

# Spielfeld Global Mobility



Die reformierte EU-Entsenderichtlinie, verschärfte Meldepflichten sowie die IT-Unterstützung von Global-Mobility-Aufgaben. Wohl dem, der da noch den Durchblick behält. Die Spezialisten bringen Licht auf das Spielfeld der Entsendungspraxis.

VON CHRISTIANE SIEMANN



► Trotz und wegen sich weltweit ändernder (wirtschafts-)politischer Rahmenbedingungen – die Entsendungsaktivitäten der Unternehmen sind hoch und sie gönnen den innerbetrieblichen und externen Spezialisten kaum eine Atempause. Diesen Eindruck vermitteln die Global-Mobility-Experten beim Round Table angesichts der vielen aktuellen Herausforderungen, die keinen Aufschub dulden. Zwar gab es in der Entsende- und Relocation-Industrie in den letzten zwölf Monaten Konsolidierungen – einige weltweit agierende Beratungsunternehmen haben fusioniert –, was darauf hindeutet, dass die klassischen internationalen Langzeitsendungen rückläufig sind.

Doch der Gesamtmarkt wächst. Weltweit verlegen europäische Institutionen und internationale Unternehmen, zum Beispiel aus der Automotive-Produktion, ihre Niederlassungen in ein anderes Land auf dem europäischen Kontinent. Ein Grund ist natürlich auch das quälende Brexit-Drama (siehe Kasten auf Seite 11 und Beitrag auf Seite 12). Aber auch abseits des europäischen Kontinents sind die politischen, wirtschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen permanent in Bewegung, beschreibt Giovanni De Carlo von Crown World Mobility die aktuelle Lage. „Daher müssen wir als Berater und auch die Kunden immer am Ball bleiben, um schnell mit innovativen Lösungen reagieren zu können.“

Ein anderer Grund für die hohen Entsendungsaktivitäten liegt in der wachsenden Zahl der Transfers nach Deutschland. „Es findet mehr Know-how-Austausch von Konzernen statt, die ihre Mitarbeiter aus dem Ausland nach Deutschland entsenden“, registriert Gisela Baum, Vertriebsdirektorin Internationale Krankenversicherung der Axa. Gleichzeitig nehme auch weiterhin die Anzahl der Auslandsaufenthalte zu, vor allem von großen Unternehmen.

## Entsendepraxis von heute

Bevor die Fragen auf den Tisch kommen, die entsendenden Unternehmen unter den Nägeln brennen, geben die Diskussionsteilnehmer einen Einblick in die aktuelle Entsendepolitik der Arbeitgeber. Dabei spiegeln die Policies sehr gut wider, wie sich Ziele, Transferbedingungen, Prozesse und Kosten sowie Expat-Wünsche verändern. Klassische Long-Term-Entsendungen stellen schon seit einigen Jahren nicht mehr den Regelfall dar. Stattdessen sind zunehmend eine Menge unterschiedlicher Entsendeformen und internationaler Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten. Arbeitsrechtlerin Bärbel Kuhlmann von Ernst & Young Law: „Früher gab es eine Entsende-Policy im Unternehmen, mittlerweile existieren häufig mehrere.“ Nicht nur für Long-Term- oder Short-Term-Entsendungen, sondern auch für unterschiedliche Entsendungszwecke. Darüber hinaus sind Policies beispielsweise auch für Commuter oder Business Traveller keine Seltenheit.

Nicht einkalkuliert haben Arbeitgeber eine andere überraschende Entwicklung: Immer häufiger möchten ehemalige Expats ihren Wohnort ins Ausland verlegen, um von dort aus für ihren deutschen Arbeitgeber zu arbeiten. Was im ersten Moment unproblematisch erscheint, bringt weitgehenden Prüf- und Handlungsbedarf mit sich, betont Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung, Global Mobility Services, bei der BDAE Gruppe. Auch wenn der Arbeitsvertrag mit der deutschen Gesellschaft zweifelsohne bestehen bleiben könne, sei eine vertragliche

### 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 als Kunde zu diskutieren. Die Expertenrunde Auslandsentsendung wurde dieses Mal von **Cliff Lehnen, Chefredakteur der Personalwirtschaft**, und **Christiane Siemann, freie Journalistin**, moderiert. Die Erkenntnisse dieser Runde lesen Sie hier.



Anpassung notwendig, um arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Aspekte zu regeln (mehr dazu auf [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de)).

