



VORHANG AUF FÜR ...

... #Auslandsaufenthalte, #Werbung, #Emotion, #Familie, #Recruiting. Ein Überblick über fünf Themen, mit denen Unternehmen ihre Marke auf dem Arbeitsmarkt positionieren.

Redaktion_Sabrina Kainrad
Fotografie_Mario Riener
Illustration_gettyimages

#Auslandsaufenthalte Wenn der Mitarbeiter dann mal weg ist

Die Unternehmen suchen händeringend nach Mitarbeitern – und noch viel mehr nach jenen, die auch bereit sind, für eine Zeit lang ins Ausland zu gehen. Wenn Firmen die Auslandsaufenthalte für ihre Mitarbeiter gut organisieren, können sie damit im Sinne von Employer Branding punkten, weiß Steuerberater Karl Waser von der Linzer Steuerberatungsgesellschaft Icon. Er verrät die wichtigsten Tipps und häufigsten Fehler der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Seite.

Knapp 11.000 Unternehmen in Oberösterreich exportieren 2018 Waren im Wert von 39 Milliarden Euro. So viel wie noch nie. Die florierende Wirtschaft sorgt für ein voraussichtliches Plus von 6,8 Prozent und damit auch dafür, dass heimische Firmen wieder mehr Mitarbeiter für Auslandsaufenthalte brauchen. Oberösterreich ist beim Export mit mehr als einem Viertel aller Ausfuhrnummern eins in Österreich. „Auslandsaufenthalte werden seit Jahren ein immer wichtigeres Thema – bei

florierender Konjunktur sind die Anfragen natürlich noch einmal mehr“, sagt Waser. Dazu kommt: Für die Firmen wird es schwieriger, Mitarbeiter zu Auslandseinsätzen zu bewegen. Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen hätten sich in den vergangenen Jahren mit Ausnahme des Montageprivilegs, wo die Steuerbefreiung für Bau- und Montagetätigkeiten auf 60 Prozent der laufenden Einkünfte in Österreich gekürzt wurde, aber kaum verändert oder verschlechtert. Ganz im Gegenteil: Auslandsaufenthalte seien durch die Senkung des Steuersatzes in vielen Ländern aus steuerrechtlicher Sicht attraktiver geworden.

Grund für das gesunkene Interesse an Auslandseinsätzen ist der höhere Wert der Work-Life-Balance und diese lässt sich auch nur schwer mit einem längerfristigen Auslandsaufenthalt unter einen Hut bringen, sagt Waser: „Umso wichtiger ist es, dass sich Arbeitgeber überlegen, wie sie auch für Mitarbeiter im Ausland eine Work-Life-Balance schaffen können und da ist ein wesentlicher Punkt, den Mitarbeitern die administrativen Tätigkeiten abzunehmen.“ Die Betreuung von Mitarbeitern bei Auslandsentsendungen wird intensiver, die Firmen haben erkannt, dass sie damit punkten können: „Wir betreuen viele Unternehmen, die im Sinne ihrer Employer Branding-Strategie großen Wert darauf legen, die Auslandseinsätze für ihre Mitarbeiter so einfach wie möglich zu gestalten.“

Zwei Schritte

Aber wie sollen Firmen diese Gestaltung angehen? Waser rät beim Start mit Auslandsentsendungen in Firmen zu zwei wesentlichen Schritten:

01 Wahl des am besten geeigneten Bewerbers „Die Kosten einer gescheiterten Auslandsentsendung sind extrem hoch, das Unternehmen muss viel Beratungs- und Koordinierungsaufwand leisten und dazu kommt, dass der Arbeitnehmer enttäuscht ist und das Unternehmen dann möglicherweise ganz verlässt.“ Mitarbeiter sollen sich bei diesem Schritt wirklich auf Diskussionen mit dem Arbeitgeber einlassen und alles kritisch hinterfragen.

02 Festlegung der Einsatzmodalitäten „Es gibt zwei Modelle zur Gestaltung einer Auslandstätigkeit: Der österreichische Dienstvertrag bleibt aufrecht und wird nur um einen Überleistungsvertrag ergänzt oder das österreichische Dienstverhältnis wird ausgesetzt und der Mitarbeiter lokal bei einer ausländischen Gesellschaft angestellt. Die Wahl soll gut überlegt werden, da sie unterschiedliche Rechtsfolgen auslöst. Entscheidend ist dafür oft, welche arbeitsrechtlichen Genehmigungen es im betreffenden Land braucht. EU-weit ist das durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit unproblematisch, in Drittstaaten geht es häufig nicht ohne einer lokalen Anmeldung.“



”

Auslandsaufenthalte werden seit Jahren immer wichtiger – für die Firmen wird es aber immer schwieriger, Mitarbeiter dazu zu bewegen.

