
Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	15
1 Global Mobility Management	19
1.1 Vom Randthema in HR zum eigenständigen Bereich mit signifikantem Beitrag zum Geschäftserfolg	19
1.2 Diversifizierung von Entsendetypen	21
1.2.1 Übersicht Entsendetypen	22
1.2.2 Erwartungen an zukünftige Entwicklungen	23
1.2.2.1 Anwachsen und Differenzierung innerhalb der Business Traveller Population	24
1.2.2.2 Grenzüberschreitendes Homeoffice	25
1.3 Exkurs: Grenzüberschreitendes Recruiting	26
1.3.1 Notwendige zu beachtende Punkte	26
1.3.2 Definition Leistungspakete für International Hires	27
1.4 Auswahl der adäquaten Policy	29
1.4.1 Policy-Modelle	29
1.4.1.1 Klassische Entsenderichtlinie	29
1.4.1.2 Core-Flex-Ansatz	30
1.4.1.3 Cafeteria-Modell	30
1.4.1.4 Business-Traveller-Vorgaben	31
1.4.1.5 Grenzüberschreitendes Homeoffice	31
1.4.2 Kostenaspekte im Rahmen der Policy-Auswahl	32
1.4.3 Blickwinkel Employee Experience	33
1.5 Prozesse und Abwicklungsmodelle	34
1.5.1 Provider-Nutzung	34
1.5.2 Outsourcing von Leistungen an externe Provider	34
1.5.2.1 Definition der Leistungen	34
1.5.2.2 Installation eines Providers	36
1.5.2.3 Vorbereitung der Ausschreibung	36
1.5.2.4 Durchführung der Ausschreibung	37
1.5.2.5 Transition neuer Provider	37
1.5.3 Provider-Management	38
1.5.3.1 Unternehmensinternes Provider-Controlling	38
1.5.3.2 Singulärer Provider vs. diverse Provider	39

1.5.4	Provider-Wechsel aufgrund von Audit Rotation	40
1.5.5	Technologiegestützte Prozesse	41
1.6	Mobility-Projektmanagement	43
1.6.1	Erwartungsmanagement der internen Stakeholder durch HR-/Global-Mobility-Team	43
1.6.2	Projektphasen – von reaktiven Mobility-Maßnahmen hin zum integralen Bestandteil einer Projektplanung	45
1.6.3	Mobility Compliance	46
1.7	Kostenmanagement: Weiterbelastung bzw. Zuordnung von (Provider-)Kosten und mehr	47
1.7.1	Notwendige Kosten einer Entsendung	47
1.7.2	Kostenplanung	48
1.7.3	Providerkosten	49
1.8	Trends und zukünftige Herausforderungen	50
1.8.1	Externe Compliance-Vorgaben wie die EU-Entsenderichtlinie	50
1.8.2	Weiterhin bestehende Notwendigkeit der physischen Entsendung trotz digitalisierter Alternativen	51
1.8.3	»Sustainability« im Expatriate Management	51
2	Arbeitsrecht	55
2.1	Arten der Entsendung	55
2.2	Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten	56
2.3	Anzuwendendes Recht	59
2.4	Mindestvertragsinhalt	60
2.5	Entsendung aufgrund von Versetzungsklauseln	60
2.6	Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes	61
2.7	Mitbestimmung des Betriebsrats	63
2.8	Auslandseinsatz in Form der Arbeitnehmerüberlassung	65
2.9	Typische Aspekte in der betrieblichen Praxis	66
2.10	Auswirkungen der reformierten Entsenderichtlinie	69
2.11	Einbettung von Entsendungen in eine internationale Matrixorganisation	70
3	Immigration	73
3.1	Einleitung	73
3.2	Begrifflichkeiten	74
3.2.1	Arbeitserlaubnis in der Abgrenzung zur Aufenthaltserlaubnis	75
3.2.2	Aufenthaltstitel	75
3.2.3	Vorabzustimmung	76

3.3	Internationaler Personalaustausch (§ 19c Abs. 1 AufenthG in Verbindung mit § 10 BeschV)	76
3.3.1	Neuerungen durch das FEG	76
3.3.2	Abgrenzung zur ICT-Karte	77
3.4	Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 1 BeschV)	77
3.5	Titel basierend auf der ICT-Richtlinie (RL 2014/66/EU)	79
3.5.1	ICT-Karte (§ 19 AufenthG, § 10a BeschV)	79
3.5.2	Mobile ICT-Karte (§ 19b AufenthG)	80
3.5.3	Kurzfristige Mobilität für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer (§ 19a AufenthG)	82
3.6	Sonstige mögliche Grundlagen	82
3.7	Entsendungen und der Brexit	83
3.7.1	Briten mit Neueinreise nach dem 01.01.2021	83
3.7.2	Briten, die schon vor dem 01.01.2021 in Deutschland gewohnt haben	84
3.8	Entsendungen und die COVID-19-Pandemie	84
3.8.1	Einreise aus bestimmten Gebieten	85
3.8.2	Wirtschaftliche Notwendigkeit der Einreise	85
3.8.3	Geimpfte Personen	86
3.8.4	Einteilung der Risikogebiete	87
3.8.5	Sonderrolle China	87
3.8.6	Grenzpendler	87
3.9	Verlängerung der Entsendung	88
3.10	Lokalisierung	88
3.11	Niederlassungserlaubnis	89
4	Sozialversicherung	91
4.1	Entsendungen in das vertragslose Ausland	91
4.1.1	Territorialitätsprinzip	92
4.1.2	Ausstrahlung	93
4.1.2.1	Entsendung ins Ausland	94
4.1.2.2	Fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis	94
4.1.2.3	Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen	94
4.1.2.4	Zeitliche Befristung	95
4.1.2.5	Unterbrechung und Beendigung	95
4.1.3	Einstrahlung	96

