

Der Vorteil klarer Verträge bei Auslandseinsätzen

vpds-news Die Entsendung von Mitarbeitenden ins Ausland setzt sich aus persönlichen, wirtschaftlichen, rechtlichen und unternehmerischen Aspekten zusammen. Neben dem Ort ist der Zeitraum des Einsatzes von grosser Bedeutung für die Vertragsgestaltung.

VON FRIEDERIKE V. RUCH

ENTGEGEN DER WEIT VERBREITETEN VERWENDUNG von einfachen Standardverträgen empfiehlt es sich, in einem Entsendungsvertrag jegliche notwendigen klarstellenden Hinweise aufzunehmen, um damit unnötige Fragen im Voraus zu vermeiden und die erforderliche Regelungssicherheit zu schaffen.

EIN ENTSENDUNGSREGLEMENT, in dem zu jeglichen Punkten des Auslandseinsatzes Stellung genommen wird, wird häufig in Unternehmen erstellt, die viele Mitarbeitende ins Ausland schicken. Dieses Reglement – auch Expat-Policy genannt – gilt als Standard und Nachschlagewerk für Entsendungen und kann von allen Mitarbeitenden eingesehen werden.

Durch das Entsendungsreglement entfällt die Notwendigkeit, die Regelungen jeweils in den einzelnen Verträgen aufzunehmen. Bei den Arbeitsverträgen müssen somit nur noch individuell zu regelnde Punkte aufgeführt werden. Ein wesentlicher Zusatznutzen ist, dass durch ein solches Reglement die Entsendung von Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens transparenter gestaltet ist. Der ab und zu vorkommende Neidfaktor zwischen den Expatriates und den lokal angestellten Arbeitnehmern kann damit auch eingedämmt werden. Vielfach erhält der im Ausland Tätige im Vergleich zu den Salären der

lokal angestellten Mitarbeitenden ein höheres Salär sowie zusätzliche Vergütungszulagen. Dass dies nicht immer auf Verständnis trifft, ist vor allem in Verbindung mit einer intransparenten oder schlechten Kommunikation, nachvollziehbar.

BEI ENTSENDUNGEN GIBT ES verschiedene Möglichkeiten der Vertragsgestaltung, da mehrere Arbeitgeber involviert sind. Es haben sich grundsätzlich drei Arten der Vertragsgestaltung gebildet:

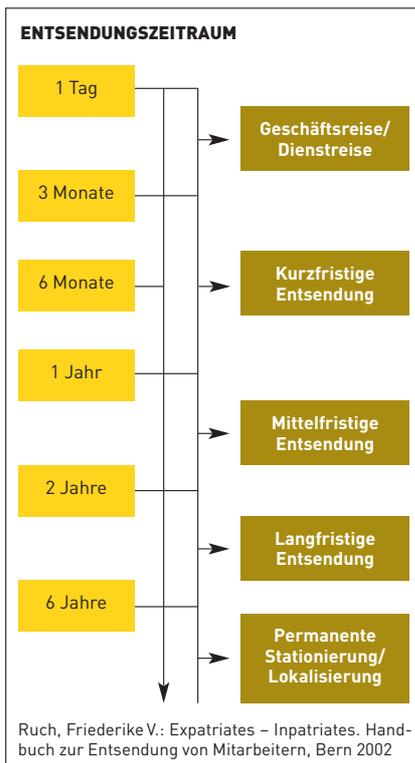
- Arbeitgeberseite bleibt unverändert
- ursprünglicher Arbeitgeber (entsendende Stelle) teilt seine Arbeitgeberrechte und -pflichten mit einem Dritten (Unternehmen am ausländischen Einsatzort)
- Arbeitgeberwechsel

In der Praxis existiert sehr häufig auch eine Kombination dieser drei Varianten.

DIE AUSGESTALTUNG eines Entsendungsvertrages hängt von der Unternehmenskultur, der -strategie sowie vom gewählten Konzept für den Auslandseinsatz des Unternehmens ab. Einer der wichtigsten Punkte bei der Ausgestaltung des Vertrages ist die Berücksichtigung von sozialversicherungsrechtlichen Aspekten bei der Entsendung. Denn gerade bei diesen Punkten kann der Arbeitnehmende für seine Zukunft die grössten finanziellen Einbussen erleiden. So kann beispielsweise eine Versicherungslücke beim Arbeitnehmer entstehen, und der Arbeitnehmer hat im Rentenalter nicht mehr den Anspruch auf eine volle Rente, obwohl dies bei richtiger Planung der Fall sein könnte.