## Rückkehr zur Belegerstattung?

In den Vergütungsansätzen und Leistungspaketen ist schon immer viel Bewegung. Derzeit liegen Pauschalen im Trend, die einerseits von Unternehmen angeboten werden, um die Kosten im Griff zu halten. Andererseits aber auch, weil Expats heute unterschiedliche Formen der Unterstützung nachfragen. Viele möchten sich je nach persönlichem Bedürfnis ihr eigenes Paket zusammenstellen – von der Unterkunftsmöglichkeit bis hin zur Umzugslogistik. Mitarbeiter der Generation Y, die oftmals einen Auslandseinsatz wünschen, um internationale Erfahrungen zu sammeln, begnügen sich beispielweise mit einer Airbnb-Unterkunft, berichtet Giovanni De Carlo, Crown World Mobility. Doch, so ergänzt er, „nicht alle Branchen machen diesen Trend mit, sondern bieten materiell großzügige Entsendeleistungen an, nicht zuletzt, um den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gerecht zu werden“. Dazu zählten die Pharma-industrie und der Konsumgüterbereich, die darauf angewiesen sind, Talente zu entsenden. Bei den Hidden Champions des deutschen Mittelstandes ließe sich Gleiches beobachten.

Doch die Nachteile von Pauschalen, die für HR aus administrativer Sicht sehr verführerisch sind, lassen sich nicht wegdiskutieren. In vielen Fällen gestalten sie sich als sehr teure Lösung, weiß Mobility-Berater Jens Gehrman, der lange Zeit auf Unternehmensseite das Entsendemanagement verantwortet hat. Zwar werde im Sinne des Expats die Flexibilität bei der Verwendung von Mitteln gesteigert, „aber eine steuerliche Optimierung des Auslandseinsatzes ist durch die Auszahlung von Cash-Pauschalen nicht möglich“.

Daher kehren manche Unternehmen von der Pauschale zur realen Belegerstattung zurück. Eben aus Kostengründen, um mögliche steuerliche Vorteile zu nutzen, aber auch, „um im Sinne einer gesteigerten Transparenz die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besser wahrnehmen zu können“, ergänzt Michael Weiß von Deloitte. Natürlich bedeute ein solches Vorgehen einen großen administrativen Mehraufwand. Gleichwohl können Arbeitgeber nur auf diesem Weg gewährleisten, „dass der mit der jeweiligen Pauschale verbundene Zweck auch in der Praxis tatsächlich umgesetzt wird und sein gewünschtes Ziel erreicht“. Dies sei gerade in Compliance-Fragen extrem wichtig. Denn wenn beim Thema Steuern oder Sozialversicherung etwas falsch laufe, könne „der Reputationsverlust für den Arbeitgeber sehr hoch sein“.

Bezüglich der Versicherungsleistungen ist jedoch kaum eine Tendenz zu beobachten, die Leistungen für Expats einzuschränken. Das Gegenteil ist der Fall, stellt Axa-

---

## Die Experten des Round Tables



Gisela Baum,  
Vertriebsdirektorin Interna-  
tionale Krankenversicherung,  
AXA Krankenversicherung AG



Giovanni De Carlo,  
Business Development  
Director, Western/Southern  
Europe & UAE,  
Crown World Mobility



Frank Dissen,  
Partner, Global Head of  
Expatriate Services,  
WTS Legal Rechtsanwalts-  
gesellschaft mbH



Omer Dotou,  
Leiter Unternehmens-  
beratung, Global Mobility  
Services, BDAE Gruppe



Dr. Jens Gehrman,  
Geschäftsführer,  
HR<sup>2</sup> – HR Hochzwei GmbH



Jürgen Heidenreich,  
Experte für internationale  
Beschäftigung,  
TK – Techniker Krankenkasse



Bärbel Kuhlmann,  
Partnerin & Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, Ernst & Young  
Law GmbH



Michael Weiß,  
Senior Manager, Global  
Employer Services,  
Deloitte Wirtschaftsprüfungs-  
gesellschaft

Beraterin Gisela Baum fest. Arbeitgeber legten Wert darauf, für ihre Expats, gerade wenn die Familie mitgeht, einen extrem großen Leistungsumfang sicherzustellen. Bei Versicherungen gelte „lieber mehr als weniger“, weil dies dazu beitrage, dass ein Expat mit Familie überhaupt erst in Erwägung zieht, beispielsweise in Indien oder China tätig zu werden. Sicherheitsaspekte seien bei jeder Entsendung ins außereuropäische Ausland wesentlich wichtiger geworden als noch vor wenigen Jahren. Diagnostik und Therapie per Telemedizin beispielsweise zählen zum zentralen Baustein im Versicherungspaket und seien bei mitreisenden Kindern nicht wegzudenken.