4.2	Entsendung innerhalb der EU	96
4.2.1	Grundsätze	96
4.2.2	Entsendung	97
4.2.2.1	Entsendender Arbeitgeber	97
4.2.2.2	Arbeitsrechtliche Bindung	98
4.2.2.3	Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates	98
4.2.2.4	Zeitliche Befristung	99
4.2.2.5	Nachweis über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht (A1-Bescheinigung)	99
4.2.2.6	Homeoffice-Tätigkeit	100
4.2.3	Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten	100
4.2.4	Ausnahmevereinbarung	102
4.2.5	Brexit	104
4.3	Bilaterale Sozialversicherungsabkommen	104
4.3.1	Grundsätze	104
4.3.2	Ausnahmevereinbarung	106
4.4	Möglichkeiten der freiwilligen Weiterversicherung	107
4.4.1	Kranken- und Pflegeversicherung	107
4.4.2	Rentenversicherung	109
4.4.3	Arbeitslosenversicherung	111
4.4.4	Gesetzliche Unfallversicherung	112
5	Lohn- und Gehaltsabrechnungen	113
5.1	Persönliche Steuerpflicht	114
5.1.1	Unbeschränkte Einkommensteuerpflicht	114
5.1.2	Beschränkte Einkommensteuerpflicht	116
5.1.3	Sonderformen	116
5.2	Sachliche Steuerpflicht	119
5.2.1	Exkurs: Reisekosten, Umzugskosten und Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung	121
5.2.2	Umfang der Steuerpflicht in Deutschland	127
5.3	Doppelbesteuerungsabkommen	129
5.3.1	Persönlicher Geltungsbereich	129
5.3.2	Sachlicher Geltungsbereich	131
5.3.3	Räumlicher Geltungsbereich	131
5.3.4	Zuweisungsartikel	131
5.3.5	Methodenartikel	136
5.4	Nationale Regelungen	137
5.5	Auslandstätigkeitserlass	137
5.6	Inländischer Arbeitgeber	138

5.7	Nationale Besonderheiten	140
5.7.1	Rückfallklauseln	140
5.7.2	Progressionsvorbehalt	141
5.7.3	Verfahrensvorschriften	142
6	Sonderformen der Vergütung	145
6.1	Abfindungen (inklusive »Garden Leave«)	145
6.1.1	Besteuerung von Abfindungen nach dem EStG	146
6.1.2	Besteuerung von Abfindungen nach den DBA	148
6.1.3	Vergütungen während der Freistellungsphase (»Garden Leave«)	152
6.2	Aktioptionen und vergleichbare LTIPs	152
6.3	Antrittsgelder (»Signing Boni«)	158
6.4	Arbeitszeitkonten (»Deferred Compensation«)	158
6.5	Nettolohnvereinbarungen	160
6.6	Zahlungen für Wettbewerbsverbote	161
6.7	Zukunftssicherungsleistungen	162
6.7.1	Sozialversicherungsleistungen	162
6.7.2	Private Altersvorsorge	163
6.7.3	Betriebliche Altersversorgung (»Pensions«)	163
7	Betriebsstätten und Transfer Pricing	169
7.1	Transfer Pricing bei Mitarbeiterentsendungen	170
7.1.1	Deutsche Perspektive	171
7.1.2	OECD-Perspektive	174
7.2	Risikofelder	175
7.2.1	Betriebsstättenrisiken	176
7.2.1.1	Konsequenzen der Betriebsstättenentstehung	178
7.2.1.2	Betriebsstätte als feste Geschäftseinrichtung	179
7.2.1.3	Vertreterbetriebsstätte	183
7.2.1.4	Dienstleistungsbetriebsstätte	186
7.2.1.5	Auslöser der Betriebsstättenbegründung in der Praxis	187
7.2.2	Entsendung von Geschäftsführern	188
7.2.3	Homeoffice	191
7.2.4	Matrixorganisation	193
7.2.5	Globale Krisen	195
	Literatur	197
	Glossar	201
	Stichwortverzeichnis	209