

**AUFENTHALTSRECHT**  
**SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**  
**STEUERRECHT**

Eine Sonderveröffentlichung des BDAE



**Einsatz  
ausländischer  
Mitarbeiter  
in Deutschland**



## Liebe Leserin, lieber Leser,

nicht nur große Konzerne, sondern auch kleine und mittelständische Unternehmen zählen heute zu bedeutenden Marktteilnehmern, die im Ausland aktiv sind. Damit finden neben Mitarbeiterinsätzen ins Ausland auch immer häufiger Einsätze von Personal ausländischer Tochtergesellschaften bei der Muttergesellschaft (beziehungsweise umgekehrt) statt. Die Prozesse hier sind nicht minder kompliziert als jene bei Entsendungen oder Dienstreisen ins Ausland. Die Verantwortlichen müssen sich mit dem komplizierten deutschen Aufenthaltsrecht auseinandersetzen ebenso wie mit arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Wie so oft sind es die Interdependenzen dieser Rechtsgebiete, die dazu führen, dass Global-Mobility-Verantwortliche in den Unternehmen einen immensen Organisations- und Betreuungsaufwand haben. Wir haben deshalb ein Seminar entwickelt, das Sie als HR-ler, Travelmanager oder Assistenz der Geschäftsführung auf die wichtigsten Aufgaben beim „Impat-Management“ vorbereitet und Ihnen zeigt, wie Sie gezielt Strategien für eine rechtssichere, kostenoptimierte und transparente Integration von ausländischen Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen entwickeln.

In diesem Whitepaper haben unsere Experten die wichtigsten Themen für Sie aufgearbeitet, die es beim kurz-, mittel- und langfristigen Einsatz ausländischer Mitarbeiter in Deutschland zu berücksichtigen gilt.



Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Herzlichst,

Ihr Omer Dotou

Leiter Unternehmensberatung internationale  
Mitarbeiterentsendung, Rentenberater

## IMPRESSUM

### Herausgeber

**BDAE Consult GmbH**

Kühnehöfe 3

22761 Hamburg

Tel. +49-40-30 687 4-0

[odotou@bdae.com](mailto:odotou@bdae.com)

[entsendeberatung.bdae.com](http://entsendeberatung.bdae.com)

### Redaktion

Anne-Katrin Schulz (verantwortlich)

Omer Dotou

Claus-Helge Groß

Dr. Michael Wrage

Holger Guse

Mario Stahl

Michael Yönden

### Layout & Bilder

Mihai Tufa

### Copyright

Die Beiträge im Dossier sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung durch den Herausgeber reproduziert werden. Die Beiträge des Dossiers spiegeln die Meinung der Redaktion und nicht unbedingt die des BDAE wider.

## INHALT

<b>Editorial</b>	2
<b>Einführung:</b> Ausländische Gäste und Fachkräfte in Deutschland: Zahlen und Fakten	3
<b>Einführung:</b> „Kein Unternehmen macht absichtlich Fehler bei Entsendungen“	8
<b>Aufenthaltsrecht:</b> Im Papierwald der Aufenthaltsbedingungen	11
<b>Aufenthaltsrecht:</b> „Früher oder später deckt der Zoll illegale Beschäftigungen auf“	14
<b>Versicherungsrecht:</b> „Sind die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, scheitert der Mitarbeiterinsatz in Deutschland“	19
<b>Steuerrecht:</b> Lohnsteuerfragen bei Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern – ein Überblick	21
<b>Sozialversicherungsrecht:</b> Soziale Absicherung von Impats: Diese Basics sollten Unternehmen kennen	25
<b>Interkulturelle Teams:</b> Weshalb mangelnde Integration von Impats zu bösen Überraschungen führen kann	27

## Ausländische Gäste und Fachkräfte in Deutschland:

# Zahlen und Fakten



Deutschland wird zunehmend zum Einwanderungsland – aus den unterschiedlichsten Gründen. Zum einen hat die Bundesrepublik in den vergangenen Jahren so viele Flüchtlinge wie nie zuvor bei sich aufgenommen, zum anderen benötigt die deutsche Volkswirtschaft dringend Fachkräfte aus dem Ausland und unternimmt seit langem entsprechende Rekrutierungsversuche.

Vor diesem Hintergrund durchlief Deutschland in den letzten Jahren eine bedeutende Entwicklung. Durch die Änderungen der Zuwanderungsregelungen seit 2005 und das Bekenntnis von Politik- und Wirtschaftsvertretern zu einem steigenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland entwickelt sich die Bundesrepublik zu einem offenen, zuwanderungsfreundlichen Land, das insbesondere für Hochqualifizierte einen attraktiven Beschäftigungsort darstellt.

Die Bundesregierung hat den Fachkräftemangel und die Gewinnung von ausländischem Personal [in einer groß-angelegten Studie](#) untersucht und dabei Deutschland mit sieben weiteren OECD-Staaten verglichen: Großbritannien, USA, Kanada, Schweden, Niederlande, Norwegen und Japan. Dabei werden sowohl aufenthaltsrechtliche als auch arbeitsmarktpolitische Besonderheiten der einzelnen Länder analysiert. Unter ihnen sind solche mit einer etablierten Tradition als Zu- bzw. Einwanderungs-

länder, wie die USA und Kanada, aber auch solche wie Japan, die lange auf die Abschottung ihres nationalen Arbeitsmarktes bestanden haben. Bezüglich der Fachkräftesicherung verfolgen alle Länder unterschiedliche Strategien, die mit der jeweiligen historischen Entwicklung der Migration zusammenhängen.

### Attraktivität einzelner Zielländer für ausländische Fachkräfte

Rang	Land	Beliebtheit
1.	Vereinigte Staaten von Amerika	42%
2.	Vereinigtes Königreich	37%
3.	Kanada	35%
4.	Deutschland	33%
5.	Schweiz	29%
6.	Frankreich	29%
7.	Australien	28%
8.	Spanien	26%
9.	Italien	25%
10.	Schweden	23%

Quelle: StepStone/Boston Consulting Group (2014: 6).

In einer internationalen Umfrage haben die Online-Stellenbörse StepStone und die Unternehmensberatung Boston Consulting Group die Attraktivität einzelner Zielländer für mobile Fachkräfte abgefragt. Dabei wurden 203.756

Personen aus 189 Ländern befragt. Von den Teilnehmern sind im weltweiten Durchschnitt 61 Prozent Akademiker. Weiterhin sind rund 64 Prozent aller Teilnehmer bereit, eine Beschäftigung im Ausland anzunehmen. Die Tabelle auf Seite 3 zeigt die zehn beliebtesten Zielländer. Auffällig ist hierbei einerseits die hohe Attraktivität der angelsächsischen Staaten, insbesondere der Vereinigten Staaten von Amerika auf Rang eins, andererseits aber auch, dass Deutschland als erstes nicht englischsprachiges Land auf Rang vier noch vor der Schweiz liegt.

Im Global Talent Competitiveness Index wurde nach verschiedenen Indikatoren ein Ranking für 102 Länder weltweit erstellt, das die erfolgreichsten Volkswirtschaften hinsichtlich der Gewinnung und des Haltens ausländischer Talente widerspiegelt. Hierbei fließen sowohl Parameter wie politische Stabilität, Rechtssicherheit und wirtschaftlicher Erfolg, als auch Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und -gewinnung ein. Die drei erfolgreichsten Volkswirtschaften nach dieser Berechnungsmethode sind in absteigender Reihenfolge die Schweiz, Singapur und Dänemark. Deutschland beispielsweise findet sich auf dem 16. Rang weltweit. Die Tabelle zeigt die Rangfolge der acht im Fokus des Berichts der Bundesregierung stehenden Länder.

#### Rangfolge des Erfolgs in der Gewinnung ausländischer Talente (aus 103 Ländern weltweit)

Rang	Land	Wert (1 bis 100)
4.	Schweden	68,86
6.	Niederlande	68,16
7.	Vereinigtes Königreich	68,13
9.	Vereinigte Staaten von Amerika	67,58
11.	Kanada	66,27
12.	Norwegen	66,01
16.	Deutschland	65,00
21.	Japan	59,89

Quelle: INSEAD (2013: 28-29).

Eine jährlich durchgeführte Studie des internationalen Personalvermittlers Manpower Group hat 37.000 Unternehmen in 42 Industrie- und Schwellenländern weltweit hinsichtlich ihrer Bemühungen, vakante Stellen zu besetzen, befragt. Es zeigt sich, dass schon 2014 die Deckung der Arbeitskräftenachfrage für Unternehmen zunehmend anspruchsvoller wurde. Die globale Nachfrage stieg kontinuierlich auf 36 Prozent (2014) an. Insbesondere fällt der auch im längerfristigen Vergleich hohe Wert für Japan mit 81 Prozent auf. Deutschland liegt zusammen mit den USA bei 40 Prozent.

Am schwersten zu besetzen waren demnach Stellen, für die Facharbeiter gesucht wurden, gefolgt von Positionen für Ingenieure und Führungskräfte. Auf Platz vier liegen Jobs für IT-Fachkräfte, auf Rang Fünf Stellen im Gastgewerbe.

#### Die 10 Berufe, die für deutsche Arbeitgeber am schwersten zu besetzen sind

Rang	Berufe nach Bedarfen
1.	Facharbeiter
2.	Ingenieure
3.	Geschäftsleistung / Führungskräfte
4.	IT Fachkräfte
5.	Gastgewerbe
6.	Sekretäre, persönliche Assistenten, Verwaltungs- und Bürokräfte
7.	Beschäftigte im Vertrieb
8.	Ärzte und andere nicht-pflegende Gesundheitsberufe
9.	Techniker
10.	Beschäftigte im Rechnungs- und Finanzwesen

Quelle: Manpower Group (2014).

Die größten Gruppen ausländischer Arbeitnehmer, die derzeit in Deutschland einreisen, sind übrigens Staatsangehörige aus den USA, Indien, Bosnien-Herzegowina und China. Betrachtet man den Zweck der Beschäftigung nach Paragraph 18 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) eingereisten Drittstaatsangehörigen nach ihrer Qualifikation, so zeigt sich, dass etwa zwei Drittel von ihnen eine qualifizierte Beschäftigung nach Paragraph 18 Abs. 4 AufenthG in Deutschland aufnehmen. Während bei Staatsangehörigen aus Indien, Japan, Korea, China und der Türkei überproportional viele Personen eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erhielten, hat die Mehrheit der georgischen, ukrainischen, australischen und russischen Staatsangehörigen eine Beschäftigung aufgenommen, die keine qualifizierte Berufsausbildung erfordert.

Hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Berufe zeigt sich grundsätzlich ein positiver Trend, denn derzeit werden so viele Abschlüsse wie nie zuvor offiziell anerkannt. So haben die Behörden laut Destatis im Jahr 2015 deutschlandweit 12.666 im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse als vollständig gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation anerkannt.

Demnach wurden knapp 4.000 Berufe im Jahr 2015 als eingeschränkt gleichwertig beschieden (plus 44 Prozent gegenüber 2014). Darunter fallen vor allem Bescheide mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme sowie Bescheide der teilweisen Gleichwertigkeit.

Die Angaben basieren auf der amtlichen Datenerhebung auf Grundlage von Paragraph 17 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG). Das BQFG (Artikel 1 des Anerkennungsgesetzes) regelt die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, deren Referenzberufe in Deutschland dem Bundesrecht unterliegen.

Insgesamt etwa die Hälfte der Anerkennungsverfahren (11.046 Verfahren) bezog sich auf Abschlüsse, die innerhalb der Europäischen Union erworben wurden. Weitere

## Vereinfachte Übersicht der im AufenthG vorgesehenen Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten zur Aufnahme einer Beschäftigung

Aufenthaltstitel	Erteilungsvoraussetzungen
§ 18 Abs. 4 AufenthG (qualifizierte Beschäftigung)	Aufenthaltserteilung zur Ausübung einer Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, darf für eine Beschäftigung in ein Berufsgruppe erteilt werden, die durch die Beschäftigungsverordnung (BeschV) zugelassen worden ist.
§ 19 AufenthG (Niederlassung für Hochqualifizierte)	Kann erteilt werden an hochqualifizierte Ausländer. Hierzu zählen Führungskräfte oder Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen sowie Lehrpersonen in herausragender Funktion und wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobenen Funktionen.
§ 19a AufenthG (Blaue Karte EU)	Kann erteilt werden an Personen mit einem deutschen, einem anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss für eine Beschäftigung mit einem jährlichen Bruttomindestgehalt von 47.600 Euro (2014). Bei Berufen, in denen ein besonderer Bedarf besteht (sog. Mangelberufe*), beträgt das jährliche Bruttomindestgehalt 37.128 Euro (2014).
§ 20 AufenthG (Forschung)	Kann erteilt werden an Forscher, die eine wirksame Aufnahmevereinbarung zur Durchführung eines Forschungsvorhabens mit einer vom BAMF anerkannten Forschungseinrichtung geschlossen haben.
21 AufenthG (Selbständige Tätigkeit)	Kann erteilt werden an Selbstständige, wenn ein wirtschaftliches Interesse oder regionales Bedürfnis besteht, die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt und die Finanzierung gesichert ist.

\*Ein Mangelberuf liegt vor, wenn die durchschnittliche Zeitdauer bis zur Besetzung einer offenen Stelle (Vakanzeit) mindestens 40 % über dem Durchschnitt liegt, auf 100 offene Stellen weniger als 300 Arbeitslose kommen, sowie die durchschnittliche Vakanzeit gegenüber dem Referenzzeitraum um mindestens 10 Tage ansteigt (BA 2014b: 25-28). Die Überprüfung erfolgt zweimal im Jahr.

Quelle: AufenthG.

