

Handlungsrahmen und Gestaltung im internationalen Geschäft

Arbeitsrecht weltweit

Häufig wird die Bedeutung des Arbeitsrechts im internationalen Kontext als investitionsförderlicher Standortfaktor in den Mittelpunkt gestellt. Es ist aber auch ein wichtiger Handlungsrahmen und ein effektives Gestaltungsmittel.

1 INTERNATIONALE MITARBEITEREINSÄTZE

International agierende Unternehmen sind in vielen Ländern der Welt geschäftlich aktiv. Häufig wird ein großer Teil des Umsatzes außerhalb des Heimatmarkts erwirtschaftet. Internationale Konzerne unterhalten i. d. R. Regionalgesellschaften, die in jeweils unterschiedlichem Umfang in das Anlagen-, Lösungs- und Servicegeschäft sowie die lokale Produktfertigung eingebunden sind. Internationale Mitarbeiterinsätze werden in diesem Zusammenhang typischerweise für folgende Zwecke durchgeführt: Technische oder kaufmännische Projektleitung, Montage, Neubau, Inbetriebsetzung, Umrüstung, Wartung und Instandhaltung, Beratung, Softwareentwicklung und Supervision. Für die arbeitsrechtliche Betrachtung ist von Bedeutung, ob die Mitarbeiterentsendung unter aktivem Fortbestand des Heimatarbeitsverhältnisses stattfindet (Home-Entsendung) oder ob das Heimatarbeitsverhältnis ruht und der entsandte Arbeitnehmer bei der aufnehmenden Regionalgesellschaft zeitweilig lokal angestellt wird (Host-Entsendung).

Der Anlagenbau sowie das industrielle Lösungs- und Servicegeschäft (hier zusammenfassend als internationales Projektgeschäft bezeichnet) ist geprägt durch grenzüberschreitende Mitarbeiterinsätze unterschiedlicher Dauer; ferner durch das Zusammenwirken verschiedener konzernverbundener Gesellschaften bei der Leistungserbringung gegenüber dem Kunden.

Damit ist das internationale Arbeitsrecht betroffen. Die praktische Bedeutung dieses Fachgebiets erschließt sich in diesem Zusammenhang aus dem internationalen Mitarbeiterinsatz im Konzern. Es bestehen Schnittstellen zum lokalen Arbeitsrecht, Ertragssteuerrecht, Personensteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Immigrationsrecht. Aus diesen Einflussgrößen und ihren Wechselwirkungen leitet sich die jeweils unternehmerisch gewünschte Form des Mitarbeiterinsatzes ab. Mehr noch: Wirken verschiedene Konzerngesellschaften an der Leis-

tungserbringung gegenüber dem Kunden mit, weisen die Einflussgrößen den Weg zu den bevorzugten Geschäftsmodellen und bestimmten Vertragsstrukturen mit dem Kunden.

2 UNTERNEHMERISCHES ZUSAMMENWIRKEN IM KONZERN

Für das wirtschaftliche Zusammenwirken im Konzern können verschiedene Treiber wirksam sein. Da ist zum einen die wirtschaftliche Konzernverfassung, nach der der Konzern sich aufstellt, um seine Leistungen am Markt zu erbringen. Das betrifft die Stammhausfunktion der Konzernobergesellschaft gegenüber den Regionalgesellschaften. Falls die Konzernobergesellschaft die Leistungserbringung gegenüber dem Kunden möglichst weitgehend selbst kontrollieren will, wird sie ihren Regionalgesellschaften eher eine reine Vertriebsfunktion zuweisen und die Leistung als Direktgeschäft selbst gegenüber dem Kunden erbringen. Für den Mitarbeiterinsatz bedeutet dies: Es werden ausschließlich Beschäftigte des Stammhauses beim Kunden tätig. Ist eine Stärkung der Regionalgesellschaft im lokalen Markt beabsichtigt, wird diese unternehmerisch in die Leistungserbringung gegenüber dem Kunden eingebunden sein. Es mag auch eine Doppelstrategie verfolgt werden: Die unternehmerischen Grundentscheidungen werden durch das Stammhaus als Weltunternehmer getroffen; gleichzeitig sollen die Regionalgesellschaften als lokale Lieferanten positioniert und gestärkt werden. In den beiden letzten Fällen sind Beschäftigte der jeweiligen Regionalgesellschaft beim Kunden tätig. Abhängig von der Ressourcenplanung im Konzern und der Verfügbarkeit von qualifiziertem lokalem Personal wird auch ein Teil der Belegschaft des Stammhauses in das Einsatzland des Kunden entsandt. Einen weiteren wichtigen Treiber bilden ertragssteuerliche Tatbestände, die eine bestimmte Aufgabenverteilung im Konzern sowie daraus abgeleitete Geschäfts-

und Vertragsmodelle gegenüber Kunden nahelegen. Daraus resultieren auch Folgen für den grenzüberschreitenden Arbeitereinsatz.

