



Mobilität auf Distanz

Welchen Einfluss hat die Pandemie auf grenzüberschreitende Einsätze und Entsendestrategien? Über alternative Einsatzformen und Rahmenbedingungen berichten Global-Mobility-Experten beim Round Table der Personalwirtschaft.

VON CHRISTIANE SIEMANN



Status quo

► Während sich viele Bürgerinnen und Bürger mit der Entscheidung plagen, welche Test- und Quarantäneregeln sie für ihren nächsten Auslandsurlaub in Kauf nehmen wollen, fragen sich Unternehmen: Wie zwingend notwendig ist die Anwesenheit der Mitarbeitenden am ausländischen Standort? **Grenzsicherungen wie im ersten Lockdown gibt es momentan nicht, aber immer noch gelten für rund 100 Staaten covidbedingte**

Reisewarnungen. Globale Mobilität steht unter den Zeichen von An- und Abreisehindernissen, Quarantäne, Homeoffice im Zielland, Gesundheitsgefahren für die Expats und möglicherweise keine Ausreisemöglichkeit für eine begrenzte Zeit. Mit Ausbruch von Covid-19 ging die Anzahl internationaler Entsendungen im März 2020 deutlich zurück, auch wenn eine Welle an vorzeitigen Abbrüchen und Repatriierungen ausblieb, wie die Mobility-Experten in der Rückschau feststellen. Inzwischen nehmen grenzüberschreitende Einsätze wieder zu, doch Unternehmen agieren bei allen Entsendungen, die nicht unbedingt betrieblich notwendig sind, sehr zurückhaltend. Stattdessen beschäftigen sich Arbeitgeber intensiv mit der Suche – oder bereits mit der Umsetzung – neuer Mobilitätsstrategien. Gleichzeitig richten sie ihren Fokus auf die laufenden Entsendungen, bei denen Unternehmen Gefahr laufen, die Compliance-Regeln zu verletzen. Wo noch nicht geschehen, müssen sie die Assignments anpassen. ■

Info zum Round Table

Für ausgewählte aktuelle Themen holt sich die Personalwirtschaft Experten und Expertinnen an einen Tisch, um mit diesen Trends, den Markt und die Bedürfnisse von HR zu diskutieren. Die Expertenrunde Auslandsentsendung (die in Anbetracht der aktuellen Situation als Videokonferenz stattfand) wurde von **Cliff Lehnen**, Chefredakteur der Personalwirtschaft, moderiert.





Policies auf dem Prüfstand

► Unternehmen, die schon bisher ein Krisenkonzept in ihren Entsende-Policies verankert hatten, konnten die Ausnahme-situation im Lockdown erfolgreich managen. Diesen Eindruck gewann Omer Dotou, Leiter der BDAE Consult. Andere Arbeitgeber seien dagegen ratlos gewesen und müssten jetzt nachsteuern. Beispielsweise, indem sie eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen und klären, ob die Bedeutung des Einsatzes in einem angemessenen Verhältnis zu den Reiserisiken steht. Auch Maßnahmen, um die Gesundheit der Expats zu schützen, würden nachträglich ergänzt.

Beispielsweise passten Arbeitgeber den Versicherungsschutz an und integrierten neue Leistungen. Anbieter von Insurance Solutions mussten und müssen daher über die Standards hinaus pandemieangepasste Lösungen anbieten, erläutert Matthias Hentschke, Vertriebsdirektor Passportcard Deutschland: „Unternehmen wollen nicht nur ein Mehr an Sicherheit für Mitarbeitende, sondern auch mögliche Haftungsrisiken ausschließen.“ Zusätzliche Services wie Telemedizin und Assistance waren und sind deutlich mehr gefragt.

