

# Mitarbeiterentsendung nach **Russland**

**+++ Für die Besetzung von Führungspositionen in russischen Tochterunternehmen bzw. Repräsentanzen in Russland von internationalen Unternehmen bevorzugen diese vor allem Mitarbeiter, die bereits für das Unternehmen arbeiten. Der wichtigste Grund hierfür ist, dass für diese Vertrauenspositionen ein möglichst hoher Grad an Loyalität gegenüber dem Unternehmen vorhanden sein soll. Aus diesem Grund ist es nicht verwunderlich, dass die Geschäftsführer dieser Unternehmen zu ca. 80 % Entsandte sind. In der zweiten Führungsebene werden allerdings vermehrt hoch qualifizierte Deutsch und Englisch sprechende russische Manager eingesetzt. +++**

Bei Entsendungen von Mitarbeitern zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Russland spielen vor allem die folgenden Bereiche eine zentrale Rolle:

- Bewilligungen
- Steuern
- Sozialversicherung
- Personalfragen
- Arbeitsrecht

## **Bewilligungen**

Per 1. November 2002 ist in Russland bezüglich des Bewilligungsrechtes für ausländische Mitarbeiter ein neues Bundesrecht in Kraft getreten. Heute benötigen alle Unternehmen, welche einen ausländischen Mitarbeiter einstellen möchten eine generelle Bewilligung. Nach Erhalt dieser generellen Bewilligung kann das Unternehmen anschliessend die individuelle Bewilligung für den ausländischen Mitarbeiter einholen. Erfahrungsgemäss dauert dieser Bewilligungsprozess in der Regel bis zur Bewilligungserteilung ca. 5 Monate.

Je nach Status des ausländischen Mitarbeiters wird eine unterschiedliche Bewilligungsart bzw. ein Visum benötigt: Temporärer Aufenthalt (Visum und Arbeitsbewilligung benötigt), Temporäre Niederlassung (Visum benötigt, Restriktionen der Bewegungen; keine Arbeitsbewilligung benötigt), Permanente Niederlassung (kein Visum und keine Arbeitsbewilligung benötigt). Sofern die Aufenthaltsdauer in Russland mehr als 3 Arbeitstage beträgt, ist eine Registrierung in Russland notwendig.

Die Einreise nach Russland kann durch die russischen Behörden verhindert werden, wenn bspw. Steuern hinterzogen, falsche Dokumente vorgezeigt, Strafen gegen die Person verhängt worden sind usw..

Seit Ende des Jahres 2004 werden Bewilligungen für ausländische Entsandte, welche keinen lokalen Arbeitsvertrag für Russland vorlegen können und auch nicht von der russischen Gesellschaft entlohnt werden, nicht mehr ausgestellt. Es muss ein lokaler Arbeitsvertrag vorgelegt werden und das Gehalt muss von dem russischen Unternehmen ausbezahlt werden.

## **Steuern**

Sofern eine Person ihren Wohnsitz in Russland hat, ist diese mit ihrem weltweiten Einkommen in Russland steuerpflichtig. Hat eine Person keinen steuerlichen Wohnsitz in Russland, so ist diese nur mit dem Einkommen in Russland steuerpflichtig, welches aus russischen Quellen stammt. In Russland wird der steuerliche Wohnsitz als gegeben angesehen, wenn sich eine Person länger als 185 Tage (183 Tage plus Einreise- und Abreisetag) im Kalenderjahr in Russland aufhält. Ein Doppelbesteuerungsabkommen hat Russland u.a. mit Deutschland, Österreich und mit der Schweiz abgeschlossen. Erwerbseinkommen von in Russland ansässigen Personen werden mit 13 % besteuert, die Einkommen von Personen, die keinen steuerlichen Wohnsitz in Russland haben werden hingegen mit einem Steuersatz von 30 % besteuert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vom Erwerbseinkommen des Mitarbeiters monatlich die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Abzug zu bringen.

## **Entsandte**

Das steuerpflichtige Erwerbseinkommen eines Entsandten umfasst das Basisgehalt, Bonuszahlungen, verschiedene Arten von Rückerstattungen und Zulagen sowohl aus russischen Quellen als auch aus ausländischen Quellen. Nicht steuerpflichtig hingegen sind für Entsandte:

- Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge an staatlichen und russischen Fonds sowie ausländische Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge
- Rückerstattung von russischen Mietausgaben und Umzugskosten
- Rückerstattung von Ausgaben vom persönlichen Auto für Geschäftszwecke
- Rückerstattung von Geschäftsausgaben.

## **Steuererklärung**

Die individuelle Einkommenssteuererklärung kann vom Entsandten oder von einem Bevollmächtigten bei den lokalen Steuerbehörden eingereicht werden. Sobald der Entsandte sich voraussichtlich länger als 185 Tage (183 Tage plus An- und Abreisetag) in Russland aufhält,



**Friederike V. Ruch,**  
Steuerberaterin, Partnerin  
CONVINUS International  
Employment Solutions,  
Zürich (Schweiz)  
[www.convinus.ch](http://www.convinus.ch)

sollte dieser innerhalb eines Monats nach dem Zugang nach Russland eine provisorische Steuererklärung einreichen, in welcher das zu erwartende Einkommen deklariert werden muss. Eine endgültige Steuererklärung ist nach Ablauf des Steuerjahres bis spätestens 30. April des nachfolgenden Jahres einzureichen.

