



# BDAE CONSULT

Spezial-Know-how vom Experten



# INHALT

<b>Über uns</b>	<b>Die BDAE Consult</b>	<b>5</b>
	<b>Das Konzept</b>	<b>6</b>
<b>Beratungsleistungen</b>	<b>Sozialversicherungsrecht</b>	<b>10</b>
	<b>Visum &amp; Aufenthaltstitel</b>	<b>12</b>
	<b>Steuerrecht</b>	<b>14</b>
	<b>Arbeitsrecht</b>	<b>16</b>
	<b>Antragsverfahren</b>	<b>18</b>
	<b>Vergütung</b>	<b>20</b>
	<b>Schulungen</b>	<b>22</b>
	<b>Beratung von Expats/Impats</b>	<b>24</b>
<b>Kontakt</b>	<b>Anschrift &amp; Ansprechpartner</b>	<b>26</b>

## DIE BDAE CONSULT

Die BDAE Consult GmbH ist Teil der 1995 gegründeten BDAE GRUPPE, die sich auf das Thema Absicherung im Ausland spezialisiert hat. Ein wichtiger Teil der Arbeit der Unternehmensgruppe besteht in der Entsendeberatung, denn nur wenige Prozesse in einem international agierenden Unternehmen sind derart aufwändig und komplex wie die Mitarbeiterentsendung ins Ausland. Es gilt, den Entsendeprozess so zu gestalten, dass sowohl das unternehmerische Ziel erreicht als auch die Erwartungen der entsandten Mitarbeiter (je nach Perspektive Expatriates oder Impatriates) erfüllt werden – und zwar unter Beachtung aller rechtlichen Rahmenbedingungen.

Die BDAE Consult bietet Unternehmen eine umfassende Entsendeberatung rund um die rechtliche Gestaltung und Vorbereitung des Auslandseinsatzes - sowohl international als auch aus dem Ausland heraus nach Deutschland. Unsere Berater fühlen sich also im Expatriate- wie im Impatriate-Management zu Hause. Mit unserer Hilfe können international tätige Unternehmen ihr Haftungs- und Kostenrisiko deutlich minimieren und den Complianceforderungen nachkommen.

# DAS KONZEPT

## Ganzheitliche Beratung vom Experten

Es gibt keine Standardentsendung, denn jeder Mitarbeiterinsatz im Ausland – egal, ob in Deutschland, Europa oder weltweit – hat seine eigenen Voraussetzungen. Was allerdings jede einzelne Entsendung mit allen anderen gemein hat, ist die Tatsache, dass es grundsätzlich Risikofaktoren gibt, die den Prozess ins Stocken oder ganz zum Erliegen bringen können. Diese Risiken berühren im Wesentlichen vier Rechtsbereiche, die stärker miteinander verzahnt sind als es etlichen Unternehmen bewusst ist.



### Eine Entsendung – vier Rechtsgebiete

Dazu ein Beispiel: Ein deutscher Technologiekonzern will einen Ingenieur für eine gewisse Zeit in der Niederlassung in China einsetzen. Dessen Forderungen sind vergleichsweise bescheiden: Neben einer Erschwerniszulage äußert er lediglich den Wunsch, weiterhin in

Deutschland versichert zu bleiben. Dies ist ihm vor allem deshalb wichtig, weil Frau und Kleinkind während seines Auslandseinsatzes in Deutschland bleiben werden und beim Mitarbeiter familienversichert sind.

Für die erforderliche Arbeitserlaubnis verlangen die Behörden in der chinesischen Provinz neben dem Nachweis der Existenz einer deutschen Tochtergesellschaft vor Ort

unter anderem eine Tätigkeitsbeschreibung des Mitarbeiters. Bei der Formulierung des Aufgabenfeldes stellt sich heraus, dass der wirtschaftliche Vorteil der Tätigkeit des Ingenieurs der Tochterfirma in China zugute kommt. Soweit so irrelevant? Mitnichten! Aufgrund dieser Tatsache ist die Lohnbuchhaltung angewiesen, das Gehalt des Entsandten nach China weiterzubelasten. Das wiederum hat zur Folge, dass der Mitarbeiter

ein lokales Beschäftigungsverhältnis hat und am Einsatzort sozialversicherungspflichtig wird. Das bedeutet wiederum, dass er nicht im hiesigen Sozialversicherungssystem verbleiben darf. Für den Ingenieur ist dies ein Grund, vom Auslandseinsatz in China zurückzutreten.

