



Steuern auf Sicht

Als die acht Global-Mobility-Experten an unserem Round Table über Auslandsentsendungen diskutierten, war die Corona-Pandemie schon Thema, aber noch keine unmittelbare Bedrohung. Mittlerweile ist der Rat der Fachleute gefragter denn je.

VON DAVID SCHAHINIAN



Status quo

► **Auslandsentsendung – in Zeiten, in denen die Bundesregierung deutsche Staatsbürger mittels „Luftbrücke“ in ihre Heimat zurückholt, klingt das buchstäblich sehr weit weg. Viele Unternehmen mussten ihre Mitarbeiter ebenso nach Hause beordern. Ihnen bleibt derzeit nur die Hoffnung, dass der Corona-Alptraum vielleicht doch noch ein baldiges Ende findet.**

Bei den meisten Organisationen, mit denen die Experten der Runde in Kontakt stehen, fing es ähnlich an. Es wurden Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt und die internen Policies an die veränderte Sicherheitslage angepasst. Maßnahmen wie Kontaktsperren oder geschlossene Schulen und Universitäten in Deutschland schienen zunächst noch kaum denkbar.

„Wir haben zum Beispiel Umzüge oder die Haussuche, bei denen wir unsere Kunden im Ausland unterstützen, zunächst aufgeschoben, aber nicht gleich gestrichen“, berichtet Giovanni De Carlo von der Situation Anfang März. Er ist Business Development Director bei Crown

World Mobility. Ziel war, abzuwarten und zu schauen, wie sich die Situation entwickelt. Die Grenzen waren weltweit noch weitgehend offen. Auch die Unternehmen haben ihre geplanten längerfristigen Entsendungen nicht gestoppt, sondern, wo möglich, verschoben. Kurzzeitige Reisen und Auslandseinsätze, wie sie etwa im Projektgeschäft häufig sind, können dagegen nicht mehr wahrgenommen werden: „Das hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Unternehmen, weil Umsatz ausfällt.“

Frank Dissen von der Rechtsanwalts- und Steuerberatungsgesellschaft WTS bestätigt, dass viele geplante Auslandseinsätze eher verschoben werden – allerdings auf ungewisse Zeit. „Sofern sich der Mitarbeiter bereits im Ausland befindet, wird auch dort häufig aus dem Homeoffice gearbeitet. Wenn es möglich ist, wird der Auslandseinsatz oftmals auch unterbrochen und der Mitarbeiter vorübergehend ins Heimatland zurückgeholt.“ In allen ungeplanten Rückkehrfällen gelte es aber, die Compliance sicherzustellen – beispielsweise, was die Sozialversicherung, die Personensteuer oder die Betriebsstättenrisiken betreffe. „Besonders gravierend ist die Tatsache, dass niemand vorhersehen kann, wann sich die Lage beruhigen wird“, merkt Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung Internationale Mitarbeiterentsendung der BDAE Holding, an. Es sei daher momentan schwer, mögliche Haftungsrisiken aufgrund nicht erbrachter Dienstleistungen im Ausland und damit die Nichterfüllung vertraglich zugesicherter Leistungen zu beurteilen. „Darüber hinaus gerieten und geraten bereits angestoßene Prozesse wie

Info zum Round Table



Für ausgewählte aktuelle Themen holt sich die Personalwirtschaft Experten an einen Tisch, um mit diesen Trends, den Markt und die Bedürfnisse von HR zu diskutieren. Die Expertenrunde Auslandsentsendung wurde von **Erwin Stickling**, Herausgeber der Personalwirtschaft, moderiert. Die Erkenntnisse lesen Sie hier.

Visa-Antragsverfahren und Verlängerungen von bereits erteilten Aufenthaltstiteln ins Stocken, da Konsulate und Behörden keine Anträge mehr bearbeiten.“

Auch bei Axa seien schon vor vielen Wochen zunehmende Anfragen zu spüren gewesen, berichtet Gisela Baum, Vertriebsdirektorin, Internationale Krankenversicherung: „Wir wurden vor allem um Unterstützung bei medizinischen Aspekten gebeten. Viele Kunden waren beispielsweise verunsichert, ob die Versorgung vor Ort unter den aktuellen Umständen gewährleistet ist.“ Auskünfte, die sie dank der weltweiten Netzwerkpartner für die betroffenen Länder gut geben konnte. Im Laufe der Zeit häuften sich jedoch die Nachfragen nach möglichen Rückholungen der Mitarbeiter.

