

Arbeitsort egal? Das ist nicht legal

Warum „Work from anywhere“
Personalverantwortliche besonders
herausfordert





1. Relevanz der Thematik und Problemstellungen



2. Rechtliche Anforderungen



3. Einführung im Unternehmen



4. Prozess und laufende Umsetzung





- ✓ Es gibt **keine standardisierte internationale Beschäftigung**: jede Auslandsbeschäftigung hat ihre eigenen Voraussetzungen.
- ✓ Es gilt, **Risikofaktoren zu beachten**, die den Prozess ins Stocken oder ganz zum Erliegen bringen können.
- ✓ Diese Risiken berühren fast immer **vier Rechtsbereiche**, die stärker miteinander verzahnt sind, als es etlichen Unternehmen bewusst ist.

DIE VORTEILE DIESES KONZEPTS AUF EINEN BLICK



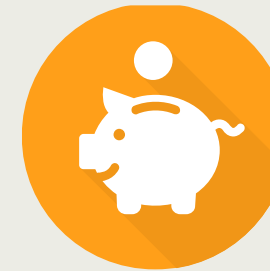
Ein Ansprechpartner für alle Bestandteile des Entsendeprozess



Reduzierung potenzieller Fehlerquellen



Minimiertes Haftungs- & Compliance-Risiko



Geringe Administration & Bessere Kostenkalkulation

DIE BERATUNGSLEISTUNGEN BEI AUSLANDSENTSENDUNGEN DER BDAE CONSULT AUF EINEN BLICK

- ✓ Mobiles Arbeiten im Ausland
- ✓ Meldepflichten
- ✓ Sozialversicherungsrecht
- ✓ Visum & Aufenthaltstitel
- ✓ Internationale Payroll
- ✓ Schulungen
- ✓ Steuerrecht
- ✓ Arbeitsrecht
- ✓ Antragsverfahren
- ✓ Beratung von Expats



GANZHEITLICHE BERATUNG

Wir unterstützen Sie beim gesamten Entsendeprozess



MODULARE BERATUNG

Sie erhalten unsere Expertise auch für Teilbereiche des Entsendeprozess.



OUTSOURCING AUS HR

Auf Wunsch übernehmen und managen wir für Sie den gesamten Entsendeprozess.



Relevanz der Thematik und Problemstellungen



✓ Digitalisierung

✓ Mitarbeitendenzufriedenheit

✓ Trendwechsel in der Arbeitswelt

✓ Fachkräftemangel

✓ Mitarbeitendenbindung

✓ Employer Benefit

✓ Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber



Rechtliche Anforderungen





Drittstaaten

- ✓ Nicht mehr nur um Aufenthalte zu touristischen Zwecken
- ✓ Geschäftsreisevisa umfassen regelmäßig keine aktive Arbeitstätigkeit
- ✓ Voraussetzungen für Arbeitsvisa nicht immer darstellbar
- ✓ Erfordernis eines Arbeitsvisums länderspezifisch zu beurteilen
- ✓ Einführung spezieller Visa-Kategorien

EU/EWR

- ✓ EU-Freizügigkeit
- ✓ Besonderheiten bei Drittstaatsangehörigen
- ✓ Deutscher Aufenthaltstitel umfasst Schengen-Visum



1. (Zweifelsfreie) Anwendung des deutschen Arbeitsrechts

- ✓ Grundsatz: Freie Rechtswahl
- ✓ Berücksichtigung objektiver Kriterien: Wo wird die Arbeit gewöhnlich verrichtet?
- ✓ Unproblematisch bei lediglich vorübergehender Auslandstätigkeit
- ✓ Aber zwingende Bestimmungen zu beachten

2. Vertraglicher Anpassungsbedarf

- ✓ Bei Auslandstätigkeit ab 4 Wochen am Stück
- ✓ Schriftliche Vereinbarung (bspw. Antrag) immer empfehlenswert



1. Verbleib der Steuerpflicht in Deutschland & Vermeidung steuerlicher Verpflichtungen des Arbeitgebers im Ausland

- ✔ Wohnsitz und steuerrechtliche Ansässigkeit in Deutschland ausschlaggebend
- ✔ Anwendbarkeit der 183-Tage-Regelung, aber Regelungen des einschlägigen DBA zu berücksichtigen
- ✔ Sofern DBA mit dem jeweiligen Tätigkeitsstaat vorliegend (innerhalb der EU/EWR unproblematisch)