6.249 anerkannte Berufe stammen aus dem übrigen europäischen Ausland. 5.109 Anträge befassten sich mit Qualifikationen aus dem außereuropäischen Ausland, darunter 3.219 mit in Asien erworbenen Abschlüssen.

Am häufigsten wurden im Jahr 2015 Anträge von Personen bearbeitet, die ihre Ausbildung in Rumänien (2.169), Polen (2.118) und Bosnien-Herzegowina (1.749) abgeschlossen haben.

Summa summarum haben die zuständigen Stellen 22.404 Anerkennungsverfahren während des Jahres 2015 bearbeitet, darunter 19.389 Neuanträge. Im Vergleich zum Jahr 2014 (19.806 Anerkennungsverfahren) sind 2015 rund 13 Prozent mehr Verfahren bearbeitet worden. 450 Anträge haben die Behörden abgelehnt.

## Deutschland hat mehr Einwanderer zu verzeichnen

Losgelöst vom Aufenthaltszweck ist der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund hierzulande um 8,5 Prozent gestiegen. Laut Statistischem Bundesamt handelt es sich um den stärksten Zuwachs seit Beginn der Messung im Jahr 2005. So lebten 2016 knapp 64 Millionen ohne und rund 18,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, wie die Grafik rechts zeigt. Dabei ist nach wie vor Europa die wichtigste Herkunftsregion. Allerdings ist die Bedeutung anderer Erdteile in den vergangenen fünf Jahren gestiegen.



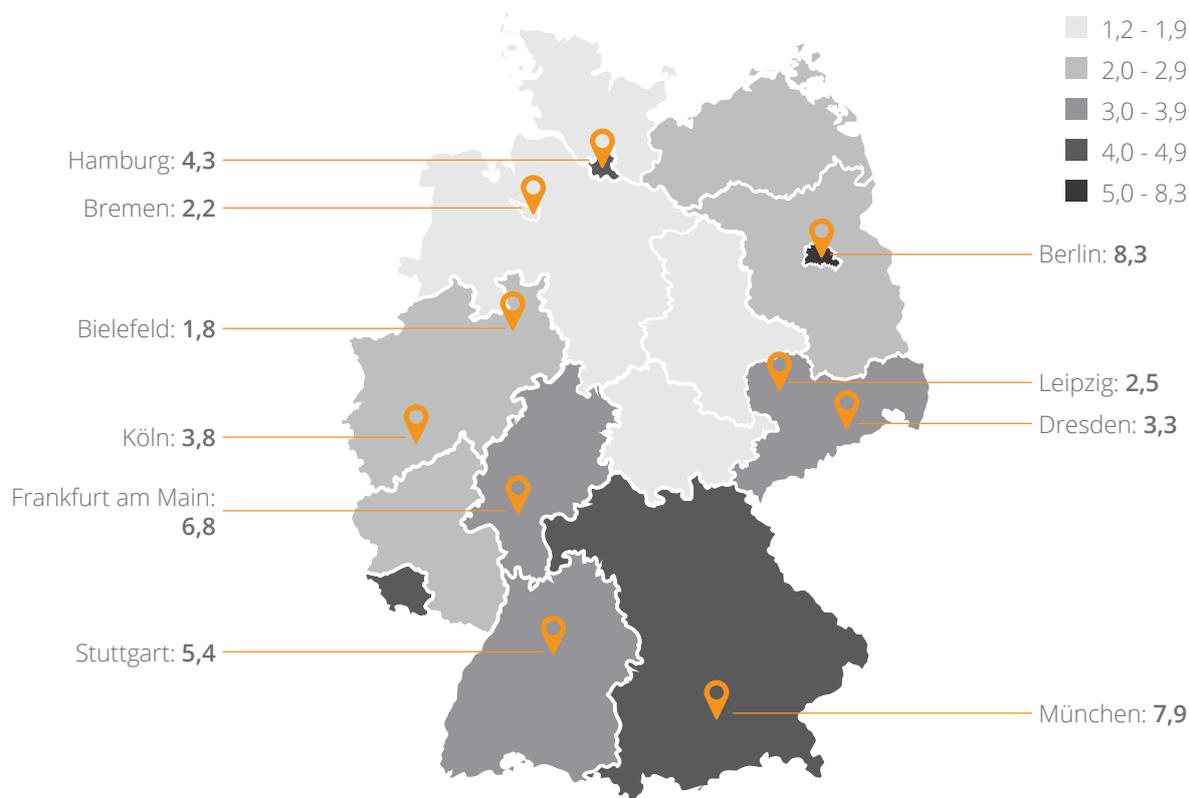
Eine Person hat nach Definition des Statistischen Bundesamtes dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsbürgerschaft geboren wurde.

Vor allem in Großstädten und teilweise auch in dessen Umland ist der Ausländeranteil hoch. Die höchsten Werte weisen Offenbach am Main mit 33 Prozent sowie Frankfurt am Main mit 28 Prozent auf. Vergleichsweise wenige Ausländer leben demgegenüber in ländlichen Räumen sowie generell in Ostdeutschland. In zahlreichen ostdeutschen Landkreisen haben weniger als zwei Prozent der Bevölkerung keine deutsche Staatsangehörigkeit.

Ausländer zieht es traditionell überwiegend in Städte, weil sie dort leichter einen Job finden oder studieren

## Regionale Verteilung: Attraktive Regionen für ausländische Jobsuchende

Anteil von Suchen aus dem Ausland an allen Suchen (in Prozent)



können. Im Gegensatz zu deutschen Bürgern bleiben sie mit steigendem Wohlstand häufig in den Städten wohnen und wandern seltener ins Umland ab – dies erhöht ihren Anteil an der städtischen Bevölkerung. Zudem ist die sogenannte Kettenwanderung von zentraler Bedeutung: Ausländer gehen dorthin, wo schon Verwandte, Freunde oder andere aus ihrer Nation leben. Dies führt zu einer Konzentration auf bestimmte Orte und Regionen.

### Ausländische Fachkräfte bevorzugen deutsche Metropolen

Eine Erhebung des Stellenportals Indeed hat ermittelt, dass vor allem Berlin, München und Frankfurt am Main beliebt bei ausländischen Fachkräften sind, wenn es um die Wahl des Arbeitsortes geht. Auch bei den Bundesländern liegt Berlin mit großem Abstand auf dem ersten Rang. Niedersachsen bildet zusammen mit Thüringen und Sachsen-Anhalt das Schlusslicht des Rankings.

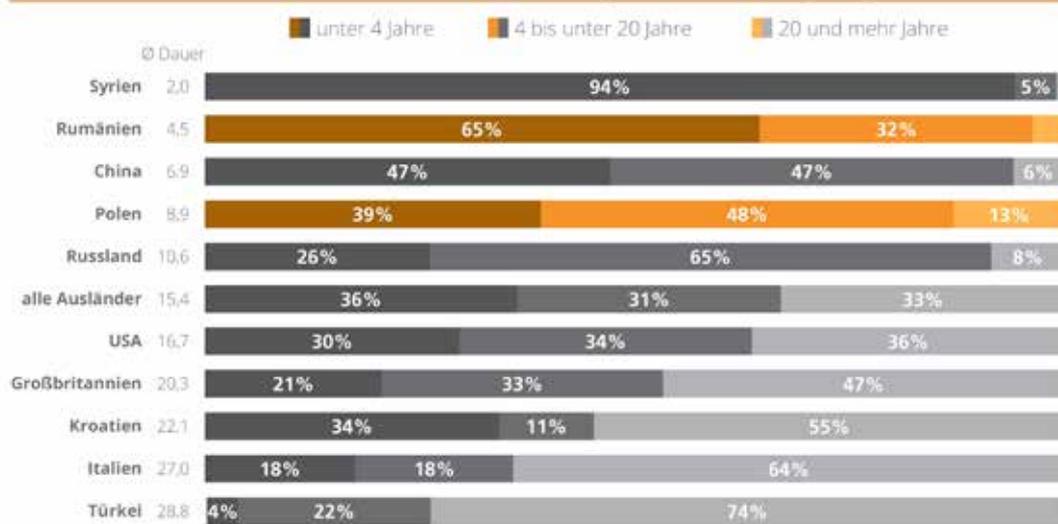
Demnach kommen fünf Prozent aller Jobsuchen in Deutschland aus dem Ausland. Zehn Länder machen dabei mit einem Anteil von 60 Prozent die Spitzengruppe aus: Großbritannien, Österreich, Schweiz, USA, Frankreich, Polen, Italien, Niederlande, Spanien und Kroatien.

Dem Portal nach haben die Top-Ten-Länder, aus denen die meisten Jobsuchen kommen, drei Merkmale gemeinsam: die EU-Mitgliedschaft, die geografische Nähe zu Deutschland sowie Kenntnisse der deutschen Sprache. Acht der zehn Länder sind EU-Mitgliedstaaten. Bei der Hälfte der Länder des Top-Ten-Rankings handelt es sich um Nachbarstaaten Deutschlands. Kenntnisse der deutschen Sprache sind bei mindestens der Hälfte der Länder vorhanden.

Die wenigsten ausländischen Gäste kommen allerdings, um zu bleiben. Viele von ihnen halten sich – beispielsweise jobbedingt – nur temporär auf. Im Durchschnitt sind es derzeit 15,4 Jahre. Jedoch gibt es große Unterschiede in Abhängigkeit von ihrer Staatsangehörigkeit: Einen hohen Anteil an schon sehr lange in Deutschland lebenden Ausländern haben vor allem jene Nationalitäten, die zwischen 1955 und 1973 als sogenannte „Gastarbeiter“ angeworben wurden und teils dauerhaft blieben.

Dabei handelt es sich um Zuwanderer aus südeuropäischen Staaten, der Türkei und den Staaten des ehemaligen Jugoslawien. So leben die 1,5 Millionen Türken durchschnittlich bereits seit 28,8 Jahren in der Bundesrepublik. Lediglich die mehr als 180.000 Österreicher haben eine ebenso lange Aufenthaltsdauer.

**Aufenthaltsdauer von Ausländern in Deutschland nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, 2016**



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BDAE

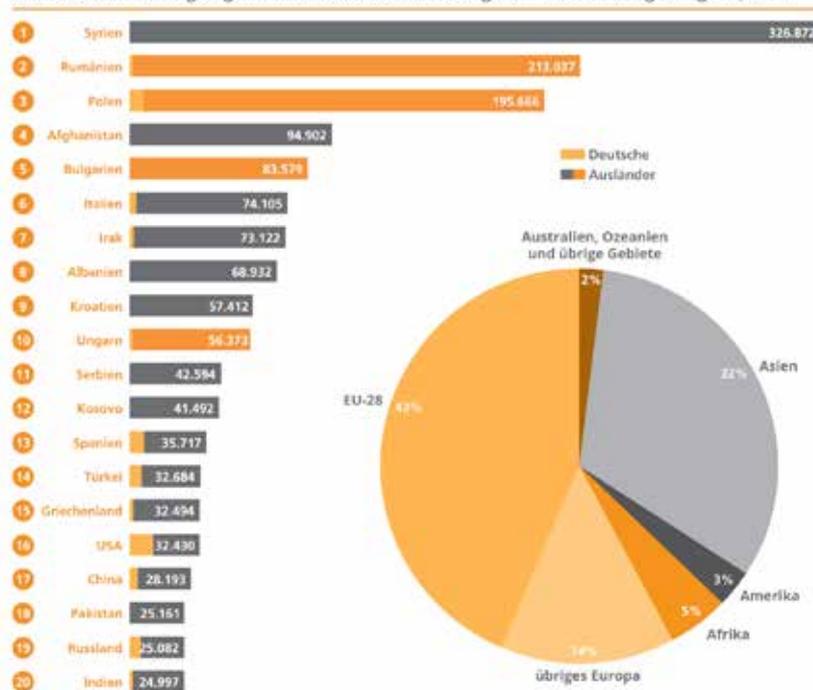
Infolge des Bürgerkriegs gibt es mittlerweile fast 640.000 Syrer in Deutschland, die im Durchschnitt erst zwei Jahre hier sind. Einen hohen Anteil an Ausländern mit einer relativ kurzen Aufenthaltsdauer haben zudem Nationalitäten, die in den letzten Jahren im Rahmen der eingeführten Arbeitnehmerfreizügigkeit aus ost- und südosteuropäische EU-Staaten zugewandert sind beziehungsweise aufgrund der Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise aus einigen südeuropäischen Staaten.

Ein hoher Anteil an kurzen Aufenthalten kann aber auch Ausdruck einer generell kurzen Verweildauer in Deutschland sein, zum Beispiel wenn sich der Aufenthalt wie im

Fall von vielen Chinesen auf das Studium beschränkt. Auch Osteuropäer – darunter viele Polen und Rumänen – sind oftmals nur für Saisonarbeiten in Deutschland und haben somit eine kurze Verweildauer.

Mehr als die Hälfte der Zuwanderer kam aus Europa, vor allem aus den anderen Ländern der Europäischen Union. Die meisten Zuzüge erfolgten dabei aus Rumänien (213.000) und Polen (196.000). Noch zahlreicher waren mit 327.000 Frauen und Männern erstmals die syrischen Flüchtlinge. Auch aus anderen Staaten wie Afghanistan und dem Irak gab es 2015 außergewöhnlich viele Zuzüge durch Asylsuchende.

**Nach Deutschland Zugezogene nach Herkunftsland bzw. -gebiet und Staatsangehörigkeit, 2015**



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BDAE

**Die Autorin:**

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf Auslandsentsendungen und internationales Personalmanagement spezialisierten BDAE Gruppe

Expatriate- und Impatriate-Management sind hochgradig komplexe Gebiete, die voller Haftungs- und Konfliktpotenzial stecken. Wie der **BDAE** mit einem **ganzheitlichen** Beratungsansatz helfen kann, erläutert Experte **Omer Dotou**.