Insgesamt stieg der Beratungsbedarf von Arbeitgebern und Versicherten: Greift der Versicherungsschutz bei Corona? Wie sind Expats versichert, die nach Deutschland zurückgeholt wurden, ohne dass irgendwer weiß, wie lang die Entsendeunterbrechung dauert? AXA hat beispielsweise den Versicherungsschutz auf die Aufenthaltsdauer des Zwischenstopps im Heimatland ausgedehnt. „Deutlich ist geworden, dass Arbeitgeber aufgrund der Pandemie ein noch tieferes Verständnis für Sicherheit und Gesundheit entwickelt haben“, sagt Gisela Baum von AXA Krankenversicherung. Früher hätten HR- und Global-Mobility-Abteilungen meistens die Mitarbeitenden entscheiden lassen, ob sie beispielsweise telemedizinische Beratung nutzen möchten oder nicht, ergänzt die Vertriebsdirektorin Internationale Krankenversicherung. Mit Ausbruch von Covid-19 waren es die Arbeitgeber selbst, die Expats ausdrücklich auf die Vorteile hinwiesen. Diese konnten sich bei Fragen oder Verdacht auf Corona mit dem „Virtual Doctor“ in Verbindung setzen und beraten lassen. ■



Hybrid-Entsendung im Trend

► Seit mehr als einem Jahr suchen Unternehmen Ersatzformate für physische Entsendungen. Vom Stuttgarter Homeoffice die Tätigkeit im chinesischen Werk weiterführen? Von Bielefeld den Fabrikaufbau in der Slowakei steuern? Anfangs sahen Arbeit-

Die Expertinnen und Experten des Round Table



Gisela Baum, Vertriebsdirektorin
Internationale Krankenversicherung,
AXA Versicherungslösungen



Giovanni De Carlo, Director,
Business Development EMEA, Crown
World Mobility



Frank Dissen, Partner,
Head of Global Expatriate Services,
WTS, Steuerberatungsexperte



Omer Dotou, Leiter, Unternehmens-
beratung Internationale Mitarbei-
terentsendung, BDAE internationale
Beschäftigung



Dr. Jens Gehrman,
Geschäftsführer,
HR2 – HR HOCHZWEI



Jürgen Heidenreich,
Experte für internationale
Beschäftigung, Techniker Krankenkasse



Matthias Hentschke, Vertriebsdirektor,
PassportCard Deutschland
Krankenversicherungslösungen



David Rooney,
Leiter Mobility Transformation, EY



Michael Weiss, Director, Global
Employer Services, Deloitte



In unserer Bilderstrecke auf www.personalwirtschaft.de finden Sie weitere aussagekräftige Zitate unserer Teilnehmenden.

geber in einem rein virtuellen Einsatz eine probate Lösung, aber „diese Haltung haben sie ganz verworfen“, berichtet David Rooney, Leiter Mobility Transformation von EY. Ein Grund: Die komplette Zusammenarbeit auf Distanz verhindert die kulturelle Nähe, die ein erfolgreiches Projekt benötigt. Aktuell beobachtet er immer mehr hybride Lösungen: Die Expats arbeiten zu einem Teil im Zielland ohne Familienbegleitung und zum anderen im heimischen Homeoffice. Sein Eindruck: Diejenigen Unternehmen, die zwischen der ersten Phase – der Rückholung der Expats – und der zweiten, der erneuten Entsendung des Mitarbeitenden ins Zielland, „ihre Mobilitätsstrategien neu gedacht haben, seien auf einem guten Weg, den Change zu bewältigen“. Dass hybride Entsendungen im Trend liegen, bestätigt auch die Deloitte-Studie „Smart Mobility 2020“. „Virtuelle Assignments könnten sich auch nach Ende der Pandemie weiter durchsetzen und physische Entsendungen teilweise ersetzen“, fasst Michael Weiss die Ergebnisse zusammen. Der Director der Global Employer Services bei Deloitte ergänzt, dass immerhin mehr als zwei Drittel der Unternehmen Remote Working in ihren Policies schon formalisiert haben. Diese mussten in der akuten Pandemiesituation nicht

erst grundsätzliche Regularien entwickeln, sondern höchstens ein Feintuning hinsichtlich spezifischer Compliance-Anforderungen vornehmen.

