederike V. Ruch

Bei einem Projekteinsatz oder einem internationalen Mitarbeiter Einsatz gilt es im Gegensatz zu einer lokalen Anstellung eine Reihe von Zusatzaspekten zu beachten. Hierzu zählen vor allem personelle Themen, kulturelle Unterschiede, Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, Steuern, Sozialversicherung, Entlohnung und arbeitsvertragliche Themen.

### Personal

Eine Vielzahl von Unternehmen, welche in China investieren, haben nur wenig Erfahrung in der richtigen Führung von chinesischen Mitarbeitern und sehen sich mit Fluktuationskosten in Höhe von über 20% der Gesamtkosten konfrontiert. Hier ist zu erwähnen, dass die Mitarbeiterloyalität grundsätzlich relativ gering ist und häufig komplette Teams abgeworfen werden.

## Kulturelle Unterschiede

Die Chinesen haben in der langen und komplizierten Entwicklung ihrer Kultur gelernt, mit Widersprüchen und scheinbaren Gegensätzen zu leben – eine Kultur, die im ganzen asiatischen Raum verbreitet ist. Die chinesische Wahrnehmung ist in eine äussere und eine innere Welt unterteilt. Die äussere Gruppe entspricht dem Fremden z.B. dem Alltag auf der Strasse, den unbekannt Menschen, mit denen man keine engere Verbindung hat. Zu der inneren Welt gehören Familie, Freunde, Verwandte und gute Kollegen. Hier verwandeln sich die Chinesen zu den freundlichen und zuverlässigen Menschen, voller Fürsorge, Höflichkeit und Verbindlichkeit.

Aus diesem Grund sollte ein guter Manager sein Unternehmen "wie ein Vater" führen. Es muss eine absolute Vertrauensbasis zum Personal vorhanden sein, und keine Distanz. Das Verhältnis muss so sein, dass Kritik als aufbauend empfunden wird.

Wer die kulturelle Kluft überwindet, wird durch Mitarbeiter belohnt, die wesentlich loyaler sind als im Westen. Denn ein chinesischer Vater hat eine Verantwortung für seine Kinder – und umgekehrt die Kinder für den Vater.

## Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung

Jede natürliche Person benötigt zur Einreise nach China ein Visum. Ein entsprechendes Gesuch muss bei der chinesischen Botschaft oder dem Konsulat im Heimatland eingereicht werden. Es gibt eine Vielzahl von verschiedenen Visa-Kategorien (Besuchervisum, Geschäftsreisevisum, Arbeitsvisum Z etc.).

### Vorschriften der chinesischen Behörden

Für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in China benötigt es zudem eine entsprechende Bewilligung, in der Regel ein Arbeitsvisum Z, welches grundsätzlich vor der Einreise nach China zu beantragen ist. Jede lokale chinesische Behörde überprüft jedes Jahr die Situation bezüglich der



Einhaltung der Vorschriften durch die Arbeitgeber in ihrer Region in China. Wenn der Arbeitgeber die Vorschriften der Behörde nicht erfüllt, muss der Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gekündigt werden. Zusätzlich kann jedem Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Strafe auferlegt werden, sofern diese sich nicht an die Vorschriften der Behörde halten. Wenn beispielsweise ein Arbeitgeber für einen ausländischen Arbeitnehmer keine Arbeitsbewilligung einholen kann, muss der Arbeitsvertrag beendet werden, ansonsten kann der Arbeitgeber mit einer Busse bestraft werden und er muss zusätzlich für die Ausreise des Arbeitnehmers sorgen sowie für die Kosten aufkommen.

## Steuern

Bei der Beurteilung in welchem Staat die Besteuerung der Erwerbseinkünfte gegeben ist, gilt grundsätzlich das Erwerbortsprinzip.

Dies bedeutet, die Erwerbseinkünfte sind grundsätzlich in dem Staat steuerpflichtig, in welchem die Erwerbstätigkeit auch ausgeübt wird. Von diesem Prinzip kann nur auf Grund von nationalen Vorschriften im Erwerbsstaat abgewichen werden oder auf Grund von internationalen Vorschriften gemäss entsprechendem Doppelbesteuerungsabkommen.