Dass die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch für den begleitenden Partner gilt und dass spezielle Spousal-Support-Programme Unterstützung in Form von Bewerbungscoachings oder konkreter Stellensuche vorsehen, ist nicht neu. Auch hat man schon von Leistungen für mitreisende Kindermädchen gehört. Ob es sich durchsetzt,



dass die Eltern die Entsendung – zwecks Kinderbetreuung – begleiten, ist offen, in der Praxis geschieht es aber bereits.

### Auswirkungen der EU-Entsenderichtlinie

Bislang bestand für entsandte Arbeitnehmer lediglich ein Anspruch auf die im EU-Einsatzland geltenden Mindeststandards wie etwa den Mindestlohn. Durch die Reform der EU-Entsenderichtlinie sollen unter anderem ab Mitte 2020 vom ersten Tag an grundsätzlich die gleichen Entlohnungsvorschriften (Entgelthöhe, Prämien, Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld) gelten. Das bezieht sich nicht nur auf die gesetzlichen Vorschriften, sondern gilt auch für Regelungen in den für nach deutschem Verständnis allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen. Was bedeutet das in der Praxis?

Diejenigen Unternehmen, die Expats schon jetzt das gleiche Gehalt wie der lokalen Belegschaft im EU-Einsatzland zahlen, müssen sich nicht auf große Änderungen einstellen, stellt Rechtsanwalt und Steuerberater Frank Dissen von WTS Legal klar. Dagegen werden Mitarbeiter, die von Deutschland in EU-Länder mit einem niedrigeren

Lohnniveau entsendet werden, dies nur zu Bedingungen akzeptieren, die sie auch in Deutschland erhalten. So lautet der Konsens der Diskussionsteilnehmer. „Umgekehrt werden aber Mitarbeiter, die aus einem EU-Land mit einem niedrigeren Lohnniveau in eines mit einem höheren Lohnniveau entsendet werden, die dort übliche tarifvertraglich vorgesehene Vergütung zu fordern berechtigt sein“, erklärt Arbeitsrechtlerin Bärbel Kuhlmann von Ernst & Young Law. Voraussetzung, damit Unternehmen rechtssicher agieren können: Sie benötigen Informationen über die in europäischen Ländern geltenden relevanten Tarifverträge. „Letztendlich sind die Gastländer dazu verpflichtet, genau diese Bedingungen transparent zu machen und im Internet alle geltenden Vergütungsregelungen zu veröffentlichen.“ Noch ist eine solche Lösung am Horizont nicht zu erkennen.

Dies wiederum bedeutet: Unternehmen stehen ab nächstem Jahr vor der Frage, welche Vergütungsvorschriften für den im Ausland eingesetzten Mitarbeiter gelten und „wie ein deutscher Arbeitgeber in Unkenntnis der ausländischen Rechtsvorschriften eine solche Beurteilung vornehmen soll“, fasst Omer Dotou von BDAE zusammen. Viele Unternehmen warten daher ungeduldig auf die entsprechende Richtlinie der EU.

### Elektronisches Bescheinigungsverfahren A1 und Meldepflicht

Das **elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 ist seit dem 1. Januar 2019** grundsätzlich für alle Beteiligten verpflichtend. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben bei der Umsetzung des **elektronischen Verfahrens eine Ausnahmeregelung** geschaffen. Danach können Arbeitgeber in begründeten **Einzelfällen bis zum 30. Juni 2019** die A1-Bescheinigung weiterhin in **Papierform** beantragen. Dies gilt für alle Anträge gegenüber den Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung, der Arbeitsgemeinschaft für berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie für Anträge, die die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) entgegennimmt.

Gleichzeitig sind mittlerweile nahezu alle **Entsendungen innerhalb der EU meldepflichtig**. Das gilt auch für Dienstreisen über eine bestimmte Dauer hinaus. 2017 wurden diese Meldepflichten in vielen Ländern verschärft – bei **Nichtbeachtung drohen teilweise erhebliche Bußgelder**.