Welche Kosten, welcher Aufwand fällt an, wenn beispielsweise ein Krankentransport organisiert werden muss? Mit solchen Fragen richteten sich die Kunden an Jürgen Heidenreich, Experte für internationale Beschäftigung bei der TK. Kurzarbeit sei ein weiteres Thema, das viele Unternehmen schon früh aufgegriffen haben, weil ihre Lieferketten löchrig zu werden drohten. Auch Fragen hinsichtlich einer Quarantäne nahmen zu. Kleinere Unternehmen erkundigten sich in diesem Zusammenhang häufig nach den Konditionen der Entgeltfortzahlungsversicherung.

„Hinzu kommt die Beratung zur Anwendung und Methodik zum Beispiel bei der Unterbrechung von entsendebedingten Zahlungen bei temporärer Rückkehr ins Heimatland oder die zusätzliche Gewährung von Hardship Allowances bei Verbleib im Gastland“, sagt Michael Weiß, Director Global Employer Services bei Deloitte. Das neuartige Coronavirus sei zwar derzeit vielfach der Auslöser solcher Fragen: „Sie stellen sich jedoch auch, wenn es unter regulären Umständen zu einer vorzeitigen Rückkehr, Beendigung oder Unterbrechung der Entsendung kommt.“ Dass jede Krise eine Chance ist, möchte man angesichts der Folgen gar nicht schreiben. Zumindest ist HR aber gefordert, zu kommunizieren und seinen Stellenwert im Unternehmen deutlich zu machen. Jens Gehrman, Geschäftsführer der Beratung HR² Hochzwei, sieht die Verantwortlichen dafür gut gewappnet: „Da hat man aus SARS schon viel gelernt. Zu der Unsicherheit, wie man damit umgeht, kam damals die Frage dazu, wie man das kommuniziert.“ HR habe daraus – mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen – Lehren gezogen und verfolge nun eine klarere Kommunikation, anstatt die Aufgaben „wegzudelegieren“ und den Mitarbeitern vor Ort viele Entscheidungen selbst zu überlassen. „Das liegt aber auch daran, dass diese Fragen im Anschluss an frühere Krisenfälle klarer in die Policies eingeflossen sind und auch Katastrophenschutzpläne überarbeitet und verbessert wurden.“

Jörg Bartnik, Associate Partner People Advisory Services bei EY, sieht in der aktuellen Entwicklung bei den Dienst-

Die Experten des Round Tables



Jörg Bartnik, Associate Partner,
People Advisory Services,
Ernst & Young GmbH



Gisela Baum, Vertriebsdirektorin,
Internationale Krankenversicherung,
AXA Krankenversicherung AG



Giovanni De Carlo, Business
Development Director, Crown
World Mobility



Frank Dissen, Global Head of
Expatriate Services,
WTS Rechtsanwalts- und Steuer-
beratungsgesellschaft mbH



Omer Dotou,
Leiter Unternehmensberatung
Internationale Mitarbeiter-
entsendung, BDAE Holding GmbH



Dr. Jens Gehrman,
Geschäftsführer,
HR² Hochzwei GmbH



Jürgen Heidenreich,
Experte für internationale
Beschäftigung, Techniker Krankenkasse



Michael Weiß, Director, Global
Employer Services, Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

reisen einen Trend fortgesetzt, der schon vorher, allerdings aus ganz anderen Motiven, begann. „Viele Unternehmen haben aus Nachhaltigkeitsgründen genauer auf die Dienstreisen geschaut und Green-Mobility-Programme ins Leben gerufen.“ Er erhofft sich als einen langfristigen positiven Effekt aus der Krise, dass sich die Akzeptanz virtueller Zusammenarbeitsformen in vielen Unternehmen erheblich erhöht. Dies käme der CO₂-Bilanz sowie den Nachhaltigkeitsambitionen vieler Unternehmen insgesamt zugute. Gleichzeitig räumt er physischen Meetings im Geschäftsleben weiterhin einen hohen Stellenwert zur Erreichung unternehmerischer Ziele ein.