### Steuerpflicht

Grundsätzlich gilt gemäss chinesischem Recht, dass in China erst eine natürliche Person dann eine Steuerpflicht begründet, wenn sie sich mehr als 90 Tage in China aufhält. Ansonsten verbleibt die Besteuerung im Ansässigkeitsstaat.

---

Doppelbesteuerungsabkommen sind zwischen China und Deutschland, Österreich sowie der Schweiz vorhanden.

---

Aufgrund der vorhandenen Doppelbesteuerungsabkommen kann von der Besteuerung im Erwerbortsstaat basierend auf der sogenannten Monteurklausel oder 183-Tage-Regel abgewichen werden. Dies bedeutet, wenn eine Person sich weniger als 183 Tage im Kalenderjahr in China aufhält, die Vergütung nicht von einer Gesellschaft in China ausbezahlt wird und die Vergütungskosten auch nicht in China von einer Gesellschaft oder Betriebsstätte getragen werden, dann besteht die Möglichkeit der Befreiung von der chinesischen Besteuerung auf den Erwerbseinkünften und entsprechend die Möglichkeit der Besteuerung im Wohnsitzstaat.

### Steuern in China

Sofern eine natürliche Person in China steuerpflichtig wird, ist sie verpflichtet, sich beim örtlichen Steuerbüro zu melden und monatlich eine Steuererklärung abzugeben sowie die anfallenden Steuern innerhalb der ersten 7 Tage des Folgemonats zu begleichen. In der Regel hält der Arbeitgeber die monatliche Steuer vom Salär ein und führt diese direkt an die Steuerbehörde ab.

Die Besteuerung der Einkünfte aus Löhnen und Gehältern in China erfolgt mit einem progressiven Steuersatz von 5% bis 45%. Der Steuersatz von 45% wird erreicht, wenn das jährlich zu versteuernde Einkommen CNY 80'000 (ca. CHF 12'000) überschreitet.

In der Regel erhalten Ausländer, die in China arbeiten, zusätzlich zu ihrem Grundgehalt verschiedenartige Zulagen. Gemäss den chinesischen Einkommenssteuerbestimmungen sind Nebenleistungen in Geldform an ausländische Arbeitnehmer einkommenssteuerpflichtig. Dem hingegen existiert für gewisse Sachleistungen, die bargeldlos oder als Rückerstattung erfolgen, eine zeitweilige oder ganze Einkommensteuerbefreiung.

Die chinesischen Steuerbehörden sind unaufhaltsam damit beschäftigt, ausländische Arbeitnehmer aufzuspüren, die ihr Touristenvisum für Arbeitszwecke missbrauchen. Auch auf der Suche nach zu niedrig deklarierten Einkommen werden sie immer öfter fündig. Dabei sind die Strafen empfindsam hoch: So müssen die überführten Steuerhinterzieher bis zum 5-fachen des fälligen Betrages zusätzlich zur ohnehin fälligen Steuer nachträglich zahlen. Die Behörden schrecken auch nicht davor zurück, Unternehmensinhaber die Erlaubnis zu entziehen oder gleich die Aufenthaltsgenehmigung für ungültig zu erklären.

## Sozialversicherung

Auch im Bereich der Sozialversicherungsunterstellung gilt das Erwerbortsprinzip. Auch dies bedeutet, dass die Sozialversicherungspflicht in dem Staat gegeben ist, in welchem eigentlich die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Von dieser Sozialversicherungsunterstellung gemäss nationalem Recht des Einsatzlands kann nur durch nationale Regelungen, welcher einer Sozialversicherungsunterstellung entgegenstehen, abgewichen werden oder sofern ein Sozialversicherungsabkommen vorhanden ist.

In 2011 wurde in China eine Sozialversicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer eingeführt, wobei die nicht von allen Regionen (bspw. Shanghai) umgesetzt wurde. Diese



Sozialversicherungspflicht in China umfasst eine Grund-Pensionsversicherung, eine Grund-Krankenversicherung sowie eine Berufsunfall-, Arbeitslosen- und Mutterschaftsversicherung.

Aufgrund dessen, dass nicht alle Regionen diese Sozialversicherungspflicht für ausländische Arbeitnehmer letztendlich umgesetzt haben, gibt es Schwierigkeiten bei der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht welche auf einem bestehenden Sozialversicherungsabkommen basiert.