3 ERTRAGSSTEUERRECHTLICHE BETRIEBSSTÄTTEN

Wenn eine im Ausland ansässige Gesellschaft mit ihren Arbeitnehmern Geschäftstätigkeiten bei einem Kunden ausübt, der in einem anderen Staat ansässig ist, kann sie dadurch in diesem Staat eine ertragssteuerrechtliche Betriebsstätte begründen. Eine solche ist Steuersubjekt. Ihr zurechenbare Erträge sind im Tätigkeitsstaat zu versteuern,¹ vgl. Grafik 1.

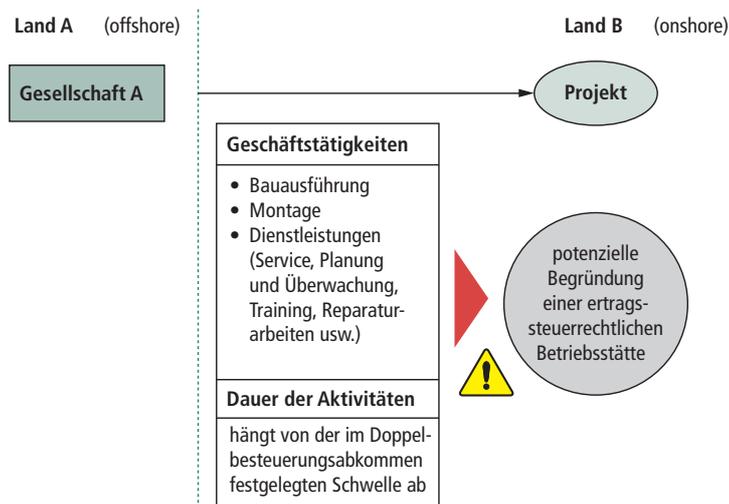
Der Auslandseinsatz von Stammhausmitarbeitern beim Kunden kann erhebliche ertragssteuerrechtliche Folgen haben. Die Verwaltung einer ertragssteuerrechtlichen Betriebsstätte ist sehr aufwändig. Sie beinhaltet Registrierungs-, Buchführungs- und Steuererklärungspflichten. Es müssen die Gewinne ermittelt und abgegrenzt werden, die der Betriebsstätte zuzurechnen sind. Die hierfür erforderliche Infrastruktur verursacht Kosten.

Betriebsstätten führen zu höheren steuerlichen Belastungen. Die steuerliche Bemessungsgrundlage richtet sich nach den nationalen Vorschriften des Betriebsstättenortes. I. d. R. kann die Gesellschaft Betriebskosten, die außerhalb des Tätigkeitsstaats angefallen sind, nicht gewinnmindernd bei der Betriebsstätte ansetzen. Eine Verrechnung von im Ausland angefallenen Verlusten mit dem Gewinn aus der Betriebsstätte ist nach dem Steuerrecht am Sitz der Betriebsstätte nicht möglich. Ein Verlustabzug in dem anderen Staat, in dem die Gesellschaft, der die Betriebsstätte zugeordnet ist, ihren Sitz hat, ist aufgrund der Gewinnzurechnung zur Betriebsstätte aber ebenfalls nicht möglich. Diese doppelte Nichtabzugsfähigkeit führt im Ergebnis zu einer Doppelbesteuerung. Ungeachtet existierender Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) kann es vorkommen, dass die Steuerbehörden des Tätigkeitsstaats die Gewinne aus reinen Sachlieferungen dem zu besteuern den Betriebsstättengewinn zurechnen. Dies verstärkt den Effekt der Doppelbesteuerung.²