Zudem sollten klare Regelungen zum Verhältnis Arbeitnehmer – entsendendes Unternehmen sowie Arbeitnehmer – Unternehmen im Gaststaat getroffen werden. Es kann jedoch vorkommen, dass die Vertragsgestaltung durch anwendbares Recht und seine zwingenden Normen im Gaststaat eingegrenzt wird.

In der Praxis kommt es sehr häufig vor, dass zwischen der entsendenden



Firma und dem Expatriate ein Entsendungsvertrag abgeschlossen wird. Darin werden die Punkte geregelt, für die das entsendende Unternehmen zuständig ist. Zudem wird ein Arbeitsvertrag «lokal» vom Expatriate und dem ausländischen Unternehmen abgeschlossen.

EINE UNVERÄNDERTE ARBEITGEBERSEITE ist grundsätzlich vor allem bei kürzeren Aufenthalten wie etwa Geschäftsreisen, kurzfristigen Projekten, Montage- und Baustelleneinsätzen gegeben. Für die Erwerbstätigkeit im Ausland erhält der Arbeitnehmer keinen separaten Arbeitsvertrag. Für seine Entsendung wird ihm lediglich noch eine Zusatzvereinbarung oder Entsendungsvereinbarung vom entsendenden Arbeitgeber ausgestellt, welche die Regelungen zur Entsendung enthält.

EINE AUFTEILUNG VON Arbeitgeberrechten und -pflichten findet man bei kurz-, mittel- und langfristigen Entsendungen. Dazu kann ein Lokal- bzw. Rumpfarbeitsvertrag abgeschlossen werden: Zwischen dem Expatriate und dem entsendenden Unternehmen gilt

ein Rumpfarbeitsvertrag für den Zeitraum des Auslandseinsatzes. Dieser Vertrag sieht vor, dass die Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Vergütung) für die Zeit der Auslandsentsendung ruhen. Zudem enthält dieser Vertrag Regelungen zur Fortführung der betrieblichen Altersvorsorge oder sonstigen Sozialleistungen sowie Regelungen der Rechte und Pflichten bei der Beendigung des Auslandseinsatzes einschliesslich einer Rückkehrklausel mit einem Wiedereinstellungsversprechen. Neben dem Rumpfarbeitsvertrag erhält der Entsandte noch einen lokalen Arbeitsvertrag mit der Firma im Gaststaat. In diesem Vertrag werden alle notwendigen Regelungen für die Erwerbstätigkeit des Entsandten im Gaststaat getroffen.

EIN WECHSEL DER Arbeitgeberseite hingegen sollte stattfinden, wenn der Arbeitnehmer im Gaststaat permanent stationiert werden soll. Häufig wird diese Variante allerdings auch bereits bei langfristigen Entsendungen gewählt. Hierbei wird nur ein Arbeitsvertrag mit der Firma im Gaststaat vereinbart. Zwischen dem Entsandten und dem Unternehmen des Entsendungsstaates besteht lediglich eine lose Beziehung mit mindestens einem Wiedereinstellungsversprechen an den Entsandten.

NEBEN DEN GESETZLICHEN KOMPONENTEN ist bei der Vertragsausgestaltung für Entsendungen von Mitarbeitenden auch die Rechtsprechung der einzelnen Länder (Heimat- und Gaststaat) zu berücksichtigen. Auch wenn diese letztlich nicht alle in den Vertrag einfließen, so ist es doch für den Arbeitgeber wichtig zu wissen, welche Folgen der schlimmste Fall – ein Arbeitsrechtsstreit im Gaststaat – für den Arbeitgeber haben könnte. ■

PRAXIS-SEMINAR

Expatriates – Inpatriates
Aspekte rund um die Entsendung (inkl. Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU)
Datum: Mittwoch, Donnerstag, 19. und 20. März 2003, Zürich
Informationen: Marco Daugalies
Convinus Tax Consulting
Dufourstrasse 56, Postfach
8032 Zürich
T: +41 1 250 20 20, F: +41 1 250 20 22
seminare@convinus.ch
www.convinus.ch



ZUR PERSON

FRIEDERIKE V. RUCH ist Steuerberaterin bei Convinus Tax Consulting, Zürich. Das Unternehmen berät unter anderem Firmen bei Mitarbeiterentsendungen.