



Globaler Wettkampf um die besten Talente

Gelegentliche Dienstreisen über die Grenze ersetzen mehr und mehr den Komplettumzug mit der Familie. Eine gute Vorbereitung aus arbeitsrechtlicher, steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht ist das A und O.

► Der eine oder andere mag sich durch den coronabedingten Lockdown wie in einen Winterschlaf versetzt fühlen. Dabei werden gerade jetzt die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft nach der Krise gestellt. Eine Rückkehr zum Status quo wie vor der Pandemie ist unwahrscheinlich. Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, dass umfassende Homeoffice-Tätigkeiten der Arbeitnehmer nicht unbedingt zu einem Produktivitätseinbruch führen muss und hat das Vertrauen gefördert, dass dieses Modell durchaus möglich ist. Dies kann zu signifikanten Einsparungen bei Büroflächen und damit verbundenen Kosten führen. Bei den Arbeitnehmern wird die erfolgreiche Umsetzung des Homeoffice-Modells auch nach der Pandemie zu Forderungen führen, dieses Modell fortzuführen. Es gilt daher, alte Zöpfe abzuschneiden und neue Trends frühzeitig zu erkennen, um nicht abgehängt zu werden. Dies gilt auch hinsichtlich des Kampfs um die besten Talente auf dem Arbeitsmarkt, um die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort zu haben und sich erfolgreich zu positionieren. Und zwar international.

Was also erwarten die Mitarbeiter von ihren Arbeitgebern in Zukunft? Welche Formen der Arbeitsausübung werden zum neuen „Normal“? Und was bedeutet dies für Global Mobility? Es ist sicherlich nicht überraschend, dass der Ruf nach mehr Flexibilität bei der Arbeitsausübung sehr laut ist, sowohl was die Arbeitszeiten als auch den Arbeitsort betrifft – im In- und Ausland. Nicht allzu selten scheidet das „Ja“ zu einem ausländischen Arbeitgeber an einer mangelnden Bereitschaft, mit der gesamten Familie ins Ausland zu ziehen. Schulwechsel und die häufig durch einen Auslandsumzug bedingte Aufgabe der beruflichen Tätigkeit des Ehepartners stehen einem Umzug entgegen. Bietet ein Unternehmen alternative Lösungen an, erweitert sich der Talentpool enorm. So öffnen sich weitaus mehr Türen auf dem internationalen Rekrutierungsmarkt,

wenn durch flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice-Vereinbarungen und hybride Arbeitsmodelle mit gelegentlichen Dienstreisen ins Ausland der Komplettumzug der Familie nicht mehr erforderlich ist. Damit wird für weitaus mehr ausländische Top-Talente ein Arbeitsverhältnis mit einem inländischen Arbeitgeber interessant.

Schnelles Handeln erforderlich

Wer sich mit der internationalen Rekrutierung von Spezialisten beschäftigt, weiß, dass ein schnelles Handeln erforderlich ist. Sonst wird die Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag beim Konkurrenzunternehmen gesetzt. Schnelle Antworten und Lösungen auf Zweifelsfragen des Bewerbers müssen her. Fragen und Zweifel bestehen üblicherweise bei der komplexen Materie wie dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Welches Arbeitsrecht findet beispielsweise Anwendung, wenn ein niederländischer Arbeitnehmer vorwiegend aus dem niederländischen Homeoffice für einen deutschen Arbeitgeber tätig wird? Welcher Staat erhebt die Einkommensteuer bei einem französischen Mitarbeiter, der zwei Tage die Woche von seinem französischen Heimarbeitsplatz aus tätig wird und die restlichen Tage bei seinem deutschen Arbeitgeber verbringt? In welchem Land sind Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, wenn ein österreichischer Vertriebsmitarbeiter für einen deutschen Arbeitgeber quer durch Europa reist? Und was bedeutet dies für die zukünftige Rente?

Arbeitsrechtliche Erwägungen

Wenn ein deutscher Arbeitgeber einen im Ausland lebenden Mitarbeiter einstellt und dieser überwiegend aus seinem beispiels-

weise niederländischen Homeoffice tätig wird, wollen die meisten inländischen Arbeitgeber natürlich, dass deutsches Arbeitsrecht für dieses Arbeitsverhältnis gilt, da es aus der täglichen Praxis bekannt ist und eingeschätzt werden kann. Dies kann zwar im Grundsatz im Vertrag vereinbart werden. Da jedoch das Arbeitsrecht Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer enthält, gilt dieser Grundsatz nur mit erheblichen Einschränkungen. Dem Arbeitnehmer darf nach den EU-Regularien nämlich nicht der Schutz entzogen werden, der ihm nach den Bestimmungen gewährt wird, die ohne die vertragliche Rechtswahl gelten würden. In unserem Beispiel des niederländischen Homeoffice würde ohne eine Rechtswahl das niederländische Arbeitsrecht gelten, da der Arbeitnehmer in den Niederlanden seinen gewöhnlichen Arbeitsort hat.