### Revival des ruhenden Arbeitsverhältnisses

Welche Auswirkungen hat die Richtlinie auf künftige Vergütungsmodelle? Frank Dissen von WTS Legal geht davon aus, dass zukünftig der Host-based-Ansatz bei Entsendungen von über zwölf Monaten das Mittel der Wahl sein wird, vermutlich als Kombination eines befristeten, lokalen Arbeitsvertrages im Gastland und einem ruhenden Arbeitsvertrag im Heimatland. So könnten einerseits die Vorgaben der neuen EU-Entsenderichtlinie eingehalten werden und andererseits kann der Mitarbeiter im Rahmen einer Ausnahmevereinbarung häufig in der heimatischen Sozialversicherung verbleiben.

Diese Einschätzung teilt Bärbel Kuhlmann von Ernst & Young Law: Bei Entsendungen in Niedriglohnländer könnte es zu einem Revival des ruhenden Arbeitsverhältnisses kommen, „um dadurch gegebenenfalls die Gehaltsspanne zwischen den unterschiedlichen Lohnniveaus aufzufangen“. So könnte ein Expat aus Deutschland zu den gleichen Konditionen im EU-Ausland beschäftigt und vergütet werden und über das ruhende deutsche Arbeitsverhältnis die Differenz erhalten. Denn Konzerne wollten teilweise nicht transparent machen, dass es bei gleicher Tätigkeit innerhalb von Europa Gehaltsunterschiede gibt. Die Mobility-Administration werde dadurch auf jeden Fall nicht einfacher für Unternehmen.

Bei lokalen Arbeitsverträgen im Gastland mit einem ruhenden Arbeitsvertrag in Deutschland handelt es sich in aller Regel jedoch nicht mehr um eine Entsendung, gibt TK-Entsendungsexperte Jürgen Heidenreich zu bedenken, denn es gelte das Recht des Beschäftigungsstaates. „Je nach Land bedeutet das für den Beschäftigten unter Umständen erhebliche Verschlechterungen in der Absicherung – speziell in der Rentenversicherung.“ Wenn das Recht eines anderen EU-Staates gelte, sei in der Regel keine Möglichkeit zur freiwilligen Fortsetzung der Versicherung in Deutschland gegeben. Das müsse in jedem Einzelfall geprüft werden, um „Rechtsnachteile für den Beschäftigten mit eventuellen späteren Schadenersatzforderungen gegenüber dem Arbeitgeber zu vermeiden“.

## Lohngleichheit in Konzernstrukturen

Darüber hinaus führt die EU-Entsenderichtlinie zu weiteren Fragen: Unternehmen müssen sich überlegen, wie sie innerhalb der Konzernstrukturen oder ihrer Organisation mit dem Thema Lohngleichheit verfahren wollen. „Die unterschiedlichen Gehaltsstrukturen der Konzerne in Europa und eine zunehmende Transparenz werden dazu führen, dass Arbeitnehmervertretungen über tarifliche Eingruppierungen und Funktionsbewertungen im Konzern sprechen möchten“, erwartet Jens Gehrmann von HR Hochzwei. Seine Empfehlung: Arbeitgeber sollten diese Diskussion vermeiden oder aber vorbeugen, indem sie standortübergreifende Vergütungs- und Grading-Konzepte erarbeiten, die die lokale Steuerbelastung und die Kaufkraft einbeziehen. Auch lasse der Begriff Vergütung in der Richtlinie noch Fragen offen. Wie sollen Unternehmen beispielsweise mit variablen Vergütungen und Versicherungen umgehen, die gesetzlich oder in Tarifverträgen vorgesehen sind? Sicher ist: Die Komplexität der Entsendungsformalien potenziert sich, auch bei grenzüberschreitenden Business Trips. Denn die neue Entsenderichtlinie gilt ab dem ersten Reisetag und, so Deloitte-Berater Michael Weiß, es drohen Sanktionen, die je nach Land erheblich sein können. Sie schaffe aber auch eine neue Sensibilität,