## Integrierte Lösungen aus einer Hand

Was hier beschrieben wird, ist nur ein kleiner Ausschnitt aus dem komplexen Prozess einer aus Deutschland heraus geplanten Entsendung. Innerhalb kürzester Zeit tauchten Vorgaben und damit einhergehende Probleme von vier elementaren Rechtsgebieten auf: **Aufenthaltsrecht** (Beschaffung des Visums), **Arbeitsrecht** (Erstellen der Tätigkeitsbeschreibung), **Steuerrecht** (wirtschaftlicher Vorteil einer Arbeitsleistung) und **Sozialversicherungsrecht** (Unklarheit über Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem). Hinzu kommt, dass sich rechtliche und politische Rahmenbedingungen beständig ändern, was wiederum Einfluss auf Entsendungen hat.

Die BDAE Consult hat deshalb ein integriertes Beratungskonzept geschaffen, das die Verzahnung dieser vier Rechtsbereiche und deren

Interdependenzen jederzeit berücksichtigt und die Lösungen auf die jeweilige Konstellation abstimmt.

Dabei analysieren die Rechtsexperten zunächst die bestehenden Prozesse und Konzepte im Entsendemanagement des Unternehmens und erarbeiten Lösungen für Lücken und optimierte Prozesse. Auf Wunsch unterstützt das Team Personaler auch bei der Implementierung dieser Prozesse und übernimmt administrative Vorgänge wie beispielsweise Antragsverfahren bei Auslandsentsendungen. Dabei werden Strukturen im Entsendeprozess so geschaffen, dass sie nachhaltig und zukunftsorientiert wirken können.

## Die Beratungsleistungen auf einen Blick

Komplettiert wird das Konzept durch die bedarfsweise Bereitstellung von Auslandsversicherungen, welche die gesamte Bandbreite der deutschen Sozialversicherung für das Ausland abbildet. Somit können Versorgungslücken des Mitarbeiters, die bei einer Entsendung oftmals entstehen, geschlossen und Haftungsrisiken seitens des Unternehmens minimiert werden.

- ✓ Sozialversicherungsrecht
- ✓ Visum- und Aufenthaltstitel
- ✓ Arbeitsrecht
- ✓ Steuerrecht
- ✓ Antragsverfahren
- ✓ Vergütung
- ✓ Schulungen
- ✓ Beratung von Expats



### Ganzheitliche Beratung

Wir unterstützen Sie beim gesamten Entsendeprozess.



### Modulare Beratung

Sie erhalten unsere Expertise auch für Teilbereiche des Entsendeprozesses.



### Outsourcing aus HR

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

## Die Vorteile dieses Konzepts auf einen Blick



Ein Ansprechpartner für alle Bestandteile des Entsendeprozesses



Reduzierung potenzieller Fehlerquellen



Minimiertes Haftungs- & Compliance-Risiko



Geringe Administration & bessere Kostenkalkulation

# SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Unabhängig davon, ob Mitarbeiter im Rahmen einer Dienstreise oder Auslandsentsendung Deutschland verlassen, gilt: Ein Unternehmen hat grundsätzlich die Pflicht, seine Mitarbeiter im Rahmen der Fürsorgepflicht zu schützen.

Laut § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) muss es etwa „Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leib und Leben geschützt ist...“ Eine daraus folgende zentrale Voraussetzung für die Entsendung ist die Sicherstellung des Sozialversicherungsschutzes. Dies ist mitunter jedoch weitaus schwieriger als es zunächst den Anschein hat. Zum einen verfügt kaum ein anderes Land als etwa Deutschland über ein derart gut funktionierendes Sozialversicherungssystem, so dass der Umzug ins Ausland für den entsandten Mitarbeiter diesbezüglich häufig eine Verschlechterung darstellt. Zum anderen sind die Regelwerke im Sozialversicherungsrecht an Komplexität kaum zu überbieten.

## Die Leistungen im Detail

- ✓ **Sozialversicherungsrechtliche Prüfung** des geplanten Auslandsaufenthaltes
- ✓ Intensive Beratung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers über die **sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen** des Auslandseinsatzes und **individuelle Lösungen zur bestmöglichen Absicherung des Arbeitnehmers**
- ✓ **Übernahme des kompletten Antragsverfahrens** (z.B. von Entsendebescheinigungen, Ausnahmevereinbarungen, Bescheiden zur Ein- und Ausstrahlung)
- ✓ **Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung** bei Beschäftigung in mehreren Staaten
- ✓ Sozialversicherungsrechtliche Klärung des **Grenzgänger-Status**
- ✓ **Rentenrechtliche** Beratung

