

## Besonderheiten beim Mitarbeiterereinsatz

*Malaysia hat derzeit mit einem großen Fachkräftemangel zu kämpfen. Seit 2019 ist das Sozialversicherungssystem auch für Expats obligatorisch. Sie profitieren von einem Gesundheitssektor, dessen Qualität kontinuierlich steigt.*

VON ANNE-KATRIN SCHWANITZ ❖ Deutschland hat einen guten Ruf in der malaiischen Geschäftswelt; man schätzt deutsche Autos (die Malaien lieben Autorennen) und die deutsche Ingenieurskunst. Mittlerweile genießt sogar Bier eine zunehmende Popularität. Das noch relativ junge Land (Gründung 1963), das lange Zeit Teil des British Empire war, galt noch bis vor Kurzem als Tigerstaat und hat den großen wirtschaftlichen Sprung geschafft. Mittlerweile ist das Land hochtechnologisiert und fördert ausländische Investitionen. Allerdings haben viele Unternehmen bereits seit einigen Jahren mit Fachkräftemangel zu kämpfen. Vor allem Mitarbeiter im mittleren und oberen Management sowie in technischen Berufen sind schwer zu finden. Eine weitere immense Herausforderung ist die Aus- und Weiterbildung von jungem Personal, das einen entscheidenden Faktor für Malaysias dauerhaften Verbleib in der entwickelten Welt. Viele ausländische Firmen entsenden deshalb Expats unter anderem wegen der Ausbildung des Nachwuchses in ihre Niederlassungen vor Ort.

Die malaiische Bevölkerung ist einen patriarchalischen Führungsstil gewöhnt und erwartet, dass Vorgesetzte sich – zumindest oberflächlich – auch für ihre Familien interessieren. Selbst weniger komplexe Entscheidungen werden in der Regel von Führungskräften getroffen. Der Malaysia-Kenner und Buchautor Volker Friedrich hat in einem Interview mit dem „Manager Magazin“ mal gesagt, dass erfolgreiche Expats zwei Gesichter haben müssen: Sie müssen einerseits die lokale Tochtergesellschaft, für die sie entsandt wurden, beim Mutterhaus repräsentieren und andererseits fähig sein, sich zu integrieren, um das Unternehmen lokal erfolgreich zu leiten. Wer erfolgreich mit seinen malaiischen Geschäftspartnern verhandelt hat, sollte zudem am Ball bleiben, denn die Pflege der Partnerschaft ist sehr wichtig für eine kontinuierliche Geschäftsbeziehung.

Für ausländische Mitarbeiter ist grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis erforderlich; auch dann, wenn der Aufenthalt befristet ist – etwa im Rahmen von Bauaufträgen oder Montagen. Für kurzfristige Entsendungen zwischen zwei Wochen und zwölf Monaten bietet sich für gewöhnlich der sogenannte Professional Visit Pass (PVP) an. Dieser setzt voraus, dass die zu entsendende Person über besondere Qualifikationen verfügt, die sie dazu berechtigen, beruflich in Malaysia tätig zu werden. Der Professional Visit Pass wird für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten erteilt. Der Antrag für die Ausstellung des PVP muss online über das Portal der Expatriate Services Division (<https://esd.imi.gov.my/portal/>) durch



*Eine enge persönliche Beziehung ist für malaiische Arbeitnehmer wichtig. Sie erwarten etwa, dass sich der Vorgesetzte auch für ihre Familie interessiert.*

ein in Malaysia ansässiges Unternehmen erfolgen. Dies kann beispielsweise der malaysische Auftraggeber sein. Für einen Aufenthalt von mehr als zwölf Monaten müssen Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter einen Employment Pass zu beantragen.

### Sozialversicherung auch für Expats obligatorisch

Seit dem 1. Januar 2019 müssen alle in Malaysia registrierten Unternehmen ihre Expatriates bei der Sozialversicherungsorganisation des Landes (SOCSO) registrieren lassen und für diese Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Zuvor war die Zahlung von Beiträgen für Expats lediglich freiwillig.