---

**China hat mit den folgenden 8 Staaten ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen: Dänemark, Deutschland, Finnland, Kanada, Korea, Niederlande, Schweiz und Spanien. Ein Sozialversicherungsabkommen mit Frankreich und Serbien ist zurzeit noch in Ausarbeitung.**

---

Zu beachten gilt, dass nicht in allen Sozialversicherungsabkommen sämtliche Sozialversicherungszweige mit abgedeckt sind. Daher ist es notwendig, die einzelnen Versicherungszweige bzw. Versicherungen genau zu prüfen, damit der notwendige und gewünschte Versicherungsschutz vorhanden ist.

In China gibt es keine automatische Befreiung von der Sozialversicherungspflicht für Mitarbeiter, welche nach China entsandt werden. Eine Befreiung muss bei der zuständigen regionalen Sozialversicherungsbehörde beantragt werden. Auch wenn die Prozesse je nach Region unterschiedlich ausgestaltet sind, sowie die Sozialversicherungsabkommen unterschiedliche Versicherungszweige abdecken bzw. für unterschiedliche Personengruppen gelten, gilt das folgende doch als eine Art Standardprozess: Der chinesische Einsatzbetrieb, bei dem der ausländische Mitarbeiter eingesetzt wird, muss die original Entsandtenbescheinigung bei der Sozialversicherungsbehörde einreichen. Dies wird dann von der Behörde geprüft und eine Kopie behalten. Zudem wird eine Bestätigung ausgestellt und dies an den chinesischen Einsatzbetrieb zugesandt.

Solange diese Bestätigung nicht vorhanden ist, kann die chinesische Behörde verlangen, dass die chinesischen Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht werden. Sollte bei einer Kontrolle eine Nichteinhaltung diesbezüglich festgestellt werden, führt dies in der Regel zu Sanktionen.

Die regionalen Unterschiede sowie die unterschiedlichen Kenntnisse zu den Verfahren – gerade im Bereich der Sozialversicherungsbefreiung in China – sind sehr hoch und sollten nicht unterschätzt werden.

Sofern ein Sozialversicherungsabkommen besteht ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht gemäss dem bestehenden Abkommen für maximal 5 Jahre möglich.

Es hat sich bewährt darauf zu achten, dass Mitarbeiter einen internationalen Krankenversicherungszusatz für den Zeitraum ihres Einsatzes in China abschliessen sowie das die Kosten für einen möglichen Rücktransport im Falle von Krankheit abgedeckt sind. Denn hier können schnell sehr hohe für die Repatriierung Kosten entstehen.

## Entlohnung

Unabhängig von zahlreichen veröffentlichten Statistiken ist die weitverbreitete Annahme nicht korrekt, dass in China im Vergleich zu den westlichen Ländern nur 1/3 des Salärs zu bezahlen ist. Der Arbeitsmarkt ist komplex und es gibt mindestens 3 verschiedene Entlohnungsströme wie u.a. die Entlohnung für lokale Staatsangehörige, Entsandte und zurückkehrende hoch qualifizierte chinesische Fachkräfte.

Neben dem Basislohn zählen zu den höchsten Lohnkomponenten die Übernahme der Kosten für den Steuerausgleich, die Miete sowie die Fahrtkosten in China. In der Regel wird den ausländischen Arbeitnehmern ein Fahrer zur Verfügung gestellt, denn das Autofahren in China birgt einige Risiken. Vermehrt sind Unfälle von Chinesen mit ausländischen Personen verursacht worden, um dann eine finanzielle Abgeltung zu erhalten. Damit die ausländischen Mitarbeiter diesem Risiko nicht ausgesetzt sind, ist es ratsam auf öffentliche Verkehrsmittel, Taxi oder ein Auto mit einem Fahrer zurückzugreifen.

## Arbeitsvertrag / Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht in China ist 1995 eingeführt worden. Hinzugekommen sind in den rechtlichen Bereichen noch lokale Regelungen, die es zu beachten gilt.

Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in China benötigt jeder Entsandte aus bewilligungsrechtlicher Sicht einen chinesischen lokalen Arbeitsvertrag. In der Regel wird ein kurzer chinesischer Arbeitsvertrag für ausländische Arbeitnehmer erstellt, wobei die Hauptpunkte des Einsatzes in China im Entsendungsvertrag zwischen dem ausländischen Unternehmen und dem Mitarbeiter geregelt wird.



