



## Globale Nomaden – grosse Chancen

Autorin: Friederike V. Ruch

Arbeiten in einer vernetzten Welt ermöglicht nicht nur neue Chancen, sondern birgt auch neue Herausforderungen. Unternehmen nutzen die heutigen Chancen der virtuellen Zusammenarbeit und rekrutieren vielmehr globale Funktionen / Spezialisten an denjenigen Orten, an denen die entsprechenden notwendigen Kompetenzen gefunden werden können. Der Arbeitsort ist nicht mehr unbedingt an einen bestimmten Standort gebunden.

Eine Personengruppe, welche in diesem Zusammenhang eine grosse Rolle spielt, sind globale Nomaden. In fast jedem international tätigen Unternehmen sind solche Mitarbeiter anzutreffen, welche von einem Land zum anderen Land geschickt werden, um entweder Projekte oder Aufträge zu erledigen oder die eine oder andere Krise des Unternehmens zu meistern. Je nach Unternehmen sind dort mehr oder weniger solcher Personen anzutreffen. Diese bringen dem Unternehmen einen hohen Nutzen, bereiten aber je nachdem auch das grösste Kopfzerbrechen bei der Einhaltung jeglicher rechtlichen Aspekte, die ein solches Arbeitsverhältnis mit sich bringt. Es ist auch nicht jeder Mitarbeiter für eine solche Arbeitsweise geeignet.

### Familie

Nicht nur von den Unternehmen wird sehr viel gefordert, damit aus rechtlicher Sicht alles reibungslos abläuft, sondern auch von den Mitarbeitern, deren Familie in einem anderen Land lebt, das nicht unbedingt das Ursprungsland des Mitarbeiters ist, während der Mitarbeiter global tätig ist. Häufig begleitet die Familie den Mitarbeiter auch nicht in jedes Entsendungsland. In vielen Fällen begleitet die Familie den Mitarbeiter für vielleicht ein bis drei Einsätze und vor allem, wenn dann die Kinder in das Schulalter kommen, bestimmt die Familie das Wohnsitzland der Familie.

Wenn man innerhalb von zwei bis drei Einsätzen auch ein bis zweimal den Kontinent gewechselt hat, sich jedes Mal auf ein neues kulturelles Umfeld eingestellt hat, jedes Mal versucht, sich ein bisschen mit den Nachbarn verständigen zu können oder nur herauszufinden, wo man am besten einkauft, verlangt das sehr viel. Ab dem Zeitpunkt, ab dem die Familie ihr Wohnsitzland bestimmt hat, heisst es dann für den Mitarbeiter, dass er sich nur noch allein in die einzelnen Länder versetzen lässt und somit sehr viel mehr Zeit beim Pendeln zwischen dem Arbeitsort und dem Wohnort der Familie verbringt.

Je nachdem wie weit auseinander die beiden Destinationen liegen, ist eine Rückkehr einmal die Woche nicht mehr möglich. Ein Teil des Familienlebens wird so auch auf Skype verlagert und findet nicht klassischerweise beim gemeinsamen Abendessen oder den Ausflügen am Sonntag statt. Viele Ehepartner – meistens sind dies nach wie vor die Ehefrauen und Mütter, die dann mit den Kindern in einem Land bleiben - sagen jedoch, dass die Zeit, wenn der Ehemann für ein paar Tage nach Hause kommt, der Familie letztendlich mehr gibt als zuvor, als das gemeinsame Abendessen kaum stattgefunden hat oder die Sonntagsausflüge aufgrund der Arbeit hintenangestanden sind.

Für die HR- und Payroll-Abteilung sind die Herausforderungen jedoch in einem ersten Schritt, alle rechtlichen Aspekte überhaupt zu kennen und zu erfassen und dann letztendlich auch die verschiedenen rechtlichen Punkte reibungslos und richtig umzusetzen.

### Arbeitsvertrag

In der Regel bleiben diese Mitarbeiter während all ihrer Auslandseinsätze immer im Ursprungsunternehmen, dem Headquarter oder der Muttergesellschaft angestellt und erhalten lediglich einen zusätzlichen Vertrag; sei dies ein Entsendungsvertrag oder ein lokaler Vertrag für das Einsatzland je nach den rechtlichen Gegebenheiten des Einsatzlandes. Das Land, in dem dann der Ursprungsarbeitsvertrag liegt, wird häufig das Ursprungsland genannt. Dies ist oftmals auch noch der einfachste Punkt.



## Arbeitsbewilligung / Reisevorschriften

Je nach Einsatzdauer in einem anderen Land ist in der Regel eine Arbeitsbewilligung notwendig. Je nach Einsatzland kann die Beantragung unterschiedlich lange dauern, da es sich meistens um Spezialisten oder wichtige Kadermitarbeiter handelt, ist oftmals das eigentliche Erhalten der Arbeitsbewilligung nicht der kritische Punkt, sondern die Zeitdauer bis diese erteilt wird. Nicht in jedem Land ist eine Arbeitsbewilligung innerhalb weniger Tage zu erhalten, so dass es hier bei den entsprechenden Auslandseinsätzen eine schnelle Vorgehensweise benötigt.