Hybride Entsendungen sind nicht die einzige Lösung. Auch die Häufigkeit der Mid-Term-Assignments nimmt zu, wie Matthias Hentschke von Passportcard berichtet: Mit einer Zeitspanne zwischen 30 und 90 Tagen hätten Expats trotz Quarantäne ausreichend Zeit zum Arbeiten vor Ort. Gleichzeitig registriert er mehr Remote Worker, gerade bei der Gruppe der Commuter, die in multiplen Short-Term-Einsätzen unterwegs sind. Statt von einem Land ins andere zu fliegen, arbeiteten diese Beschäftigten im Homeoffice außerhalb von Deutschland. Eine weitere Entwicklung sieht der Vertriebsdirektor für Krankenversicherungslösungen im Bereich Wartung und Service. Bei größeren Projekten wurden einige Beschäftigte zurück nach Deutschland ins Homeoffice geholt, die jetzt mit Teams im Zielland virtuell zusammenarbeiten. Da die verschiedenen Tätigkeiten vor Ort von weniger Spezialisten ausgeführt werden, reduziere sich insgesamt die Anzahl der Entsendeten. „Bei diesem teilhybriden Vorgehen werden Ressourcen gebündelt, die sich in bestimmten Bereichen etablieren können.“ ■



Atypische Entsendeformen und ihre Risiken

► Die neuen Varianten der Einsätze ziehen zwangsläufig einen hohen rechtlichen Beratungsbedarf nach sich, da insgesamt nicht weniger, „sondern nur anders entsendet wird“, stellt Frank Dissen fest. Es zeichne sich ein klarer Trend zu atypischen Auslandseinsätzen ab wie Remote Working am ausländischen Standort, bekräftigt der Rechtsanwalt und Steuerberater von WTS, aber auch zu hybriden Formaten. Der Beschäftigte mit einem Short-Term-Assignment arbeitet nach einer Zeit am Einsatzort an dem gleichen

Projekt im Homeoffice weiter mit nur vereinzelten Dienstreisen zur Auslandsgesellschaft. „Diese Form der Auslandseinsätze bedeuten für Arbeitgeber in der Regel einen administrativen Mehraufwand, da hierfür bisher keine etablierten Richtlinien und Prozesse vorliegen.“ Zudem würden sich aufgrund dieser atypischen und nicht selten ungeplanten Auslandseinsätze Compliance-Risiken ergeben – ob in der Sozialversicherung, im Arbeitsrecht oder bezüglich der Personen- und Unternehmensteuer mit den unbedingt zu beachtenden Betriebsstättenrisiken.

Zwar hätten viele Staaten während der Pandemie „ein Auge zuge-drückt und Sonderregelungen geschaffen, aber fallen diese weg, kann dies für Arbeitgeber und Arbeitnehmer enorme Risiken bergen“. Derzeit richten sich Arbeitgeber und Berater bei steuerlichen Fragen unter anderem nach den Pandemie-Sonderregeln der OECD, die noch eine Menge pragmatischer Ansätze und Erleichterungen gewähren. Frank Dissen warnt aber davor, Zeit zu verschwenden, denn „wenn die Pandemie irgendwann überstanden ist, gelten wieder die regulären Bestimmungen, und darauf müssen sich Unternehmen vorbereiten“.

Homeoffice im Einsatzland? Klingt realisierbar, ist aber rechtlich brisant. Die verantwortlichen Fachabteilungen überlegten, wie die Auslandsprojekte unter Pandemiebedingungen gestemmt werden können, so Mobility-Berater Dr. Jens Gehrmann von HR2 – HR Hochzwei: „Dabei schien Remote Work zunächst eine Lösung zu sein, aber Arbeitgeber mussten im Fall der grenzüberschreitenden Tätigkeiten oftmals wegen des Betriebsstättenrisikos zurückrudern.“

