

Internationale Mitarbeiterereinsätze

Ausland – so wird Neues vertraut

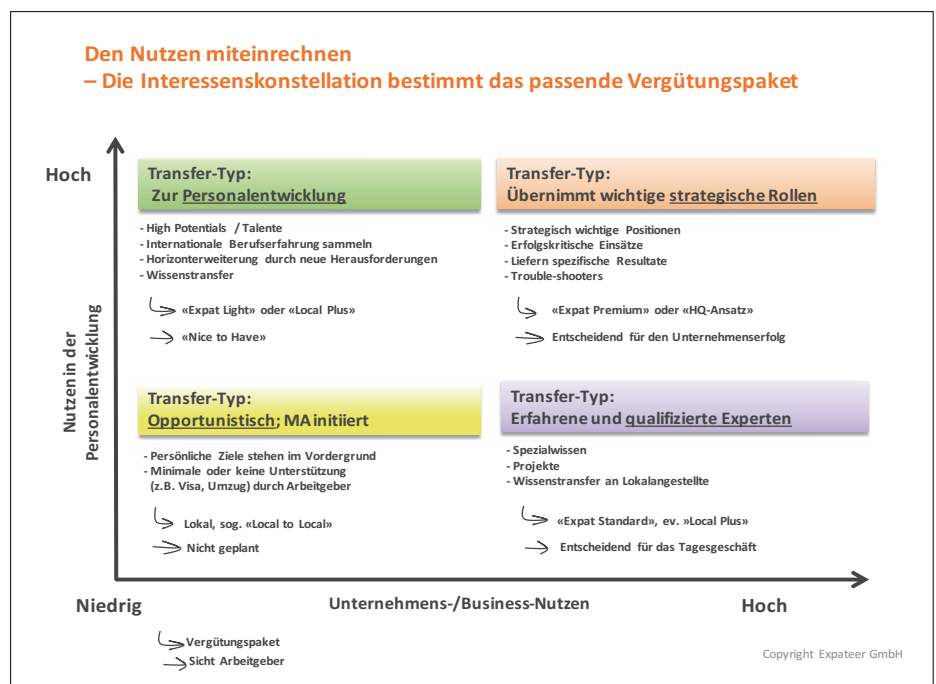
Nicht nur Grosskonzerne, auch viele KMU sind international tätig oder denken an eine Internationalisierung. Die US-Steuerreform mit der massiven Senkung der Firmensteuer dürfte da und dort CFOs und FirmeninhaberInnen zur lange geplanten Expansion in das Land der unbeschränkten Möglichkeiten locken. Zum Aufbau des ersten Brückenkopfes im Ausland braucht es qualifizierte Mitarbeitende, welche für eine zeitlich limitierte Dauer im Gastland arbeiten und dort Personal einstellen, für einen reibungslosen Know-how-Transfer sorgen und gleichzeitig die Kernwerte der Firmenkultur verankern. Was es beim Auslandeinsatz zu beachten gibt, zeigt dieser Beitrag. Von Mirta Del Frari*

Um es vorweg zu nehmen: Die Einhaltung von Gesetzen sowie Regeln – neudeutsch: Compliance – ist in heiklen Bereichen wie Immigration, Steuern und Sozialversicherungen nicht verhandelbar. Heute wachen Staaten pingelig über alle Einnahmequellen ihrer Steuer- oder Sozialversicherungskassen. Des weiteren sind im Bereich der «International Assignments» verschiedene Aspekte zu beachten und zu prüfen:

Wie ist die Firma aufgestellt?

Kann das Unternehmen im Gastland mit einer administrativen Unterstützung rechnen? Besteht vor Ort bereits eine Tochtergesellschaft, wird einiges einfacher. Die Definition von klaren Zuständigkeiten ist sehr wichtig; das Personalwesen wird eine zentrale Rolle einnehmen.

Es ist nachvollziehbar, wenn bei einer ersten Entsendung noch gebastelt und improvisiert wird. Spätestens nach der zweiten oder dritten Mitarbeiterentsendung kommt der Wunsch bei den Beteiligten auf, bei zukünftigen Transfers systematisch vorzugehen, um den Zeitaufwand zu optimieren. Zu den einfacheren ressourcenschonenden Vorbereitungsarbeiten gehört etwa die Ausarbeitung einer Entsenderichtlinie.



Das Ziel bestimmt die Art des Auslandeinsatzes.

Chance für Talente?

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen soll jemand haben, damit er oder sie überhaupt für einen Auslandeinsatz in Frage kommt? Die naheliegende Wahl fällt auf die fachlich bestqualifizierte Fachkraft. Fachliche Qualitäten sind notwendig, aber nicht ausreichend: Kann die Person im Gastland be-

stehen? Wie sieht das private Umfeld aus? Wie steht es um die sprachlichen, interkulturellen und persönlichen Kompetenzen? KMU haben oft nur einen einzigen valablen Kandidaten aus den eigenen Reihen; eine Option B gibt es nicht. Umso eingehender müssen diese Kollegin oder dieser Kollege und eine allenfalls mitreisende Familie auf

das Leben, ja das Abenteuer im Gastland vorbereitet werden.