Ausländische Arbeitnehmer erhalten dann eine Sozialversicherungsnummer (12-stellige KSPA-Nummer), die für die Vorlage des Beitragsnachweises des Arbeitnehmers obligatorisch ist. Diese Nummer muss bei allen Angelegenheiten, die ausländische Arbeitnehmer betreffen, bei der SOCSO angegeben werden, auch wenn die Passdaten des Arbeitnehmers, die gültige Arbeitserlaubnis oder ein gleichwertiges Dokument später geändert werden. Ausländische Arbeitnehmer, einschließlich der Expatriates, haben dann unter anderem Anspruch auf medizinische Leistungen sowie Leistungen bei vorübergehender oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit.

Den größten Anteil der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge bilden mit 13% (Arbeitgeberanteil) und 11% (Arbeitnehmeranteil) die Beiträge zum Employees Provident Fund (EPF), der die Altersrenten- und Krankenversicherung finanziert. Hinzu kommen mit 1,75% (Arbeitgeberanteil) und 0,5% (Arbeitnehmeranteil) die Beiträge zur Social Security Organisation (SOCSO), mit denen die Unfall- und Invalidenabsicherung sichergestellt wird. Ein kleiner Beitrag in Höhe von 0,5 bis 1% (nur Arbeitgeber) fließt in den Human Resources Development Fund (HRDF). Seit Anfang 2018 ist eine Arbeitslosenversicherung – das Employment Insurance System (EIS) – hinzugekommen mit je 0,2% Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil. Aus dieser erhalten Arbeitslose bis zu sechs Monate einen bestimmten Prozentsatz ihres vorherigen Gehalts ausgezahlt, abgestuft von 80 bis 3%. Zudem werden damit Umschulungsmaßnahmen finanziert.

Die Kosten für Expats dürften für entsendende Unternehmen jedoch sehr überschaubar sein, denn der Höchstbeitrag beläuft sich auf 49,40 Malaysische Ringgit, was ungefähr 10,60 Euro sind. Schwerer wiegen dagegen die möglichen Sanktionen: Führt ein Unternehmen keine Sozialversicherungsbeiträge ab, kann es bei einer Verurteilung zu einer Geldstrafe von bis zu 2.205 Euro und einer Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren verurteilt werden.

### Weiterversicherung nur in Ausnahmefällen

Weil das Sozialsystem Malaysias mit den europäischen Standards nicht mithalten kann, hat Deutschland auch kein Sozialversicherungsabkommen (SVA) mit diesem Land geschlossen, das Wartezeiten und Versicherungsleistungen anrechnen und Doppelversicherungen vermeiden könnte. Die meisten deutschen Unternehmen möchten deshalb ihre Auslandsentsandten im deutschen Sozialversicherungssystem belassen. Dies ist allerdings nur unter ganz bestimmten Bedingungen möglich. Faktisch muss ein Mitarbeiter im sozialversicherungsrechtlichen Sinne entsandt werden, um weiterhin in Deutschland seine Beiträge zu zahlen und auch hierzulande versichert zu bleiben. Ob eine Entsendung im Sinne von Paragraph 4 des vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) vorliegt, muss die Personalabteilung des entsendenden Unternehmens prüfen.

Demnach ist bei der Beschäftigung eines Mitarbeiters beispielsweise bei einer ausländischen Beteiligungsgesellschaft (zum Beispiel einer Tochtergesellschaft) die Fortführung des deutschen Sozialversicherungsverhältnisses im Wesentlichen gegeben, wenn der Schwerpunkt der rechtlichen und tatsächlichen Gestaltungsmerkmale der Beschäftigung bei dem deutschen Unternehmen liegt. Dies ist dann der Fall, wenn

- der wirtschaftliche Wert der Arbeit dem deutschen Unternehmen zuzurechnen ist,
- der Entgeltanspruch sich gegen das deutsche Unternehmen richtet,
- das deutsche Unternehmen das Gehalt des Mitarbeiters im Inland als Betriebsausgabe steuerrechtlich geltend macht und dieses nicht (teilweise) dem ausländischen Unternehmen in Rechnung stellt (vgl. Urteil des BSG vom 07.11.1996 – 12 RK 79/94 – USK 9651) und

- die Weisungsbefugnis gegenüber dem Expatriate weiterhin beim deutschen Unternehmen verbleibt.