Kompakt: Die wichtigsten Erkenntnisse des Round Table

- ① **Rein virtuelle Einsätze** – ob vom Homeoffice im Zielland oder im Heimatland – statt physischer Entsendungen haben sich nicht bewährt.
- ② **Remote Working** im Einsatzland ist nicht nur mit dem Betriebsstättenrisiko behaftet, sondern führt auch zu Risiken in der Sozialversicherung, im Arbeitsrecht und bezüglich der Personen- und Unternehmensteuer.
- ③ **Hybride Entsendeformate liegen im Trend:** Das Projekt wird im Gastland für einige Monaten angestoßen und danach von Homeoffice in Heimatland weiterbearbeitet.
- ④ **Die Pandemie** als Game Changer verändert nicht nur die Spielregeln bei internationalen Einsätzen, sondern **beeinflusst auch die Erwartungen der inländischen Beschäftigten hinsichtlich ihres Arbeitsortes.**
- ⑤ **Das Modell „Working from Anywhere“ zieht Talente an,** denn die Flexibilität der Arbeitnehmer macht nicht mehr an der Landesgrenze halt.
- ⑥ **Global-Mobility-Verantwortliche steuern** nicht mehr nur Entsendungen, sondern alle Mobilitätsarten von hybriden Einsätzen bis zu Work from Anywhere.

Dass die atypischen Entsendeformen dazu einladen, „viele Fehler in rechtlicher Hinsicht zu machen“, betont auch Jürgen Heidenreich, Experte für Internationale Beschäftigung bei der TK. Nicht allen Arbeitgebern sei bewusst gewesen, dass je nach Gastland, in dem der Mitarbeitende remote arbeitet, keine Entsendung mehr vorliegt, sondern eine lokale Tätigkeit mit besonderen rechtlichen

Anforderungen. Ohne es zu wissen, bewege sich dann das deutsche Unternehmen durch die verbindliche Festlegung des Arbeitsortes im Geltungsbereich des Arbeitsrechts im Zielland. Arbeitgeber müssten unbedingt beachten, dass „die Option des Homeoffice im Gastland Änderungen in der Sozialversicherung und beim Thema Steuer zur Folge haben kann“.



Neue Mobilitätsstrategien gefragt

► **Beeinträchtigt die Pandemie die internationale Arbeitsteilung auf Dauer? Oder passen sich Unternehmen an die veränderte Situation mit klugen Strategien an? Grundsätzlich sollten sie den Anlass nutzen, um zu überprüfen, „welche Ziele sie mit internationalen Entsendungen oder Local-Hire-Lösungen verfolgen wollen“. Das rät Giovanni De Carlo von Crown World Mobility. Denn wenn sie grenzüberschreitende Einsätze „in hybrider Form realisieren wollen, müssen sie Zugeständnisse machen“, beispielsweise durch die Kostenübernahme der Ausstattung eines Homeoffice, inklusive möglicher neuer Räumlichkeiten. Remote Working sei aber auch eine Frage der Unternehmenskultur. „Wenn Teams sich nie persönlich kennengelernt haben, fehlt der Firmenspirit, Abläufe und Prozesse geraten ins Stocken.“ Der persönliche Kontakt bleibe ein zentraler Erfolgsfaktor, der so schnell wohl nicht verschwinden werde.**

Fragt man Unternehmen, wie sie sich mittelfristig internationale Einsätze vorstellen, erklären nur zwei Prozent der Befragten, nach der Pandemie wieder zu alten Prozessen, Richtlinien und Entsendeformen zurückkehren zu wollen, so eine Studie von EY in Kooperation mit The Res Forum. Diese Entwicklung begrüßt David Rooney, denn „Global Mobility ist nicht mehr gleich Global Mobility“. Die Fokussierung auf Entsendungen nach klassischer Art – Mitarbeitende gehen ins Ausland, nehmen die Familie mit und kehren nach zwei oder drei Jahren zurück – bliebe zwar erhalten, aber in reduzierter Form. Das Mobility Management von heute sei nicht mehr nur für die Betreuung der Expats zuständig, es unterstütze weitere Mobilitätsarten von hybriden Einsätzen bis zu „Work from Anywhere“. EY-Berater David Rooney beobachtet, dass sich diese Entwicklung bei einigen Kunden auch sprachlich widerspiegelt: Sie haben die bisherigen Abteilungen für internationale Einsätze in „Cross Border