4 AUSWIRKUNGEN IM KONZERN UND AUF DIE ENTSENDUNGSFORM

Es kann aus unterschiedlichen Gründen wünschenswert sein, eine Geschäftsaktivität im Tätigkeitsstaat einer dort ansässigen Konzerngesellschaft ganz oder teilweise zuzuordnen. Unter Berücksichtigung der dargestellten Einflussfaktoren ist daher für jede individuelle Geschäftsaktivität das gewünschte Geschäftsmodell zu wählen, d. h. die Leistungsanteile verschiedener Konzerngesellschaften zuzuordnen und mit dem Kunden zu vereinbaren. Das ist Bestandteil der Projektplanung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Regionalgesellschaft möglicherweise nicht über die erforderli-

GRAFIK 1 – ERTRAGSSTEUERRECHTLICHE BETRIEBSSTÄTTEN



Betriebsstätten entstehen automatisch durch bestimmte Geschäftstätigkeiten über einen bestimmten Zeitraum in einem Tätigkeitsland.

chen Sach- und Personalressourcen verfügt, um eine bestimmte Leistung gegenüber dem Kunden allein zu erbringen. Daraus erwächst die Anforderung, dass andere Gesellschaften des Konzerns mit Sachlieferungen, Dienstleistungen und Personalressourcen an der Leistungserbringung gegenüber dem Kunden mitwirken, ggf. mit der Maßgabe, dass die Einbindung anderer Leistungsanteile keine ertragssteuerrechtliche Betriebsstätte der mitwirkenden Konzerngesellschaft im Tätigkeitsland begründet.

Bei der Auswahl der Entsendungsform besteht im internationalen Projektgeschäft daher keine arbeitsrechtliche Gestaltungsfreiheit. Die gewählte Entsendungsform fügt sich in das Projektkonzept ein. Dabei ist an dieser Stelle dem Missverständnis vorzubeugen, dass das Entsendungskonzept anderen unternehmerischen oder steuerrechtlichen Planungserwägungen bedingungslos folgt. Vielmehr ist es so, dass bestimmte, aus anderen Gründen bevorzugte Gestaltungsformen aus arbeitsrechtlichen (sowie immigrationsrechtlichen oder weiteren) Gründen nicht umsetzbar sein können. Dabei hat das lokale Arbeitsrecht einen bedeutenden Einfluss auf die umsetzbaren Formen der Mitarbeiterentsendung und damit auch auf das Geschäftsmodell selbst. Zur personellen Unterstützung der Regionalgesellschaft bestehen drei Möglichkeiten: a) ein Dienstvertrag zwischen einer Konzerngesellschaft und der Regionalgesellschaft, b) eine zwischen diesen Gesellschaften vereinbarte Personalgestellung und c) die Host-Entsendung von Personal zur Regionalgesellschaft, vgl. Grafik 2 auf S. 514.

Wie aus der Übersicht auf S. 515 ersichtlich, sind die potenziellen arbeits- und ertragssteuerrechtlichen Folgen der drei Gestaltungsvarianten unterschiedlich. Bei der konzerninternen Dienstleistung (a) wird die erbrachte Tätigkeit steuerrechtlich dem dienstleistenden Unternehmen zugerechnet. Die damit verknüpfte

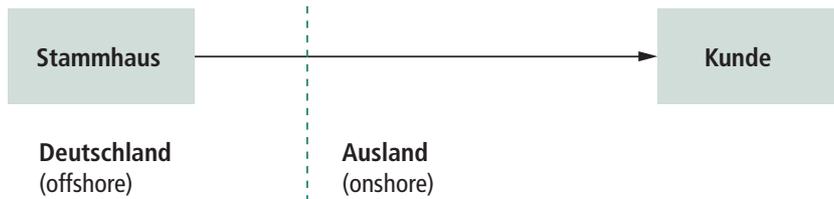
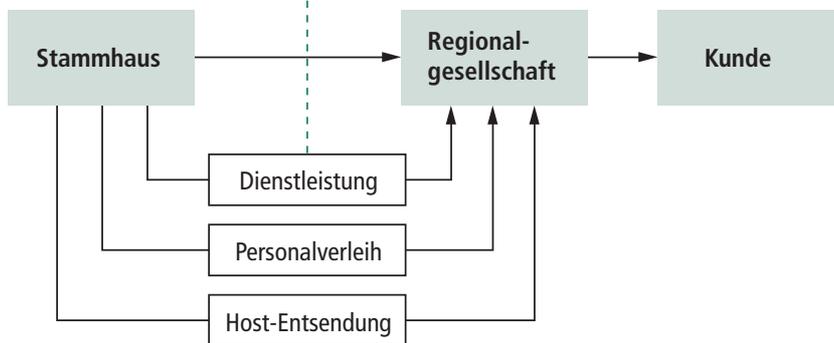
! PRAXISTIPP

