



«Grundsätzlich sind ins Ausland entsandte Mitarbeiter nicht schlechter gestellt, als wenn sie geblieben wären:»  
Friederike Ruch.

# WIR SIND JUNG, DIE WELT STEHT OFFEN

Wer für eine Schweizer Firma im Ausland arbeiten möchte, hat gute Chancen: Der Bedarf nach mobilen Arbeitskräften steigt. Eine Beraterin gibt Tipps für die Vorbereitung.

Text: Erich Solenthaler Foto: Daniel Aeschlimann

Der Traum, im Ausland zu arbeiten, kann durchaus Realität werden: 70 Prozent von 400 grossen europäischen Gesellschaften rechnen damit, dass sie in den nächsten fünf Jahren mehr mobile Arbeitskräfte benötigen als heute. Das geht aus einer Umfrage von PricewaterhouseCoopers (PwC) hervor.

Heute bekunden viele – besonders Schweizer – Firmen allerdings Mühe, genügend reisewillige Angestellte zu finden. Sie wollen die Engpässe mit verschiedenen Massnahmen beseitigen.

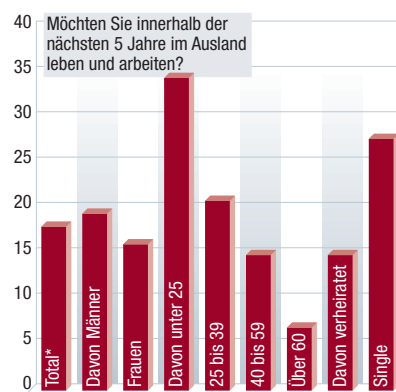
«Je wichtiger es für ein Unternehmen ist, einen Mitarbeiter im Ausland einzusetzen, umso grösser werden die Bonbons», sagt Friederike Ruch von der Beratungsfirma Convinus. Die Spezialistin für internationale Entsendungen warnt aber vor Illusionen: «Die Zeiten sind vorbei, in denen diese Leute nur erste Klasse flogen und einen Dienstwagen mit Chauffeur und Hausangestellte erhielten.»

Ein Opfergang ist der Auslandsaufenthalt aber ebenso wenig. «Grundsätzlich achten die meisten Unternehmen darauf, dass ins Ausland entsandte Mitarbeiter nicht schlechter gestellt sind, als wenn sie geblieben wären», stellt Ruch fest. Dazu gehört, dass diese Expats meist auf der Gehaltsliste des Mutterhauses bleiben und weiter Sozialleistungen erhalten.

Der Arbeitgeber sorgt üblicherweise für angemessene Unterkunft, übernimmt die Mehrkosten für hohe Mieten, bezahlt den Umzug, Sprachkurse und ein- bis zweimal pro Jahr einen Heimatbesuch, auch für die Angehörigen. Meist kommt er auch für den Privatschulbesuch der Kinder auf.

Zum Standardpaket gehört ebenso, dass der Arbeitgeber die Differenz übernimmt, wenn im Gastland höhere Steuern anfallen – was fast immer der Fall ist. Der Arbeitgeber trägt jedoch nur die Mehrkosten auf dem Erwerbseinkommen des Entsandten, nicht aber Steuern, die auf den persönlichen Verhältnissen beruhen. Steuern auf den Kapitaleinkünften oder für das Erwerbseinkommen des Lebenspartners muss der entsand-

## LUST AUFS AUSLAND



\*Total der Befragten (in %), die mit «ja» oder «wahrscheinlich» geantwortet haben

value; Quelle: PricewaterhouseCoopers

■ Jede dritte Europäerin, jeder dritte Europäer unter 25 möchte einmal im Ausland arbeiten, bei über 60-Jährigen sind es weniger als 10 Prozent. Dies ergab eine Umfrage von PricewaterhouseCoopers unter 400 europäischen Grossunternehmen. Weitere Resultate: Alleinstehende wandern deutlich häufiger aus als Verheiratete, und eine Familie ist der meist genannte Grund, warum Ausreisepäne scheitern. Die Gründe liegen auf der Hand: Die Kinder müssen eine neue Schullaufbahn unter erschwerten Bedingungen starten und Lebenspartner eigene Berufswünsche zurückstellen.

te Mitarbeiter selbst tragen. Deshalb empfiehlt Ruch, frühzeitig mit der Planung des Auslandsaufenthaltes zu beginnen. Unternehmen sollten dem künftigen Expat eine umfassende Beratung anbieten.

Viele Expats wollen Steuern sparen, indem sie sich im Gastland nicht anmelden. Das sei häufiger der Fall, als man denke, sagt Ruch. Sogar Beratungsunternehmen würden unverantwortlicherweise auf diese Möglichkeit aufmerksam machen. Arbeitnehmer ohne Papiere müssen damit rechnen, gebüsst und sofort ausgewiesen zu werden. Zudem riskieren sie ein Verfahren wegen Steuerhinterziehung.

Um die Arbeitsbewilligung muss sich das Unternehmen kümmern. Es ist selten, dass die Behörden des Gastlandes ein Gesuch ablehnen, aber häufig trifft die Bewilligung zu spät ein. Die Abreise müsse deswegen nicht gleich verschoben werden, entwarnt Ruch. In der Praxis seien die Behörden des Gastlandes tolerant. Wer ein Gesuch eingereicht hat und das auch nachweisen kann, muss nicht damit rechnen, gleich an die Grenze gestellt zu werden. ■