## USA - L-1 Blanket Approval

Autorin: Victoria Artiles Pflüger

### Einwanderungssystem USA

Die Aufnahme einer Tätigkeit in den USA wird anhand eines komplexen Einwanderungssystems strengstes überprüft und geregelt, so dass grundsätzlich alle ausländischen Mitarbeiter in Besitz einer gültigen Arbeitsbewilligung sein müssen, um in den USA arbeiten zu können.

In letzter Zeit wurde das Einwanderungssystem durch die Einführung von zusätzlichen Voraussetzungen und Einschränkungen verschärft, so dass die Erteilung einer US-amerikanischen Arbeitsbewilligung erschwert wurde. Zudem beträgt die Bearbeitungsdauer einer Arbeitsbewilligung in der Regel 5 bis 6 Monate. Ein kurzfristiger Arbeitseinsatz in den USA ist daher eigentlich kaum möglich. Mit einem L-1-Blanket oder einem E-Blanket kann dem jedoch Abhilfe geschaffen werden.

### US-amerikanische Arbeitsbewilligungen

Für eine Entsendung in die USA stehen mehrere US-amerikanische Arbeitsbewilligungskategorien zur Verfügung. Welche Arbeitsbewilligung für die Art der Entsendung und für den Mitarbeiter am Besten geeignet ist, wird unter anderem aufgrund der Staatsbürgerschaft, der Berufserfahrung, den speziellen Fachkenntnissen und der Anstellungszeit im Heimatland des Mitarbeiters entschieden.

Zudem können US-amerikanische Arbeitsbewilligungen auf der Unternehmensebene erteilt werden, so dass das Unternehmen bereits über eine Genehmigung verfügt, welche die zukünftigen Entsendungen von Mitarbeitern in die USA ermöglicht. Diese Art von Bewilligung bietet dem Unternehmen mehrere Vorteile sowie eine gewisse Flexibilität. Ein Beispiel hierfür ist die L-1 Blanket Approval, das nachfolgend erläutert wird.

### L-1 Blanket Approval

Das L-1 Blanket Approval gehört zu der L-1 Arbeitsbewilligungskategorie. Grundsätzlich wird eine L-1 Arbeitsbewilligung für einen bestimmten Einsatz und bestimmte Mitarbeiter ausgestellt. In Abweichung davon gibt es, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind, auch die Möglichkeit der Ausstellung eines L-1-Blanket Approval, welches auf den Einsatzbetrieb ausgestellt wird.

Das L-1 Blanket Approval ist eine Vorabgenehmigung basierend auf dem Gesellschaftsverhältnis und des Standes des amerikanischen Unternehmens, das von der US-amerikanischen Einwanderungsbehörde ‚USCIS‘ erteilt wird. Diese Vorabgenehmigung kann für eine unlimitierte Anzahl von Mitarbeitern verwendet werden und ermöglicht, dass die Mitarbeiter für deren persönliche L-1 Arbeitsbewilligung bei der US-amerikanischen Botschaft im Ausland (bzw. Wohnsitzstaat oder Arbeitsort) vorsprechen können. Beim Vorliegen dieser Vorabgenehmigung bei der Botschaft ist der Nachweis gegeben, dass der Mitarbeiter für die L-1 Arbeitsbewilligung qualifiziert ist und somit die Überprüfung des Gesuchs erleichtert wird.

Die L-1 Blanket Approval wird grundsätzlich für 3 Jahre ausgestellt und kann unbegrenzt verlängert werden. Zudem ist diese Vorabgenehmigung für alle US-amerikanischen Gesellschaften des Unternehmens gültig. Eine Anpassung der L-1 Blanket Approval ist nur notwendig, wenn Änderungen in der Eigentümerstruktur oder im Gesellschaftsverhältnis vorgenommen werden.



### Vorteile

Grundsätzlich ist die Überprüfungsmethodik der US-amerikanischen Einwanderungsbehörde ‚USCIS‘ sehr streng, so dass es regelmässig zu Auflagen kommt und zusätzliche Informationen/Dokumente seitens der ‚USCIS‘ nachgereicht werden müssen. Die US-amerikanischen Botschaften hingegen sind in der Praxis objektiver bei der Überprüfung und betrachten das Gesuch in seiner Gesamtheit. Somit geht weniger Zeit verloren, wenn das Gesuch für die L-Bewilligung des zukünftig entsandten Mitarbeiters von der US-amerikanischen Botschaft und nicht von der ‚USCIS‘ beurteilt wird.