Karl Waser

Steuerberater,
Icon Wirtschaftstreuhand

To-Dos für Auslandsentsendungen

Drei Tipps von Karl Waser

01 Erstellung einer Entsenderichtlinie „Mit einer Entsenderichtlinie bringt man Transparenz ins Unternehmen und sorgt für Fairness. Zudem empfiehlt es sich, darin Vergütungskriterien, abgestuft nach Ländern und nach Dauer im Ausland, zu definieren.“

02 Verschriftlichung des Entsendeprozesses „Dabei werden alle Schritte mit Beginn des Bewerbungsprozesses für eine Expat-Stelle bis hin zur Abreise des Expats, der jährlichen Steuererklärung sowie der Reintegration des Mitarbeiters inklusive der dafür benötigten Zeitspannen und der richtigen Ansprechpartner grafisch dargestellt. Die Übersicht bekommen alle am Prozess beteiligten Personen.“

03 Regelmäßiger Austausch mit den Expats „Das Unternehmen soll regelmäßig mit den Expats in Kontakt sein und diesen auch eine Kommunikationsmöglichkeit mit Experten – etwa Steuerberatern – ermöglichen.“

Vorsicht!

Bei der Beratung von Unternehmen für Auslandsentsendungen fallen Karl Waser regelmäßig zwei Fehler auf:

01 Keine klar festgelegte Ansprechperson „Es ist ganz wesentlich, dass es im Unternehmen eine Ansprechperson für die Expats gibt, die als Schnittstelle für die unterschiedlichen Abteilungen im Unternehmen (etwa Rechtsabteilung, Controlling, Personalverrechnung) agiert.“

02 Kein regelmäßiges Monitoren „Das zum Start der Auslandsentsendung erstellte Konzept muss laufend aktualisiert werden. Wenn das nicht passiert und dann etwa das Finanzamt bei einer Steuerprüfung draufkommt, dass man zwei Jahre im falschen Land Steuern bezahlt hat, kann das teuer werden. „Das kommt leider sehr oft vor, dass wir von Firmen im Nachhinein zum Sanieren von Auslandsentsendungen beauftragt werden.“ Icon berät aber lieber im Vorfeld – bevor der Mitarbeiter dann einmal weg ist.“

Pluspunkt bei einer Entsendung ist, dass der Mitarbeiter dann meist in der österreichischen Sozialversicherung bleiben kann. Das bringt die Vorteile, durchgehend Beiträge für die Pension einzubehalten und sollte der Partner sowie die Kinder mitkommen, können diese bei Bedarf sehr großzügig mitversichert werden.

In welchem Land der Mitarbeiter steuerpflichtig wird, hängt häufig von seiner Aufenthaltsdauer sowie der Lohnbezugsstelle ab. Die Frage kann oft am Beginn noch gar nicht abschließend geklärt werden. Unternehmen sollen daher einmal den wahrscheinlichsten Sachverhalt annehmen und ein erstes Konzept ausarbeiten – dieses muss in weiterer Folge laufend überprüft und angepasst werden. Ein falscher Weg hingegen ist, den Auslandseinsatz ausschließlich anhand steuerlicher Aspekte zu organisieren: „Die Steuer darf nicht an oberster Stelle stehen, sondern es geht darum, was betriebswirtschaftlich sinnvoll ist und dazu findet man immer wieder einen guten steuerrechtlichen Rahmen.“ Für die Mitarbeiter ist das Thema „Steuern“ oft nur von untergeordneter Bedeutung, da es die Tendenz gibt, mit den Expats einen Nettobetrag oder den Abzug der fiktiven österreichischen Lohnsteuer zu vereinbaren. Letzteres hat den Vorteil, dass unter den Expats keine Präferenzen für bestimmte Länder geschaffen werden. Das Argument, dass der Arbeitgeber mit dieser Vereinbarung in Österreich als Hochsteuerland immer schlechter fahre, gilt nicht uneingeschränkt: „Das muss man sich immer genau anschauen – wir haben etwa eine begünstigte Besteuerung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld.“