

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Außenwirtschaftliche Beziehungen der deutschen Wirtschaft	2
1.2	Gründe für den Mitarbeitereinsatz im Ausland	3
1.2.1	Unternehmerische Gesichtspunkte	3
1.2.1.1	Erschließung neuer Märkte durch den Aufbau neuer Standorte im Ausland	3
1.2.1.2	Konzernorganisation (nach Funktionsbereichen aufgebaute Matrixorganisation)	4
1.2.1.3	Bessere Kommunikation zwischen Muttergesellschaft und ausländischer (Tochter-)Gesellschaft	4
1.2.1.4	Zielgerichtete Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern im Entsendeland sowie Erfahrungsaustausch innerhalb der Unternehmen	5

1.2.1.5	Akquise neuer Kunden oder Partner sowie die Verbesserung des Kontakts zu bestehenden Kunden im Ziel-land (Unterstützung ausländischer Betriebsstätten vor Ort)	6
1.2.1.6	Einsparung von Kosten	7
1.2.2	Ziele des entsandten Mitarbeiters	7
1.3	Die Auswirkungen von COVID-19 auf den Mitarbeitereinsatz	9
	Weiterführende Literatur	11
2	Die vertragliche Gestaltung des internationalen Mitarbeitereinsatzes	13
2.1	Rechtsgrundlagen und Vertragstypen	14
2.1.1	Rechtsgrundlagen	14
2.1.1.1	Begriffsbestimmungen	14
2.1.1.1.1	Geschäftsreise	14
2.1.1.1.2	Abordnung	15
2.1.1.1.3	Versetzung/Delegation	16
2.1.1.1.4	Entsendung	16
2.1.2	Vertragstypen und -modelle	17
2.1.2.1	Differenzierung nach Beschäftigungs-situation (bestehende Arbeitsverhältnisse)	18
2.1.2.1.1	Aufhebung mit und ohne Wiedereinstellungszusage	18
2.1.2.1.2	Grenzen von Direktions-recht und Änderungs-kündigung	21
2.1.2.1.3	Sonderfall: Konzern-arbeitsverhältnis	22
2.1.2.2	Neue Arbeitsverhältnisse	23
2.2	Vertragsgestaltung	24
2.2.1	Internationales Arbeitsrecht (Rechtswahl/Gerichtsstand)	24

2.2.2	Wichtige Klauseln für Entsendungsverträge	27
2.2.2.1	Weisungsrechte und Berichtspflichten	27
2.2.2.2	Vergütung/Zusatzversicherungen	28
2.2.2.3	Geheimhaltung/IP-Rechte	30
2.2.2.4	Wettbewerbsverbot	30
2.2.2.5	Feiertage, Urlaub, Arbeitszeit	32
2.2.2.6	Befristung und (vorzeitige) Beendigung des Auslandseinsatzes	34
2.2.2.6.1	Befristung	34
2.2.2.6.2	Rückruf/Rückkehrrecht	36
2.2.2.6.3	Kündigung des Arbeit- gebers	38
2.2.2.6.4	Kündigungsschutz	39
2.2.3	Vertragssynchronisation	43
2.2.4	Pandemiebezogene Sonderfragen	44
	Weiterführende Literatur	47
3	Aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtliche Aspekte	49
3.1	Investitions- bzw. lizenzrechtliche Anforderungen	50
3.2	Arbeitserlaubnis (work permit)	51
3.2.1	Fließender Übergang zwischen geschäftsähnlicher Tätigkeit und Arbeit	52
3.2.2	Arbeiten ohne Arbeitsgenehmigung	52
3.2.2.1	Haftungsrisiko des Arbeitnehmers	53
3.2.2.2	Haftungsrisiko des faktischen Arbeit- gebers	53
3.2.2.3	Arbeitsgenehmigungsverfahren	54
3.2.2.4	Workforce Nationalisation	54
3.3	Aufenthaltserlaubnis	56
3.4	Personalgestellung	57
3.4.1	Konzerninterne Personalgestellung	57
3.4.2	Konzernexterne Personalgestellung	58
	Weiterführende Literatur	59

