

„EU-Länder keine sichere Bank“

INTERVIEW. Viele politische Umbrüche erschweren derzeit die Auslandsentsendungen. Berater Omer Dotou erklärt, wie Personaler nun umsichtig handeln.

personalmagazin: *Wie wirken sich die aktuellen politischen Umbrüche auf das Entsendeverhalten der Firmen aus?*

Omer Dotou: In der Tat müssen Unternehmen ihre grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit mehreren Ländern überarbeiten. Wir stellen fest, dass vor allem Entsendungen nach Russland und in die Türkei rückläufig sind. Dies gilt insbesondere dann, wenn Familien mitgekommen sind. Zudem verlegen immer mehr deutsche Unternehmen ihre Niederlassungen im Nahen Osten nach Dubai, wo die politische Lage zurzeit sicherer ist. Aufgrund der vielen Unwägbarkeiten befristen viele Firmen ihre Entsendungen auf zunächst zwei Jahre. Wir merken zudem, dass der Beratungsbedarf enorm zugenommen hat. Dies betrifft selbst Firmen, die ein Inhouse-Entsendemanagement aufgebaut haben.

personalmagazin: *Wie verhalten sich die Unternehmen, die Mitarbeiter in die Türkei entsandt haben?*

Dotou: Zum einen haben die Unternehmen Mitarbeiter abgezogen; zum anderen haben viele Expats mit Familie von sich aus um eine Rückkehr gebeten. Die größte Herausforderung für die Unternehmen besteht nun darin, überhaupt entsendewilliges Personal für die Türkei zu finden. Die meisten Fachkräfte lehnen einen Einsatz dort ab. Hinzu kommt, dass sich die Unternehmen selbst zunehmend die Frage stellen, inwieweit sie überhaupt noch rechtssicher in der Türkei agieren können. Auch dort gibt es Überlegungen, Standorte nach Dubai zu verlegen. Schwierig wird es



© MIHAI TUFAN FÜR BDAE GRUPPE

OMER DOTOU ist Berater für internationale Mitarbeiterentsendungen bei der BDAE Gruppe.

jedoch, wenn große lokale Bauvorhaben beendet werden müssen. Dort sind Personaler in der Pflicht, den Fachkräften entsprechende neue Anreize zu bieten, aber sie auch bestmöglich vor potenziellen Gefahren zu schützen. Wir empfehlen hier ein Notfallmanagement zu etablieren.

personalmagazin: *Was müssen Personaler bei der Sozialversicherung beachten, wenn sie Mitarbeiter aus der Türkei zurückholen?*

Dotou: Mit der Türkei besteht ein Sozialversicherungsabkommen für die Zweige der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung. Bei einer Rückkehr nach Deutschland sollten

sich Arbeitnehmer, die in das türkische Rentenversicherungssystem eingezahlt haben, unbedingt diese Beitragszeiten nachweisen lassen. Andernfalls entgehen ihnen wertvolle Rentenpunkte.

personalmagazin: *Wie wirken sich die Gesetzesinitiativen von Donald Trump auf die Entsendung deutscher Mitarbeiter aus?*

Dotou: Bei Entsendungen in die USA bestehen derzeit mitunter die größten Herausforderungen. Obwohl es deutschen wie anderen ausländischen Unternehmen zunehmend erschwert wird, verlagern diese immer mehr Geschäftstätigkeit in die USA. Damit nehmen auch die Entsendungen in die Vereinigten Staaten zu. Große Sorge bereitet uns die geplante Änderung der Visakategorien. Dort spüren Unternehmen bereits jetzt einen deutlich schärferen Wind. Während deutsche Spezialisten bislang problemlos das gewünschte Visum erhielten, bekommen wir seit Kurzem vermehrt Absagen. Unternehmen müssen sich hier auf neue Regelungen einstellen. Wenn der Kongress zustimmt, wird beim E-1- und E-2-Visum die Investitionssumme erheblich steigen. Beim H-1B-Visum zeichnen sich überdies andere Gehaltsgrenzen ab. Die Visa-Kategorien für Business-Traveler stehen ebenfalls auf der Überarbeitungsliste. Und nicht zuletzt stellen wir verschärfte Kontrollen bei Betrieben fest, die ausländische Arbeitnehmer mit dem L-1-Intracompany-Transferee-Visum beschäftigen. All das hat vor allem Folgen für Unternehmen, die viele ausländische Mitarbeiter in die USA entsenden.

personalmagazin: *Trump will die Krankenversicherungspflicht, die „Obamacare“, abschaffen - wie wird sich das auf die Entsendepolitik auswirken?*

Dotou: Das ist eine der am häufigsten gestellten Fragen unserer USA-Kunden. Die Folgen lassen sich jedoch noch nicht mit Sicherheit ermessen. Wir rechnen unter anderem damit, dass die Nachweispflicht für eine gültige Krankenversicherung für Expats entfällt und es auch keine vorgeschriebene Mindestdeckung mehr für Policen geben wird. Unklar ist aber dennoch, ob ausländische Krankenversicherer in Zukunft überhaupt akzeptiert werden. Dazu gibt es unserer Kenntnis nach noch keine Statements. Bemerkenswert ist zudem, dass wir von vielen Langzeit-Expats in den USA wissen, dass diese das Thema Krankenversicherung zutiefst verunsichert. Allein die Vorstellung, dass es möglicherweise keinen bezahlbaren Krankenversicherungsschutz für Menschen mit Vorerkrankungen oder mit chronischen Leiden mehr geben könnte, führt selbst bei dieser Gruppe zu ernsthaften Überlegungen, zurückzukehren.

