

HR Going Global... «Alles Roger?»

Text von Mirta Del Frari, Expateer GmbH
November 2017

Werden Unternehmen international tätig, werden bald einmal die ersten Mitarbeitenden für einen begrenzten Zeitraum ins Ausland entsandt. Entsendungen sind für Personalverantwortliche oft auch Neuland. Mit ein paar Tipps behält man die Übersicht im unbekanntem Territorium.



Wenn ein Unternehmen international tätig wird, setzt es gerne auf qualifizierte Mitarbeitende, die für eine zeitlich limitierte Dauer ins Ausland gehen. Sie packen beim Aufbau des ersten Brückenkopfs im Ausland mit an, stellen vor Ort Personal ein, sorgen für einen reibungslosen Know-how-Transfer und verankern die Kernwerte der Firmenkultur im Ausland. Vielleicht finden sich aber auch im Ausland geeignete Mitarbeitende, die in einer Einarbeitungsphase für eine gewisse Zeit in die Schweiz geholt werden.

In der Führungslinie findet man für solche Situationen pragmatische, unkomplizierte Lösungen. Oft hört man von Managern dann aber, dass alles ins Stocken gerät, sobald die Personalabteilung Wind vom bevorstehenden Transfer bekommt: HR als Spassbremse? Keineswegs! Sie weisen berechtigterweise auf Fragen hin, die vorab zu klären sind: Was schreiben lokale Gesetze vor? Wie sieht es mit Versicherungen aus? Wer organisiert die allenfalls notwendige Arbeitserlaubnis? Wie sieht es mit der Familie und dem Umzug aus? etc. Unternehmen sind gut beraten, mit Bedacht vorzugehen, sonst bricht der Draht ins Ausland noch vor dem Verbindungsaufbau ab und alles endet mit einem frustrierenden und teuren „Over-And-Out“.

Damit auch die Leitung der Abteilungen zueinander nicht verloren geht, und ein Unternehmen im unbekanntem Gelände nicht stolpert, sollten unternehmens- und kandidatspezifische Aspekte, steuerliche und versicherungstechnische Fragen, und die grundsätzlichen arbeitsvertraglichen und finanziellen Fragen einer Entsendepolitik geklärt werden.

Denken Sie dabei an folgende Fragestellungen:

Wie ist Ihr Unternehmen aufgestellt?

- Haben Sie für das Gastland die passenden Kandidatenprofile?
- Mit welcher administrativen Unterstützung können Sie im Gastland rechnen?
- Welche Rolle kann/soll Ihre Personalabteilung spielen?
- "Reifegrad" Ihrer Firma im Expat Management?

Finanzielle Aspekte

- Entsendung oder Lokalanstellung?
- Wie passen Sie das Vergütungspaket entsprechend an? (Zulagen, Abzüge)
- ROI – Return on Investment: Lohnt sich die teure Entsendung auch wirklich?

Kennen Sie die Risiken?

Compliance in Bezug auf...

- ...Immigration
- ... Sozialversicherungen
- ... Steuern (Betriebsstättenrisiko sowie Steuerpflicht der Mitarbeitenden)
- Wie fit ist Ihre Lohnbuchhaltung bei der Umsetzung?

Vergleichen wir "HR International" mit einer Sportart, dann befinden wir uns im Zehnkampf. Sie haben es in der Hand: Holen Sie sich Olympia-Gold!