¹ Die Begründung der Betriebsstätte setzt voraus, dass die im Einsatzstaat ausgeübte Geschäftstätigkeit eine gewisse Dauer überschreitet. Dies betrifft sog. Montage- und Dienstleistungsbetriebsstätten. Betriebsstätten durch ständige Geschäftseinrichtungen und Vertreter mit Abschlussvollmacht bleiben hier außer Betracht.

! PRAXISTIPP

² Abhängig von der steuerbehördlichen Praxis im Tätigkeitsstaat kann eine Betriebsstätte eine Attraktionskraft entfalten. Die Erträge aus sämtlichen Geschäftsaktivitäten, die eine im Ausland ansässige Gesellschaft im Tätigkeitsstaat erbringt, werden dann dieser Betriebsstätte zugerechnet. Das gilt auch, wenn diese Aktivitäten mit der Betriebsstätte wirtschaftlich nicht zusammenhängen. Auch dies führt zur Doppelbesteuerung.

GRAFIK 2 – MITARBEITEREINSÄTZE IM PROJEKTGESCHÄFT

Stammhaus-
direktgeschäftUnterstützung der
Regionalgesellschaft

Entsendungsform ist eine sog. Home-Entsendung. Abhängig von der Art der erbrachten Leistung und der Tätigkeitsdauer folgt daraus das Risiko einer ertragssteuerrechtlichen Betriebsstättenbegründung im Tätigkeitsland.

Bei der Personalgestellung (b) handelt es sich um eine konzerninterne, grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung auf Grundlage einer Home-Entsendung. Dabei wird die erbrachte Tätigkeit dem Konzernunternehmen zugerechnet, das die Mitarbeiter entleiht. Das Ertragssteuerrecht des Einsatzlandes muss dafür das Konzept des wirtschaftlichen Arbeitgebers anerkennen. Diese Gestaltungsvariante vermeidet, dass eine ertragssteuerrechtliche Betriebsstätte des Verleihers im Einsatzland entsteht.

Bei der Host-Entsendung (c) wird der Beschäftigte zur aufnehmenden Regionalgesellschaft versetzt und dort zeitweilig arbeitsvertraglich angestellt. Währenddessen ruht das Arbeitsverhältnis zur entsendenden Konzerngesellschaft. Als Vertragsarbeitgeber des entsandten Mitarbeiters wird die Regionalgesellschaft erst recht dessen wirtschaftlicher Arbeitgeber. Auch diese Gestaltungsvariante ist ertragssteuerrechtlich betriebsstättenvermeidend.

Im Rahmen der Projektplanung sollte man berücksichtigen, ob die Gegebenheiten des lokalen Arbeitsrechts die nach den hier skizzierten Maßstäben bevorzugte Gestaltungsvariante auch ermöglichen. Dabei können sich Hindernisse auftun, die zur Anpassung des Projektkonzepts bis hin zu einem anderen Geschäftsmodell und einer anderen Vertragsstruktur gegenüber dem Kunden führen.

5 HOME-ENTSENDUNG

Wenn die beabsichtigte Geschäftstätigkeit im Einsatzland unter Berücksichtigung der erbrachten Tätigkeit und deren Dauer nicht zur Begründung einer ertragssteuerrechtlichen Betriebsstätte führen kann, wird aus dem Blickwinkel der Projektplanung möglicherweise die Durchführung als Direktgeschäft gewünscht sein. Die Mitarbeiter des Stammhauses sollen auf Grundlage einer Home-Entsendung kurzfristig Leistungen im Ausland beim Kunden erbringen. Vertragspartner des Kunden wird das Stammhaus. In manchen Ländern ist diese Vorgehensweise jedoch arbeits- oder immigrationsrechtlich nicht möglich. Das gilt für Rechtsordnungen, die ausländischen Beschäftigten die Arbeitsaufnahme nur ermöglichen, wenn dies im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einem lokal ansässigen Unternehmen erfolgt. Teilweise greift diese Regelung erst ab einer bestimmten Tätigkeitsdauer, teilweise schon ab dem ersten Tag der Arbeitsaufnahme. Ohne lokales Arbeitsverhältnis ist die Arbeit von Ausländern in diesen Staaten arbeits- bzw. immigrationsrechtlich illegal. Damit sind Home-Entsendungen in diese Staaten entweder zeitlich eng beschränkt oder gänzlich unmöglich. Diese Rechtsfolge mutet kurios an, wenn man sich vergegenwärtigt, dass in manchen Ländern überhaupt kein lokaler Arbeitsmarkt für bestimmte hoch spezialisierte Tätigkeiten besteht. Der Gesetzeszweck des Arbeitsmarktschutzes greift hier eigentlich nicht. Wenn keine Ausnahmereinbarungen mit den örtlichen Behörden erzielt werden können, bleibt es bei der eindeutigen Rechtslage.

