



# Mitarbeiterereinsatz Internationaler Mitarbeiterereinsatz in der Schweiz (Teil VI)

+++ In diesem Teil VI stellen wir Ihnen die üblichen Vergütungsformen von internationalen Mitarbeitern vor und informieren Sie über die Lebenshaltungskosten in der Schweiz im Vergleich zu denen im Ausland. +++



me im Ausland einzusetzen, wird in der Regel eine heimatlandorientierte Vergütung gewählt. Wird die Vergleichbarkeit der Bezüge mit den Gehältern am ausländischen Einsatzort als wichtig angesehen, so sollte der gastlandorientierte Ansatz zur Anwendung kommen. Der Stammland-orientierte Ansatz wird dann eingesetzt, wenn ein Heimatland fehlt. Wenn die Vergleichbarkeit der Bezüge auf globaler oder regionaler Ebene als wichtig betrachtet wird, kommen komplexere Ansätze zum Einsatz.

Es gilt in jedem Fall, die Auslandsbezüge permanent aufgrund der zahlreichen Einflussvariablen zu überprüfen. Unternehmen sollten auch gegenüber den internationalen Mitarbeitern klar regeln, dass die Auslandsvergütung stets den aktuellen Gegebenheiten angepasst wird. Somit hat auch der internationale Mitarbeiter die Sicherheit, dass er keinerlei finanzielle Nachteile, etwa durch Wechselkursschwankungen oder durch andere nicht beeinflussbare Faktoren, wie z.B. Währungsinflation, erleidet. Neben den erwähnten Methoden gibt es noch eine Vielzahl von Mischformen.

## Teil VI: Vergütung und Lebenshaltung in der Schweiz Vergütungsansätze

Um die „richtigen“ international tätigen Mitarbeiter zu rekrutieren, zu entwickeln und international einsetzen zu können, ist es notwendig, neben Karrieremöglichkeiten, attraktiven Anstellungsbedingungen auch entsprechende Vergütungssysteme im Unternehmen zu etablieren. Im Bereich der Vergütung von international tätigen Mitarbeitern kommen neben der Gehaltsfindung noch die Herausforderungen der Umrechnung sowie der Anpassung an das Gastland dazu.

Es haben sich grundsätzlich vier verschiedene Vergütungsansätze im Bereich von international tätigen Mitarbeitern entwickelt:

- Heimatland-bezogen (Home-Country-Ansatz)
- Gastland-bezogen (Host-Country-Ansatz)
- auf das Stammland des Unternehmens bezogen
- Wahl zwischen Heimatland und Gastland

Neben diesen vier Ansätzen kommen noch spezielle, anspruchsvolle Ansätze wie regionale oder globale Gehaltsstrukturen hinzu. Welcher dieser Vergütungssätze zu empfehlen ist, hängt von einer Reihe von unterschiedlichen Aspekten (unter anderem Unternehmensphilosophie, Entsendungsdauer) ab. Wird beabsichtigt, entsandte Mitarbeiter nur für relativ kurze Zeiträu-

## Balance-Sheet-Berechnung (Nettovergleichsrechnung)

Der meistverbreitete Vergütungsansatz für internationale Mitarbeiterereinsätze in der Schweiz ist nach wie vor der „Balance-Sheet-Approach“. Die Zielgröße ist grundsätzlich das Einkommen, das beim Verbleib im Inland nach Abzug von unbeeinflussbaren Größen zur Verfügung gestanden hätte. Es wird wie folgt ermittelt:

### Bruttovergütung im Heimatland

- Steuern Heimatland
- Sozialversicherung Heimatland
- Wohnkosten Heimatland
- \_\_\_\_\_
- = verfügbares Nettoeinkommen im Heimatland
- +/- Lebenshaltungskostenausgleich
- + Mietkosten Gastland
- + Zulagen
- \_\_\_\_\_
- = Nettoanspruch im Gastland
- + Sozialversicherung Gastland
- + Steuern Gastland
- \_\_\_\_\_
- = Bruttovergütung im Gastland



**Marco Daugalies,**  
Diplom-Betriebswirt,  
Managing Partner  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
info@convinus.com  
www.convinus.com



Mit der Balance-Sheet-Berechnung, bei der von der Bruttovergütung im Heimatland ausgegangen wird, werden die Steuer- und Sozialversicherungskosten sowie die Wohnkosten im Heimatland in Abzug gebracht, um das verfügbare Nettoeinkommen im Heimatland zu berechnen. Das verfügbare Nettoeinkommen im Heimatland wird hierbei um die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten bereinigt. Danach werden die Mietkosten im Gastland sowie sonstige Zulagen, welche der Mitarbeiter während des Einsatzes erhalten soll, hinzuaddiert.