Aufgrund der provisorischen Steuererklärung mit dem zu erwartenden Einkommen, berechnet die Steuerbehörde die voraussichtliche Steuerbelastung und stellt diese in 3 gleichen Raten in Rechnung, welche zum 15. Mai, 15. August sowie 15. November fällig sind.

### Sozialversicherung

Die Vergütungen, welche an einen Arbeitnehmer ausbezahlt werden, unterliegen in Russland der Sozialversicherungspflicht. Die Sozialversicherungsabgaben (Unified Social Tax „UST“) sind degressiv und werden in vollem Umfang vom Arbeitgeber bezahlt. Die Bezahlung muss bis zum 15ten eines Monats, in dem Monat welcher der Zahlungsperiode folgt, bei den Steuerbehörden eingehen. Je höher die Vergütungen sind, desto geringer ist der Prozentsatz zur Berechnung der Sozialsteuer (zwischen 26 % und 2 %) bis zu einem Jahresbruttoeinkommen von bis zu 280'000 RUB (Wechselkurs vom 1.3.2006: 8'401 EUR / 13'156 CHF) ist der Beitragssatz 26 % und ab einem Jahresbruttoeinkommen von 600'000 RUB (Wechselkurs vom 1.3.2006: 18'003 EUR / 28'191 CHF) beläuft sich der Beitragssatz auf 2 %. Die Beitragssätze beinhalten 20 % Pensionsbeiträge, 3.2 % Sozialversicherungsbeiträge und 2.8 % Krankenversicherungsbeiträge. Zusätzlich müssen Unfallversicherungsbeiträge für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für die Arbeitnehmer abgeschlossen werden. Die von dem Arbeitgeber zu begleichenden Beitragssätze belaufen sich auf 0.2 % bis zu 8.5 %. Die Beitragssatzhöhe hängt von dem jeweiligen Berufsrisiko ab. Seit dem 1. Januar 2003 sind auch die russischen Sozialversicherungsbeiträge für ausländische Arbeitnehmer zu bezahlen.

Zwischen Russland und Deutschland, zwischen Russland und Österreich sowie der Schweiz besteht kein Abkommen über die Soziale Sicherheit.

### Personalfragen

Bei Gehaltsverhandlungen von russischen Mitarbeitern in ausländischen Unternehmen wird in der Regel von einem Nettogehalt ausgegangen, zu welchem die Einkommenssteuer addiert wird. Die beiden Werte ergeben dann die Gehaltssumme für den Arbeitsvertrag. Je nach Unternehmensgrösse und Branche vari-

ieren die Gehälter. Ergänzt werden die monatlichen Gehälter durch verschiedene Vergünstigungen wie bspw. zusätzlichen Versicherungsschutz, Mobiltelefone, Erstattung von Fahrkosten und finanzielle Zuschüsse für das Mittagessen.

### Arbeitsrecht

Am 1. Februar 2002 trat das neue Arbeitsgesetzbuch der Russischen Föderation in Kraft. Das russische Arbeitsrecht ist stark auf den Schutz der Arbeitnehmer ausgerichtet. Aus diesem Grund sind Kündigungen in Russland relativ kompliziert, wobei das Arbeitsrecht verschiedene Kündigungsmöglichkeiten zulässt. Aufgrund dessen sind die im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen als umso wichtiger zu betrachten.

Der Arbeitgeber hat nur in den gesetzlich bestimmten Fällen das Recht das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer zu kündigen. Zulässig ist die Kündigung insbesondere bei der Liquidation des Unternehmens, bei der Durchführung eines Personalabbaues und bei weiteren bestimmten, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (bspw. nicht ausreichende Qualifikation für eine bestimmte Position, dauernde und von einem Arzt bestätigte gesundheitliche Mängel, Alkoholmissbrauch oder Diebstahl). Gemäss dem neuen Arbeitsgesetzbuch ist jetzt auch die Kündigung des Arbeitnehmers möglich, wenn dieser seine Verschwiegenheitspflicht verletzt hat oder wenn er bei der Einstellung falsche Unterlagen vorgelegt oder falsche Angaben gemacht hat. Es besteht aber auch die Möglichkeit, im gegenseitigen Einvernehmen den Arbeitsvertrag zu lösen. Demgegenüber kann der Arbeitnehmer nach wie vor jederzeit unter Einhaltung einer 2-wöchigen Kündigungsfrist kündigen. Im Falle einer unberechtigten Kündigung kann der Arbeitgeber von einem Gericht, unter Zahlung der seit der unberechtigten Entlassung angefallenen Arbeitsvergütung, zur Wiedereinstellung verurteilt werden.

Befristete Arbeitsverträge dürfen nur in den gesetzlich bestimmten Fällen geschlossen werden. Diese Möglichkeit ist durch das neue Arbeitsgesetzbuch erweitert worden. Befristete Arbeitsverträge sind jetzt auch bei leitenden Angestellten und deren Stellvertretern, bei Hauptbuchhaltern sowie bei Entsendungen ins Ausland zulässig.

.....  
Friederike V. Ruch



Personal