In einigen Staaten ist die dort verdiente Vergütung vor Ort auszuzahlen. Das liegt weder im Interesse der entsandten Mitarbeiter noch des entsendenden Unternehmens, da die im Projektgeschäft eingesetzten Beschäftigten ihren Lebensmittelpunkt in aller Regel nicht in das Einsatzland verlegen. Der Abwicklungsaufwand erhöht sich entsprechend.

Ferner sind lokale Arbeitnehmerentsendegesetze zu beachten. Diese begründen, zumindest mittelbar, branchenspezifisch oder -übergreifend Zugangshindernisse zum lokalen Arbeitsmarkt, die der Umsetzung von Home-Entsendungen entgegenstehen können.

Im Arbeitnehmerentsenderecht, aber auch im allgemeinen Arbeitsrecht, sind Mindestbedingungen geregelt, die (auch) für die Beschäftigung von im Ausland angestellten Arbeitskräften gelten, die im betreffenden Staat eingesetzt werden. Praktisch bedeutend sind dabei vor allem zu gewährende Mindestentgelte. Vom Standpunkt eines Unternehmens, das seine Arbeitnehmer aus einem Land mit vergleichsweise hohen Löhnen in ein Land mit niedrigerer Entgeltstruktur entsendet, mag dies ein echtes oder vermeintliches Scheinproblem sein, da man sich bei summarischer Betrachtung der Gehälter der Entsandten auf sicherem Boden wähnt. Im Kontext international agierender Konzerne ist aber zudem die Tendenz zu berücksichtigen, verfügbares spezialisiertes Fachpersonal aus verschiedenen Landesgesellschaften im Projektgeschäft einzusetzen. Das bringt es mit sich, dass auch Beschäftigte aus Ländern mit niedrigerem Entgeltniveau auf Home-Entsendungen in sog. Hochlohnländer

entsandt werden. Beim Vergleich mit den relevanten örtlichen Gehältern wird man zwar berücksichtigen müssen, dass entsandte Mitarbeiter regelmäßig Aufwendersatz erhalten, der die höheren Lebenshaltungskosten im Einsatzland abdeckt. Jedoch ist es nicht in allen Einsatzländern zulässig, solchen Aufwendersatz für den einzuhaltenden Mindestlohn mit zu berücksichtigen.

6 KONZERNINTERNE INTERNATIONALE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Die konzerninterne grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung bildet eine interessante ertragssteuerrechtliche Gestaltungsvariante, die im internationalen Projektgeschäft angewandt wird. In der Projektplanung ist zu prüfen, ob der Tätigkeitsstaat, in dem die Leistung für den Kunden erbracht werden soll, dies erlaubt. In einigen Staaten ist es arbeitsrechtlich verboten. Die jeweilige Reichweite des Verbots ist unterschiedlich. Teilweise ist die Überlassung von Arbeitskräften generell untersagt. Teilweise kommt es darauf an, ob die Arbeitnehmerüberlassung zwischen konzernverbundenen oder nicht verbundenen Unternehmen stattfindet, ob sie zwischen im Inland ansässigen Unternehmen stattfindet oder ein im Ausland ansässiges Unternehmen beteiligt ist. In einigen Staaten dürfen nur behördlich lizenzierte Unter-