Bei der Beantragung einer persönlichen L-1 Arbeitsbewilligung ohne Vorabgenehmigung (L-1 Blanket Approval) muss der Mitarbeiter die von der ‚USCIS‘ ausgestellte I-797 Genehmigung



im Original beim Botschaftstermin vorlegen. Der Versand aus den USA kann einige Zeit in Anspruch nehmen, die bei der bereits bestehenden Vorabgenehmigung L-1 Blanket Approval ebenfalls angepasst wird.

Aus Kostengründen ist die Beurteilung des Gesuchs seitens der US-amerikanischen Botschaft ebenfalls von Vorteil. Für jedes bei der 'USCIS' eingereichten Gesuchs wird eine Gebühr von USD 1'685 (Stand 2018) erhoben. Diese Gebühren sind nicht fällig, wenn das Gesuch direkt bei der US-amerikanischen Botschaft eingereicht wird.

### Voraussetzungen für die Beantragung der L-1 Blanket Approval

Die Hauptvoraussetzung für die Beantragung eines L-1 Blanket Approvals ist, dass ein in den USA erzielter Umsatz von mindestens USD 25 Millionen vorliegt.

Die folgenden Voraussetzungen müssen grundsätzlich zudem erfüllt sein, um ein L-1 Blanket Approval beantragen zu können:

1. Das ausländische Unternehmen übt eine Geschäftstätigkeit aus.
2. Das Unternehmen hat ein Büro in den USA, das seit mindestens einem Jahr aktiv ist.
3. Das Unternehmen hat drei oder mehr inländische und ausländische Zweigstellen, Tochtergesellschaften oder Filialen.
4. Das Unternehmen muss zudem eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:
  - In den letzten 12 Monaten wurden bereits mindestens 10 L-1 Bewilligungen dem Unternehmen bzw. für die Mitarbeiter des Unternehmens ausgestellt oder
  - die US-amerikanische Zweigstellen, Tochtergesellschaften und Filialen haben zusammen in den USA ein Jahresumsatz von mindestens USD 25 Millionen erzielt oder
  - das Unternehmen beschäftigt mindestens 1'000 Mitarbeiter in den USA.

Wenn die oben erwähnten Voraussetzungen vom Unternehmen erfüllt werden, ist es aus Kosten- und Planungssicht sehr empfehlenswert die Vorabgenehmigung des L-1 Blanket Approval zu beantragen. Dieser Antrag ist in der Regel sehr zeitaufwendig aber langfristig gesehen, wird diese Vorabgenehmigung dem Unternehmen mehr Flexibilität bieten und kurzfristige Einsätze in den USA ermöglichen. Zudem werden die einmaligen höheren Anwaltskosten und Bewilligungsgebühren für die amerikanischen Arbeitsbewilligungen gespart. Stattdessen müssen lediglich die Visagebühren bezahlt werden.

## Eine Analyse: Sind Balance-Sheet-Berechnungen noch zeitgemäss?

Autorin: Norma Möller

Kaum ein Unternehmen kommt bei Entsendungen ohne sie aus – Balance-Sheet-Berechnungen. Sind sie eher ein notwendiges Übel zur Bestimmung der Auslandsvergütung oder ein sinnvolles Instrument bei der Gestaltung des Entsendungspakets? Im nachfolgenden Artikel werden die Vor- und Nachteile von Balance-Sheet-Berechnungen im Detail beleuchtet, so dass HR-Verantwortliche fundierte Entscheidungen zum geeigneten Einsatz von Balance-Sheet-Berechnungen treffen können.

### Was sind Balance-Sheet-Berechnungen?

Im Kontext der Auslandsentsendungen sind Balance-Sheet-Berechnungen eine lang etablierte Methode, um auf faire und transparente Weise die Auslandsvergütung für Mitarbeiter zu definieren.

Ausgehend von der aktuellen Bruttovergütung des Mitarbeiters wird auf Basis der persönlichen Daten (Familienstand, Wohnort, Alter, etc.) das Nettoeinkommen bestimmt. Dieses Nettoeinkommen wird dann mit den entsprechenden Lebenshaltungskosten, Steuer- und Sozialversicherungsdaten des Einsatzlandes hochgerechnet, um so das neue Nettoeinkommen zu erhalten.