Wichtig ist auch, dass der Reisepass und die darin enthaltenen Stempel von anderen Ländern geprüft werden, da möglicherweise ein Stempel im Pass enthalten ist, mit dem der Mitarbeiter gar nicht in das andere Land einreisen kann und somit zunächst erst ein neuer Reisepass beantragt werden muss.

## Payroll

Häufig bleibt der Mitarbeiter im Ursprungsland auf der Payroll und im Einsatzland wird eine sogenannte Shadow-Payroll aufgesetzt, damit die möglichen Sozialversicherungs- und/oder Steuerabgaben berechnet und abgeführt werden können. Der Mitarbeiter möchte sich nicht bei jeder Versetzung auf eine neue Lohnabrechnung einstellen müssen, so dass die Auszahlung des Lohnes im Ursprungsland häufig am meisten Sinn macht.

Je nach Einsatzdauer ist es jedoch sinnvoll einen Teil des Salärs im Einsatzland auszuzahlen, denn dort entstehen häufig weitere Kosten für den Mitarbeiter. Ständige Transfers von Geld von dem Bankkonto, auf dem der Lohn eingeht, auf ein Bankkonto im Einsatzland ist in der Regel sehr kostenintensiv in Bezug auf Bankgebühren und Wechselkursverluste, was letztendlich vom Mitarbeiter auch wieder zum Teil beim Arbeitgeber eingefordert werden.

## Sozialversicherung

Globale Nomaden können häufig nicht ein Leben lang ihre Versicherungskarriere in einem Land verfolgen. Für diese Personenkategorie muss man andere Lösungen finden. Unternehmen schliessen häufig internationale Pensionskassen-, Vorsorge- und Versicherungspläne ab, so dass die mögliche Reduktion von staatlichen Versicherungsleistungen aufgrund der besonderen Arbeitsortssituationen nahezu aufgefangen werden kann. Das Ziel des Arbeitgebers ist es, dass der Mitarbeiter für das Zugeständnis, dass er für den Arbeitgeber jederzeit auch in ein anderes Land geht, keine Versicherungslücken erleidet. Die meisten Unternehmen versuchen hier immer das bestmögliche Resultat zu erzielen, was aufgrund von mangelnden Versicherungslösungen nicht immer einfach ist.

Auch wenn internationale Versicherungslösungen gefunden werden, heisst dies nicht, dass nicht noch zusätzlich in den Einsatzländern Versicherungsbeiträge bezahlt werden und somit auch möglicherweise Versicherungsleistungsansprüche entstehen.

## Steuern

Die steuerliche Beurteilung für das Basissalär und den Bonus ist, solange die Familie den Mitarbeiter in das Einsatzland begleitet, einfach. Es ergibt sich dann grundsätzlich eine Steuerpflicht im Einsatzland mit dem Beginn des Einsatzes, die dann endet, wenn der Mitarbeiter mit der Familie das Land wieder verlässt. Dies wäre jedoch zu einfach. In den meisten Fällen zieht erst der Mitarbeiter um und dann kommt die Familie nach. Somit findet das Ganze etwas zeitversetzt statt. Für die steuerliche Beurteilung fangen hier schon die Schwierigkeiten an. Es folgen dann noch eine Vielzahl von weiteren: wer darf Bonuszahlungen von früheren Einsätzen besteuern, was passiert, wenn kein Doppelbesteuerungsabkommen anwendbar ist, was passiert mit Mitarbeiteraktien und -optionen, was ist mit den Zulagen?

In den meisten Fällen liegt die steuerliche Thematik beim Arbeitgeber und der Mitarbeiter muss sich nur teilweise damit auseinandersetzen, denn für ihn wird häufig vereinbart, dass er „tax equalized“ ist; dies bedeutet, die Steuern im Einsatzland muss der Arbeitgeber tragen. Erschwerend kommt dazu, dass es häufig ein bis zwei Jahre dauert bis die Steuererklärung definitiv eingeschätzt ist und somit das Steuerjahr abgeschlossen werden kann. Der Mitarbeiter ist dann häufig bereits wieder in einem anderen Land.

Es gibt noch eine Reihe von weiteren Themen, welche die Human Resources Verantwortlichen in diesen Fällen beschäftigt, zu denen gehören unter anderem: in welchem Land ist der Mitarbeiter als Headcount zu führen, wie werden Beförderungen oder Lohnerhöhungen oder Beurteilungen festgelegt? Diese und noch vieles mehr gilt es hier zu bedenken.

### HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels 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 Artikels 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.