ÜBERSICHT – RECHTLICHE FOLGEN DER GESTELLUNGSVARIANTE

Servicevertrag	Personalgestellung = konzerninterne AÜ	Host-Entsendung
<ul style="list-style-type: none"> • leistendes Unternehmen übernimmt weiter gehende Haftung (für Leistungserfolg, Gewährleistung usw.) • Arbeitnehmer arbeitet auf Risiko, unter fachlicher Weisung und im Interesse des rechtlichen Arbeitgebers • Verrechnung inklusive Gewinnelement • zwischen verbundenen Unternehmen und unabhängigen Dritten • Tätigkeit wird steuerlich dem leistenden Unternehmen zugerechnet <p>(Betriebsstättenrisiko)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verleiher ist ausschließlich verantwortlich für die Auswahl des geeigneten Personals • Arbeitnehmer arbeitet auf Risiko, unter fachlicher Weisung und im Interesse des aufnehmenden Arbeitgebers • Verrechnung zu Kosten • nur zwischen verbundenen Unternehmen • Tätigkeit wird steuerlich in vielen Ländern dem aufnehmenden Unternehmen zugerechnet <p>wirtschaftlicher Arbeitgeber</p> <p>(Betriebsstättenvermeidung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Versetzung mit lokaler Anstellung bei der Regionalgesellschaft • Mitarbeiter wird wie lokale Ortskraft bei der Regionalgesellschaft eingesetzt • keine Kostenverrechnung • Tätigkeit wird dem leistenden Unternehmen zugerechnet <p>vertragsrechtlicher Arbeitgeber</p> <p>(Betriebsstättenvermeidung)</p>

PRAXISTIPP 

³ Für die Einsatzländer, in denen eine grenzüberschreitende konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich grundsätzlich erlaubt ist, müssen Unternehmen prüfen, ob dieser Grundsatz eingeschränkt ist, bspw. für die maximal zulässige Dauer der Überlassung. Teilweise ist es auch untersagt, dass überlassene Arbeitnehmer bestimmte Tätigkeiten ausüben oder in bestimmten Wirtschaftszweigen eingesetzt werden. Ferner müssen etwaig geltende Genehmigungs- oder Anzeigepflichten für die beabsichtigte konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung eingehalten werden.

nehmen Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Diese Lizenzierung führt für einen ausländischen Personalverleiher meist zur unerwünschten Begründung einer ertragssteuerrechtlichen Betriebsstätte im Einsatzland. Unterbleibt dieser arbeitsrechtliche Prüfungsschritt lauern gefährliche Fallen.

Aus dem Umstand, dass ein bestimmtes DBA das Konzept des wirtschaftlichen Arbeitgebers ertragssteuerrechtlich anerkennt und möglicherweise die Personalgestaltung als Beispiel sogar ausdrücklich im DBA erwähnt ist, lässt sich nicht rechtssicher ableiten, dass die konzerninterne grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung in dem betroffenen Abkommensstaat auch arbeitsrechtlich erlaubt ist. Es gibt Länder, in denen die Rechtslage, was die Anerkennung der Arbeitnehmerüberlassung angeht, im Steuerrecht, Arbeitsrecht und Immigrationsrecht voneinander abweicht. In einem solchen Fall kann man sich nicht auf eine Einheit der Rechtsordnung berufen.

In vielen Staaten ist die Arbeitnehmerüberlassung arbeitsrechtlich unbekannt. Für die Projektplanung ist eine Risikoanalyse erforderlich und man muss für das Einsatzland ermitteln, ob ein Hineinverleih von Arbeitnehmern unmittelbare oder mittelbare Folgerisiken hat. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob die Rechtsordnung des Einsatzlandes die faktische Eingliederung des überlassenen Arbeitnehmers in den Betrieb des Entleihers und dessen Weisungsgebundenheit gegenüber Repräsentanten der Entleihergesellschaft dahingehend bewertet, dass ein „faktisches Arbeitsverhältnis“ zwischen dem Beschäftigten und der Entleihergesellschaft entsteht. Bestehen hierfür Anhaltspunkte, ist zu ermitteln, ob eine solche fehlgeschlagene Arbeitnehmerüberlassung zur Versäumung bestimmter Pflichten des ungewollten Arbeitgebers führt und ferner, ob und ggf. welche Sanktionen hierfür drohen. Bspw. gibt es Staaten, in denen Arbeitgeber verpflichtet sind, alle ihre Arbeitnehmer in einem behördlich kontrollierten Arbeitsbuch zu registrieren; ein Verstoß dagegen ist teilweise sanktioniert. Im Fall einer fehlgeschlagenen Arbeitnehmerüberlassung wird eine solche Registrierung naturgemäß unterblieben sein. Sie ließe sich auch nicht sicherheitshalber vollziehen, ohne einen Zielkonflikt auszulösen, da jeder Schritt in Richtung einer Vertragsarbeitgeberstellung des Entleihers gerade vermieden werden soll. Er soll eben nur im ertragssteuerlichen Sinn wirtschaftlicher Arbeitgeber sein.³