Demnach gilt zwar deutsches Arbeitsrecht, aber es muss immer geprüft werden, ob in den Niederlanden günstigere arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen existieren, die dann zur Anwendung kommen müssen. Es darf kein dem Arbeitnehmer ungünstigeres Ergebnis erzielt werden als nach dieser Rechtsordnung.

Der Inhalt der in Frage kommenden Rechtsordnungen ist miteinander zu vergleichen, was im Einzelnen sehr schwierig sein kann. Die dem Arbeitnehmer günstigere Regelung erhält dann Vorrang. Dies umfasst alle zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie etwa Kündigungsrecht, Befristungsrecht, Urlaubsrecht, das Arbeitszeitrecht, aber auch Arbeitsschutzbestimmungen. So sind in dem Beispiel daher zwingend das niederländische Arbeitszeitgesetz hinsichtlich Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten, aber zum Beispiel auch ein niederländischer Mindestlohn von dem deutschen Arbeitgeber zu beachten. In der Konstellation ist auch zu berücksichtigen, dass für arbeitsrechtliche Streitigkeiten regelmäßig nicht die deutschen, sondern die niederländischen Arbeitsgerichte zuständig wären. Auch hier sind die EU-Regularien streng.

Unfallversicherung im Blick

Besonderes Augenmerk ist in diesen Konstellationen der Unfallversicherung zu widmen. Da der Arbeitnehmer überwiegend in seiner Wohnung tätig ist, ist ein Unfall in der häuslichen Umgebung ein nicht von der Hand zu weisendes Risiko, gegen das sich der Arbeitgeber unbedingt absichern muss. Denn nach deutschem Verständnis liegt bei einem solchen Unfall ein Arbeitsunfall vor, wenn er im Zusammenhang mit der Arbeitserbringung steht – und dann haftet der Arbeitgeber regelmäßig. Je nachdem, welches Sozialversicherungsrecht gilt, muss hier gewährleistet werden, dass auch eine Unfallversicherung gilt und diese auch in solchen Fällen greift. Sollte dies nicht der Fall sein, muss unbedingt über eine private Unfallversicherung nachgedacht werden. Denn in schlimmen Fällen kann dies sonst zu ganz erheblichen Kosten für den Arbeitgeber führen.

Steuerliche Transparenz geben

Die meisten Menschen haben vermutlich keine große Vorliebe für das Thema Steuern. Die jährliche Einkommensteuererklärung ist eine Last, die gerne bis zum letzten Tag der Frist vor sich hergeschoben wird. Besser wird dies nicht, wenn neben dem heimischen, halbwegs bekannten Steuerrecht noch ein ausländisches, unbekanntes Steuerrecht hinzukommt. Fragen tauchen auf wie: In welchem Land bin ich steuerpflichtig? Zahle ich etwa in zwei oder mehr Ländern Steuern? Werde ich doppelt belastet? Was bleibt mir letztendlich von meinem Bruttogehalt nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung übrig? Muss ich eine Steuererklärung in mehreren Ländern abgeben? Und was ist dabei zu beachten? Wie sind die Fristen? Mit welchen Strafen muss ich rechnen, wenn ich mich nicht an die entsprechenden steuerlichen Vorschriften halte – vielleicht ohne es zu wissen?

Jedes Land hat sein eigenes nationales Steuerrecht, das regelmäßig ein uneingeschränktes Besteuerungsrecht der weltweit erzielten Einkünfte vorsieht, sofern ein Wohnsitz in diesem Land besteht. Wird lediglich auf die nationale Steuergesetzgebung der betroffenen Länder geschaut, wird ein Szenario der Doppelbesteuerung bei grenzüberschreitender Tätigkeit wahrscheinlich.

Abhilfe bringen Doppelbesteuerungsabkommen – oder besser ausgedrückt: Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung. Deutschland hat derartige Abkommen mit mehr als 90 Staaten abgeschlossen. Die Abkommen sind sich teilweise sehr ähnlich. Einige Abkommen sehen Sondervorschriften vor, wie beispielsweise für Grenzgänger oder Geschäftsführer. Ein Blick in das jeweilige Abkommen zur Prüfung eines konkreten Sachverhalts ist damit erforderlich. Soll im Rahmen einer internationalen Rekrutierung ein ausländischer Arbeitnehmer von der Unterzeichnung eines deutschen Arbeitsvertrages überzeugt werden, ist eine klare und transparente Darstellung der steuerlichen Folgen unabdingbar. Eine Vorabschätzung der Steuerlast in beiden Ländern gibt dem Kandidaten Sicherheit. Unterstützt der Arbeitgeber ihn hierbei, schafft dies Vertrauen. Aber nicht nur der Arbeitnehmer wird ein Interesse an den steuerlichen Konsequenzen der grenzüberschreitenden Tätigkeit haben. Auch Arbeitgebern ist dringend anzuraten, eventuelle Lohnsteuereinbehaltungspflichten im Ausland zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechende Prozesse zu etablieren. Ebenso muss das potenzielle Risiko der Begründung einer Betriebsstätte im Blick behalten werden.