## Kompakt: Die vier wichtigsten Erkenntnisse des Round Tables

- ① Mittlerweile existieren in vielen Unternehmen **mehrere Entsende-Policies**. Nicht mehr nur für Lang- und Kurzzeitsendungen, sondern auch für **Business Traveller und Pendler**.
- ② Auch bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen in das EU-Ausland muss eine **A1-Bescheinigung** vorliegen.
- ③ Als Folge der reformierten EU-Entsenderichtlinie könnte es bei Entsendungen in EU-Niedriglohnländer zu einem **Revival des ruhenden Arbeitsverhältnisses** kommen, um dadurch mögliche unterschiedliche Lohnniveaus aufzufangen.
- ④ Die **Vergütungspolitik in Konzernen mit grenzüberschreitender Organisationsstruktur** innerhalb der EU steht auf dem Prüfstand. Entsendungsverantwortliche sollten rechtzeitig die Compensation-Experten einschalten.

denn bei grenzüberschreitenden Dienstreisen gelten ebenso die Regelungen zur Steuerpflicht. Dies hatten Unternehmen nicht immer im Blick. „In vielen Unternehmen sind Entsendungen und Dienstreisen in unterschiedlichen Verantwortungsbereichen angesiedelt. Diese beiden werden jetzt mehr und mehr zusammengeführt werden müssen, was überfällig ist.“

Was bedeuten vor dem Hintergrund der reformierten Entsenderichtlinie die Änderungen für die Entsende-Policy? Bei neuen Entsendeverträgen sollte insbesondere „die zukünftige Höchstdauer des EU-Auslandseinsatzes berücksichtigt sowie beachtet werden, dass nach maximal 18 Monaten das Recht des Gastlandes automatisch gilt“, mahnt Bärbel Kuhlmann, Ernst & Young Law.

Ein weiteres Fazit aus der EU-Richtlinie: Für Unternehmen wird es noch wichtiger sein, die Entsendungen ganzheitlich aus steuerlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Sicht zu betrachten“, so Frank Dissen von WTS Legal. Vor allem, da sich die rechtlichen Rahmenbedingungen im Zyklus einer Entsendung zukünftig häufiger ändern werden.

## Seite an Seite: Meldeverfahren und A1

Während sich die Meldepflicht als arbeitsrechtliche Anforderung darstellt, bezieht sich die A1-Bescheinigung (siehe Kasten auf Seite 8 und Beitrag auf Seite 20) auf die soziale Absicherung eines Mitarbeiters. Beides muss „in einem Abwasch“ zusammengehen. Idealtypisch melden Unternehmen den Mitarbeiter an, stellen die Unterlagen bereit und dann erfolgt die A1-Bescheinigung on top. Die Realität sieht anders aus: „Viele Unternehmen reden über die A1-Bescheinigung, aber sie kennen die Meldepflichten nicht.“ Das ist die Erfahrung von Omer Dotou von BDAE. Dabei stelle die A1-Bescheinigung nur einen geringen Teil der Verwaltungsanforderungen dar, die mit den Meldepflichten einhergehen. Realität ist aber auch, „dass bislang viele Arbeitgeber, insbesondere bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen in das EU-Ausland, keine A1-Bescheinigung beantragt



Eine Bilderstrecke mit den wichtigsten Zitaten der Round-Table-Teilnehmer finden Sie auf [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de) in der Rubrik HR-Organisation > Auslandsentsendung.

haben“, weiß TK-Entsendungsexperte Jürgen Heidenreich zu berichten. Dabei ist sie auch bei kurzen und selbst bei einem stundenweisen Aufenthalt im EU-Ausland erforderlich. Die unterschiedlichen Karenzfristen beeinflussen nicht die Vorschrift der generellen Meldepflicht oder die A1-Beantragung ab dem ersten Tag. Ob das A1-Prozedere durch die neu eingeführten digitalen Anträge schneller geworden ist, bleibt offen. Aufseiten der Krankenkassen auf jeden Fall, weil der Postweg entfällt. Doch viele Firmen haben ein organisatorisches Problem, so Jürgen Heidenreich. Die für die Entsendung zuständigen Mitarbeiter haben keinen Zugriff auf das Personalwirtschaftssystem für den elektronischen Antrag. Bis die Meldung vom Vorgesetzten bei der Personalabteilung angekommen ist, die diesen Antrag erledigen kann, vergehen schon mal ein bis zwei Tage und möglicherweise ist der Mitarbeiter dann schon wieder im Inland. „Firmen müssen ihre Software und ihre Arbeitsabläufe anpassen.“ Solange die Softwareanbieter noch keine adäquaten Lösungen anbieten, wäre die Seite der Sozialversicherung (www.sv.net) als eine Notlösung zu empfehlen.