## Dienstreise oder Entsendung?

Wer Mitarbeiter ins Ausland entsendet, muss außerdem klären, ob es sich bei dem Aufenthalt um eine Dienstreise oder um eine Entsendung handelt. Dabei sind zwei Rechtsgebiete zu beachten: Das Steuerrecht und das Sozialversicherungsrecht. Im steuerrechtlichen Sinne ist der Zweck einer Dienstreise eine kurzfristige Projektsteuerung oder –realisierung vor Ort. In der Regel gelten Dienstreisen mit einer Dauer von maximal drei Monaten unter Umständen als steuerrechtlich unproblematisch, da die Zahlung von mit der Dienstreise verbundenen Zulagen steuerfrei bleibt. Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne allerdings sind alle – wirklich alle – Personaleinsätze im Ausland eine Entsendung. Seinen Ursprung hat der Entsendebegriff im deutschen Sozialversicherungsrecht (§ 4 SGB IV) und bedeutet:

1. Die weisungsgemäße Aufnahme einer Tätigkeit

2. in einem anderen Land als der BRD
3. für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber
4. im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses.

Die Dauer eines Auslandseinsatzes spielt somit im Sozialversicherungsrecht bei der Definition einer Entsendung zunächst gar keine Rolle. Erst wenn es um Zuständigkeiten einzelner Staaten hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge geht, kommen bestimmte Fristen ins Spiel. Bei Auslandseinsätzen innerhalb der EU- und EWR-Staaten etwa gilt: Mitarbeiter, die länger als 24 Monate für ihren Arbeitgeber eine Tätigkeit außerhalb ihres Heimatlandes verbringen, werden im Einsatzland sozialversicherungspflichtig.

# VISUM & AUFENTHALTSTITEL

Bei der Wahl des Visums für einen entsandten Mitarbeiter können sich Risiken ergeben, die sich auf Compliance-Regeln und die Haftung eines Unternehmens auswirken.

Je nach Art des Mitarbeiterinsatzes im Ausland stellen sich unterschiedliche Anforderungen an das zu beantragende Visum. Wir wissen, wer alles am Visumprozess beteiligt werden sollte und für welche Schritte zuständig ist. Wir kennen die Vorlaufzeiten und können eine reibungslose Beantragung des Aufenthaltstitels gewährleisten.

## Die Leistungen im Detail

- ✓ Unterstützung bei der Vorbereitung zur Beantragung der jeweiligen Visa, Aufenthaltstitel sowie Arbeitsgenehmigungen
- ✓ Beratung über die Meldepflichten im Ausland
- ✓ Beratung hinsichtlich der einzuhaltenden Compliance-Regelungen

## Welche Visa-Kategorie muss es sein?

Es ist der kurzfristige Auftrag in China oder das neu zu eröffnende Büro in den USA, das nach Ansicht von Fachabteilungen und Geschäftsführung am besten morgen in Angriff genommen werden sollte. Selbst wenn für diese Aufgaben die richtigen Mitarbeiter zur Verfügung stehen, so stellen solche Auslandstätigkeiten die Personalabteilungen vor einige Herausforderungen, und nicht zuletzt spielen das richtige Visum und die vorhandene Arbeitserlaubnis eine entscheidende Rolle für den Erfolg des Unternehmens im Ausland.

Der Dschungel an unterschiedlichen Visaarten und permanenten Änderungen im Einreise- sowie dem Arbeitsgenehmigungsrecht in den einzelnen Ländern ist dabei für Personalverantwortliche kaum noch zu durchdringen. Aus Unwissenheit oder – wenn wir einmal ehrlich sind auch aus Zeitmangel – wird somit schnell einmal das falsche Visum für den Mitarbeiter beantragt.

Eine steuerrechtliche Einschätzung bei einer Entsendung kann in der Regel Konsequenzen im Sozialversicherungsrecht haben. Deshalb sollten Personaler wissen, welche arbeits- und steuerrechtlichen Vereinbarungen bei einer Auslandsentsendung getroffen werden müssen.

Empfiehlt beispielsweise eine renommierte Steuerberatungskanzlei, das Gehalt eines Mitarbeiters in die Niederlassung in Thailand weiterzubelasten, kann dieser nicht mehr im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben. Hinzu kommt, dass Deutschland mit vielen Ländern sogenannte Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen hat, deren Inhalte unterschiedlich ausgestaltet sind.

## Zusammen mit unseren Partnern bieten wir

- ✓ Beratung über **steuerrechtliche Pflichten und Folgen** des Auslandseinsatzes für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer
- ✓ Erstellung der laufenden **Steuererklärungen** in Deutschland und im Ausland
- ✓ Vermittlung eines Steuerberaters im Gastland
- ✓ Anmeldung und Erstellung von **Lohnunterlagen** für in Deutschland wohnhafte Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen

## Risiko Lohnsteuernachzahlung

Wir arbeiten mit namhaften Steuerkanzleien zusammen. Diese informieren Sie über die für Expatriates relevanten steuerlichen Bestimmungen im betreffenden Zielland, über die sich ergebenden Möglichkeiten der Lohnsteuer-Freistellung in Deutschland, über Auswirkung bestehender Doppel-Besteuerungsabkommen (DBA) und vieles mehr.

