

# Die Entsendung deutscher Mitarbeiter in die arabischen Golfstaaten am Beispiel der Vereinigten Arabischen Emirate (VAE)

VON CHRISTOPH KEIMER

Der schnell wachsende arabische Wirtschaftsraum erfordert insbesondere wegen seiner international ausgeschriebenen Großprojekte, aber auch aufgrund kultureller Besonderheiten, eine zunehmend dauerhafte, lokale Präsenz ausländischer Unternehmen. Zur Deckung des dafür erforderlichen Arbeitskräftebedarfs kommt der Entsendung deutscher Mitarbeiter große Bedeutung zu. Eine solche grenzüberschreitende Verlagerung von Arbeitnehmern stellt deutsche Arbeitgeber häufig vor erhebliche rechtliche Probleme, die hier am Beispiel der VAE aufgezeigt werden sollen.

## Vorbereitung des Auslandseinsatzes

Der Einsatz eines deutschen Mitarbeiters in den VAE beginnt mit der *rechtzeitigen Auswahl eines geeigneten Kandidaten*, der das sorgfältig aufgestellte Anforderungsprofil abdecken muss. Neben fachlichem Können sind dabei angesichts des andersartigen kulturellen, sprachlichen, klimatischen und sozialen Umfelds insbesondere persönliche Fähigkeiten gefragt. Einmal gefunden bedarf es einer sorgfältigen Vorbereitung und andauernden Betreuung des Mitarbeiters bis zu seiner Rückkehr.

## Die „vier rechtlichen Säulen“ einer Entsendung

Die Entsendung eines deutschen Mitarbeiters ist ein komplexer Vorgang, da neben *arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Aspekten* vor allem auch *sozialversicherungs- und steuerrechtliche Belange* sowohl im Heimatland als auch im Entsendungsstaat zu berücksichtigen sind.

**1. Aufenthaltsrecht:** Für den Arbeitgeber gilt es vorab zu klären, ob seine Mitarbeiter und deren Familien vor Ort mittel- oder langfristig leben und arbeiten dürfen. Hier hat jedes Land – auch die VAE – seine eigenen Bestimmungen. Vor Arbeitsaufnahme in den VAE muss ein ausländischer Arbeitnehmer über seinen lokalen Arbeitgeber (*sponsor*) beim jeweiligen Labour Department eine *Arbeitserlaubnis (work permit)*, und beim Immigration Department eine *Aufenthaltsgenehmigung (residence visa)* beantragen. Es sei davor gewarnt, die Arbeitsaufnahme auf Basis eines Besuchsvisums erfolgen zu lassen. Nicht nur in den VAE ist dies illegal und sowohl für den Arbeitnehmer (im schlimmsten Fall Haft und Abschiebung) als auch für den Arbeitgeber (Haftung) extrem nachteilhaft.

**2. Arbeitsrecht:** Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen vorab klären, welches Vertragsmodell sie dem internationalen Mitarbeiterereinsatz zu Grunde legen wollen. In der Regel wird der bestehende deutsche Arbeitsvertrag durch eine *Zusatzvereinbarung (Entsendungsvertrag)* ergänzt, welche alle für die Entsendung notwendigen Regelungen enthalten sollte. Es ist auch denkbar, den deutschen Arbeitsvertrag für die Dauer der Entsendung *mit einer separaten Vereinbarung ruhend zu stellen* und den Mitarbeiter nur noch mit der Niederlassung/Tochtergesellschaft vor Ort ein neues Arbeitsverhältnis eingehen zu lassen. Letzteres ist zur Erlangung der Arbeitserlaubnis – auch bei einem Entsendungsvertrag - ohnehin notwendig. Da das lokale Arbeitsverhältnis, unbeschadet etwaiger Vereinbarungen in Deutschland, immer lokalem Recht unterliegt, bedarf es im Vorfeld einer genauen Abstimmung der beiden Vertragsverhältnisse.

**3. Sozialversicherungsrecht:** Hier ist von entscheidender Bedeutung, ob der entsandte Mitarbeiter weiter im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben soll. Eine Klärung ist für den Arbeitgeber wichtig, weil eine *falsche Beitragsabführung* zu einer Leistungsfreiheit des Sozialversicherungsträgers im Leistungsfall oder eine *unterlassene Abführung* zu erheblichen Nachforderungen der Sozialversicherungsbeiträge führen kann. Da zwischen den VAE und Deutschland bisher kein Sozialversicherungsabkommen existiert, gilt grundsätzlich das *lokale Sozialversicherungsrecht der VAE*. Liegt jedoch zudem ein Fall der sog. Austrahlung gem. § 4 SGB IV vor, verbleibt der Mitarbeiter zwingend auch im deutschen Sozialversicherungssystem.

Liegt keine Ausstrahlung vor, so bestehen für den deutschen Arbeitnehmer aber in fast allen deutschen Sozialversicherungen die Möglichkeit einer *freiwilligen Versicherung*, die schon deshalb anzuraten ist, weil das lokale Sozialversicherungssystem in der Regel kein deutsches Qualitäts- und Leistungs-niveau besitzt.

**4. Steuerrecht:** Einkünfte von Arbeitnehmern werden in den VAE grundsätzlich nicht besteuert. Das Risiko einer Besteuerung von Arbeitseinkommen ist damit ausschließlich in Deutschland anzusiedeln. Insoweit ist zu beachten, dass zwischen den VAE und Deutschland rückwirkend seit dem 1.1.2009 ein neues Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) besteht, das jedoch eine Steuerbefreiung nicht mehr vorsieht. Abgesehen von einer beschränkten Besteuerung in bestimmten Konstellationen unterliegt deshalb der entsandte Mitarbeiter mit seinem in den VAE erzielten Einkommen nun auch weiterhin der deutschen Besteuerung, wenn er in Deutschland tatsächlich noch *einen Wohnsitz* oder einen *gewöhnlichen Aufenthalt* hat. Zur Aufgabe des Wohnsitzes reicht es dabei nicht aus, diesen lediglich behördlich abzumelden. Aufgrund der Sperrwirkung des DBA kommt auch eine Steuerfreistellung in Deutschland nach dem sog. Auslandstätigkeitserlass (ehemals Montageerlass) nicht mehr in Betracht.

Die Entsendung eines Mitarbeiters in die VAE (und alle anderen arabischen Staaten) ist deshalb ein komplexer Vorgang, den beide Parteien schon aus Haftungsgründen nicht unterschätzen sollten. Bei rechtzeitiger und sorgfältiger Planung, bei der fachkundige Unterstützung zwingend zu empfehlen ist, kann ein solches Vorhaben aber durchaus rechtssicher und zur Zufriedenheit beider Parteien gestaltet werden.