Die beiden letzten Punkte (steuerliche Weiterbelastung des Gehaltes und Weisungsbefugnis) treffen auf die meisten Auslandseinsätze jedoch nicht zu. Das bedeutet, dass Expatriates in den meisten Fällen in das Sozialversicherungssystem des Gastlandes übertreten müssen und nicht im deutschen System verbleiben dürfen.

### Gesundheitssystem auf dem Vormarsch

Malaysia investiert aktuell große Summen in den Ausbau des Gesundheitssystems. Besonders von Bedeutung für das Land ist der Medizintourismus, der 2016 einen Umsatz von rund 270 Mio. US-Dollar generierte. Für 2020 ist eine Verdoppelung dieses Wertes avisiert. 2019 investierte die Regierung 6,7 Mrd. US-Dollar in den Medizinsektor und somit 7,8% mehr als im Haushaltsplan für 2018. Das meiste Geld (2,5 Mrd. US-Dollar) war für Modernisierungen und Erweiterungen bestehender Kliniken sowie für die Beschaffung von Arzneimitteln und medizintechnischen Anlagen vorgesehen.

In der Bevölkerung ist die Nachfrage nach privater medizinischer Versorgung seit einigen Jahren stark gestiegen. Der Grund: Im privaten Gesundheitssektor sind die Wartezeit gering und die Qualität der Versorgung gut. Weil die Einkommen der heimischen Bevölkerung kontinuierlich steigen, können sich auch immer mehr Malaien eine hochwertige medizinische Behandlung leisten. Im Jahr 2016 entfielen 42% der stationären Patienten auf Privatkliniken. Im selben Jahr arbeiteten 27% der Ärzte im Privatsektor, bei Zahnärzten waren es sogar 36%, bei Apothekern 38% und bei Krankenschwestern 30%. Die von privaten Kliniken angebotenen Vorsorgeuntersuchungen sind vor allem bei gut situierten Malaien beliebt. Vom Ausbau des privaten Gesundheitssystems und der damit verbundenen Qualitätssteigerung profitieren aber auch Expats.

### Doppelbesteuerungsabkommen vorhanden

Seit dem 1. Januar 2011 findet das überarbeitete Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Malaysia Anwendung. Veranlagungszeitraum ist grundsätzlich das Kalenderjahr. Für Personen, die sich im Jahr mehr als 183 Tage in Malaysia aufhalten, liegen die Steuersätze seit dem 1. Januar 2015 zwischen 0% und 28%. Auf Einkommen von mehr als 600.000 Malaysischen Ringgit (rund 129.000 Euro) wird ein Steuersatz von 26%, ab einem Einkommen von insgesamt 1.000.000 Ringgit (rund 215.000 Euro) ein Steuersatz von 28% erhoben.

Zahlungen an Ausländer aus bestimmten Einkunftsarten, wie zum Beispiel Lizenzgebühren, unterliegen einer Quellensteuer (Withholding Tax). Allerdings praktiziert Malaysia ein Reverse-Charge-Verfahren, sodass ausländische, nicht in Malaysia ansässige Dienstleistungserbringer sich in Malaysia nicht umsatzsteuerlich registrieren lassen müssen. :::

.....  
Anne-Katrin Schwanitz ist Pressesprecherin bei der auf Global-Mobility-Services und Auslandsversicherungen spezialisierten BDAE Gruppe.