Das Ergebnis ist der Nettoanspruch im Gastland. Anschließend werden noch die Sozialversicherungs- und Steuerkosten hinzuaddiert, um dann die Bruttovergütung im Gastland zu erhalten, welche der Mitarbeiter erhalten muss, damit er den gleichen Lebensstandard wie in seinem Heimatland beibehalten kann.

Eine Frage, die in diesem Zusammenhang immer wieder gestellt wird, ist, wieso die Sozialversicherungskosten sowohl bei der Heimatlandberechnung als auch bei der Gastlandberechnung berücksichtigt werden. Grund hierfür ist zum einen, dass je nach Gastland und Entscheidungsgestaltung eine Weiterführung der Heimatlandversicherung nicht möglich ist und somit die Sozialversicherungsabgaben im Gastland zum Tragen kommen. Zum anderen sind die Sozialversicherungskosten im Gastland meist weitaus höher, da die zu Grunde zu legende Bruttovergütung des Gastlandes auch weitaus höher ist als diejenige im Heimatland.

**Lebenshaltungskosten**

Der Anteil des verfügbaren Einkommens, das normalerweise für Konsumzwecke verwendet wird (in der Regel zwischen 65 und 85 Prozent des Nettoeinkommens), wird, sofern erforderlich, um den Lebenshaltungskostenindex korrigiert. Der mit Abstand größte Teil der Unternehmen führt diese Korrektur nur dann durch, wenn die Lebenshaltungskosten im Gastland im Vergleich zum Heimatland höher liegen. Andere Unternehmen wenden auch einen negativen Lebenshaltungskostenindex an, dies ist allerdings eher die Ausnahme.

Die Lebenshaltungskosten in der Schweiz sind in der Regel im Vergleich zum Ausland recht hoch, aus diesem Grund erhalten in der Regel Mitarbeiter, welche vom Ausland in die Schweiz entsandt werden, auch eine zusätzliche Vergütung für die erhöhten Lebenshaltungskosten in der Schweiz.



Nachfolgend einige Vergleichszahlen (Stand: 1. Januar 2010):

Basis: Zürich	
Familie: 4 Personen	100
Hongkong	136,5
Tokio	129,8
New York	107,9
London	100,8
Genf	96,9
Singapur	96,8
Shanghai	96,3
Mumbai	95,9
München	94,6
Wien	93,8
Dubai	93,8
Basel	92,9
Düsseldorf	89,8
Frankfurt am Main	89,2
São Paulo	82,7
Chicago	71,7

Bei diesen Vergleichszahlen wurden neben den reinen Lebenshaltungskosten auch die üblichen Mietkosten berücksichtigt.

Bitte beachten Sie, dass die in der obigen Tabelle angegebenen Werte einen nur indikativen Charakter haben, da diese im Einzelfall in Abhängigkeit vom Einkommen, der Familiengröße und dem jeweiligen Datenanbieter variieren können.

.....  
Marco Daugalias

**Bisher erschienen:**

Teil I:  
Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen  
Personal.Manager 4/2008,  
Seiten 53–55

Teil II:  
Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eines lokalen Arbeitsvertrages in der Schweiz  
Personal.Manager 1/2009,  
Seiten 47–49

Teil III:  
Das Sozialversicherungs- und Vorsorgesystem in der Schweiz  
Personal.Manager 2/2009,  
Seiten 40–42

Teil IV:  
Das Steuersystem in der Schweiz  
Personal.Manager 3/2009,  
Seiten 44–47

Teil V:  
Grenzgänger  
Personal.Manager 4/2009,  
Seiten 54–56