# Kein Unternehmen macht **absichtlich Fehler** bei Entsendungen.

Man liest in den Medien immer wieder von Haftungsfällen bei Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden oder nach Deutschland holen. Wird hier nicht eher aus Marketinggründen mit der Angst der Unternehmen gespielt?

**Dotou:** Kein Unternehmen geht mit Fehlern, die bei Auslandsentsendungen gemacht werden, hausieren. Nur weil wenig darüber an die „Öffentlichkeit“ kommt, heißt es nicht, dass es keine Haftungsfälle gibt. Tatsächlich geht es sehr oft vor Gericht. Bei uns melden sich nämlich nicht nur HR-Verantwortliche, sondern oft die Expats, die durch falsch geregelte Entsendungen massive finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Wir schreiben regelmäßig Fachbeiträge, in denen wir diverse Haftungsfälle skizzieren. Es kommt immer wieder vor, dass uns Personaler aufgrund unserer beschriebenen Fälle kontaktieren, weil sie erkennen, dass auch sie unwissentlich einen Fehler gemacht haben. Wir spielen nicht mit der Angst – es geht lediglich um eine Sensibilisierung für mögliche Haftungsfälle.

Ich habe noch nie ein Unternehmen kennengelernt, das Auslandsentsendungen wissentlich oder geschweige denn absichtlich falsch geregelt hat. Das Problem ist die Komplexität einer Auslandsentsendung beziehungsweise im umgekehrten Fall die Herausforderung des Impat-Managements. Es greifen hauptsächlich vier Rechtsgebiete, die alle interdependent sind: Sozialversicherungs-, Steuer-, Aufenthalts- und Arbeitsrecht. Personaler, die nicht speziell im Bereich Global Mobility ausgebildet sind, haben kaum eine Chance, diesen Dschungel zu durchblicken.

Hinzu kommen noch „weichere“, also psychologische Faktoren, die eine Entsendung vorzeitig scheitern lassen können. In diesem Fall geht es nicht unbedingt um Haftung, aber dennoch um sehr viel Geld, das dann umsonst investiert wurde. Der Erfolg eines Projektes hängt in den allermeisten Fällen von der entsandten Fachkraft ab. Wenn diese aus Verärgerung oder anderen Gründen die Entsendung vor Projektabschluss beendet, kann das für Unternehmen wirtschaftlich verheerend sein.

Zu wie vielen und wie umfangreichen Haftungsfällen kommt es denn in der Realität überhaupt?

**Dotou:** Wie viele Fälle es gibt, können wir als Beratungsunternehmen nicht ermessen. Es gibt ja keine Meldestelle für fehlgeschlagene Auslandsentsendungen oder etwas Vergleichbares. Aufgrund der Komplexität und der verschiedenen Rechtsbereiche gibt es aber viel Potenzial für Fehler und damit auch für Rechtsfälle. Fehler werden oft erst spät aufgedeckt oder durch Kontrollen seitens der Behörden offensichtlich. In punkto Sozialversicherung kommt vieles erst ans Tageslicht, wenn ein Arbeitnehmer einen Anspruch – beispielsweise den auf Erwerbsminderungsrente oder Arbeitslosengeld – geltend machen will und die Leistung nicht erhält. So gerät dann meist der Stein ins Rollen und es wird geprüft, wer an welcher Stelle falsche Schlüsse aus gesetzlichen Gegebenheiten gezogen hat.

Ihr Ansatz in der Praxis ist die verzahnte Beratung. Was verstehen Sie darunter?

**Dotou:** Es geht darum, alle Bereiche im Blick zu haben. Eine Empfehlung im Steuerrecht kann Konsequenzen im Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht haben. Deshalb müssen HRler und Global-Mobility-Verantwortliche wissen, welche arbeits- und steuerrechtlichen Vereinbarungen bei einer Auslandsentsendung getroffen werden müssen. Empfiehlt beispielsweise eine renommierte Steuerberatungskanzlei das Gehalt eines Mitarbeiters in die Niederlassung in China weiterzubelasten, kann dieser nicht mehr im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben. Wir erleben es, dass Unternehmen oftmals die Expertise für den Steuerbereich von einem Steuerberatungsunternehmen X einfordern und dann noch die Kanzlei Y für die Gestaltung des Arbeitsvertrages betrauen. Schließlich wird die Personalabteilung die nötigen Anträge im Sozialversicherungsrecht stellen. Alle drei Parteien machen ihre Aufgabe sicherlich gut, aber die Betrachtungsweise ist eindimensional. Deshalb ist es uns auch so wichtig, bei unserem aktuellen Seminar zum Thema „Einsatz ausländischer“



scher Mitarbeiter in Deutschland“ unsere Partner aus dem Arbeits- und Steuerrecht sowie für den Bereich Integration dabei zu haben. So erleben die Teilnehmer in der Praxis, wie die Interdependenzen aussehen und das Wissen aller Rechtsgebiete ineinander greift.

Welche Aufgaben hat ein Berater für Expatriate- und Impatriate-Management genau?

**Dotou:** Er muss gewährleisten, dass bei Rechtsfragen eine Koordination der jeweiligen Bereiche untereinander stattfindet und die richtigen Schlüsse aus den Empfehlungen der einzelnen Parteien ziehen beziehungsweise auf Haftungsrisiken hinweisen. Den meisten Unternehmen geht es dann weniger um die Darstellung des Problems, sie brauchen meist schnelle Lösungen. Am Ende des Tages geht es immer darum, dass eine sorgsam ausgewählte Person oder Personengruppe im Ausland beziehungsweise im Inland ihrer Tätigkeit nachgehen kann, um einen Auftrag zu erfüllen, der dem Unternehmen Geld bringt. Wenn die 20 Monteure eines Photovoltaikunternehmens aufgrund aufenthaltsrechtlicher Einschränkungen in Marokko die Anlage nicht fertigstellen können, hat das Unternehmen ein Problem. Wenn ein

Die meisten **Unternehmen** benötigen **schnelle Lösungen**.

Manager mit ausgezeichneten Beziehungen zu einem Kunden in Brasilien damit droht, wichtige Verhandlungen nicht durchzuführen, weil die Personalabteilung bei der sozialen Absicherung Fehler gemacht hat, dann ist die Firma regelrecht erpressbar. Man darf nie vergessen: Unternehmen entsenden keine Maschinen, sondern Menschen, die über gewisse Fertigkeiten oder ein sehr spezielles Know-how verfügen. Würden sie diese Anforderungen bei Fachkräften vor Ort bekommen, müssten sie keine Mitarbeiter ins Ausland entsenden.

**Omer Dotou**

ist Rentenberater und Leiter der Unternehmensberatung BDAE Consult, die auf Global-Mobility-Services spezialisiert ist.

# Im Papierwald der Aufenthaltsbedingungen



Geht es darum, **Mitarbeiter aus Deutschland im Ausland** einzusetzen, greifen viele **Global-Mobility-Abteilungen** in deutschen Unternehmen auf gut durchdachte Konzepte zurück. Oft hat sich bereits ein effizienter Workflow ergeben, bei dem alle wichtigen Akteure von der **Personalabteilung** über den **Steuerberater** bis hin zu den entsprechenden juristischen Beratern sinnvoll miteinander abstimmen. Internationale Arbeitereinsätze sind grundsätzlich und bei jedem einzelnen Fall **komplexe Prozesse**, bei denen vier elementare Rechtsgebiete ineinandergreifen: Aufenthalts-, Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

**D**ie gleiche Herausforderung besteht auch beim Einsatz ausländischer Mitarbeiter in deutschen Unternehmen. Hierbei spricht man vom sogenannten Impatriate-Management. Dieses hat in den vergangenen Jahren signifikant an Bedeutung gewonnen, da Deutschland mehr als je zuvor auf ausländische Fachkräfte angewiesen ist. Besonders gesucht werden Facharbeiter, Ingenieure, IT-Fachkräfte und Techniker. Viele Vertreter dieser Professionen suchen und finden Unternehmen im Ausland. Und ist die schwierige und vor allem kostspielige Rekrutierungsphase endlich abgeschlossen, stehen die HR-Abteilungen vor einer anderen mitunter gigantischen Herausforderung: Es gilt, die Fachleute juristisch korrekt in Deutschland einzustellen und abzusichern – unabhängig davon, wie lange das Personal benötigt wird. Und genau hier wird es kompliziert. Denn

so versiert deutsche Firmen inzwischen mit Entsendungen ins Ausland umgehen, so selten gestaltet sich der Ablauf beim Eingliedern ausländischer Mitarbeiter reibungslos. Vor allem fehlt es an Know-how des komplexen deutschen Aufenthaltsrechts, welches die Grundlage für die Arbeitserlaubnis ausländischer Fachkräfte bildet.

Was vor diesem Hintergrund passieren kann, verdeutlicht dieses Beispiel: Ein deutscher Personaldienstleister soll im Jahr 2014 das Datenbanksystem der US-amerikanischen Muttergesellschaft übernehmen. Zu diesem Zweck reisen zwei Software- und Controlling-Experten zur deutschen Tochter, um die Mitarbeiter für das neue Daten-Erfassungssystem zu schulen. Zwei Monate dauert der Einsatz in Deutschland, der dort als ganz normale Dienstreise deklariert wird. Eine weitere Schulung

**Wer kann eine EU-Blue-Card beantragen?**

Staatsangehörige eines Nicht-EU-Landes, die:

- entweder einen deutschen oder einen anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben oder
- einen Arbeitsvertrag mit einem Bruttojahresgehalt in Höhe von mind. 52.000 Euro (4.333 Euro monatlich) haben, in so genannten Mangel-Berufen (Ärzte, Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure und IT-Fachkräfte) mit einem Entgelt in Höhe von 40.560 Euro (3.380 Euro monatlich).

**Gültigkeit der EU-Blue-Card**

- Befristung auf höchstens 4 Jahre
- oder für die Dauer des Arbeitsvertrages plus 3 Monate
- Daueraufenthalt nach 33 Beschäftigungsmonaten
- oder nach 21 Beschäftigungsmonaten, sofern Sprachkenntnisse (Stufe B1) nachgewiesen werden

**Familienangehörige des EU-Blue-Card Inhabers**

- können ohne Wartezeit uneingeschränkt arbeiten
- oder für die Dauer des Arbeitsvertrages plus 3 Monate
- Daueraufenthalt nach 33 Beschäftigungsmonaten
- oder nach 21 Beschäftigungsmonaten, sofern Sprachkenntnisse (Stufe B1) nachgewiesen werden

erfolgt zwei Monate später, zu der erneut die beiden amerikanischen Kollegen sowie noch ein IT-Spezialist anreisen. Letzterer soll ein paar Fehler in der Datenbank korrigieren. Weitere drei Monate später kommt dasselbe Team ein letztes Mal für zwei Wochen zur deutschen Tochtergesellschaft, um eine Endabnahme zu machen. Das Projekt gilt endlich als abgeschlossen – zumindest für Mutter- und Tochtergesellschaft.

### Wann ist ein **Aufenthaltstitel** notwendig

Als nicht abgeschlossen betrachtet jedoch der deutsche Zoll den Fall, der diesen Anfang 2016 im Rahmen einer Stichprobe prüft. Wie bei einem solchen Verfahren üblich, lässt der Zoll sich die Anwesenheitslisten von Personen im Unternehmen vorlegen. Dabei stellen die Beamten fest, dass im Jahr 2014 mehrmals US-amerikanische Personen auf dem Unternehmensgelände waren, die nicht als Mitarbeiter geführt wurden. Auf Nachfrage in der Personalabteilung des deutschen Dienstleisters bestätigen die Personalierer, dass jene Mitarbeiter zu Schulungszwecken da waren. Das Problem: Mitarbeiterschulungen stellen eine Erwerbstätigkeit im Sinne des deutschen Zuwanderungsrechts dar, für die ein Arbeitsvisum beantragt werden muss. Der Aufenthalt der US-Mitarbeiter fiel somit nicht unter eine Dienstreise. Damit hat das deutsche Unternehmen streng genommen Ausländer illegal in Deutschland beschäftigt.

Wie konnte das passieren? „Diese Angelegenheit beschreibt eine der Hauptfehlerquellen im deutschen Zuwanderungsrecht“, sagt Dr. Michael Wrage, Rechtsanwalt für Zuwanderungsrecht. „Viele Unternehmen sind sich über die Grenzen einer Dienstreise und der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht hinreichend klar und riskieren damit hohe Geldstrafen und das Einreise-

verbot ausländischer Mitarbeiter in Deutschland“, so der Global-Mobility-Experte weiter.

Das genannte Beispiel ist nur eine von vielen Tücken, die sich stellen, wenn sich ausländische Fach- und Führungskräfte für eine gewisse Dauer in deutschen Unternehmen aufhalten. Neben aufenthaltsrechtlichen Aspekten gilt es außerdem, die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Gesetzgebung zu kennen und anzuwenden – ein komplexes Feld, auf dem sich die Personaler bewegen müssen.

Der Einsatz ausländischer Mitarbeiter in deutschen Unternehmen stellt Personalverantwortliche regelmäßig vor Herausforderungen. Zunächst einmal müssen Unternehmen wissen, wann für Mitarbeiter eine Aufenthaltserlaubnis erforderlich ist. Dabei spielen Herkunftsland und Aufenthaltsdauer genauso eine Rolle, wie die konkrete Tätigkeit. Je nach Voraussetzungen sind unterschiedliche Aufenthaltstitel möglich (siehe Tabelle auf Seite 5). Da gibt es beispielsweise jene, die nur für bestimmte Berufsgruppen erteilt werden und die in der Beschäftigungsverordnung zugelassen sind, dann gibt es bestimmte Titel für besonders hochqualifizierte Fachkräfte oder für Forscher und sogar für Selbstständige.