Mit Balance-Sheet-Berechnungen (auch «net-to-net-calculations») kann die Vergütung sowohl bei Lokaltransfers als auch bei Entsendungen klar und nachvollziehbar bestimmt werden.

### Anwendung von Balance-Sheet-Berechnungen

Die Grundlagen dieses Berechnungsansatzes reichen bis in die 1950er Jahre zurück, als die sogenannte «Tax Protection» bei Auslandseinsätzen von Mitarbeitern entwickelt wurde (siehe Newsletter 2/2018). Seitdem wurde die Berechnungssystematik stetig weiterentwickelt und ist nunmehr seit Jahrzehnten derart etabliert, so dass Balance-Sheet-Berechnungen von über 80% der Unternehmen genutzt werden, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden.

Mit der zunehmenden Globalisierung und der damit verbundenen internationalen Ausrichtung von Unternehmen haben die verschiedenen Länderkombinationen von Entsendungen fortlaufend zugenommen. Balance-Sheet-Berechnungen sind auch



deshalb ein beliebtes Vergütungsinstrument bei Entsendungen, da sie für alle Länderkombinationen in beliebigen Variationen erstellt werden können.

Am geeignetsten erweisen sich Balance-Sheet-Berechnungen dabei nach wie vor bei klassischen Langzeitentsendungen von Mitarbeitern der mittleren bis gehobenen Führungsebenen. Für sogenannte «junge Talente» stehen kostenwirksamere Vergütungselemente bei Auslandseinsätzen zur Verfügung und für das Top-Kader ist oft eine international konkurrenzfähige Vergütungspolitik notwendig, für die Balance-Sheet-Berechnungen zu kurz greifen würden.



## Vorteile von Balance-Sheet-Berechnungen

### Transparent und kosteneffizient

Balance-Sheet-Berechnungen zeigen klar und nachvollziehbar auf, wie die Auslandsvergütung des Entsandten bestimmt wurde. Wenn das Unternehmen auf eine Entsendungsrichtlinie zurückgreifen kann, in der zudem die Auslandszulagen definiert sind, lassen sich langwierige Verhandlungen mit den Entsandten und kostenintensive Zugeständnisse weitgehend reduzieren.

### Erleichterte Mobilität und Wiedereingliederung

Die Grundlage von Balance-Sheet-Berechnungen bildet die Vergütung im Heimatland des Mitarbeiters. Dieser soll unabhängig von der Entsendungsdestination finanziell weder besser noch schlechter gestellt werden, als wenn er nicht ins Ausland gegangen wäre. Mit separat ausgewiesenen Zulagen für den Auslandsaufenthalt kann der Mitarbeiter wieder relativ einfach in die Vergütungsstruktur des Heimatlandes integriert werden.

### Verhandlungstool mit Flexibilität

In der Praxis werden Balance-Sheet-Berechnungen zunehmend als Verhandlungsbasis genutzt, um die Auslandsvergütung

zu bestimmen bzw. dem Mitarbeiter aufzuzeigen, wie seine bisherige Vergütung mit der Einsatzdestination verglichen werden kann.

Balance-Sheet-Berechnungen bieten in einem gewissen Rahmen die Flexibilität, durch Zulagen und auch Abzügen das gewünschte Vergütungsergebnis zumindestens näherungsweise zu erreichen. Zudem lassen sich je nach Bedeutung der Entsendung für das Unternehmen gewisse Parameter wie Wohnungs- und Lebenshaltungskosten derart anpassen, dass die gewünschte Zielvergütung besser erreicht werden kann

## Nachteile von Balance-Sheet-Berechnungen

### Komplexität

Balance-Sheet-Berechnungen sind für unbedarfte Personen nicht selbsterklärend. Zudem bedarf es einer relativ hohen Anzahl von Entsendungen pro Jahr, damit sich der Know-how-Aufbau zur Erstellung von Balance-Sheet-Berechnungen im Unternehmen lohnt. Anderenfalls müssen die Berechnungen extern eingekauft werden. Beides ist mit entsprechenden Kosten verbunden.