Wie bei reinen Home-Entsendungen (also ohne zugeschaltete konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung) können immigrationsrechtliche Vorschriften auch eine Arbeitnehmerüberlassung in das Einsatzland blockieren. Dies ist der Fall, wenn der erforderliche Immigrationstitel für die Tätigkeitsaufnahme die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit einem lokal ansässigen Arbeitgeber erfordert. Selbst in Staaten, die für reine Home-Entsendungen kein solches lokales Arbeitsverhältnis verlangen, kann dies der Fall sein. Das liegt daran, dass die maßgeblichen immigrationsrechtlichen Vorschriften die weisungsgebundene Tätigkeit beim Entleiher in dieselbe Kategorie

wie ein vertragliches lokales Arbeitsverhältnis einordnen und hierfür die Beantragung desselben Immigrationstitels fordern. Auch das Risiko des Umkippens einer fehlgeschlagenen Arbeitnehmerüberlassung in ein faktisches Arbeitsverhältnis ist immigrationsrechtlich zu bewerten. Die Verantwortlichen überprüfen, ob unter hypothetischer Annahme eines vollumfänglichen Arbeitsverhältnisses zum Entleiher ein anderer Immigrationstitel erforderlich wäre als derjenige, den der konzerninterne Verleiher für den überlassenen Mitarbeiter beantragt hat. Dann würde das vorgenannte Umkippen ggf. zu einem illegalen Aufenthaltsstatus des überlassenen Arbeitnehmers führen.

7 HOST-ENTSENDUNGEN

Auch im Rahmen von Host-Entsendungen, bei denen der eingesetzte Beschäftigte bei einer anderen Konzerngesellschaft mit Sitz im Einsatzland zeitweilig angestellt werden soll, können Einschränkungen bestehen, die im Rahmen der Projektplanung zu berücksichtigen sind. Einige Staaten gestatten die Ausübung bestimmter Berufe oder Tätigkeiten nur ihren eigenen Staatsangehörigen. Dies trifft bspw. auch auf Ingenieure zu.

Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang auch einzuhaltende Quoten für lokal angestellte Ausländer. In einigen nordafrikanischen und arabischen Ländern gelten z. B. solche Quoten, die für jedes Unternehmen ein bestimmtes, maximales zahlenmäßiges Verhältnis von dort beschäftigten Ausländern zu Ortskräften verlangen. Teilweise verlangt das lokale Recht auch, dass den ausländischen Mitarbeitern, die bei einem lokalen Unternehmen angestellt sind, in Summe betrachtet, maximal ein bestimmter Prozentsatz der bei allen dort angestellten Arbeitnehmern üblichen Entgeltsumme gezahlt werden darf (bspw. maximal 20 % der gesamten Entgeltsumme an Ausländer und 80 % an Ortskräfte).

Ein weiteres Hindernis für Host-Entsendungen bilden Beschränkungen der Devisenausfuhr. Treffen solche Ausfuhrbeschränkungen mit dem gesetzlichen Zwang zusammen, das Entgelt lokal angestellter Beschäftigter im Einsatzland in Landeswährung auszuzahlen, stellt sich die praktische Frage, wie die in ein solches Einsatzland zeitweilig host-entsandten Mitarbeiter Liquiditätsengpässe in ihrem Heimatland vermeiden können. Dafür sind sorgsam erarbeitete Lösungen erforderlich, die das Risiko einer rechtsmissbräuchlichen Umgehung der Währungsausfuhrbeschränkung ausschließen.

8 FAZIT

Das internationale Arbeitsrecht bildet eine Klammerfunktion für die Planung internationaler Mitarbeiterereignisse. Im Rahmen der Projektplanung sind die oben dargestellten Einflussgrößen zu berücksichtigen, um Projektstrukturen zu erstellen, die unternehmerisch tragfähig und rechtskonform umsetzbar sind. ■

UNSER AUTOR



Dr. Axel Boysen
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner, Fragomen Global LLP,
Frankfurt am Main