Work“ umbenannt. „Insgesamt ist das Aufgabengebiet von Global Mobility breiter und strategischer geworden und die Verantwortlichen haben sich einen Platz am Entscheidertisch erarbeitet.“

„Work from Anywhere“ betrifft nicht nur Expats, sondern auch heimische Mitarbeitende. Im Wettbewerb um Talente werde es für die Unternehmen in Zukunft immer entscheidender, sich nicht nur aufs Homeoffice zu konzentrieren, schließt sich Michael Weiss von Deloitte an. Arbeitgeber müssten weitreichendere Angebote offerieren, die das Arbeiten „von wo aus auch immer“ ermöglichen. Beispielsweise auch das Format Workation, bei dem sich Arbeit und Urlaub nicht ausschließen, sondern das Arbeiten am Urlaubsort oder Urlaub am Arbeitsort vorsehen. Allerdings stelle dies HR-Abteilungen vor komplexe Herausforderungen hinsichtlich arbeits-, steuer-, sozialversicherungs- oder aufenthaltsrechtlicher Regelungen. Nicht nur die rechtlichen Fragen setzen Mobility-Verantwortliche und Personalabteilung unter Druck. In der Pandemie ermöglichten Unternehmen selbstverständlich, dass ihre Mitarbeitenden virtuell tätig sind. „Damit steigt die Erwartungshaltung der Beschäftigten, weltweit von überall arbeiten zu können“, argumentiert Jens Gehrmann, HR2 – HR Hochzwei. Nicht beachtet wurde dabei, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Einsätze national verankert sind oder zwischenstaatlichen Regelungen unterliegen. Nun gewinnt der Berater den Eindruck, dass „HR als Verhinderer gilt, weil es darauf hinweisen müsse, dass die Umsetzung doch nicht so einfach sei“. Aufgabe der Verantwortlichen sei es nun zu prüfen, „ob und wie sie Grenzgängern, international tätigen Mitarbeitenden und den Inlandsbeschäftigten das Arbeiten ‚from Anywhere‘ erlauben können und wo solche Einsätze für Arbeitnehmer und Unternehmen als risikoreich eingestuft werden müssen“.



Arbeiten von überall?

► **Die Pandemie hat als Game Changer nicht nur die Spielregeln bei internationalen Einsätzen verändert, sondern beeinflusst auch die Wünsche der inländischen Beschäftigten. Erste Unternehmen werben damit, dass ihre Mitarbeitenden selbst entscheiden können, an welchem Ort sie arbeiten wol-**

len – ob im Homeoffice oder am Strand in Thailand. Müssen Arbeitgeber diesen Trend ernst nehmen? Auf jeden Fall, sagt Giovanni De Carlo von Crown World Mobility: „Emerging Talents entscheiden sich eher für ein Unternehmen, das ihnen erlaubt, ‚from Anywhere‘ zu arbeiten, bevor sie sich zu unvor-

teilhafteren Bedingungen in einem anderen Land lokal anstellen lassen.“ Wer als attraktiver Arbeitgeber mit innovativen Anstellungsbedingungen gelten möchte, müsse sich mit den Erwartungen auseinandersetzen.

„Die Flexibilität des Arbeitsortes macht nicht an Grenzen halt“, bringt es Frank Dissen von WTS auf den Punkt. Beispielsweise möchten junge Talente, die in grenznahen Regionen wohnen, sowohl diesseits als auch jenseits der Grenzen arbeiten können. Nicht allein das Angebot einer klassischen Entsendung erhöhe heutzutage die Attraktivität als Arbeitgeber, auch ein flexibles Arbeitsmodell inklusive (grenzüberschreitendem) Homeoffice zähle dazu. Gisela Baum von AXA erlebt Arbeitgeber, die schon Länder für „Working from Anywhere“ definiert haben – auch auf Dauer. Diese Form des Homeoffice würden sie anbieten, um junge Talente anzulocken.