### Abhängigkeit von Datenanbietern

Lebenshaltungskostenindizes (und Steuerberechnungen) müssen in der Regel extern eingekauft werden. Die Richtigkeit der Indizes wird regelmässig hinterfragt und mit dem persönlichen Empfinden des Preisniveaus im Einsatzland abgeglichen; dies kann dazu führen, dass das Ergebnis der Balance-Sheet-Berechnung als unausgewogen wahrgenommen wird.

### Annahmen

Balance-Sheet-Berechnungen müssen zwangsläufig mit Vereinfachungen und Annahmen arbeiten (z.B. Ausgabenverhalten des Mitarbeiters, Steuerabzüge, Verdienst des Ehepartners und dergleichen mehr). Die tatsächliche finanzielle Situation des Mitarbeiters kann (und soll) nur näherungsweise bestimmt werden.

## Persönliche Evaluation

Trotz ihrer Komplexität sind Balance-Sheet-Berechnungen weiterhin das Mittel der Wahl, um Entsendungsvergütungen effizient und nachvollziehbar zu bestimmen. Sie bilden weiterhin einen wesentlichen Baustein bei der Vergleichbarkeit von Salären bei Lokalanstellungen in Bezug auf unterschiedliche Abgaben und Lebenshaltungkostenniveaus und sind daher beim grenzüberschreitenden Einsatz von Mitarbeitern ein unerlässliches Werkzeug zur Vergütungsbestimmung.



## Aufrechterhaltung der Höchstzahlen für Bulgaren und Rumänen bis 31. Mai 2019

Autor: Thomas Asemota

Der Schweizerische Bundesrat hat am 18. April 2018 beschlossen, die Aufenthaltsbewilligungen für Arbeitskräfte aus Bulgarien und Rumänien (EU-2-Bürger) für ein weiteres Jahr bis zum 31. Mai 2019 zu beschränken. Dieser Beschluss betrifft nur Aufenthaltsbewilligungen (Ausweise B) und nicht die Kurzaufenthaltsbewilligungen (Ausweise L). Die Kontingentierung ist allerdings endgültig auf den 31. Mai 2019 befristet, daher gilt für EU-2-Bürger ab dem 1. Juni 2019 wieder die volle Personenfreizügigkeit (siehe das aktuelle Rundschreiben des Staatssekretariats für Migration [SEM] vom 16. Mai 2018).

Am 16. Mai 2018 hat der Bundesrat die Änderung der Verordnung über die Einführung des freien Personenverkehrs (VEP; siehe Art. 38 Abs. 8 VEP) genehmigt. Nach dem neuen Art. 38 Abs. 8 VEP, welche am 1. Juni 2018 in Kraft getreten ist, wurde in Anwendung von Art. 10 Abs. 4c erster Satz des Freizügigkeitsabkommens mit der Europäische Union (FZA) die Höchstzahl der neuen Aufenthaltsbewilligungen für Arbeitnehmer(innen) aus Bulgarien und Rumänien, die in der Schweiz eine Stelle antreten (mit einem Arbeitsvertrag mit einer Dauer von länger als 364 Tagen oder unbefristeter Dauer) sowie selbstständig Erwerbstätige aus Bulgarien und Rumänien auf 996 Kontingentseinheiten festgesetzt. Diese Höchstzahl von 996 Einheiten wird während der Kontingentsperiode (1. Juni 2018 bis zum 31. Mai 2019) quartalsweise in je 249 Einheiten aufgeteilt und alle drei Monate an den folgenden Daten um 08:30 Uhr freigeschaltet: 1. Juni 2018, 1. September 2018, 1. Dezember 2018 und 1. März 2019.

Wird ein Quartalskontingent vorzeitig ausgeschöpft, so können bis zum Ende des betreffenden Quartals keine Aufenthaltsbewilligungen mehr erteilt werden. Die Erteilung der beantragten Bewilligung wird daher auf das nächste Quartal für die Freigabe der Kontingente verschoben. Eine spezielle Funktion im Zentralen Migrationsinformationssystem (ZEMIS) erlaubt den Kantonen, den Stand der Kontingentsauserschöpfung einzusehen. Jeder Kanton kann daher prüfen, wie viele Kontingentseinheiten maximal zur Verfügung stehen und wie viele davon bereits beansprucht wurden. Liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder ein befristeter Vertrag über ein Jahr oder länger vor, wird die Aufenthaltsbewilligung nur erteilt, soweit eine entsprechende Kontingentseinheit verfügbar ist.