2. Vermeidung des Betriebsstätten-Risikos

- ✔ Begrenzung des Personen-/Aufgabenbereichs auf Hilfstätigkeiten bzw. vorbereitende Tätigkeiten
- ✔ Begrenzung der Vertretungsbefugnisse



1. Sozialversicherungs- und Beitragspflicht in Deutschland

- ✔ Leistungsansprüche im Krankheitsfall und bei Arbeitsunfällen
- ✔ Gleichzeitiger Befreiung von einer Beitragspflicht im Ausland
- ✔ Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem im Falle von sozialversicherungsrechtlichen Entsendungen
- ✔ Anwendung der Entsenderegelungen innerhalb der EU/EWR/CH anerkannt
- ✔ In Drittstaaten fraglich, ob Sozialversicherungsabkommen vorliegen und Anwendbarkeit der Entsenderegelungen klärungsbedürftig

2. Antragsverfahren

- ✔ Beantragung der A1-Bescheinigung innerhalb der EU/EWR/CH zwingend



Grenzen anhand der rechtlichen Anforderungen

- ✓ Regionale Grenzen aufgrund aufenthaltsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Anforderungen sowie einheitlicher Rechtsgrundlagen: **EU/EWR/CH**
- ✓ Zeitliche Grenzen
 - Arbeits- und Sozialversicherungsrecht erfordern **vorübergehendes Tätigwerden**
 - Begrenzung der Aufenthalts-/Arbeitstage in Zusammenhang mit der **183-Tage Regelung**
- ✓ Begrenzung des Tätigkeitsbereichs zur Minimierung eines Betriebsstätten-Risikos , sofern möglich



Einführung im Unternehmen



Vorteile einer unternehmensinternen Richtlinie

- ✔ Klare Grenzen und Transparenz gegenüber den Mitarbeitenden
- ✔ Einführung von Genehmigungsprozessen und Kontrollmechanismen
- ✔ Festlegung der Mitwirkungspflichten der Mitarbeitenden
- ✔ Vermeidung von Einzelfallbewertungen
- ✔ Arbeitgeberattraktivität im Zeichen der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung



Prozess und laufende Umsetzung



Unsere größte Herausforderung: PWD – Die Basis für Workation

Ein neues Orchestrierungstool, der so genannte "Connector", sammelt Daten und kommuniziert mit dem bestehenden SAP HCM-System, um sie mit den Stammdaten der/des Mitarbeitenden und ausgewählten elektronischen Personalakten (Arbeitsvertrag und zugehörige Dokumente), die für die Registrierung erforderlich sind, zusammenzuführen und die Daten aus dem Concur-Reiseantrag und dem SAP HCM-System an die Plattform des Dienstleisters für die Registrierung weiterzuleiten.

Dieser Connector wird von der Neylux GmbH entwickelt und zur Verfügung gestellt, installiert und betrieben.