### Sonderfall **Einstellung amerikanischer Mitarbeiter**

Hinzu kommt, dass es Staaten gibt, für die deutlich lockerere Einreisebedingungen gelten. Dazu gehören beispielsweise (noch) die USA, deren Bürger nach Paragraph 26 BeschV (Verordnung über die Beschäftigung von Ausländern) und Artikel 1 Absatz 2 der EU Visumsverordnung zu Bürgern der sogenannten privilegierten

Staaten gehören. Sie dürfen beispielsweise für Vorstellungsgespräche visumfrei für drei Monate einreisen. Das bedeutet, dass sich Personalverantwortliche nicht um eine Einreiseerlaubnis kümmern müssen. Sie sollten aber dennoch frühzeitig eine Arbeitserlaubnis für den amerikanischen Mitarbeiter beantragen. Probleme bei der Ausstellung einer Arbeitserlaubnis für einen US-Bürger in Deutschland sind nach Erfahrung der BDAE Consult eher unwahrscheinlich.

Da der Genehmigungsprozess sich aber erfahrungsgemäß mehrere Monate hinziehen kann, sollten Unternehmen bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit eine Vorabzustimmung zu beantragen, in der die ZAV bestätigt, dass der Arbeitnehmer für die Stelle qualifiziert ist. Das bietet sowohl dem amerikanischen Arbeitnehmer als auch dem Unternehmen Sicherheit.

HR-ler sollten auch sicherstellen, dass die später ausgestellte Arbeitsgenehmigung gültig ist. Falls es notwendig sein sollte, gilt es, rechtzeitig ein Verlängerungsverfahren zu eröffnen. Ebenso wichtig ist es, bei jeder Änderung in Bezug auf den US-amerikanischen Mitarbeiter die Behörden zu informieren – sei es, dass sich die Position ändert oder dass der Mitarbeiter von einer Gesellschaft in eine andere versetzt wird.

Der Aufenthaltstitel muss vom Unternehmen bereits vor der Einreise in Form eines so genannten Sichtvermerks – ein Aufkleber im Pass des aus den USA einreisenden Mitarbeiters - bei der vom Auswärtigen Amt ermächtigten Auslandsvertretung beantragt werden. Dies gilt auch für Ehepartner und Angehörige, die mit einreisen wollen. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt die deutsche Ausländerbehörde. Zuständig ist stets die Behörde des Wohnortes des ausländischen Mitarbeiters.

### EU-Blue-Card: Dafür ist sie gedacht

Weil viele hierzulande gesuchte Fachkräfte aber nicht aus den USA kommen, sondern aus Staaten, die nicht zu den privilegierten Ländern gehören, wurde im August 2012 ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt, nämlich die EU-Blue-Card (auch Blaue Karte EU). Diese soll es Unternehmen erleichtern, gut ausgebildete ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) einzustellen. Ein Vorteil: EU-Blue-Card-Besitzer erhalten mit der Aufenthaltsgenehmigung zugleich eine Arbeitserlaubnis. Auch ihre Ehepartner können ohne Wartezeit und vor allem ohne Nachweis deutscher Sprachkenntnisse hierzulande arbeiten. Vor allem kleine und mittelständische Firmen sollten davon profitieren. Was viele Unternehmen jedoch selbst sechs Jahre nach ihrer Einführung nicht wissen: „Auch wenn der Name

etwas anderes suggeriert, so ist die EU-Blue-Card keine europaweit gültige Arbeitserlaubnis. Mit ihr ist lediglich die Arbeit bei nur einem Arbeitgeber im Ausstellerstaat erlaubt“, weiß Omer Dotou von der BDAE Consult. Deshalb wird sie auch von derjenigen Ausländerbehörde erteilt, die für den späteren Wohnsitz der Fachkraft im Einsatzland zuständig ist. Vorteile gegenüber den normalen Aufenthaltstiteln haben die Karteninhaber dennoch: „Bei der Weiterwanderung in andere EU-Mitgliedstaaten beispielsweise wird ihnen nach 18-monatigem Vorbesitz einer Blue Card des Erstantrags die Visumpflicht erlassen“, so Dotou weiter.

Beantragt werden kann die EU-Blue-Card von Bürgern eines Nicht-EU-Mitgliedstaates, der entweder einen deutschen oder einen anerkannten Hochschulabschluss hat oder einen Arbeitsvertrag mit einem Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens 52.000 Euro brutto. Ebenfalls erteilt wird der Aufenthaltstitel an Vertreter sogenannter Mangelberufe, also beispielsweise Ärzte, Naturwissenschaftler oder IT-Fachleute (siehe auch Grafik Seite 12).

### Neue Entsenderichtlinie gilt auch für Impats in Deutschland

In punkto Mitarbeiterereinsätzen im In- und Ausland kommt es immer wieder zu rechtlichen Neuerungen. So sieht etwa die Ende Mai 2018 eingeführte neue Entsenderichtlinie vor, dass Unternehmen, die entsandte Mitarbeiter aus dem Ausland in Deutschland beschäftigen, diesen für die Zeit ihrer Tätigkeit die in Deutschland maßgeblichen Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Dazu gehört zum Beispiel die Zahlung des Mindestlohns oder Gewährung eines Mindesturlaubs.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beziehungsweise Entleiher, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden oder von einem Verleiher mit Sitz im Ausland entleihen, sind daher verpflichtet, ihre Arbeitnehmer dem Zoll zu melden und zu versichern, dass die in Deutschland geltenden Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Bisher wurden diese Meldungen regelmäßig per Fax abgegeben. Seit dem 1. Januar 2017 sollen die Meldungen online über das „Meldeportal-Mindestlohn“ abgegeben werden.

#### Die Autorin:

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf Auslandsentsendungen und internationales Personalmanagement spezialisierten BDAE Gruppe

# „Früher oder später deckt der Zoll illegale Beschäftigungen auf“

Das Zuwanderungsrecht ist sehr komplex und manchmal auch **konträr zu anderen Rechtsgebieten**. Das stellt Personalabteilungen immer wieder vor unzählige **Herausforderungen**. Fehleinschätzungen haben häufig große Konsequenzen – nicht nur für die **Unternehmen**, sondern auch für die **ausländischen Mitarbeiter**.

Der BDAE sprach mit **Dr. Michael Wrage** und **Holger Guse**, Rechtsanwälte für **Zuwanderungsrecht**, über die Tücken beim Einsatz ausländischer Mitarbeiter und darüber, wie der Staat Fehlverhalten aufdeckt.

Worauf müssen Personalverantwortliche in deutschen Unternehmen in puncto Aufenthaltsrecht achten, wenn ausländische Mitarbeiter in Deutschland eingesetzt werden? Was ist aus Ihrer Sicht das A und O?

**Dr. Wrage:** Grundsätzlich muss bedacht werden, dass ausländische Mitarbeiter eine Aufenthalts- und eine Arbeitsgenehmigung besitzen müssen. Und diese müssen bereits am ersten Arbeitstag vorliegen. Das bedeutet, dass sich Personalverantwortliche bereits im Vorwege um die entsprechenden Genehmigungen kümmern sollten. Außerdem sollten sie sicherstellen, dass die Genehmigungen gültig sind und rechtzeitig ein Verlängerungsverfahren eröffnen, falls notwendig. Ebenso wichtig ist es, bei jeder Änderung in Bezug auf den ausländischen Mitarbeiter die Behörden zu informieren – sei es, dass sich die Position ändert oder dass der Mitarbeiter von einer Gesellschaft in eine andere versetzt wird.

In Bezug auf die Steuerpflicht spielt es unter anderem eine wichtige Rolle, aus welchem Grund sich der Mitarbeiter in Deutschland aufhält und oft finden Ausnahmen wie beispielsweise die 183-Tage-Regelungen Anwendung. Gibt es im Aufenthalts- und Arbeitsrecht vergleichbare Besonderheiten oder Unterschiede?

**Dr. Wrage:** Es gibt in der Tat auch im Aufenthaltsrecht unterschiedliche Aufenthaltszwecke. Für uns und für die Personalabteilungen ist der wesentliche Aufenthaltszweck die Erwerbstätigkeit. Daneben gibt es noch den Familienzweck, aus dem die Angehörigen des ausländischen

Mitarbeiters nach Deutschland kommen. Eine weitere für die Personalabteilungen wichtige Aufenthaltsgenehmigung ist jene zu Studienzwecken, weil die Studenten oft auch als Werkstudenten tätig sind, ihre Master-Arbeiten in Unternehmen schreiben oder aber nach Abschluss ihres Studiums eine reguläre Tätigkeit aufnehmen wollen. Dann gehört es zu den Aufgaben der Personalabteilung, einen Übergang von einer Aufenthaltsgenehmigung zu Studienzwecken zu einer Aufenthaltsgenehmigung zu Arbeitszwecken zu schaffen.

Daneben gibt es auch zu der 183-Tage-Regelung eine Entsprechung im Aufenthaltsrecht. Grundsätzlich ist es so, dass jeder, der eine deutsche Aufenthaltsgenehmigung hat, sich auch in Deutschland aufhalten muss. Eine Aufenthaltsgenehmigung wird ungültig, wenn man sich länger als sechs Monate oder 183 Tage in einem Zwölfmonatszeitraum im Ausland aufhält. Das ist ein ganz wesentlicher Aspekt, zu dem wir häufig Anfragen erhalten.

**Guse:** In diesem Punkt kollidiert man auch ab und zu mit den Interessen der Steuerberater. Da unter bestimmten Voraussetzungen keine Steuerpflicht besteht, wenn der ausländische Mitarbeiter unter diesen 183 Tagen in Deutschland bleibt, wird versucht, den Einsatz des Mitarbeiters auf einen kürzeren Einsatzzeitraum zu beschränken. Um aber einen langfristigen Aufenthalt in Deutschland haben zu können, der notwendig ist, damit der Mitarbeiter in Deutschland arbeiten darf, müssen sich die ausländischen Mitarbeiter jedoch mehr als 183 Tage im Jahr in Deutschland aufhalten.

Gelten diese Voraussetzungen auch für Geschäftsreisende oder unterscheidet der Gesetzgeber hierbei? Und wenn ja, nach welchen Merkmalen wird abgegrenzt?

**Dr. Wrage:** Geschäftsreisen werden von einer Erwerbstätigkeit abgegrenzt. Die Abgrenzung erfolgt in Bezug auf die Aufenthaltszeit und die Tätigkeit. Eine Geschäftsreise dauert immer maximal drei Monate. Wesentlicher für die Abgrenzung ist jedoch die Frage nach der Art der Tätigkeit. Das ist besonders wichtig für Personalabteilungen, denn das stellt eine Hauptfehlerquelle im Zuwanderungsrecht dar. Wenn ein ausländischer Geschäftspartner nach Deutschland kommt und mit einem Business-Partner in Deutschland in ein Geschäft eintritt, Verhandlungen oder Besprechungen führt, Verträge abschließt oder vielleicht die Durchführung dieser Verträge überwachen möchte, handelt es sich um eine Geschäftsreise. Aber das sind dann bereits alle möglichen Tätigkeiten einer Geschäftsreise.

Alle anderen Tätigkeiten und zwar unabhängig davon, wie lange sie dauern, sind eine Erwerbstätigkeit und da-

mit arbeitsgenehmigungspflichtig. Dass bedeutet auch, dass beispielsweise Trainings, insbesondere „Trainings on the Job“, Beratungen, Installationen von Software, Accounting, Controlling eine Erwerbstätigkeit sind. Für all diese Tätigkeiten muss folglich ein Arbeits- und kein Geschäftsreisevisum beantragt werden.

Welche Konsequenzen hat beispielsweise so eine Fehleinschätzung für das Unternehmen in Deutschland?

**Dr. Wrage:** Es gibt einen Unterschied zwischen Vorsatz und Fahrlässigkeit. Wenn ein Unternehmen vorsätzlich jemanden ohne gültige Arbeitsgenehmigung beschäftigt, ist das eine Straftat. Wenn ein Unternehmen jemanden fahrlässig illegal beschäftigt hat, handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit und die ist mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 500.000 Euro pro Einzelfall und pro Mitarbeiter belegt. Handelt es sich um mehrere Mitarbeiter, können da schnell mal größere Summen zusammenkommen. Dazu verspielt sich das Unternehmen auch den „Goodwill“ der Behörden, die zukünftig weitere Arbeitsgenehmigungen erteilen sollen.



## Man muss **Geschäftsreisen** von **Erwerbstätigkeit** abgrenzen.

Wie kommt es überhaupt heraus, dass Unternehmen Mitarbeiter illegal beschäftigen?

**Dr. Wrage:** Wenn beispielsweise ein ausländischer Mitarbeiter für drei Monate nach Deutschland in ein Unternehmen kommt, wird dieser dort nicht als Mitarbeiter geführt, wenn das Unternehmen von einer Geschäftsreise ausgeht. In der Regel dauert es immer erst zwei bis drei Jahre bis eine illegale Beschäftigung herauskommt. Der Zoll, der illegale Beschäftigung bekämpft, überprüft in diesem Zusammenhang die Firmen stichprobenartig und lässt sich von den Unternehmen nicht die Mitarbeiterlisten, sondern die Anwesenheitslisten vorlegen. Sollte der Zoll dann feststellen, dass in einem bestimmten Zeitraum verschiedene ausländische Staatsbürger beispielsweise auf dem Werksgelände eines Unternehmens waren, verlangt er die entsprechenden Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung. Sollten diese Genehmigungen nicht existieren, wird es schwierig, den Zoll davon zu überzeugen, dass es sich bei diesem Aufenthalt nur um eine Geschäftsreise gehandelt hat. Denn der Zoll könnte argumentieren, dass es unwahrscheinlich ist, dass auf einem Werksgelände über mehrere Wochen Geschäftsverhandlungen stattfinden. Um nicht in eine solche Situation zu kommen, ist es wichtig, dass Personaler solche Dinge bereits im Vorwege klären.