Leidige Bürokratie

► **SARS-CoV-2 statt A1: Wie klein scheinen gegenüber der Corona-Krise alltägliche Herausforderungen der Auslandsentsendung wie etwa bürokratische Meldepflichten. Trotzdem sind sie nach wie vor aktuell und teilweise hochbrisant.**

Eine gute Nachricht vorweg: Sah es vor Jahresfrist noch anders aus, scheinen die meisten Unternehmen nun die Pflicht zu kennen, dass für EU-Auslandsreisen, egal welcher Länge, eine A1-Bescheinigung notwendig ist. Sie sagt aus, welches Sozialsystem für einen Versicherten zuständig ist.

„Die Zahlen sind sprunghaft angestiegen“, berichtet Jürgen Heidenreich. Die elektronische Beantragung, seit 2019 in Deutschland Pflicht, habe zwar zunächst zu Schwierigkeiten in den Unternehmen geführt, weil die Antragsteller oftmals keinen Zugriff auf das Gehaltsabrechnungsprogramm hatten. Das ist jetzt jedoch gelöst – ebenso wie ein weiteres Problem: Bei sehr kurzfristigen Auslandsreisen dauerte es mitunter zu lange, bis die Krankenkasse die Bescheinigung ausstellen konnte. „Seit Anfang des Jahres gibt es die Möglichkeit, bereits bei einer Beantragung die Bestätigung über den Antrag auszudrucken.“ Diese könne bei Bedarf im Ausland vorgelegt werden und werde dort auch akzeptiert.

Diffiziler sieht es bei den Meldepflichten aus: Hier gibt es offenbar erheblichen Nachholbedarf. „Sie verursachen einen extremen administrativen Mehraufwand für die Unternehmen, der intern kaum zu managen ist. Zumal dafür oft das Personal und die Kapazitäten fehlen“, sagt Jörg Bartnik. Unternehmen empfiehlt er, schon bei der Reisebuchung verpflichtend auch die Registrierung im Ausland vorzunehmen. Zumal die Kontrollen gleichzeitig vielerorts verschärft wurden: Längst seien nicht mehr nur kritische Branchen im Visier der Fahnder.

Grund genug für Jens Gehrman, eindringlich auf die bestehenden Vorgaben hinzuweisen: „Den Meldepflichten in den einzelnen Ländern ist in jedem Fall nachzukommen, zumal die Strafandrohung in manchen Ländern, je nach

Schwere des Verstoßes, bis zu sechsstelligen Summen reicht.“ Erschwerend kommt hinzu, dass sowohl die Meldepportale als auch die Fristen von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat unterschiedlich sind. „Eine Herausforderung ist deshalb, sicherzustellen, dass man im Voraus jede Dienstreise anmeldet. Bisher wurden diese vielen Mitarbeitern in den Fachabteilungen einfach genehmigt. Hinterher haben sie ihre Reisekostenordnung eingereicht, ohne dass das Personalwesen bis dato involviert gewesen war.“

Rechtsanwalt und Steuerberater Frank Dissen sieht das ähnlich. Manche Unternehmen ignorierten die europäischen Meldepflichten aus purer Unwissenheit, „aber häufiger aus rein praktischen Gründen wie der Überforderung mit den bürokratischen Hürden. Im Übrigen ist die neue EU-Entsenderichtlinie 2018/957 zum sogenannten ‚Equal Pay‘, die bis zum 30. Juli 2020 in nationales Recht umzusetzen ist, in den Unternehmen noch erschreckend unbekannt.“ Sie bringe insbesondere in der zukünftigen Vergütung von grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitern einschneidende Veränderungen mit sich, da zukünftig grundsätzlich vom ersten Tag an der gleichen Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort gezahlt werden muss – also im Zweifel deutlich mehr als nur der (bislang geschuldete) Mindestlohn.