Aber der Eindruck, dass Arbeitgeber nach der Devise verfahren, „jeder kann vom Strand aus arbeiten“, entspricht nicht der Realität, wirft EY-Berater David Rooney ein. Die Herausforderungen für Work from Anywhere seien zahlreich – vom Sozialversicherungs-

recht bis zur Schatten-Payroll. „Die freie Wahl des Arbeitsortes – wo sie denn grundsätzlich aufgrund der Branche und Funktion möglich ist – bringt aus Arbeitgebersicht immer Einschränkungen mit sich. Daher müssen Unternehmen einen Mittelweg finden.“ Zunächst sollten sie klären, welche Szenarien sie überhaupt unterstützen wollen. Grenzüberschreitendes virtuelles Arbeiten könne aus Sicht des Business und der Talentförderung gewollt, müsse aber ebenso compliant sein. „Mit einer Art Short List, die festhält, was gewollt und rechtsicher ist, kann am Ende ein Gerüst entstehen, sodass der Arbeitgeber in der Lage ist, gewisse Entscheidungen allein zu treffen.“

Dem schließt sich Omer Dotou von BDAE Consult an: Ein wichtiger Baustein bei der Entscheidungsfindung sei die Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen. „Ohne schlanke unternehmens-internen Prozesse muss HR auf Einzelfalllösungen zurückgreifen, die aber meistens nicht alle rechtlichen Komponenten eines solchen Arbeitsmodells berücksichtigen.“ Die in der Folge auftretenden Compliance-Probleme könnten sehr kostenintensiv sein und die Arbeitgeberattraktivität schnell wieder infrage stellen. ■



Internationale Mobilität 2025

► **Long-Term- oder Short-Term-Einsätze sind trotz technologischen Fortschritts auch in der Zukunft nicht wegzudenken. Ein wichtiger Grund: „Die billionenschweren Konjunkturprogramme, die in Folge der Pandemie weltweit lanciert werden, lösen eine extreme Nachfrage nach Infrastrukturprojekten aus“, merkt Giovanni De Carlo von Crown World Mobility an: „Gerade bei solchen Projekten ist die physische Anwesenheit von vielen Mitarbeitenden unerlässlich.“ Und die Kunden kündigen bereits für die Zeit nach der Pandemie eine Zunahme der Entsendungen an, ergänzt Gisela Baum von AXA. Persönliche Kontakte zu Beschäftigten und Auftraggebern in den ausländischen Märkten seien unersetzlich – trotz Kostendruck. Eine Lösung liege darin, dass sich Unternehmen je nach Zielland eher für befristete Versetzung statt für eine klassische Entsendung entscheiden.**

Mobility-Berater Jens Gehrmann von HR2 vermutet, dass internationale Einsätze zwar zunehmen, allerdings nicht mehr nach dem klassischen Muster. Unterschiedliche Einsatzarten würden vom Arbeitgeber in unterschiedlicher Form finanziell unterlegt. „Es dürfte vom Interesse und Nutzen des Unternehmens abhängen, welche Einsatzarten großzügig unterstützt werden und welche eher als im Interesse des Mitarbeitenden eingestuft werden.“

Ein weiterer Trend wird uns in den nächsten Jahren beschäftigen: Digitale Methoden wie Virtual- und Augmented-Reality-Lösungen werden gerade im Wartungs- und Servicebereich vorangetrieben. Jürgen Heidenreich von der TK: „Mit ihnen können im Maschinenbau Ingenieure und Industriemechaniker von Deutschland aus die Kollegen vor Ort anleiten. Gerade in diesem Sektor erwarten uns große Veränderungen, weil ein Teil der Tätigkeiten digitalisiert wird und so Entsendungen überflüssig werden.“ ■



Was gilt nach dem Brexit?