Auf [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de) finden Sie in der Rubrik **HR-Organisation** > **Auslandsentsendung** einen Beitrag zum Thema „Homeoffice im Ausland“.

### Großes Durcheinander

Besonders problematisch ist, dass die einzelnen Meldeverfahren von Staat zu Staat variieren – ebenso wie die zuständigen Behörden und die mitzuführenden Dokumente. Betriebe müssen parallel die Meldepflicht aller 28 Länder im Blick haben. Außerdem existieren bei etwa der Hälfte der Länder Ausnahmen, entweder von der Zeit oder Art der Tätigkeit her.

Es entsteht sehr viel bürokratischer Aufwand durch die unterschiedlichen Registrierungspflichten, moniert Deloitte-Berater Michael Weiß. Eine Vielzahl von Nachweispapieren, wie Übersetzungen von Arbeitsverträgen oder Verdienstübersichten in die Landessprache des Einsatzlandes, seien gesetzlich verpflichtend vorzuzeigen oder zu hinterlegen, mal elektronisch, mal in Papierform. Und in den meisten Ländern ist eine Person vor Ort zu nennen, die das Unter-

nehmen als Ansprechpartner für die Behörden vertritt. „Schon kleine Verstöße gegen die gesetzlich verbindlichen Vorgaben können zu Sanktionen wie hohe Bußgelder oder dem Ausschluss bei öffentlichen Ausschreibungen führen.“ Daher rät er, „sich frühzeitig vor der jeweiligen Reise auf den Internetseiten der Einsatzländer über die aktuellen Regelungen und prozessualen Erfordernisse zu informieren“ und sich gegebenenfalls professionellen Rat einzuholen.

### Von Telemedizin bis Policy-Konfigurator

Virtuelle Besichtigungstouren, Security-Apps, elektronische Packhilfen, Online-Trainings für interkulturelle Kompetenzen – das alles gibt es schon. Aber auch die Entsenderichtlinien werden immer häufiger digital kommuniziert, was vor allem bei jüngeren Generationen besser ankommt. Ein 40- bis 60-seitiges Dokument mit allen Details einer Entsenderichtlinie wolle heute keiner mehr lesen, während digital aufbereitete Informationen, die Videos und Chatbots einbinden, gefragt seien, so die Experten. Dies zeige sich auch in Bezug auf die Nutzung digitaler Apps. Hier sind Expats schon seit Jahren Vorreiter. Neben der klassischen medizinischen wird immer häufiger auch die Security Assistance nachgefragt. Denn Arbeitgeber wollen gerade in Risikogebieten und Krisenregionen ihre Expats im Notfall mit einer umfangreichen Unterstützung absichern, wie Gisela Baum von Axa ausführt. Weltweite Telemedizin mit einem einfachen und direkten Zugang zu qualifizierten Ärzten umfasse ebenso zeitgemäße Versicherungspakete.

Wesentlich weniger automatisiert ist hingegen die Mobility-Administration, die inzwischen sogar einen Policy-Konfigurator im Programm hat. Doch die große Mehrheit verfährt nach altem Modus mit Excel-Listen. Diese Situation wird sich in den kommenden drei bis fünf Jahren rasant verändern, prophezeit Giovanni De Carlo. In einer kürzlich von Crown Worldwide durchgeführten internationalen Umfrage hat die Mehrzahl der Teilnehmer bekräftigt, dass sie zukünftig in neue Administrationstools investieren werde.



Das ist auch dringend notwendig, denn die IT-Unterstützung der Entsendungsabteilung ist kaum Standard. „Sie steht in der Prioritätenliste leider häufig sehr weit hinten“, bedauert Jens Gehrman von HR Hochzwei: „Gerade in KMU ist die Mitarbeiterentsendung eher ein Exotenbereich, für dessen Automatisierung in der Regel keine ausreichenden Budgets bereitgestellt werden.“ Die Priorität der Automatisierung liege bei den regelmäßig ablaufenden Aufgaben wie Lohn und Gehalt sowie den rechtlich erforderlichen Anpassungen von Software. Gehrman, der sich selbst mit der Entwicklung einer praxisorientierten Entsendungssoftware beschäftigt hat, ist sich sicher, dass es in überschaubarer Zeit kostengünstige Spezialsoftware für kleine und mittelständische Betriebe gibt, die dann auch nachgefragt würde.