Gisela Baum sieht bei den Meldepflichten einen guten Ansatzpunkt für HR-Verantwortliche. Sie müssen über sie informieren – auch über die Konsequenzen, wenn sie nicht eingehalten werden. „Selbst wenn Mitarbeiter aufgefordert werden, jede Dienstreise in ein Portal einzutragen: Machen es dann tatsächlich alle?“ Eine rhetorische Frage. Die Antwort darauf würde sich ändern, wenn es Folgen hätte – etwa die Zurückweisung der Reisekostenabrechnung, wenn die Dienstreise nicht angemeldet war.

Jörg Bartnik rechnet da durchaus mit möglichen Kämpfen, die die Personaler auszufeuchten hätten. „Sie sind sich der Konsequenzen meist schon bewusst, können das Thema im Unternehmen aber nicht weiter vorantreiben.“ Teilweise würden sie von den Fachabteilungen als Bedenkenträger oder Verhinderer angesehen. Daher sollte der Mehrwert eines Verhaltens, das mit den Compliance-Richtlinien in Einklang steht, klar kommuniziert und auch die Geschäftsleitung mit ins Boot geholt werden.

„Einige Unternehmen haben neue Abteilungen für die Themen A1-Bescheinigung und Meldepflichten eingerichtet“, hat Omer Dotou beobachtet. Deren Mitarbeiter hätten bereits gute Kenntnisse und Erfahrungswerte aufbauen können. Anderen scheint zumindest der Unterschied zwischen beiden Thematiken bewusst geworden zu sein „und bei den damit betrauten Abteilungen zu manch schlafloser Nacht geführt zu haben“.





Der Teufel steckt im Detail

► **Auch wenn die Generationen unterschiedliche Bedürfnisse haben – die soziale Absicherung im Ausland ist allen wichtig. Unternehmen müssen dabei den Überblick über eine Vielzahl an nationalen und internationalen Regelungen behalten.**

Jürgen Heidenreich von der TK erklärt das am Beispiel China: „Mit der Volksrepublik existiert ein Sozialversicherungsabkommen. Das heißt, dass die Renten- und die Arbeitslosenversicherung im Regelfall in Deutschland weitergezahlt werden.“ Bei den übrigen Versicherungszweigen bleibe die Versicherung meist im Rahmen der Ausstrahlung erhalten. Zusätzlich würden in China noch Krankenversicherungsbeiträge anfallen. „Die grundsätzliche Absicherung in Deutschland bleibt also bestehen. Die zusätzlichen Risiken, die das Unternehmen trägt, werden in der Regel auch zusätzlich abgesichert.“ Als Beispiel nennt er etwaige Krankheitskosten, die bei einer Entsendung entstehen können: „Da können im Extremfall schnell Summen in sechsstelliger Höhe anfallen, für die das Unternehmen ansonsten alleine aufkommen müsste.“

Frank Dissen von WTS weist zudem auf die Verschärfung der Lohnsteuerinbehaltungspflichten in Deutschland hin. Bislang war bei einer internationalen Arbeitnehmerüberlassung das in Deutschland ansässige und aufnehmende Unternehmen der inländische Arbeitgeber, wenn es den Arbeitslohn für die ihm gegenüber geleistete Arbeit wirtschaftlich tatsächlich getragen hat. Seit dem 1. Januar 2020 gilt, dass eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung auch dann zu beachten ist, wenn tatsächlich kein finanzieller Ausgleich an das ausländische Unternehmen geleistet wird, aber unter Fremden ein Ausgleich vereinbart worden wäre. „Mitarbeiter im Personalbereich müssen daher künftig auch in der Gehaltsabrechnung eine Beurteilung des sogenannten wirtschaftlichen Arbeitgebers nach Fremdvergleichsgrundsätzen vornehmen können und somit zumindest die Grundlagen im Bereich der internationalen Verrechnungspreise beherrschen.“

Die meisten Unternehmen haben die verschärften Lohnsteuerinbehaltungspflichten im Allgemeinen gut umgesetzt, berichtet Michael Weiß: „In Einzelfällen gibt es noch etwas Nachholbedarf oder Anfragen zur operativen Umsetzung. Vor allem Unternehmen mit mittelgroßer Entsendepopulation ziehen ein ‚Payroll Outsourcing‘ in Betracht – oder sie haben die Gehaltsabrechnung schon an externe Anbieter ausgelagert.“