Beratungsbedarf gibt es beispielsweise bei der Lohnsteuer: Während die alltäglichen Sachverhalte hinsichtlich des Lohnsteuerrechts keine großen Risiken bergen und die üblicherweise auftretenden Fragen geklärt sind, erhöht sich die Gefahr eines zu niedrigen Lohnsteuerabzugs bei außergewöhnlichen und neuen Sach-

verhalten um ein Vielfaches. So verwundert es nicht, wenn insbesondere Sachverhalte mit Auslandsbezug bei fehlerhafter Beurteilung zu Nachforderungen seitens der Lohnsteuerprüfer führen.

Eine solche Nachforderung kann unter Umständen auch noch nach Jahren erfolgen, wenn der ehemalige Expatriate nicht mehr beim entsendenden Unternehmen beschäftigt ist und im Ausland einer anderen Tätigkeit nachgeht. Für das Finanzamt ist dieser Arbeitnehmer nicht mehr greifbar, so dass es regelmäßig zu einer Inanspruchnahme des Arbeitgebers kommen wird.

# ARBEITSRECHT

Wird ein Mitarbeiter in ein anderes Land entsandt, steht auch eine kritische Überprüfung des Arbeitsvertrages an. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob ein Entsendevertrag, ein lokaler Vertrag oder eine Ruhensvereinbarung erstellt werden soll.

Dabei sollte unter anderem geklärt werden, welche Urlaubs- und Arbeitszeiten der Expat hat. In vielen Ländern ist beispielsweise der gesetzliche Urlaubsanspruch niedriger als in Deutschland. Manchmal unterscheidet sich eine Arbeitswoche von der mitteleuropäischen (in den Vereinigten Arabischen Emiraten ist etwa der Sonntag ein ganz normaler Arbeitstag). Ein Entsendevertrag sollte überdies den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Status festhalten und vereinbarte Zuschläge dokumentieren. Für Expats besonders wichtig ist zudem die Frage, welche Position das Unternehmen ihm nach seiner Rückkehr zusichert.

## Gemeinsam mit unseren Partner-Anwälten bieten wir

- ✓ Analyse, Überprüfung und Optimierung der bestehenden **Vertragsstrukturen** aus arbeitsrechtlicher Sicht
- ✓ **Vertragsgestaltung** und Klausel-Überprüfungen (z.B. Entsendeverträge, Ruhensvereinbarungen, Stammhausbindungsverträge)
- ✓ Arbeitsrechtliche Begleitung bei der Wiedereingliederung des Mitarbeiters nach der Rückkehr aus dem Ausland (Repatriierung)
- ✓ Erstellung von **Entsenderichtlinien** (Entsende-Policy/Global Assignment Policy)

## Entsenderichtlinie schafft Transparenz

Es ist inzwischen fast in allen Unternehmen üblich, eine Entsenderichtlinie zu erstellen und regelmäßig zu aktualisieren. Diese Policy definiert unter anderem den Rahmen für Gehaltszulagen und dokumentiert Services, die der Arbeitgeber seinen entsandten Mitarbeitern zur Verfügung stellt (zum Beispiel interkulturelles Training, Sprachkurse, Look-and-See-Trip).

Die Entsenderichtlinie ist zwar kein gesetzliches Regelwerk, fungiert aber als allgemeingültiger Rahmenvertrag, der den individuellen Entsendevertrag des Expats flankiert. Sie dient der Fairness unter den Expats untereinander, aber auch dem Verhältnis der Kollegen im Heimatland.



# ANTRAGSVERFAHREN



Unabhängig davon, ob es sich um eine Dienstreise oder um eine kurzbeziehungsweise langfristige Entsendung ins Ausland handelt, sind Unternehmen dazu verpflichtet, bei Sozialversicherungsträgern sowie Finanzämtern im In- und Ausland Anträge zu stellen.

Dieser Prozess ist jedoch komplizierter als es den Anschein hat und führt bei Personalverantwortlichen regelmäßig zu Fragen. Geklärt werden muss etwa, welche Anträge wann und wie bei welchen Trägern zu stellen sind und mit welchen Bearbeitungszeiten zu rechnen ist. Fraglich ist auch, wie die betroffenen Mitarbeiter in der Zwischenzeit abgesichert sind.