Muss auch der Mitarbeiter mit rechtlichen Konsequenzen rechnen?

**Dr. Wrage:** Wenn aktenkundig wird, dass ein Mitarbeiter in Deutschland illegal beschäftigt wurde, dann hat er mit Sicherheit Schwierigkeiten, in der Zukunft wieder ein Arbeitsvisum zu bekommen. Außerdem wird auch der Mitarbeiter mit Bußgeld belegt. Das sind bis zu 5.000 Euro.

Relevanter in der Praxis ist aber das Verfahren für den Arbeitgeber. Die Staatsanwaltschaft wird versuchen, die Personalabteilung zu belangen und wenn sie da nicht habhaft werden kann, wird sie an die Geschäftsführung gehen. Das heißt also, das Thema stellt sich für jeden, der Ausländer beschäftigt.

Gibt es gesetzliche Vorschriften, die dabei helfen, Fehleinschätzungen zu vermeiden?

**Dr. Wrage:** Es gibt bei den Botschaften Merkblätter. Da wird einem genau gesagt, was man vorlegen muss. Das ist aber äußerst komplex.

**Guse:** Eigentlich ist es ja auch so gedacht: Der ausländische Arbeitnehmer soll selbst zur Botschaft gehen, dort eigenständig seinen Visumsantrag stellen und alles Weitere veranlassen. Allerdings dauert so ein Verfahren mindestens drei bis vier Monate. So lange der Antrag bei der Botschaft liegt, kennt der ausländische Antragssteller jedoch nicht den aktuellen Bearbeitungsstand, was natürlich häufig zu großen Unsicherheiten bei dem Antragssteller führt.

Gibt es Möglichkeiten, diese lange Bearbeitungszeit zu verkürzen?

**Dr. Wrage:** Durch Nachhaken an den entsprechenden Stellen kann man das Verfahren auf vier bis sechs Wochen reduzieren und erhält Planbarkeit und kann einschätzen, ob das Verfahren gut ausgeht. Wir würden für unsere Mandanten nur einen Antrag stellen, wenn wir genau wissen, dass dieser genehmigungsfähig ist.

**Guse:** Von uns bekommt ein Unternehmen oft schon direkt eine genaue Einschätzung, inwieweit der Antrag bewilligt wird. Und in Fällen, in denen es zu Schwierigkeiten kommen könnte, verhandeln wir auch schon einmal mit der Ausländerbehörde oder der Agentur für Arbeit vor. So erfahren wir, was eventuell verändert werden müsste, damit es zu einer positiven Entscheidung kommt. Spätestens dann erhalten unsere Klienten eine endgültige Einschätzung. Wir sagen unseren Mandanten auch, wenn ein Fall aussichtslos ist und sich eine Antragsstellung nicht lohnt.

Wie schätzen Sie Ihren Erfahrungen nach den Bedarf an Weiterbildung bei Personalverantwortlichen auf dem Gebiet Zuwanderungsrecht in? Ist Weiterbildung notwendig?

**Dr. Wrage:** Ja unbedingt, denn das kann man alles gar nicht wissen. Wir beschäftigen uns mit diesem Thema seit 15 Jahren, und es ist wirklich sehr komplex. Es ändert sich permanent etwas. So werden beispielsweise neue Rechtsverordnungen erlassen oder Verfahren ändern sich. Ohne genaue Kenntnisse kann man so ein Verfahren kaum betreiben. Es gibt natürlich auch in Personalabteilungen Leute, die auf diesem Gebiet versiert sind, das Verfahren genau kennen und sich über Jahre damit befassen. Aber da muss man immer auf dem neusten Stand sein und sich weiterbilden.

## Bußgelder für Mitarbeiter können bis zu **5.000 Euro hoch** sein.

Welche Besonderheiten gibt es, wenn ein Mitarbeiter für den Zeitraum des Aufenthaltes in Deutschland seine Familie mitnehmen möchte?

**Dr. Wrage:** Das ist ein ganz besonderes Problem. Mit einem Touristenvisum könnte sich die Familie des arbeitnehmenden Ehepartners nur für drei Monate in Deutschland aufhalten. Das ist aber in der Regel nicht gewollt. Vielmehr möchten die Familien den gesamten Zeitraum gemeinsam in Deutschland verbringen. Das ist nur mit einem Familienvisum möglich.

Eine besondere Schwierigkeit bei der Beantragung dieses Visums ist, dass der Gesetzgeber verlangt, dass der Ehepartner Deutschkenntnisse nach dem so genannten Level A1 haben muss. Bei den türkischen Staatsbürgern hat der EuGH dies allerdings gerade aufgehoben. Aber grundsätzlich gilt, dass die Ehepartner vor Einreise in Deutschland mindestens Grundkenntnisse der deutschen Sprache haben sollen. Und das haben unseren Erfahrungen nach die wenigsten.

### Der Background des **Ehepartners** muss ebenfalls **überprüft** werden.

**Guse:** Der Hintergrund dieser Regelung ist, dass vorhandene Sprachkenntnisse dabei helfen, sich leichter in Deutschland zu integrieren. Neben diesem Integrationsgedanken sollen aber auch Schein- und Zwangsehen erschwert werden. Eine Ausländerbehörde hat es einmal auf den Punkt gebracht und gesagt, dass die ausländischen Frauen wenigstens sagen können sollen, dass sie nicht freiwillig in Deutschland sind und dass sie zwangsverheiratet wurden.

Weil viele Ehepartner aufgrund des kurzfristigen Einsatzes ihrer Lebenspartner keine Deutschkenntnisse vor Einreise haben, führt das häufig dazu, dass diese Partner nachreisen müssen. In einigen Fällen gibt es jedoch Ausnahmen von dieser Regel. Das sind solche Fälle, in denen der Ehepartner selbst einen Hochschulabschluss hat. Dort wird unterstellt, dass ein Interesse besteht, die Sprache des Landes zu lernen, in dem man lebt. Ebenso wird eine Ausnahme gemacht, wenn der Arbeitsvertrag des arbeitnehmenden Ehepartners befristet ist, denn durch die Befristung ist eine Integration nicht notwendig.

Und seit Kurzem müssen auch Ehepartner von Inhabern der EU-Blue-Card ebenso keine Deutschkenntnisse vorweisen.

**Dr. Wrage:** Das heißt also, dass wir bei einer anwaltlichen Beratung ebenso über den Ehepartner nachdenken müssen wie über den eigentlichen Arbeitnehmer. Wir müssen also abklären, ob der Ehepartner ein Hochschuldiplom hat oder ob für den Arbeitnehmer eventuell eine Blue Card in Betracht kommt. Und wenn nichts davon zutrifft, muss vielleicht das Arbeitsverhältnis befristet werden, damit der Ehepartner und die Familie ein Familienvisum bewilligt bekommen. Denn ohne Familie kommt kaum ein ausländischer Arbeitnehmer nach Deutschland. Werden diese Punkte außer Acht gelassen, kann es passieren, dass der Arbeitnehmer ein Arbeitsvisum erhält und die Familie dann nachreisen darf, wenn diese das Deutschdiplom Level B1 in der Botschaft vorlegt. Das ist ein großes Problem, denn die Familien befinden sich ja ohnehin in einem Ausnahmezustand, weil ein Jobwechsel und ein Umzug in ein anderes Land anstehen. Wenn dann auch noch gesagt wird, dass der Ehepartner auch noch Deutsch sprechen muss, bevor er für Deutschland eine Aufenthaltsgenehmigung erhält, steht der Auslandsentsatz unter Umständen auf der Kippe und es kann zum Scheitern der Auslandsentsendung kommen.

**Guse:** Was daneben noch auffällig ist, ist die Genehmigung für IT-Fachkräfte. Das ist ein Thema, das seit zehn bis 15 Jahren relevant ist. Damals gab es in diesem Kontext zwei unterschiedliche Green Cards. Für die eine mussten die IT-Fachkräfte einen Hochschulabschluss vorweisen. Für die andere Greencard mussten die IT-Fachkräfte keinen Hochschulabschluss, jedoch ein höheres Gehalt vorweisen. Damals war man sehr großzügig mit der Genehmigung, weil man in diesem Bereich sehr großen personellen Bedarf gesehen hat.

### Manches war vor der **EU-Blue-Card** einfacher.

Jetzt wurde vor zwei Jahren die Blue-Card-EU eingeführt, in der die IT-Fachkräfte auch einbezogen wurden. Voraussetzung ist neben einem Hochschulstudium ein Gehalt von mindestens 52.000 Euro brutto im Jahr. Bei so genannten Mangelberufen, zu denen beispielsweise



Mathematiker, Physiker, Ingenieure und auch IT-Fachkräfte zählen, reicht schon ein jährliches Brutto-Gehalt von 40.560 Euro. Mit dieser Einführung wurde gleichzeitig die normale Norm für IT-Fachkräfte aus der letzten Beschäftigungsverordnung rausgenommen. Wer kein Hochschulstudium hat, muss mindestens einen Berufsabschluss vorweisen. Damit fallen viele IT-Fachkräfte durch das Raster. Wer beispielsweise sein Hochschulstudium abgebrochen hat und dann viele tolle Projekte gemacht hat, jedoch keinen Berufsabschluss vorweisen kann, bekommt in Deutschland keine Arbeitserlaubnis mehr. Das war vor der EU-Blue-Card jedoch noch möglich.

**Dr. Wrage:** Hinzu kommt in dem Zusammenhang mit der Blue-Card, dass diese nur erteilt wird, wenn das ausländische Diplom in Deutschland anerkannt ist. Dafür gibt es die so genannte Anabin-Datenbank, die dazu dient, zu überprüfen ob ein ausländisches Hochschuldiplom vom Niveau her einem deutschen entspricht. Nur wenn das der Fall ist, wird die Blue-Card erteilt. Das Problem ist, dass diese Datenbank absolut unvollständig ist. Ich habe beispielsweise ein Diplom von einer US-amerikanischen

Elite-Universität in dieser Datenbank nicht gefunden. Das ist schon bezeichnend. Die Alternative zu dieser Datenbank ist eine offizielle Anerkennungsstelle, die überprüft, ob das ausländische Diplom einem deutschen Diplom entspricht. Diese Prüfung kann manchmal Monate dauern.

Durch diesen umständlichen und langwierigen Prozess wird es qualifizierten Ausländern erschwert, in Deutschland eine Arbeitsgenehmigung zu bekommen. Bis vor etwa einundhalb Jahren wurde das noch anders geregelt. Damals hatten die Ausländerbehörden die Freiheit, wenn sie die gesuchten Abschlüsse in dem System nicht gefunden hatten, eigenständig einzuschätzen, ob eine Vergleichbarkeit zu einem deutschen Abschluss besteht. Heute sind die Ausländerbehörden dazu angehalten, nichts zu genehmigen, was nicht in der Anabin-Datenbank steht oder was nicht durch die offizielle Stelle anerkannt wurde. Das erschwert viele Verfahren erheblich.

---

**Dr. Michael Wrage und Holger Guse**

sind Partner der auf Zuwanderungsrecht spezialisierten Hamburger Kanzlei Dr. Wrage & Guse.

# „Sind die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, **scheitert der Mitarbeiterereinsatz in Deutschland**“

Beim Einsatz ausländischer Mitarbeiter in deutschen Firmen gilt es auch, bestimmte versicherungsrechtliche Voraussetzungen zu erfüllen. Welche dies sind und was das Impat-Management so herausfordernd macht, erläutert Claus-Helge Groß, Berater für soziale Absicherung beim BDAE im Interview.



Was ist Ihrer Erfahrung nach der größte Stolperstein, wenn Unternehmen Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigen?

**Groß:** Jeder Personaler und Personalverantwortliche, der mit dem Thema Global Mobility in Berührung kommt, weiß, dass er sich mit einer ungeheuer komplexen Materie befassen muss. Ganz egal, woher der Mitarbeiter kommt und wofür er schlussendlich eingesetzt wird, alles rund um diese Personalie kommt auf den Prüfstand – so zum Beispiel die Arbeitsverträge, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen, Vergütungsthemen inklusive der richtigen Entgeltabrechnung und natürlich die aufenthaltsrechtlichen Grundlagen. So spannend ein solcher Fall auch ist, so erschreckend ist doch die Erkenntnis, dass selbst ein winziges Detail ganze Entsendekonstrukte zum Einstürzen bringen und Vertrauensverhältnisse zerrütten kann.

Wie meinen Sie das?

**Groß:** Das erläutere ich am besten am Beispiel eines Mandanten, den wir betreuen. Bei diesem handelt es sich um eine indische IT-Firma, die über die deutsche Gesellschaft Softwareaufträge ihrer Kunden mit indischen Kollegen bearbeitet, die zu diesem Zweck nach Deutschland entsandt werden. Die indischen Mitarbeiter bleiben für gewöhnlich nur wenige Monate in Deutschland. Für diesen Zeitraum schließt die deutsche Firma eine internationale Krankenversicherung ab.

Nachdem sie das erforderliche Visum bekommen haben, reisen die Mitarbeiter ein und erhalten von der jeweils zuständigen Ausländerbehörde einen rechtmäßigen Aufenthaltstitel zur Arbeit in Deutschland. Dies verlief lange Zeit unproblematisch, bis zu dem Tag, als eine bestimmte

Ausländerbehörde den indischen Mitarbeitern den Aufenthaltstitel von einem auf den anderen Tag nicht mehr gewährte und diese zur Ausreise aufforderte.