Giovanni De Carlo von Crown World Mobility hebt hervor, dass viele Unternehmen Mitarbeitern bei den Konditionen einer Entsendung entgegenkommen wollen oder aufgrund der Marktlage müssen. Diese Flexibilität dürfe aber nicht so weit gehen, dass man dafür neue Risiken in Kauf nimmt. Sich den Wohnsitz im Ausland selbst aussuchen zu dürfen, mag für manche Entsandten zwar erstrebenswert sein. „Wer als Unternehmen für eine solche Temporary Accommodation aber lediglich einen Betrag freigibt, hat kaum noch Einfluss darauf, wo und auf welchen Wegen sie gebucht wird.“ Landet der Mitarbeiter über einen privaten Vermittler dann beispielsweise in einer aus Sicherheitsgründen nicht zu empfehlenden Wohngegend, sei allein schon aus versicherungstechnischen Gründen Ärger vorprogrammiert.



Eine Bilderstrecke mit den wichtigsten Zitaten der Round-Table-Teilnehmer finden Sie auf www.personalwirtschaft.de in der Rubrik **HR-Organisation > Auslandsentsendung**.

Kompakt: Die wichtigsten Erkenntnisse des Round Tables

- ① **Gesundheit** ist das Wichtigste.
- ② Durch die Corona-Pandemie sind **Auslandsentsendungen fast zum Erliegen gekommen**. Bei und nach der Rückholung von entsandten Mitarbeitern sollten Arbeitgeber vor allem **etwaige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen** der Maßnahme prüfen.
- ③ Die **A1-Bescheinigung** bereitet Unternehmen **kaum noch Sorgen**. Die unterschiedlichen Meldepflichten in der EU sind aber entweder noch nicht bekannt oder überfordern viele Arbeitgeber. **Nachbessern ist Pflicht**, weil bei Nichtbeachtung hohe Sanktionen drohen.
- ④ Die **Ansprüche der jüngeren Generationen sind gewachsen**. Für sie spielt bei einem beruflichen Auslandsaufenthalt nicht mehr nur das Gehalt eine Rolle, sondern auch die **Arbeitssituation und -organisation**. Gleichzeitig legen sie **großen Wert auf soziale Absicherung**.



Ins Ausland – aber sicher

► **Berufliche Auslandsaufenthalte gelten den einen als willkommene Abwechslung in der eigenen Lebensplanung, den anderen als notwendiger Schritt zu höheren beruflichen Weihen. Daran hat sich nichts geändert, wenngleich im Detail zahlreiche Veränderungen zu entdecken sind. Beispielsweise, was die Motive der Mitarbeiter angeht.**

„Sogenannte Self Initiated Moves werden bei großen Unternehmen häufiger“, konstatiert etwa Giovanni De Carlo von Crown World Mobility. Damit sind Auslandsaufenthalte gemeint, die auf Initiative des Arbeitnehmers passieren. Da viele Unternehmen die internationale Mobilität fördern, unterstützen sie solche Vorhaben in der Regel: „Mit kleineren Dienstleistungen wie der Besorgung der notwendigen Arbeitsbewilligungen/Visa, einer Steuerberatung für das erste Jahr oder einer Unterstützung für eine Wohnungs- oder Haussuche.“ Sie haben gleichfalls Vorteile davon, da solche Hilfen weniger Kosten verursachen als eine „Langzeitentsendung mit Rundum-Sorglos-Paket“. Vor allem junge Talente sähen einen solchen Auslandsaufenthalt als Karrieresprungbrett und Weiterentwicklung des persönlichen Lebenslaufes.

Ihnen würden Themen wie Nachhaltigkeit immer wichtiger, hebt Michael Weiß hervor. Bei grenzüberschreitenden Einsätzen komme es jedoch immer auf das Gesamtpaket an: Welche zusätzlichen Benefits werden gewährt? Wie sieht die praktische Unterstützung für Partner oder Familie aus? „Das können zum Beispiel Spousal Support oder Karriereunterstützung sein, um den Einstieg in die Arbeitswelt im Einsatzland zu erleichtern.“ Dazu gehöre aber auch die Integration der Kinder in das Schulsystem des Gastlandes.