Wichtig: Thema Steuern

Saläre von entsandten Mitarbeitenden werden oft mit sogenannten Expat-Zulagen wie zum Beispiel einer Wohnzulage oder zusätzlichem Schulgeld aufgepeppt. Solche Zulagen können je nach Gastland, sozialversicherungs- und/oder steuerpflichtig sein. Wo aber ist der Mitarbeitende während seines Auslandeinsatzes nun genau steuerpflichtig? Noch im Heimatland oder im Gastland? Wer kommt für allfällig höhere Steuern während der Entsendung auf? Dies sollte vor der Entsendung schriftlich geregelt sein.

Um unangenehme steuerliche Überraschungen zu vermeiden, muss neben der Einkommenssteuer des Entsandten auch das sogenannte Betriebsstättenrisiko für das Unternehmen abgeklärt werden (Permanent Establishment Risk): Denn je nach Gastland entsteht allein durch die Tätigkeit eines Mitarbeitenden vor Ort für die entsendende Firma eine neue Steuerpflicht.

Sozialversicherungen

Generell ist für die Mitarbeitenden während eines Auslandeinsatzes der Verbleib im heimischen Sozialversicherungssystem und die Befreiung von der Beitragspflicht im Gastland am einfachsten und sinnvollsten. Bilaterale Sozialversicherungsabkommen sehen genau diese Möglichkeit vor. Wo ein Verbleib im heimischen Sozialversicherungssystem nicht möglich ist, zum Beispiel weil es kein Abkommen gibt oder weil der Mitarbeitende nicht alle Kriterien erfüllt, oder bei einer Lokalanstellung im

Gastland, bedarf es einer sorgfältigen Prüfung der verfügbaren alternativen Möglichkeiten.

Bedeutung der Payroll

Im Kontext der Salär-, Steuer- und Versicherungsregelung stellt sich auch die Frage, wie versiert die Lohnbuchhaltung ist. Denn die Payroll-Spezialisten sind bei der Umsetzung und Kontrolle dieser heiklen Compliance-Themen «am Drücker» – und zwar monatlich. Die Führung einer sogenannten Shadow-Payroll, also einer statistischen Gehaltsabrechnung, welche sämtliche Lohnbestandteile in beiden Ländern ausweist, ist oftmals angezeigt.

Entsenden oder lokal anstellen?

Der Grundsatzentscheid, ob Mitarbeitende ins Ausland «entsandt» oder im Gastland «lokal angestellt» werden, spürt etliche arbeitsvertragliche und finanzielle Aspekte vor. Typischerweise sind Entsendungen aus der Schweiz ins Ausland («Home-Country-Ansatz») für die Arbeitnehmenden attraktiver als eine Lokalanstellung etwa in Rumänien («Host-Country-Ansatz»). Rumänische Mitarbeitende dürften demgegenüber eine Lokalanstellung in der Schweiz begrüßen. In der Praxis kommen oft auch hybride Lösungen zur Anwendung – ein sogenannter «Local-Plus-Ansatz». Aus Unternehmenssicht entscheidet der mit dem Transfer verfolgte Geschäftsnutzen die Wahl des Transfertyps: Je erfolgskritischer der Auslandeinsatz einer Person ist, desto eher schwenkt das Unternehmen auf eine für die Mitarbeitenden vorteilhaftere Lösung ein. Je nach Länderkombination können die Kosten im Vergleich zum



*Mirta Del Frari, Geschäftsführerin der Expateer GmbH. Selber jahrelang als Entsandte im Ausland

tätig, berät sie heute Unternehmen bei internationalen Mitarbeitertransfers und agiert auch als «Global Mobility Abteilung» für Firmen mit wenig entsandten Mitarbeitenden. www.expateer.ch

Ursprungsland zwischen 1.5 und 3 Mal höher ausfallen.

Entsendung oder konzerninterner Personalverleih?

Die Abgrenzung zwischen Entsendung und Personalverleih kann sich in der Praxis als schwierig erweisen. Das Hauptkriterium liegt bei der Weisungsbefugnis. Geht diese ins Gastland über, dann könnte es sich um einen konzerninternen Personalverleih handeln. Gemäss der Weisung des SECO vom letzten Sommer können Unternehmen nicht mehr ohne entsprechende Bewilligung vom konzerninternen Personalverleih von der Schweiz ins Ausland Gebrauch machen. Noch schlimmer: der konzerninterne Personalverleih vom Ausland in die Schweiz ist neu seit Sommer 2017 verboten. Das Gesetz sieht zwar einige Ausnahmen vor, Schweizer Unternehmen prüfen jedoch derzeit ihre Entsendungen in die Schweiz, um diese gegebenenfalls mit einer Lokalanstellung gesetzeskonform zu gestalten – mit all den Konsequenzen für die Beteiligten.

Let's Talk
Business.

Die Business-Sprachschule

JETZT
Offerte
einholen

Firmen-
spezifische
Sprachkurse
in der ganzen
Schweiz

Gruppenkurse,
Einzeltrainings,
Online/Skype
Learning,
Immersion



Sprachschule
Schneider