X Inhaltsverzeichnis

4 Steuerliche Aspekte	61
4.1 Einkommensbesteuerung	62
4.1.1 Beibehaltung eines Steuerwohnsitzes im Heimatland – Doppelbesteuerungsabkommen	62
4.1.2 Aufgabe eines Steuerwohnsitzes im Heimatland	64
4.1.2.1 Erweiterte beschränkte Einkommensteuerpflicht (§ 2 AStG)	64
4.1.2.2 Besteuerung des Vermögenszuwachses (§ 6 AStG)	66
4.1.3 Gehaltssplitting/Pay-Roll Split	67
4.1.4 Steuerlicher Umgang mit Allowances	69
4.2 Betriebsstättenrisiko	70
Weiterführende Literatur	72
5 Versicherungsrechtliche Aspekte	73
5.1 Sozialversicherung (EU/Abkommen/Drittstaaten)	73
5.2 Anderweitiger (privater) Versicherungsschutz	76
5.2.1 Versicherungsstandards	76
5.2.2 Maßnahmen im Vorfeld der grenzüberschreitenden Entsendung bezüglich eines allgemeinen Versicherungsschutzes	78
5.2.3 Sonstige Aspekte	80
Weiterführende Literatur	82
6 Compliance-Anforderungen bei grenzüberschreitenden Entsendungen	85
6.1 Ausgangsüberlegungen	86
6.2 Spannungsfeld	90
6.2.1 Loyalitätskonflikte	90
6.2.2 Rechtskonflikte	94
6.2.2.1 Vertragliche Vorgaben	94
6.2.2.2 Verschiedene Rechtsordnungen (Heimatland und Einsatzland) am Beispiel des Datenschutzes	96
6.3 Fürsorgepflicht des heimischen Arbeitgebers bei grenzüberschreitenden Entsendungen	98

6.3.1	Existenz einer Fürsorgepflicht bei grenzüberschreitenden Entsendungen	99
6.3.2	Rechtsfolgen	102
6.4	Risikomanagement	104
	Weiterführende Literatur	108
7	Arbeiten in der Krise (COVID-19-Pandemie)	109
7.1	Reisebeschränkungen und deren Folgen	110
7.1.1	Arbeitsvertrag und Entsendevereinbarung	111
7.1.2	Entgeltfortzahlung	112
7.1.2.1	Heimatland (am Beispiel Deutschland)	112
7.1.2.2	Ausland	114
7.1.2.3	„Niemandsland“ (Urlaub- oder Geschäftsreise)	115
7.1.3	Kostentragung	115
7.2	Quarantäne und Betriebsschließung	117
7.2.1	Allgemeines	117
7.2.2	Rückkehrrecht des Entsandten oder Rückholpflicht des Arbeitgebers?	118
7.3	Home Office	120
7.3.1	Gesetzliche Anordnung von Home Office-Tätigkeit	121
7.3.2	Pflichten des Arbeitnehmers im Home Office	122
7.4	Sonstige Aspekte	123
7.4.1	Kurzarbeit und Lohnersatzleistungen	123
7.4.2	Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis	125
7.4.3	Meldepflichten	127
7.4.4	Steuerliche Auswirkungen	127
7.4.4.1	„Fehlgeschlagene“ Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland (sog. Outbound-Fälle)	128
7.4.4.1.1	Steuerliche Folgen für das Unternehmen (sog. Outbound Fall)	128

XII Inhaltsverzeichnis

7.4.4.1.2	Steuerliche Folgen für den Arbeitnehmer (sog. Outbound-Fall)	129
7.4.4.2	„Fehlgeschlagener“ Einsatz von ausländischen Mitarbeitern im Inland (sog. Inbound-Fälle)	130
7.4.4.2.1	Folgen für Arbeitgeber (sog. Inbound-Fall)	130
7.4.4.2.2	Folgen für Arbeitnehmer – sog. Inbound-Fall	131
	Weiterführende Literatur	132
8	Sonstige Aspekte	133
8.1	Patientenverfügungen	134
8.2	Erbrechtliche Aspekte – Testament	136
8.3	Mitreisende Familienangehörige	137
	Weiterführende Literatur	142
9	Fazit und Ausblick	143