Gisela Baum hat darüber hinaus beobachtet, dass Unternehmen zunehmend auf Lokalisierung statt Entsendung setzen, den Mitarbeitern also einen lokalen Vertrag im Gastland anbieten. Damit lassen sich zwar Kosten sparen, doch scheint das nicht mehr das Hauptargument zu sein: „Das Geld wird trotzdem investiert. Die Lokalisierten erhalten beispielsweise zusätzlich eine internationale Krankenversicherung.“ Das mag auch damit zusammenhängen, dass es zunehmend schwieriger wird, Mitarbeiter zu finden, die sich zu einem Auslandsaufenthalt bereit erklären. Die Ansprüche und Erwartungshaltungen von Fachkräften seien in vielen Branchen gestiegen: „Sie stellen teilweise klare Forderungen hinsichtlich der Work-Life-Balance oder finanzieller Zuschläge.“

Jens Gehrmann von HR² Hochzwei macht sich dabei insbesondere Gedanken um die jüngere Generation: „New Work, New Pay. Klas-

sische Benefits wie Dienstwagen spielen da weniger eine Rolle, sondern mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und agileres Arbeiten.“ Hier sieht er Konfliktpotenzial in Zielländern, die eher hierarchisch strukturiert sind: Damit werde die Generation Z eventuell Probleme haben. Auch neue Arbeitsformen in eine Policy zu übertragen, werde schwierig. Zum Beispiel die Versteuerung geldwerter Vorteile: Was zählt im Ausland dazu, was nicht? Sein Fazit: „In puncto agiles Entsendemanagement kommt da einiges auf die Unternehmen zu.“

Omer Dotou von der BDAE Holding hat zudem eine gewisse Sorglosigkeit bezüglich der Arbeitslosenversicherung bei jungen Talenten ausgemacht: Sie gingen davon aus, dass sie mit den im Ausland gewonnenen Erfahrungswerten problemlos einen neuen Job finden werden. „Außerdem gerät die betriebliche Altersversorgung bei ihnen besonders in den Fokus, die auf ihren Wunsch hin partout fortgeführt werden soll. Ob das immer ohne Weiteres möglich ist, steht auf einem anderen Blatt.“

Fachkräftemangel und clevere Wege zu seiner Bekämpfung sind bereits bei potenziellen Auszubildenden Thema, sagt Jürgen Heidenreich: „Im Bereich der beruflichen Ausbildung bieten Betriebe inzwischen ebenfalls schon Auslandsaufenthalte an.“ Dabei handele es sich zwar nur um kurzfristige Entsendungen von wenigen Wochen. „Es ist aber durchaus ein Argument, um junge Menschen für eine berufliche Ausbildung oder ein duales Studium zu gewinnen.“ Gerade kleinen und mittleren Unternehmen sei diese Möglichkeit jedoch noch nicht ausreichend bekannt, insbesondere was die EU-Fördermöglichkeiten angeht.

Das Schlagwort bei der Generation Z lautet „Employee Experience“, bekräftigt Giovanni De Carlo: „Sie suchen Sinn, Spaß und die Sicherheit, im Augenblick das Richtige zu tun, bei allem was sie unternehmen. Das ist im Kontext der Entsendung ebenso. De facto ist es leider immer noch so, dass die meisten Entsenderichtlinien von Babyboomern geschrieben wurden.“ Innovative Unternehmen würden der jungen Generation allerdings gar keine ellenlange Entsenderichtlinie mehr vorlegen. Stattdessen stellen sie ihnen einen HR Business Partner oder einen Global-Mobility-Experten zur Seite. Er berät sie bei der Zusammenstellung der Unterstützungsmaßnahmen, die ganz auf ihre jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtet sind. Eine andere Möglichkeit seien Video-Blogs, in denen der Ablauf einer Entsendung erklärt wird – bestenfalls mit Testimonials von Mitarbeitern aus dem Unternehmen, die bereits im Ausland sind.