### Was war passiert?

**Groß:** Das Unternehmen hatte grundsätzlich die rechtlichen Komponenten des Aufenthalts-, Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrechts erfüllt und auch die Meldepflichten geprüft. Die Pflichtarbeit schien also erledigt. Man dachte, die Mitarbeiter könnten nach Einreise in Deutschland einfach wie bisher die Aufenthaltserlaubnis abholen.

Was die Verantwortlichen jedoch nicht wussten, war der Umstand, dass seit einiger Zeit je nach Behörde versicherungsrechtliche Voraussetzungen verlangt werden, die zum Teil nicht erfüllt werden können beziehungsweise die man einfach kennen muss.

Um es kurz zu machen: Die vom Unternehmen abgeschlossene internationale Krankenversicherung erfüllte offenbar nicht alle Bedingungen, um ausreichenden Krankenversicherungsschutz abzubilden. Dieser ausreichende Krankenversicherungsschutz wird durch das Aufenthaltsgesetz vorgeschrieben.

### Wann wird ein Versicherungsschutz als „ausreichend“ anerkannt?

**Groß:** Das definieren vereinfacht ausgedrückt das Versicherungsvertragsgesetz und auch das Versicherungsaufsichtsgesetz sowie das Sozialversicherungsgesetz. Beispielsweise darf der jährliche Selbstbehalt, den manche Versicherer gerne verlangen, nicht 5.000 Euro übersteigen und vor allem darf die Versicherung keine Leistungen „deckeln“, es sollte also keine Obergrenze existieren.

Unabhängig vom Leistungsspektrum muss das Versicherungsunternehmen überhaupt in Deutschland zugelassen beziehungsweise akzeptiert sein. Das bedeutet, dass der Anbieter unter der Aufsicht der BaFin steht oder in seinem Herkunftsstaat als EU/EWR-Dienstleister zugelassen ist. Das sollten Unternehmen bei der Wahl einer internationalen Krankenversicherung für ihre Mitarbeiter aus dem Ausland unter anderem unbedingt beachten.

Wir beschäftigen uns seit einigen Jahren näher mit den rechtlichen Rahmenbedingungen von Einsätzen ausländischer Mitarbeiter in Deutschland. Dabei beobachten wir, wie komplex manche Konstrukte sind, weil Fachkräfte fehlen. Nehmen wir zum Beispiel den IT-Bereich. Weil es nicht genügend Personal gibt, sind Unternehmen

auf IT-ler aus den USA und Indien angewiesen. Somit entstanden in den vergangenen Jahren immer mehr Tochtergesellschaften von indischen und US-amerikanischen Unternehmen. Bekommt jetzt beispielsweise die amerikanische Tochtergesellschaft einen Großauftrag eines DAX-Konzerns, dann werden beispielsweise Programmierer von der indischen Muttergesellschaft nach Deutschland geschickt. Und dort kann es dann zu massiven Problemen kommen, wenn aufgrund eines nicht ausreichenden Krankenversicherungsschutz die dringend benötigten Fachleute nicht in Deutschland arbeiten dürfen und somit der Großauftrag für den Konzern nicht abgearbeitet werden kann.



Der Versicherungsschutz muss **ausreichend** sein.

Somit besteht ein wirtschaftlicher Schaden für das beauftragte Unternehmen und der rekrutierte Mitarbeiter aus den USA fühlt sich von seinem Arbeitgeber alles andere als professionell betreut, fliegt enttäuscht zurück nach Hause und sucht sich möglicherweise noch einen neuen Job.

---

#### Claus-Helge Groß

ist Berater für soziale Absicherung bei der auf Auslandsversicherungen spezialisierten BDAE Gruppe.



## Lohnsteuerfragen bei Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern – Ein Überblick

Der häufig beschriebene Fachkräftemangel ist nur einer von vielen Gründen für die zunehmende Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter im Inland. Ein weiterer Grund liegt in der Vergrößerung des Arbeitsmarktes über die Grenze Deutschlands hinaus infolge der EU-Erweiterung. Neben diesen äußeren Einflussfaktoren gibt es aber auch unternehmensinterne Anlässe, die zu einer Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter in Deutschland führen – sei es im Rahmen kurzer, befristeter oder auch längerer sowie unter Umständen unbefristeter Anstellungen. Um einen neuen Absatzmarkt zu erschließen, kann es für ein Unternehmen sinnvoll sein, Menschen aus anderen Kulturkreisen in die Entwicklung seiner Produkte und Dienstleistungen einzubinden und deren Kenntnisse über den Markt zu nutzen.

Wie vielschichtig die Motive für den Einsatz ausländischer Mitarbeiter auch sein mögen – allen gemein ist, dass sich die Personalabteilung inländischer Unternehmen in verstärktem Maße neben den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen auch mit den steuerlichen Vorschriften zum Lohnsteuerabzug bei Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter auseinandersetzen müssen. Vieles ist dabei bekannt, einige Themenbereiche sind aber neu. Dieser Beitrag liefert einen ersten Überblick zu den Grundstrukturen, stellt Bereiche dar und beleuchtet diverse Sachverhalte. Beginnen wir mit dem einfachen Grundfall.

### Fall 1: Ausländischer Mitarbeiter mit nur einem Wohnsitz in Deutschland (D)

[Ein inländisches Krankenhaus beschäftigt eine ausländische Pflegekraft im Rahmen eines länger- oder unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Der Mitarbeiter hat seinen ausländischen Wohnsitz aufgegeben und lebt fortan in Deutschland.]

In dieser Hinsicht betritt die Personalabteilung sicheres Terrain: Der inländische Arbeitgeber (also das deutsche Krankenhaus) ist zum Lohnsteuerabzug für die Vergütung des Mitarbeiters verpflichtet. Dieser erhält nach seiner Wohnsitz-Anmeldung eine deutsche Steuer-Identifikationsnummer, und in deren Folge kann der Arbeitgeber auf die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zugreifen. Der Arbeitnehmer (AN) ist aufgrund seines Wohnsitzes in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig. Eine ausländische Staatsangehörigkeit hat auf die steuerliche Beurteilung keinen Einfluss.



Die Lebenssachverhalte sind allerdings häufig anders gelagert:

## Fall 2: Ausländischer Mitarbeiter mit Wohnsitz im Heimatland und in Deutschland

[Ein inländisches Krankenhaus beschäftigt mit einem auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag einen ausländischen Arzt. Dieser lebt mit seiner Familie in seinem Heimatland; in Deutschland mietet er sich für die zwei Jahre eine Wohnung, in der er sich regelmäßig aufhält. Seine Familie besucht er regelmäßig.]

Durch die Beibehaltung des Wohnsitzes im Ausland bekommt der Sachverhalt einen Auslandsbezug. Es sind zusätzliche Fragen zu beantworten, bevor eine korrekte lohnsteuerliche Behandlung in Deutschland vorgenommen werden kann. Aufgrund des Auslandsbezugs müssen Unternehmen neben dem deutschen Steuerrecht auch die Regelungen des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) zwischen dem ausländischen Staat und Deutschland berücksichtigen - wobei es auch Länder gibt, mit denen kein derartiges DBA besteht. Die Regelungen in den verschiedenen DBAs weichen zum Teil voneinander ab, was die Beurteilung erschwert. Das bedeutet, dass nur eine im Vorwege durchgeführte saubere Beurteilung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur richtigen steuerlichen Behandlung führt. Die Organisation für wirtschaft-

liche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat ein Musterabkommen entwickelt (OECD-MA), deren Inhalte in viele DBAs übernommen wurden, aber leider nicht in alle und auch nicht in vollem Umfang – im Einzelfall bleibt den Verantwortlichen die Auseinandersetzung mit dem konkreten DBA nicht erspart. In den Sachverhalten mit mehrfachem Wohnsitz ist nach dem DBA zu klären, in welchem Land die Person „ansässig“ ist. Für den Regelfall wird sich diese Ansässigkeit in dem Land verortet, in dem sich die Familie und das soziale Umfeld befinden. Je kürzer der Aufenthalt im Inland andauert, desto eher wird der Mittelpunkt des Lebens im Ausland verbleiben und dort zu einer Ansässigkeit führen. In Ausnahmefällen kann bei der Beurteilung des Ansässigkeitsstaates auch die Staatsangehörigkeit eine Rolle spielen.

In diesem Beispiel ist das Ausland der Ansässigkeitsstaat. Dennoch besteht in Deutschland wegen des weiteren Wohnsitzes eine unbeschränkte Steuerpflicht, was grundsätzlich dazu führt, dass in Deutschland alle Einkünfte der Besteuerung unterliegen. In einem weiteren Schritt ist deshalb nach den Regelungen des DBA zu klären, welchem Land das Besteuerungsrecht zusteht. Das OECD-MA (und die meisten DBAs) sehen prinzipiell eine Besteuerung im Ansässigkeitsstaat vor, jedoch nicht für eine tatsächlich im anderen Staat ausgeübte Tätigkeit. Für diesen Teil steht dem Tätigkeitsstaat auch ein Besteuerungsrecht zu. Für den Regelfall wird das Gehalt danach in Deutschland als Tätigkeitsstaat besteuert.

Der inländische Arbeitgeber ist danach zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Durch Anmeldung des Wohnsitzes



erhält der ausländische Mitarbeiter eine Steuer-Identifikationsnummer und im Anschluss werden die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet, nach denen der Lohnsteuerabzug vorzunehmen ist. Gestalterisch kann bei vergleichbaren Sachverhalten erwogen werden, dem Arbeitnehmer die in Zusammenhang mit der Zweitwohnung entstehenden Aufwendungen zu ersetzen. Soweit sich der Kostenersatz im Rahmen der steuerlichen Rahmenbedingungen hält, sind die gezahlten Beträge steuerfrei. Auch andere Kosten des Arbeitnehmers können gegebenenfalls steuerfrei übernommen werden.

Vielfach sind kürzere Beschäftigungen vorgesehen:

### Fall 3: Kurzfristiger Einsatz eines ausländischen Mitarbeiters in Deutschland

[Ein deutsches Unternehmen möchte seine Leistungen in einem Land anbieten, das einem anderen Kulturkreis zugehörig ist. Für die Einführung in den Markt wird ein Mitarbeiter dieses Landes für einen Zeitraum von vier Monaten beschäftigt. Er setzt die Planungen des Unternehmens um, berät es hinsichtlich der kulturellen Rahmenbedingungen und unterstützt bei Übersetzungen und so weiter. Der Arbeitnehmer behält seinen Wohnsitz im Ausland; in Deutschland wohnt er in einer Pension.]

Im Unterschied zum vorangegangenen Beispiel beträgt die Beschäftigungszeit nur vier Monate, und es wird in Deutschland kein Wohnsitz begründet.

Der Sachverhalt berührt wegen des ausländischen Wohnsitzes auch das Ausland; deshalb sind die Regelungen des DBAs zu beachten. Der Mitarbeiter ist im

Ausland ansässig, weil er nur dort über einen Wohnsitz verfügt. Wie oben ausgeführt, steht grundsätzlich auch dem Tätigkeitsstaat Deutschland das Besteuerungsrecht zu. Aber diese Regelung wird bei kurzfristigen Tätigkeiten und unter weiteren Voraussetzungen mit der Folge aufgehoben, dass das Besteuerungsrecht dann ausschließlich dem Ansässigkeitsstaat zusteht. Von einer kurzfristigen Tätigkeit wird ausgegangen, wenn sich der Arbeitnehmer nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Jahres in dem Tätigkeitsstaat aufhält. Bei der Bestimmung der Anzahl der Tage ist Vorsicht geboten, weil dort die verschiedenen DBAs individuelle Vorschriften beinhalten.

Weitere Voraussetzung für das Aufheben des Besteuerungsrechts für den Tätigkeitsstaat ist, dass die Vergütung nicht von einem Arbeitgeber (beziehungsweise einer Betriebsstätte des Arbeitgebers) gezahlt wird, der in Deutschland ansässig ist. Diese Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht erfüllt, so dass auch bei einer kurzfristigen Beschäftigung und Bezahlung der Vergütung durch den deutschen Arbeitgeber das Besteuerungsrecht in Deutschland liegt.

Der Mitarbeiter ist in Deutschland mangels Wohnsitzes nur beschränkt steuerpflichtig. Die Vergütungen aus der Angestelltentätigkeit unterliegen aber in Deutschland der Besteuerung. Somit muss der inländische Arbeitgeber einen Lohnsteuerabzug vornehmen. Für die Bildung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale ist das für den Arbeitgeber zuständige Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dem Arbeitnehmer wird die Steuerklasse I zugeteilt.

Neben den Beschäftigungen von Mitarbeitern, die auf dem ausländischen Arbeitsmarkt angeworben werden, gewinnt der Einsatz ausländischer Mitarbeiter innerhalb von Unternehmensverbänden immer mehr an Bedeutung, wie ein weiterer Fall zeigt:

**Fall 4:****Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter des ausländischen Mutterunternehmens**

[Ein ausländisches Unternehmen entsendet seinen technischen Mitarbeiter mit Wohnsitz im Ausland zum deutschen Tochterunternehmen, um dort technische Dienstleistungen gegenüber dem Kunden des Tochterunternehmens zu erbringen. Der Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Mutterunternehmen bleibt für die Zeit der Entsendung bestehen; die Kosten für den Mitarbeiter werden dem Tochterunternehmen weiterbelastet und somit von diesem wirtschaftlich getragen. Die Tochtergesellschaft hat um Unterstützung durch den Mitarbeiter für einen Zeitraum von 18 Monaten gebeten, weil in Deutschland keine Fachkräfte mit den erforderlichen Kenntnissen verfügbar sind.]

