

Kommentar

Aspekte bei internationalen Entsendungen



Friederike V. Ruch, Steuerberaterin,
Partnerin Convinus International
Employment Solutions, Zürich

Internationale Personaleinsätze spielen weltweit eine bedeutende Rolle, stehen jedoch zunehmend im Mittelpunkt von Kosten-Diskussionen. Aufgrund dessen betrachten Unternehmen vermehrt die Vergütungen von Entsandten und vergleichen diese mit den Vergütungen für lokale Angestellte. Die direkten Kosten von Entsandten betragen noch heute bis zum Dreifachen der Kosten, die durch lokal Angestellte entstehen. Dazu kommen die zeitintensiven und komplexen Abwicklungsprozesse, die noch zusätzliche indirekte Administrationskosten verursachen. Aus diesem Grund sind vorzeitige Abbrüche von Auslandseinsätzen, die bei 20 Prozent und mehr liegen können, äusserst kostspielig. Neben der Auswahl des richtigen Mitarbeitenden (u. a. fachliche und persönliche Eignung) und der Vorbereitungsmaßnahmen ist es für Unternehmen heute entscheidend, eine klare Linie gegenüber Mitarbeitenden zu verfolgen. Immer seltener werden Mitarbeitende unvorbereitet und mit pauschaler Verdopplung des Gehaltes ins Ausland geschickt, die sich dann im «Gastland» alleine mit Steuern und anderen Themen auseinandersetzen müssen.

Heute haben die meisten grossen und mittleren international tätigen Unternehmen bereits Richtlinien/Reglemente und Prozesse entwickelt, die viele Themen rund um den Auslandseinsatz wie Vertragsgestaltung, Sozialversicherung, Steuern, Vergütung regeln. Häufig wird in kleineren Unternehmen nach der Durchführung der ersten Entsendung in Eigenregie professionelle Unterstützung gesucht und Grundsätze für die weiteren Auslandseinsätze festgelegt.

Die häufigsten Probleme bei Auslandseinsätzen entstehen meistens durch die mangelnde Kommunikation zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden. So werden Entsendungsrichtlinien/Reglemente oft nicht transparent jedem Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Hierdurch können Situationen entstehen, in denen sich Mitarbeitende auf Gerüchte und Vermutungen stützen, die anschliessend durch eine subjektiv empfundene Benachteiligung zu Motivationseinbussen sowie Konflikten führen können. Ein oft nicht ausreichend kommuniziertes Thema ist die Gehaltsermittlung sowie die möglicherweise eintretenden Veränderungen während der Entsendung und nach der Repatriierung.

Die möglichen Veränderungen nach der Rückkehr sind ein Thema, das vor allem bei mittleren und kleineren Unternehmen heute immer mehr eine grosse Herausforderung darstellt. Oft können die Unternehmen dem Mitarbeitenden gar nicht die Möglichkeit bieten, die im Ausland erlernten Fähigkeiten nach der Rückkehr einzusetzen, da sie keine offenen Stellen in der gleichen Position haben. Dies führt zur Frustration des Mitarbeitenden und kann in der Folge seinen Weggang provozieren.

Immer häufiger kommt man von der Standardisierung der Behandlung von allen Auslandseinsätzen weg und erarbeitet einzelne Kategorien von Auslandsmitarbeitenden. So ist vermehrt der Trend zu kurz- bis mittelfristigen Auslandseinsätzen (bis zu vier Jahre) zu erkennen, die an die Stelle der langfristigeren Entsendungen treten.



Buch zum Thema

Dieses Praxishandbuch zeigt die betriebswirtschaftlichen, arbeits- und bewilligungsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen, steuerrechtlichen und die gehaltspolitischen Aspekte bei Entsendungen auf. Im Zentrum stehen die gesetzlichen Grundlagen beziehungsweise Regelungen der Schweiz, wobei in Exkursen auch auf Regelungen anderer Staaten eingegangen wird.

Friederike V. Ruch: **Expatriates – Inpatriates. Handbuch zur Entsendung von Mitarbeitern.** 2002 Cosmos Verlag. 579 Seiten, gebunden, Fr. 158.–. Best.-Nr. 3705.

Direkt bestellen unter www.bams.ch oder per Fax 044 350 67 79

Book & Media Shop HR Today, Schnyder & Schnyder GmbH, Hadlaubstrasse 137, 8006 Zürich, hrtoday@bams.ch