Klarheit schaffen betreffend Sozialversicherung

Einen Wechsel in ein ausländisches Sozialversicherungssystem wünschen sich die wenigsten Arbeitnehmer. Denn dies verursacht eine gewisse Unsicherheit auf zu erwartende Leistungen wie beispielsweise die Übernahme der Kosten für zahnärztliche

Behandlungen, Familienleistungen, Hilfe bei Arbeitslosigkeit und die Höhe der Rente.

Anders als das Steuerrecht sieht das Sozialversicherungsrecht grundsätzlich keine Aufteilung auf mehrere Staaten vor. Grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer unterliegen damit regelmäßig dem Sozialversicherungsrecht nur eines Staates. Innerhalb der EU, des EWRs und der Schweiz regelt die EG-Verordnung 883/2004, welches Sozialversicherungsrecht zur Anwendung kommt. Darüber hinaus bestehen mit mehr als 20 Staaten Sozialversicherungsabkommen.

Sozialversicherungsrechtlich kann häufig das gewünschte Ergebnis, nämlich der Verbleib im heimischen und bekannten Sozialversicherungssystem, erzielt werden, wenn die grenzüberschreitende Tätigkeit im Vorhinein entsprechend geplant wird, die relevanten Parameter bekannt sind und beachtet werden. So spielt beispielsweise bei Mehrfachbeschäftigten, also bei Arbeitnehmern, die regelmäßig wiederkehrend in mehr als einem EU-Mitgliedsstaat tätig werden, die Anzahl der Arbeitstage im Homeoffice des einen Landes und beim Arbeitgeber im anderen Land eine entscheidende Rolle. Werden hier bestimmte Grenzen unbewusst überschritten, kippt gegebenenfalls das anzuwendende Sozialversicherungsrecht. Sind die Regelungen allerdings vorab besprochen und klar vereinbart, gibt es keine bösen Überraschungen.

Auch hier gilt ebenso wie für das Steuerrecht: Das Interesse an einer klaren Beurteilung des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts liegt sowohl beim Arbeitnehmer als auch beim Arbeitgeber. Schließlich werden in nicht seltenen Fällen inländische Arbeitgeber zur Abführung von im Vergleich zu Deutschland deutlich höheren Sozialversicherungsbeiträgen im Ausland verpflichtet.

Eine gute Vorbereitung

Ist erst einmal der richtige Kandidat oder die richtige Kandidatin im Ausland gefunden, spielt die Global Mobility Abteilung eine entscheidende Rolle im Unternehmen. Es ist notwendig, dass die HR-Abteilung zu diesem Thema eine Position entwickelt und sich entsprechende interdisziplinäre Kenntnisse aneignet, da die Arbeitnehmer und deren Vorgesetzte zunehmend entsprechende Forderungen erheben werden – oftmals ohne die Komplexität auch nur im Ansatz zu kennen. Kann die HR-Abteilung entsprechend schnell Lösungen anbieten, die dem ausländischen Recht standhalten, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen klären und Berechnungen durchführen, steht einer Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag nichts mehr im Wege. Die HR-Abteilung erhält damit eine strategisch bedeutende Rolle im Unternehmen. Ein Erwachen aus dem Winterschlaf ist damit ratsam, um entsprechende Vorbereitungen für die Zeit nach der Pandemie zu tätigen. ■

AUTOREN



Martina Kaul, Director, Steuerberaterin, WTS, Frankfurt am Main, martina.kaul@wts.de



Otfrid Böhmer, Director, Rechtsanwalt, WTS, München, otfrid.boehmer@wts.de



Frank Dissen, Partner, Rechtsanwalt, Steuerberater, WTS, Frankfurt a.M., frank.dissen@wts.de

Ihr Partner für die richtige Global Mobility Strategie

Ob klassische Kurz- oder Langzeiteinsendung, der Projekteinsatz im Ausland, eine Funktion in einer Matrixorganisation oder ein hybrider Mobilitätsansatz mit einer Home-Office-Vereinbarung und vereinzelt Dienstreisen – wir entwickeln mit Ihnen die passgenaue Mobilitätslösung für Ihr Unternehmen. Das Global Expatriate Service-Team der WTS bietet Unternehmen und Privatpersonen umfassende Beratung aus einer Hand in allen relevanten Fragestellungen. Dies umfasst sowohl die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen als auch die arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Aspekte des internationalen Personaleinsatzes. In diesem ganzheitlichen und integrativen Ansatz liegt unsere besondere Stärke.

Erfahren Sie mehr:

Frank Dissen | Partner WTS Deutschland | Global Head of Expatriate Services | +49 69 1338456-52 | frank.dissen@wts.de

wts.com/de/expatriates

wts