Und die webbasierte Entsende-Policy? Für Omer Dotou von BDAE ist es nicht sehr wahrscheinlich, dass sie sich durchsetzt. Zu häufig würden KMU erweiterte Leistungen in ihrer Policy anbieten, weil sonst die Entsendebereitschaft ihrer Mitarbeiter sinke. Diese Leistungen, wie beispielsweise eine Steuererklärung im Ausland von einer ansässigen Beratung, seien nicht konfigurierbar.

Ob mit oder ohne Digitalisierung – auf dem Spielfeld des Global-Mobility-Managements grätschen immer wieder neue Regulierungen und politische Entwicklungen dazwischen. Externe Berater und Entsendeverantwortliche in Unternehmen sind vollauf damit beschäftigt, einen flüssigen Spielverlauf sicherzustellen. ■



## Businessstraining für Fach- und Führungskräfte

- **Sprachentraining** auf Ihren Berufsalltag zugeschnitten
- **Kommunikations- und Businessstraining**
- **Mit Interkulturellem Training** zum internationalen Erfolg

SAVE THE DATE:



**17. – 19. September  
2019**  
Messe Köln  
Halle 2.2  
Stand N.17

### KERN AG Training

Leipziger Straße 51 · 60487 Frankfurt/M.

**(0 69) 75 60 73 - 90**  
**info@kerntraining.com**

Über 60 KERN AG Training Schulungszentren weltweit, unter anderem in

Amsterdam · Berlin · Düsseldorf · Eindhoven · Frankfurt am Main  
Graz · Hamburg · Hongkong · Innsbruck · Köln · Linz · London  
Lyon · Marseille · München · New York · Paris · Rotterdam  
Salzburg · San Francisco · Stuttgart · Utrecht · Warschau · Wien

### Brexit – the same procedure ...

**Das Austrittsdatum, der 29. März 2019, ist Vergangenheit und noch ist Großbritannien Mitglied der EU. Wir wollten von den Experten unserer Global-Mobility-Runde Folgendes wissen: Angenommen, es kommt im April oder Mai zu einem unregelmäßigem Austritt, welche Folgen hat dies für Expats aus Deutschland?**

Jürgen Heidenreich, Experte für internationale Beschäftigung, TK

„Im Falle eines unregelmäßigem Brexits muss geprüft werden, ob das alte, noch bestehende bilaterale Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Großbritannien zum Tragen kommt. Dieses sieht allerdings eine weitere Geltung der Vorschriften des entsendenden Staates nur für maximal zwölf Monate vor. Allerdings besteht die Möglichkeit von Ausnahmereinbarungen. Da muss die Praxis dann zeigen, wie großzügig die zuständigen Behörden damit umgehen werden. Kleine Einschränkung: Das Abkommen schließt die Arbeitslosenversicherung nicht ein.“



Frank Dissen, Partner, Global Head of Expatriate Services, WTS Legal Rechtsanwaltsgesellschaft

„Die steuerlichen Folgen für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer sind überschaubar, da sich am bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Großbritannien nichts ändern wird. Es würden sich allerdings Nachteile für den Steuerpflichtigen ergeben, wenn die Steuergesetze auf die EU-Staatsangehörigkeit oder den Wohnsitz innerhalb der EU abstellen – in Deutschland zum Beispiel bei der grenzüberschreitenden Zusammenveranlagung von Ehegatten und insbesondere dem Anspruch auf deutsches Kindergeld bei in Großbritannien wohnenden Kindern. Außerdem ist davon auszugehen, dass britische Staatsangehörige zukünftig eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Tätigkeiten in EU-Staaten benötigen sowie EU-Staatsangehörige für eine Tätigkeit in Großbritannien.“



Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung, Global Mobility Services, BDAE Gruppe

„Bezüglich des Aufenthaltsrechts hat die britische Regierung bestätigt, dass das Vereinigte Königreich das EU Settlement Scheme für EU-Bürger, die am 12. April 2019 im Vereinigten Königreich leben, weiterführen wird und jeder den Status bis zum 31. Dezember 2020 beantragen kann. Für britische Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten, hat die Bundesregierung den aufenthaltsrechtlichen Status für einen Übergangszeitraum wie bisher zu gewährleisten. Nach einer Übergangsfrist müssen sie aber grundsätzlich einen Aufenthaltstitel beantragen.“