Dieser Fall eröffnet ein ganz anderes Feld von Fragekomplexen, die es zu beurteilen gilt. Nach deutschem Steuerrecht ist der inländische Arbeitgeber zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Zivilrechtlich ist das deutsche Tochterunternehmen nicht Arbeitgeber. Neben dem zivilrechtlichen Arbeitgeber ist aber auch der inländische wirtschaftliche Arbeitgeber zur Beachtung der lohnsteuerlichen Vorschriften verpflichtet. Das den Mitarbeiter aufnehmende deutsche Tochterunternehmen wird für den beim Mutterunternehmen beschäftigten Mitarbeiter zum wirtschaftlichen Arbeitgeber, wenn

- der Arbeitnehmer in die Tochtergesellschaft eingebunden ist und
- die Tochtergesellschaft den Arbeitslohn

trägt oder tragen müsste.

Im Regelfall wird bei einer Entsendung von mehr als drei Monaten von einer Einbindung in das aufnehmende Tochterunternehmen ausgegangen. Ob das Tochterunternehmen den Arbeitslohn wirtschaftlich hätte tragen müssen, eröffnet einen ganz besonderen Beurteilungsbereich, in dem eine Einzelfallbetrachtung erforderlich wird. Hier spielt die Frage nach dem Interesse an der Beschäftigung eine große Rolle. Die Interessenlage ist anhand verschiedener Indizien zu beurteilen.

Bei dem dargestellten Sachverhalt kann zunächst davon ausgegangen werden, dass die Entsendung im Interesse der Tochtergesellschaft erfolgt, weil diese den Mitarbeiter zur Erbringung ihrer eigenen Dienstleistungen benötigt und ihn aus diesem Grund auch bei der Muttergesellschaft erbeten hat. Damit ist die inländische Tochtergesellschaft als wirtschaftlicher Arbeitgeber

anzusehen. Sie muss den Lohnsteuerabzug vornehmen, weshalb in Deutschland Gehaltsabrechnungen für einen Arbeitnehmer erstellt werden müssen, der zivilrechtlich jedoch keiner ist. Die Muttergesellschaft darf dem Arbeitnehmer nur jenes Gehalt auszahlen, das sich nach Abzug der deutschen Lohnsteuer ergibt. Hinsichtlich der Beurteilung, in welchem Land die Einkünfte durch den Mitarbeiter zu besteuern sind, verweisen wir auf die vorangegangenen Beispiele mit den Erläuterungen zu den Regelungen in den DBAs.

**Haftung und Anrufungsauskunft**

Wie erkennbar ist, existieren Strukturen bei der Beurteilung von Sachverhalten bezüglich des Lohnsteuerabzugs. Gleichwohl sind die Lebenssachverhalte so verschieden wie die Regelungen in den einzelnen DBAs. Bekanntlich haftet der Arbeitgeber für nicht einbehalten oder zu niedrig einbehaltene Lohnsteuer. Schon aus diesem Grund ist eine steuerrechtliche Beurteilung des Einzelfalls vor Aufnahme der Tätigkeit angezeigt. Eine Beratung kann auch sinnvoll sein, um bei der Gesamtvergütung auch Gehaltsbestandteile zu identifizieren, die als steuerfrei gezahlt werden können. Dieses ist umso wichtiger, als die Steuerlast einer beschränkt steuerpflichtigen Person durch den Lohnsteuerabzug abgegolten ist und deshalb keine Steuererminderung durch Einreichung einer Jahres-Steuererklärung erreicht werden kann.

Der Gesetzgeber hat als Ausgleich für die Gefahr der Haftung in Paragraph 42e des Einkommensteuergesetzes (EStG) eine Vorschrift mit der Überschrift „Anrufungsauskunft“ geschaffen. Das für den Arbeitgeber zuständige Betriebsstättenfinanzamt ist danach verpflichtet, auf Anfrage des Arbeitgebers Auskunft über die lohnsteuerliche Behandlung zu geben. Die Auskunft ist kostenfrei. Bei der Anfrage ist selbstverständlich eine umfassende Darstellung des Sachverhalts, ggfs. unter Vorlage der Verträge, erforderlich.

Abschließend noch ein Hinweis: Eine umfassende Darstellung der lohnsteuerlichen Behandlung der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter in deutschen Unternehmen zu geben, ist praktisch unmöglich. Denn: Die individuellen Fragen sind so bunt wie das Leben. Insofern kann der Artikel eine individuelle steuerrechtliche Beratung nicht ersetzen.

**Die Autoren:**

Mario Stahl und Michael Yönden sind Steuerberater und Partner der Kanzlei Molka, Stahl & Yönden

## Soziale Absicherung von Impats: Diese Basics sollten Unternehmen kennen



Die Bemühungen der EU, die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften zu fördern und zu vereinfachen, führt dazu, dass Personalabteilungen sich in punkto Eingliederung von ausländischen Mitarbeitern professionalisieren müssen. In der Theorie heißt dies, eine systematische, firmeninterne Regelungsarchitektur zu schaffen, die alle Maßnahmen der Planung, Durchführung und Nachbearbeitung des Mitarbeiter Einsatzes (inklusive der Familie) beinhaltet. In der Praxis bedeutet dies, dass Global-Mobility-Abteilungen und Personalverantwortliche nicht nur auf dem Laufenden bleiben müssen, was die gesetzlichen Neuerungen angeht, sondern die juristischen Grundlagen des Impat-Management kennen sollten.

Wie bei der Auslandsentsendung deutscher Mitarbeiter auch gilt für die Koordinierung der Entsendung von Impats: Personalverantwortliche sollten dieses Thema ernst nehmen, um sich vor Haftungsfallen zu schützen, denn fehlende Nachweise und falsch abgeführte Beiträge führen stets zu Bußgeldern und nachträglich zu entrichtenden Beiträgen.

Auch in Sachen Sozialversicherung sehen sich HR-Manager bei ausländischen Mitarbeitern mit Herausforderungen konfrontiert. Unternehmen, die Mitarbeiter beispielsweise aus einer Tochtergesellschaft im Ausland nach Deutschland holen, verlassen sich gerne darauf, dass die Sozialversicherungspflicht des Gastlandes in Deutschland „einstrahlt“ und der Impat somit in seinem Heimatland sozialversicherungspflichtig bleibt. Dieser scheinbar bequeme Weg kann jedoch nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen gegangen werden.

Ob der ausländische Mitarbeiter von der deutschen gesetzlichen Sozialversicherung erfasst wird, hängt hauptsächlich von seinem Herkunftsland und von den tatsächlichen Merkmalen des geplanten Einsatzes ab. Die Staatsangehörigkeit spielt dabei keine Rolle.

### Prüfen, ob Sozialversicherungspflicht besteht

Kommt der Mitarbeiter aus dem vertragslosen Ausland beziehungsweise aus einem Land wie Argentinien oder Südafrika, mit denen Deutschland aufgrund des zu großen Niveauunterschieds kein Sozialversicherungsabkommen (SVA) geschlossen hat, gilt es zu prüfen, ob die tatsächlichen Merkmale der Beschäftigung in Deutschland die hiesige Sozialversicherungspflicht auslösen. So strahlt die Sozialversicherung des Gastlandes laut Paragraph 5 SGB IV nur dann ein,

- wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt und
- die Dauer der Beschäftigung im Voraus zeitlich befristet ist (siehe auch Abbildung 3).

Sobald nur eine einzige dieser Voraussetzungen nicht erfüllt, liegt keine Einstrahlung der Sozialversicherungspflicht vor und der Impat muss komplett ins deutsche System übertreten. Erfüllt der Einsatz in Deutschland jedoch die Voraussetzungen der Einstrahlung, dürfte dies in der Regel nicht zu einer ausreichenden Absicherung in

Voraussetzungen des § 5 SGB IV	Erläuterungen
1. Es handelt sich um eine Entsendung.	<p>Eine Entsendung nach Deutschland liegt vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Impat auf Weisung des Arbeitgebers und für dessen Rechnung einer Tätigkeit in Deutschland nachgeht.</li> <li>• der Impat nach seinem Einsatz in Deutschland seine Tätigkeit wieder in dem entsendenden Staat aufnimmt.</li> <li>• sich sein Lebensmittelpunkt vor dem Einsatz in Deutschland im entsendenden Staat befand.</li> </ul>
2. Es handelt sich um ein im Ausland bestehendes Beschäftigungsverhältnis.	<p>Der Impat steht in einem Beschäftigungsverhältnis außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Gesetzbuches, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Impat auch während seiner Tätigkeit in Deutschland im Betrieb des entsendenden Unternehmens organisatorisch eingegliedert ist.</li> <li>• er weiterhin dem Weisungsrecht seines Arbeitgebers untersteht.</li> <li>• der Entgeltanspruch sich ausschließlich gegen seinen entsendenden Arbeitgeber richtet.*</li> <li>• das Arbeitsentgelt ausschließlich beim entsendenden Arbeitgeber als Betriebsausgabe geltend gemacht wird und nicht an die aufnehmende Firma in Deutschland weiterbelastet wird.</li> <li>• der wirtschaftliche Wert der Arbeit dem entsendenden Arbeitgeber zugute kommt.</li> </ul>
3. Es handelt sich um eine im Voraus festgelegte zeitliche Begrenzung.	<p>Die Tätigkeit in Deutschland gilt als begrenzt**, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Einsatz für einen bestimmten Zeitraum festgelegt ist,</li> <li>• sich die Befristung durch die Eigenart der Beschäftigung ergibt.</li> </ul>

\*Auch wenn der Impat Sachbezüge in Deutschland erhält, stellt sich die Frage für das Vorliegen der Einstrahlung, ob sich der Anspruch gegen die deutsche Firma oder die ausländische Firma richtet. Ohne besondere Prüfung kann die Einstrahlung bis zu neun Jahren dauern.

\*\*Ohne besondere Prüfung kann die Einstrahlung bis zu neun Jahre dauern.

Deutschland führen. Da der gesetzliche Versicherungsschutz in dem Fall ausgeschlossen ist, bleibt nur der Abschluss entsprechender privater Versicherungen. Das Problem ist: Es gibt keine Behörde hierzulande, die diese Voraussetzungen prüft. Dort hilft nur noch, Experten auf dem Gebiet der internationalen Sozialversicherung, wie die BDAE Gruppe, ins Boot zu holen.

## Die Entsendebescheinigung muss immer dabei sein

Unternehmen, die Mitarbeiter aus den europäischen Ländern in Deutschland beschäftigen, müssen dafür sorgen, dass die ausländischen Mitarbeiter die entsprechende Entsendebescheinigung (A1-Bescheinigung) und die internationale Krankenversicherungskarte (EHIC) mitführen. Dieser Nachweis (A1) muss bei der zuständigen Krankenkasse oder Behörde im entsendenden Staat beantragt werden und dient als Nachweis, dass

- Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland entrichtet werden
- Der Mitarbeiter während seines Einsatzes in Deutschland von der Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge befreit ist.

Stellt sich nämlich bei einer Betriebsprüfung heraus, dass das Papier nicht vorliegt, so muss das Unternehmen neben den Sozialversicherungsbeiträgen im Heimatland des Mitarbeiters zusätzlich und nachträglich auch Beiträge ins deutsche Sozialversicherungssystem einzahlen – und das kann teuer werden.

Besonderheiten bestehen bei Entsendungen aus so genannten Abkommensstaaten, also aus jenen Ländern, mit denen Deutschland in bilaterales Abkommen über die Sozialversicherungspflicht geschlossen hat. Ob eine Entsendung nach Deutschland im Sinne des Abkommens vorliegt, prüft die ausländische zuständige Behörde und zwar nur über die vom Abkommen erfassten Versicherungszweige und stellt den entsprechenden Nachweis aus. Bei einem Mitarbeiter aus Indien beispielsweise betreffe dies lediglich die Renten- und Arbeitslosenversicherung. In Sachen Kranken- und Pflegeversicherung kann jede beliebige deutsche Krankenkasse als Einzugsstelle entscheiden, über die Unfallversicherung die zuständige Berufsgenossenschaft. Das entsprechende Antragsverfahren ist vom aufnehmenden Unternehmen durchzuführen.

### Die Autorin:

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf Auslandsentsendungen und internationales Personalmanagement spezialisierten BDAE Gruppe

# Weshalb mangelnde **Integration** von **Impats** zu bösen Überraschungen führen kann

Folgendes Szenario hat sich vor ein paar Jahren in einem großen deutschen Unternehmen der Konsumgüterindustrie tatsächlich so zugetragen: Um allen Mitarbeitern zu Ostern eine Freude zu machen, beschließt die Firmenleitung zusammen mit der Personalabteilung jedem einzelnen Mitarbeiter ein Überraschungsei zu schenken. Das Personalcontrolling eruiert also, wie viele Mitarbeiter das Unternehmen monatlich auf der Payroll hat und bestellt im Ergebnis rund 1.500 Überraschungseier im Handel.



Am Dienstag nach Ostermontag werden die Eier an sämtliche Mitarbeiter verteilt – die Überraschung scheint gelungen, denn einige Abteilungsleiter bedanken sich bereits im Laufe des Vormittags telefonisch bei der Personalabteilung im Namen ihrer Mitarbeiter für die nette Geste. Gegen 12 Uhr sind es allerdings die Personal- und die Chefetage, die eine Überraschung der unangenehmen Sorte erleben. Warum denn die 150 ausländischen Mitarbeiter diverser ausländischer Konzerngesellschaften des Unternehmens, die es von der Produktion über den Vertrieb bis ins Marketing gibt, nicht mit einem Schoko-Ei bedacht worden sind? Es sei der Eindruck einer Zwei-Klassen-Gesellschaft im Unternehmen entstanden und die so genannten Impats fühlten sich einmal mehr unwillkommen im Unternehmen. Für zwei israelische Vertriebsmitarbeiter der ausländischen Toch-

tergesellschaft, die zur Unterstützung der deutschen Belegschaft eingesetzt worden waren, sei dieser Vorfall sogar der Tropfen gewesen, der das Fass zum Überlaufen gebracht hat. Nachdem es bereits Schwierigkeiten bei der Beschaffung der Arbeitserlaubnis gegeben hatte und ihre Familien einen holprigen Start in Deutschland hatten, wollten sie ihren Arbeitseinsatz vorzeitig kündigen und wieder zurück in ihre Heimat gehen.