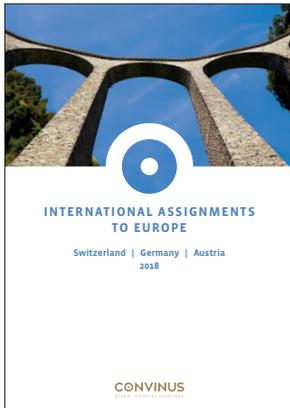
EU-2-Bürger haben allerdings einen Anspruch auf Umwandlung ihrer Kurzaufenthaltsbewilligung in eine Aufenthaltsbewilligung, wenn sie vor dem 1. Juni 2017 zum Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen waren und als Kurzaufenthalterinnen oder Kurzaufenthalter mit einer Bewilligung für eine unterjährige Erwerbstätigkeit während wenigstens 30 Monaten in der Schweiz erwerbstätig waren. Um in den Genuss der Umwandlung zu kommen, müssen Arbeitnehmende nachweisen, dass sie über einen mindestens einjährigen oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen. Eine Einstellungserklärung oder eine Arbeitsbescheinigung des Arbeitgebers ist ausreichend. Bei der Umwandlung erfolgt keine Anrechnung an die Höchstzahlen (siehe zum Ganzen Ziffer 4 der Weisungen VEP des Staatssekretariats für Migration [SEM] von Juni 2018).

Fazit:

Bis zum 31. Mai 2019 müssen Bulgaren und Rumänen bei einer Lokalanstellung in der Schweiz damit rechnen, dass sie möglicherweise nur eine Kurzaufenthaltsbewilligung erhalten. Ein Augenmerk sollte daher bei deren Einstellung bis zum 31. Mai 2019 auf den Zeitpunkt des Arbeitsbeginns gelegt werden, um dies zu vermeiden. Die Kurzaufenthaltsbewilligung beinhaltet in der Regel zwar die gleichen Rechte wie eine Aufenthaltsbewilligung, allerdings mit u.a. zwei Nachteilen, mit welchen wir in der Praxis herausgefordert sind: Anspruch auf Arbeitslosenleistungen und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eines Ehegattens mit einer Nicht-EU-/Nicht-EFTA-Staatsangehörigkeit.



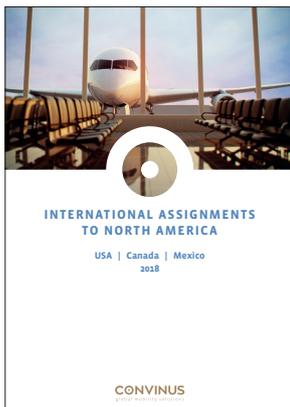
## GUIDELINES 2018



Guideline:  
International Assignments to Europe  
Switzerland - Germany - Austria, 2018

Diese Guideline dient zur Unterstützung mit klaren, prägnanten und praktischen Informationen zum Thema internationale Mitarbeiterereinsätze in der Schweiz, Deutschland und Österreich. Sie enthält zudem auch allgemeine Informationen zum Thema globale Mobilität.

ISBN: 978-3-9523193-2-1  
Preis: CHF 35



Guideline:  
International Assignments to North America  
USA - Canada - Mexico, 2018

Diese Guideline dient zur Unterstützung mit klaren, prägnanten und praktischen Informationen zum Thema internationale Mitarbeiterereinsätze in den USA, Kanada und Mexiko. Sie enthält zudem auch allgemeine Informationen zum Thema globale Mobilität.

ISBN: 978-3-9523193-3-8  
Preis: CHF 35

### HINWEIS:

Die Inhalte dieses Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Newsletter ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.

### IMPRESSUM:

Herausgeber: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zürich  
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22  
info@convinus.com · convinus.com  
© CONVINUS GmbH

### BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail, Fax oder Telefon vorzunehmen.  
newsletter@convinus.com · convinus.com



**CONVINUS Global Mobility Solutions**

Talstrasse 70

8001 Zürich / Schweiz

Tel.: +41 (0) 44 250 20 20

[info@convinus.com](mailto:info@convinus.com)

[www.convinus.com](http://www.convinus.com)

**CONVINUS**  
global mobility solutions