► **Viele Unternehmen erwarteten, dass mit dem Auslaufen der EU-Regelung das Sozialversicherungsabkommen aus den 1960er-Jahren zum Vorschein kommen würde. Das traf nicht ein. Für Mitarbeitende, die vor dem 31. Dezember 2020 ins Vereinigte Königreich oder von dort nach Deutschland entsendet wurden, gelten bis zum Ende der Entsendung die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. TK-Mobility-Experte Jürgen Heidenreich weist darauf hin, dass für alle neuen Arbeits-**

aufenthalte nach dem 1. Januar 2021 der Kooperationsvertrag maßgeblich ist. Dieser umfasst Regelungen zur Sozialversicherung, die im Wesentlichen den EU-Verordnungen entsprechen. Anders als bisher gelten diese nun auch für Drittstaatsangehörige. „Die größeren Schwierigkeiten liegen im Aufenthalts- und Arbeitsrecht. Wenn die Übergangsregelungen auslaufen, gilt das britische Recht, hier müssen Unternehmen genau hinschauen.“ Zu beobachten ist auch, dass Unternehmen sehr unterschied-

lich mit den Aufgaben umgehen, die durch den Brexit anliegen. Michael Weiss von Deloitte: „Die einen Mandanten sind sich bewusst, dass die Übergangsfrist, die am 30. Juni ausläuft, schnell vor der Tür steht, und sie gehen die anstehenden Pflichten an.“ Andere würden dagegen annehmen, dass die Regelungen, die jetzt für Entsendete gelten, weiter Bestand haben. Diese Haltung sei genauso riskant, wie einfach die aufenthaltsrechtlichen Ände-

rungen zu ignorieren. Letztlich wissen noch zu viele Arbeitgeber über die aktuellen Regelungen kaum Bescheid, warnt auch Omer Dotou von BDAE Consult. Das seit Januar 2021 geltende Kooperationsabkommen kläre die wichtigsten Fragen, auch für die aufenthaltsrechtlichen Anforderungen für bestimmte Klassifizierungen von Geschäftsreisen. Unternehmen müssten sich damit intensiv auseinandersetzen. ■



EU-Entsenderichtlinie im Griff?

► **Beherrschen Unternehmen den Umgang mit den Vorschriften?** „Es hakt gewaltig in der Praxis“, sagt Frank Dissen von WTS. Unter anderem versuchten Arbeitgeber, der EU-Entsenderichtlinie zu entgehen. Beispielsweise dadurch, dass der Arbeitnehmer zeitlich befristet lokal in der Auslandsgesellschaft angestellt und der Arbeitsvertrag mit der Heimatgesellschaft ruhend gestellt werde. „Bei diesem sogenannten 2-Vertragsmodell werden jedoch oft die gravierenden Folgen insbesondere im Steuerrecht, der Sozialversicherung oder der betrieblichen Altersvorsorge vergessen.“ Die Folgeprobleme könnten Arbeitgeber vermeiden, wenn sie alle betroffenen Rechtsgebiete im Blick behalten.

Anderes Problemfeld: Die Umsetzung von Equal Pay klappt nicht, weil Arbeitgeber die Lohnvorschriften der Gastländer nicht kennen. Die in der Entsenderichtlinie verankerte Pflicht der EU-Staaten, die erforderlichen Lohnvorschriften zu veröffentlichen, ist bisher noch nicht umgesetzt worden. In der Folge ist der Grundsatz Equal Pay nicht realisierbar, darauf verweist Omer Dotou von BDAE Consult. Die Staaten müssten noch ihre Hausaufgaben machen. Fraglich ist, ob die EU-Kommission jemals die Umsetzung der Richtlinie mit rechtlichen Mitteln durchsetze. Dies stehe nämlich auf einem anderen Blatt. Dazu müsste sie die Mitgliedsländer verklagen.

Vor allem bei Short-Term-Einsätzen und Dienstreisen herrscht noch viel Unsicherheit, stellt Deloitte-Berater Michael

Weiss fest. Arbeitgeber müssten Policies nachjustieren und möglicherweise durch Anpassung der entsendebeding-

ten Zahlungen oder Allowances sicherstellen, dass ein gewisses Mindestgehalt erreicht wird. ■

Die richtige Wahl für Ihr Unternehmen

PassportCard
Internationale
Krankenversicherung –
Ihre MitarbeiterInnen
verdienen das Beste

PassportCard



In Partnerschaft mit

Allianz