## **Grundlagen der Mitarbeiterintegration oft nicht vorhanden**

Das Beispiel verdeutlicht, was in vielen Firmen in puncto Integration ausländischer Mitarbeiter schief läuft: Es mangelt oft schon an Basics wie der bloßen (administrativen) Erfassung des Personals aus anderen Ländern –

selbst von jenen aus Tochter- oder Muttergesellschaften. Oft bekommen die ausländischen Mitarbeiter lediglich einen Besucherausweis, obwohl sie eigentlich fester – wenn auch nur temporärer – Bestandteil der Personalstruktur eines Betriebes sind. Bei einem Incentive vergessen zu werden, ist dabei noch das geringste Übel, das diesen Personen widerfahren kann. Was ist jedoch, wenn der Zoll vor der Tür steht und wissen möchte, wie viel ausländisches Personal derzeit beschäftigt ist? Nur allzu schnell kann etwa der Verdacht der illegalen Beschäftigung erweckt werden – und in der Regel haben zunächst jene Mitarbeiter das Nachsehen, die als Gast und zur Unterstützung da sind.

Während die einheimischen Mitarbeiter einem klaren administrativen Regelwerk unterliegen, gibt es für die Erfassung der ausländischen Kollegen bestenfalls Excel-Listen, auf die wiederum nur wenige Personen Zugriff haben, wenn denn überhaupt Kenntnis darüber besteht. Dies ist umso bedauerlicher, als dass sich die Anwerbung und Einstellung ausländischer Fachkräfte sowie die Beschäftigung von Kollegen aus dem Ausland aufgrund der komplexen gesetzlichen Bestimmungen (nicht zuletzt kämpfen Unternehmen mit veralteten Einwanderungsbestimmungen) äußerst schwierig, langwierig und oftmals kostspielig gestaltet. Umso wichtiger sollte eine reibungslose Integration und unternehmensinterne Willkommenskultur sein. Tatsächlich mangelt es jedoch in den meisten Unternehmen an Einarbeitungsplänen für neue ausländische Arbeitnehmer, an der Dokumentation von Arbeitsabläufen und vor allem an klar strukturierten und dokumentierten Prozessen, die die Eingliederung von Impats betreffen.

Erfolgreiche Integration bedeutet weit mehr als die Suche nach einer geeigneten Wohnung für den Impat und seine Familie. Sie betrifft vor allem einen reibungslosen Ablauf bei allen personaltechnischen Angelegenheiten. So wie die deutschen Mitarbeiter eines Unternehmens vom Arbeitgeber erwarten, dass ihr Gehalt pünktlich auf das dafür vorgesehene Konto überwiesen wird, Urlaubsansprüche genauso wie familiäre Konstellationen berücksichtigt werden, an Geburtstage oder andere Jubiläen gedacht wird, erwarten auch Impats, dass man sie einerseits als Teil des Ganzen betrachtet und andererseits jegliche Nebenschauplätze ihrer Tätigkeit in Profihänden liegen.

### **Impat-Management sollte zentral in mindestens einer Hand liegen**

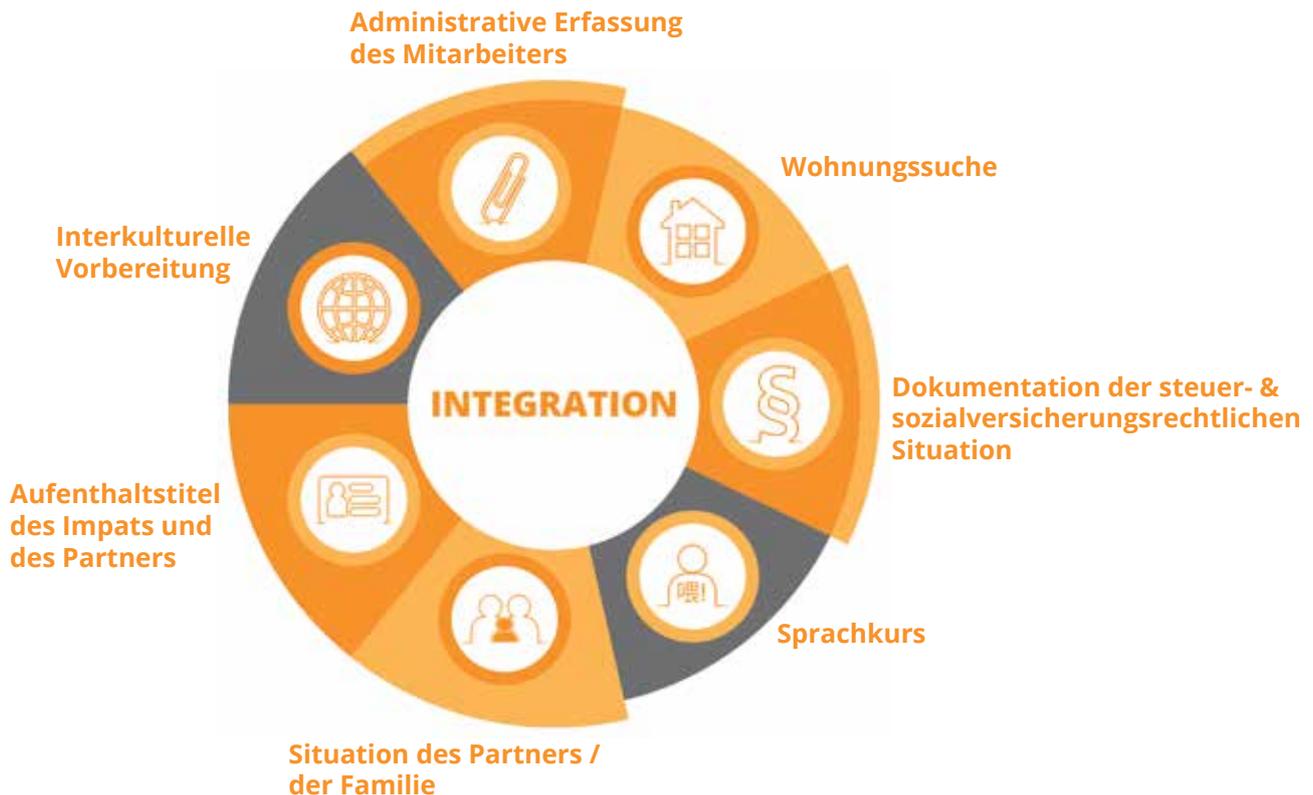
Es ist wichtig, dass sich mindestens ein Personalverantwortlicher um die Belange eines Impats und dessen eventuell mit eingereister Familie kümmert. Dieser muss neben der Wohnungsfindung in der Regel Sprachkurse organisieren und sich neben der Beschaffung des Aufenthaltstitels gegebenenfalls auch um die Verlängerung desselben kümmern (hierzu ist eine entsprechende

Wiedervorlage beispielsweise in der unternehmensinternen Datenbank unerlässlich). Er sollte zudem für eine interkulturelle Schulung sorgen, die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Situation klären (auch wenn keine vertragliche Bindung des temporär beschäftigten Mitarbeiters an das Unternehmen besteht) und auch die Bedürfnisse des mitreisenden Partners im Blick haben. Idealerweise wird der Personalverantwortliche von einem als Mentor ausgewählten Mitarbeiter bei seinen Aufgaben unterstützt. Ins Unternehmen zurückgekehrte Expats, die die Erfahrungen der ausländischen Mitarbeiter naturgemäß am besten nachvollziehen können, bieten sich besonders gut als Unterstützung an.

### **Karriere des mitreisenden Partners muss berücksichtigt werden**

Wie wichtig inzwischen die Berücksichtigung des Partners ist, verdeutlicht das Beispiel eines so genannten dual-career-couples: Ein internationales deutsches Beratungsunternehmen in Hamburg stellt nach mehr als einem Jahr intensiver Rekrutierung einen jungen männlichen Niederländer bei sich ein, der über Spezialkenntnisse im Bereich der regenerativen Energien verfügt. Dieser hat eine US-amerikanische Partnerin, die ihm nach Hamburg folgen möchte. Allerdings findet sie keinen adäquaten Job und scheitert überdies an den Behördengängen, als sie eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen möchte. Mehrfach schildert der niederländische Impat in seiner deutschen Firma die Probleme seiner Freundin. Allerdings findet er keinerlei Gehör. Nach gut einem Jahr beschließt er, seinen auf fünf Jahre ausgerichteten Arbeitsvertrag vorzeitig zu beenden, um seine Beziehung zu retten und nimmt ein Jobangebot in Shanghai an. Dort hat seine Partnerin mittlerweile eine gut bezahlte Stelle gefunden.

Ein weiteres Beispiel zeigt, wie schnell der Einsatz eines Impats an scheinbar lapidaren Formalitäten scheitern kann: Ein deutsches und australisches Unternehmen fusionieren unter anderem am Standort Berlin. Der australische Konzern entsendet hierfür einen Interimsmanager nach Deutschland, der von seiner mit dem dritten Kind schwangeren Freundin und den zwei Kindern im Vorschulalter begleitet wird. Weil alles ganz schnell gehen muss, zieht die Familie ohne die erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nach Berlin. Für den Manager organisiert die Firma nach dessen Ankunft schnell den notwendigen Aufenthaltstitel – um die schwangere Partnerin kümmert sich niemand. Die Ausländerbehörde weiß jedoch vom fehlenden Visum der Freundin und besteht auf deren Ausreise. Weil das Paar nicht verheiratet ist, habe die Partnerin kein Recht, länger als für einen Urlaub in Deutschland zu bleiben. Für die Familie gleicht dies einer Katastrophe und der Interimsmanager droht mit sofortiger Kündigung. Die Personalabteilung erwirkt zumindest kurzfristig, dass die Partnerin in Deutschland geduldet wird (dafür stellt



die Ausländerbehörde eine so genannte Fiktionsbescheinigung aus) und muss nun an einer Lösung arbeiten. Das Problem: Wer in Deutschland nur geduldet ist und keinen Aufenthaltstitel hat, darf hierzulande auch keine Ehe schließen. Schlussendlich gibt sich das australische Paar, das bereits seit 15 Jahren zusammen ist, in Dänemark das Ja-Wort und kann in Berlin bleiben.

Diese Beispiele sind nur zwei von zahlreichen unterschiedlichsten Konstellationen, mit denen Personaler im Rahmen des Impat-Managements konfrontiert werden können. Sie zeigen, dass nach der erfolgreichen Integration die eigentliche Arbeit erst beginnt: Es den ausländischen Mitarbeitern nicht nur zu ermöglichen, einen guten Job zu machen, sondern auch dafür zu sorgen, dass sie diesen ungestört ausüben können – ohne um ihren bloßen Aufenthalt und den ihrer Familie bangen zu müssen.

### Integration ernstnehmen

Tatsächlich beginnt die richtige Integration erst, wenn die aufenthalts- und arbeitsrechtliche sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Situation des ausländischen Mitarbeiters geklärt ist. Selbst scheinbar einfache Schritte, wie die Wohnungssuche für den Gast, können rechtliche Konsequenzen haben. So ist es beispielsweise üblich, dass der deutsche Arbeitgeber für den Impat eine Wohnung mietet und demzufolge als Vermieter auftritt. Dies muss jedoch der Steuerberater der Firma wissen, um diesen Umstand in seinen Monatsabschlüssen

zu berücksichtigen. Hinzu kommt, dass bei Mietschäden das Unternehmen haftet und für etwaige Unkosten aufkommen muss. Hier zeigt sich einmal mehr, wie wichtig die Kommunikation zwischen den einzelnen Abteilungen ist. Wird etwa die Beschäftigungsdauer eines Mitarbeiters von ursprünglich geplanten sechs auf acht Monate erhöht, so sollte die Personalabteilung dies zwingend wissen, um rechtzeitig eine Ausweitung der Aufenthaltsgenehmigung zu erwirken. Andernfalls droht auch dort wieder die Gefahr einer illegalen Beschäftigung. Integration sollte also von allen Beteiligten eines Unternehmens ernstgenommen werden.

Neben diesen „harten Fakten“ gilt es aber auch, den Impats schnell das Gefühl zu geben, im Unternehmen willkommen zu sein. Dies wiederum gelingt nur, wenn Führungsebene wie Kollegen und natürlich die Impats selbst interkulturell sensibilisiert sind, also die Besonderheiten des Gastes beziehungsweise des Gastgeberlandes hinreichend kennen und respektieren. Wer als Unternehmen in Fragen der Integration reüssieren will und somit auch den wirtschaftlichen Erfolg sichert, sollte analog zum Entsendemanagement ein Konzept zum Impat-Management entwickeln, in dem administrative Schritte ebenso wie soziale und psychologische Faktoren der Mitarbeitereingliederung dokumentiert sind, so dass diese Leitlinien auf die jeweiligen Einzelfälle angepasst und erfolgreich angewandt werden können.

#### Die Autorin:

Anne-Katrin Schulz ist Pressesprecherin der auf Auslandsentsendungen und internationales Personalmanagement spezialisierten BDAE Gruppe

Beratung zu Mitarbeiterereinsätzen im Ausland

**BDAE CONSULT – Ihr Global-Mobility-Experte**



**JETZT**  
teilnehmen:  
**Workshop**  
**AUSLÄNDISCHE**  
**MITARBEITER**  
**IN DEUTSCHLAND**  
am **19.9.2018**

- Meldepflichten
- Mehrfachbeschäftigung innerhalb der EU
- Antragsverfahren der Ausnahmevereinbarung