Rückholung: Das müssen Sie beachten

► **Viele Expatriates sind aufgrund der Corona-Pandemie zwangsweise nach Deutschland zurückgeholt worden oder wollten freiwillig zurückkehren. Wir haben die Global-Mobility-Experten gefragt, worauf Unternehmen bei Rückholungen besonders achten sollten.**

„Je höher das Gesundheitsrisiko des Mitarbeiters im Ausland, desto stärkere Schutzmaßnahmen sind erforderlich“, schickt Omer Dotou voraus. Darüber hinaus hänge der Handlungsbedarf grundsätzlich von den Rahmenbedingungen des Auslandseinsatzes ab: „Das umfasst beispielsweise auch vertragliche Verpflichtungen gegenüber den Gesellschaften oder Auftraggebern im Ausland.“ Außerdem stelle sich die Frage, welche rechtlichen Folgen eine nicht nur vorübergehende, sondern dauerhafte Rückkehr nach Deutschland hat und wie diese gestaltet werden sollte.

„Eine Frage, die Unternehmen auf jeden Fall prüfen sollten, ist, ob durch die Rückholung steuerliche Mehrkosten für den Arbeitnehmer oder im Falle von Nettolohnvereinbarungen gar für den Arbeitgeber auflaufen“, rät Jörg Bartnik von EY. Die Voraussetzungen können sich geändert haben, weil die Arbeit nun in Deutschland verrichtet wird. Im Einzelfall hängt das vom jeweiligen Zielland ab. Beispiel China: Wenn dort Arbeitsentgelt von einem chinesischen Arbeitgeber ausgezahlt wird, der Lebensmittelpunkt aber in Deutschland liegt, kann das zu einer Doppelbesteuerung und somit zu ungeplanten Mehrkosten führen.

Frank Dissen von WTS sieht neben sozialversicherungsrechtlichen Problemen weitere steuerliche Aspekte, die zu prüfen sind. Dazu zählen die Verpflichtungen im Gastland: „In einigen Ländern besteht die Pflicht, vor der Ausreise sogenannte Exit-Tax>Returns einzureichen und die Steuern noch vor der Ausreise zu begleichen.“ Zudem

seien Risiken im Heimatland zu prüfen – etwa, ob das Risiko der Begründung einer Betriebsstätte für die ausländische Gesellschaft besteht, wenn der Mitarbeiter im Homeoffice in Deutschland weiterhin im Interesse und Risiko der Auslandsgesellschaft tätig wird. Gisela Baum von der Axa Krankenversicherung empfiehlt pragmatische Regelungen – zumindest, solange die Entsendungen nicht tatsächlich beendet werden, sondern nur der Heimatlandaufenthalt vorübergehend ausgedehnt wird. Axa beispielsweise habe die bestehende Heimatland-Versicherungsschutzklausel in ihren Verträgen zwischenzeitlich von drei auf sechs Monate verlängert. „Danach könnte es hinsichtlich der Sozialversicherung schwieriger werden, weil dann fraglich ist, ob die Entsendung eher beendet oder noch unterbrochen ist.“

„In Bezug auf die Krankenversicherung ist bei vorübergehender Rückkehr nach Deutschland zu prüfen, ob und für welchen Höchstzeitraum der Versicherungsschutz über die private Gruppenkrankenversicherung fortbesteht“, betont auch Michael Weiß von Deloitte. Bei (vorzeitiger) Beendigung der Entsendung und Rückkehr nach Deutschland müsse die bisherige Krankenversicherung von einer Anwartschaft wieder auf eine vollwertige Versicherung umgestellt werden.

Jens Gehrman sieht zudem Handlungsdruck in den HR-Abteilungen: „Wenn die Mitarbeiter wieder hier sind und von hier aus arbeiten, dann besteht für das Unternehmen großes Interesse, das Entsendungspaket nicht die ganze Zeit weiterzuführen. Zudem wollen auch die Mitarbeiter wissen, wie es mittelfristig weitergeht – nicht nur mit ihnen, sondern auch mit der Sozialversicherung und der Steuer.“ ■