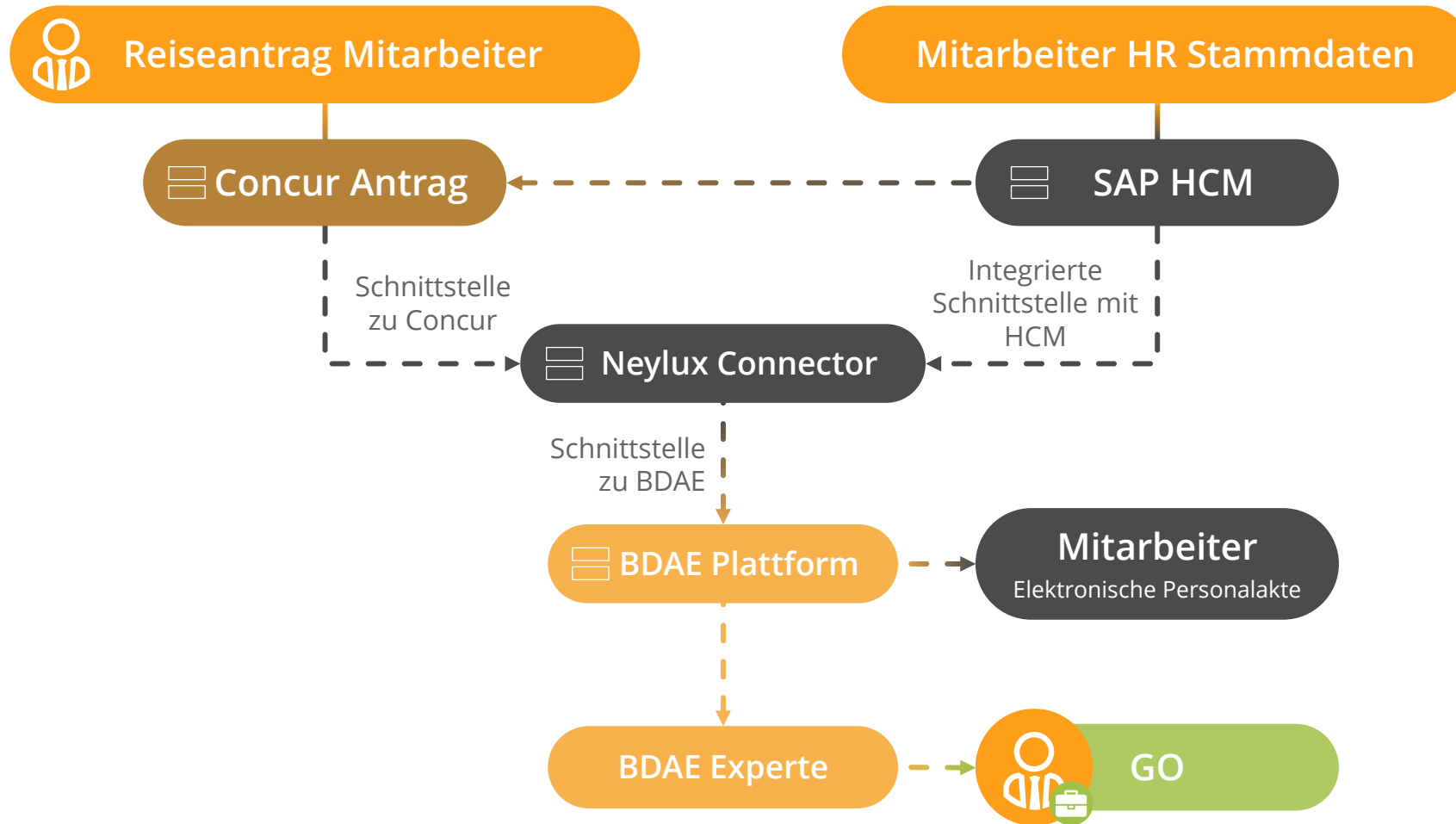
Dienstleister für die Registrierung ist die BDAE Consult GmbH. Diese betreibt für diesen Prozess eine eigene Serviceplattform, die von den Experten des Dienstleisters für die Durchführung des Registrierungsprozesses genutzt wird.

Zum Abschluss des Registrierungsprozesses sendet BDAE alle erforderlichen Registrierungsdaten zusammen mit begleitenden Hinweisen zu deren Verwendung per E-Mail an den/die jeweilige/n Mitarbeitende.

Digitale Lösung für Detecon!

DETECON
CONSULTING





Wie wäre das konkrete Vorgehen?

- ✓ Klärung der Fallkonstellationen / Grenzen und der Zuständigkeiten im Unternehmen
- ✓ Erstellung der Guideline
- ✓ Antragsformular / Einführung eines Genehmigungsprozess
- ✓ Laufende Beantragung der A1-Bescheinigungen
- ✓ Bewertung von Einzelfällen außerhalb der festgelegten Grenzen



Mögliche datenschutzrechtliche Risiken

- ✔ Innerhalb der EU/EWR und Schweiz Datenschutzniveau nach demselben Standard (DSGVO)
- ✔ In Drittstaaten nicht immer vergleichbarer Datenschutzstandard
- ✔ Datenschutzübermittlung aus und ins Drittland daher nicht als „sicher“ eingestuft nach DSGVO (Angemessenheitsbeschluss)





Carin Arck

Senior Expert – Travel Manager
Detecon International GmbH



Dr. Martin Suilmann

Head of HR Legal /
HRS Detecon International GmbH





Sie haben Fragen? Kontaktieren Sie uns!



Lea Fiebelkorn

Senior Consultant BDAE Consult

+49-40-85 17 97 90-25

lfiebelkorn@bdae.com



Omer Dotou

Leiter Unternehmensberatung BDAE Consult

+49-40-85 17 97 90-45

odotou@bdae.com