personalmagazin: *Gibt es durch den Brexit Änderungen für die Entsendungen?*

Dotou: Die aktuellsten Änderungen ergeben sich derzeit im Bereich der Vergütung. Aufgrund starker Wechselkurschwankungen und weil das Britische Pfund fällt, überdenken Unternehmen ihre Wechselkurs-Policy, die immer

„Bei Entsendungen in die USA bestehen derzeit die größten Herausforderungen. Sorge bereitet uns vor allem die geplante Änderung der Visakategorien.“

dann zum Tragen kommt, wenn eine Teuerungszulage gezahlt wird. Das bedeutet, dass die Lebenshaltungskosten für Expats in UK mehrmals jährlich überprüft werden müssen, während dies vor dem Brexit-Referendum etwa einmal im Jahr ausgereicht hat. Momentan beobachten wir einen verstärkten Trend zu Nettolohnvereinbarungen ohne Steuerausgleichsmodelle, um gar nicht erst Kursschwankungen berücksichtigen zu müssen. Insgesamt stellen wir beim Thema Entsendungen nach UK aber fest, dass die Personal sehr gut vorbereitet sind und bereits verschiedene Szenarien durchspielen. Der Brexit scheint sich besser handhaben zu lassen, als etwa die schwer vorhersehbaren Entwicklungen in den USA, in der Türkei oder in Russland.

personalmagazin: *Einige deutsche Unternehmen überlegen dennoch, ihre Standorte in England wieder zu schließen oder entsandte Mitarbeiter zurückzuholen. Was ist hier zu beachten?*

Dotou: In dieser Sache stellen sich viele arbeitsrechtliche Fragen insbesondere zu Rückkehrklauseln in Entsendeverträgen. Personal wollen sicherstellen, dass sie Mitarbeiter problemlos zurückholen können. Wir empfehlen für Entsendungen nach Großbritannien, aber auch für alle anderen Länder mit geopolitischen Unsicherheiten, einen Vorbehaltshinweis zu integrieren bezüglich genehmigungspflichtiger Verfahren, die insbesondere Arbeits- und Aufenthaltsrecht betreffen. Somit besteht eine Rechtsgrundlage, sollte aufgrund von noch nicht klar definierten gesetzlichen Änderungen ein Abbruch der Entsendung notwendig sein.

personalmagazin: *Und wie steht es hier um die Sozialversicherung?*

Dotou: Die Deutsche Rentenversicherung stellt A-1-Bescheinigungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften für Großbritannien nur noch befristet auf das Austrittsdatum aus. Bei der

Anerkennung von Sozialversicherungsbeiträgen wird es kompliziert: Derzeit zahlt ein Teil der entsandten Mitarbeiter in Großbritannien die Beiträge vor Ort ins System und muss nun dafür sorgen, dass die Versicherungszeiten anerkannt werden und nicht etwa verfallen. Der andere Teil zahlt weiter Sozialversicherungsbeiträge ins deutsche System ein, was aber nur durch die entsprechende EU-Verordnung funktioniert. Nach dem EU-Austritt ist zu klären, ob das alte deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen wieder in Kraft tritt oder ob es eine andere Lösung gibt. Immerhin zeichnet sich nach Äußerungen von Premierministerin Theresa May gerade ab, dass EU-Bürgern, die noch vor dem Beginn des Austrittsverfahrens nach Großbritannien gegangen sind, das Recht auf Freizügigkeit und alle damit verbundenen Vorteile – wie eben auch Partizipation am Sozialversicherungssystem – erhalten bleiben sollen. Auch EU-Bürger, die in nächster Zeit auf die Insel gehen, könnten im Rahmen einer Frist noch bis zum Vollzug des Brexits das Recht auf Arbeit in Anspruch nehmen.

personalmagazin: *Wo sehen Sie insgesamt die größten Herausforderungen für Auslandsentsendungen im Moment?*

Dotou: Grundsätzlich sollten sich Unternehmen umfassend über die anstehenden geopolitischen Veränderungen informieren und überlegen, wie sich diese auf ihre Standort- und Entsendepraxis auswirken können. Ein „Weiter so“ wird nicht mehr funktionieren. Sie müssen beobachten, wie sich einwanderungsrechtliche Vorschriften ändern und sie sollten Währungseinflüsse regelmäßig analysieren und dann die Expat-Gehälter entsprechend anpassen. Derzeit sehen wir viel Veränderungspotenzial in den bereits genannten Ländern. Aber auch die EU-Länder sind aufgrund vieler Austrittsbestrebungen längst keine sichere Bank mehr. ■

Das Interview führte **Katharina Schmitt**.