Hinzu kommen Meldepflichten, die insbesondere in Europa verschärft zugenommen haben und von entsendenden Unternehmen zwingend berücksichtigt werden müssen.

## Die Leistungen im Detail

- ✓ Übernahme des kompletten Antragsverfahrens bei den für die Entsendung zuständigen **Sozialversicherungsträgern** (auch international)
- ✓ Prüfung der ausgestellten Entsendebescheinigungen (A1-Bescheinigung, Ausnahmevereinbarungen)
- ✓ **Überprüfung der Bescheide** der Krankenkassen, Berufsgenossenschaft und Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA)
- ✓ Registrierung und **Erstellung von Lohnunterlagen bei im Homeoffice** beschäftigten Mitarbeitern im EU-Ausland
- ✓ Übernahme des Antrags auf **Erstattung von zu Unrecht bezahlten Beiträgen** zur Sozialversicherung
- ✓ Übernahme der **Kontenklärung** bei der Rentenversicherung für Mitarbeiter mit Rentenanwartschaften in unterschiedlichen Tätigkeitsstaaten

## Fehlerhafte Anträge vermeiden

Die Praxis bestätigt, dass in diesem Bereich Klärungsbedarf herrscht, denn tatsächlich ist jeder zweite eingereichte Antrag zur Prüfung einer Entsendung fehlerhaft, unvollständig oder unbrauchbar. Die Konsequenz: Auch die daraus resultierenden Prüfbescheide sind fehlerhaft, aber für die Unternehmen rechtlich bindend. Im schlimmsten Fall droht ein Scheitern des Auslandseinsatzes.

Wir übernehmen für Sie die komplizierten Antragsverfahren und klären alle Details mit den zuständigen Behörden. Dazu gehört auch die Überprüfung der Bescheide durch unsere Experten. Dadurch reduzieren Sie den administrativen Aufwand der Entsendung erheblich und vermeiden Haftungsrisiken.

# VERGÜTUNG

Bei der Auslandsentsendung von Mitarbeitern spielt die Gehaltsfindung eine große Rolle. Dabei sind unterschiedliche Ansätze möglich, wie etwa die Zahlung von Auslandszuschlägen zum deutschen Bruttogehalt oder die Vereinbarung von Nettolöhnen.

Unabhängig von der gewählten Methode zur Gehaltsfindung ist es wichtig zu wissen, wie die in den Entsendeverträgen verankerten Zuwendungen (beispielsweise Firmenwagen, Boni) hinsichtlich des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts zu behandeln sind. Noch immer ist es in vielen Firmen geübte Praxis, die Zuwendungen bei Auslandsentsendungen nicht durch die Lohnbuchhaltung erfassen zu lassen. Dies hat zur Folge, dass keine Lohnabgaben darauf gezahlt werden. Bei einer Betriebsprüfung kann es jedoch zu erheblichen Lohnsteuer- und Beitragsnachzahlungen kommen.

## Die Leistungen im Detail

- ✓ Erstellen allgemeiner Informationen über die **für das Zielland üblichen Auslandszulagen**, Lebenshaltungs- und Wohnkosten-Ausgleiche sowie über Heimreiseregulungen
- ✓ Ermittlung des Bruttogehaltes im Zielland unter Berücksichtigung aller üblichen Zulagen (z.B. **Cost-of-Living Allowance, Hardship Allowance** und **Wohnkostenausgleich**)
- ✓ Steuer- und sozialversicherungsrechtliche **Beurteilung der Vergütungsbestandteile**
- ✓ Unterstützung der **Lohnbuchhaltung** bei Umsetzung der Vergütungsvereinbarungen

## Vergütung im Einklang mit SV- und Steuerrecht

Bei Entsendungen können verschiedene Vergütungskonzepte angewandt werden. Welche Vergütungskomponenten bei einer Entsendung berücksichtigt werden müssen, welchen Einfluss Wechselkurse, Inflationsraten und Gehaltsveränderungen haben, können Ihnen unsere Berater sagen.

Zu klären ist unter anderem, ob die während des Auslandeinsatzes zusätzlich gewährten Zuwendungen Lohnbestandteile sind. Auch stellt sich die Frage, ob diese zusätzlichen Gehaltsbestandteile lohnsteuerfrei ausgezahlt werden können und inwieweit diese in der Sozialversicherung in die Beitragspflicht einbezogen werden müssen.

Dabei spielt die Ansässigkeit der Mitarbeiter im Ausland unter Umständen eine Rolle. Zudem muss geklärt werden, welche Bedeutung Doppelbesteuerungsabkommen und Sozialversicherungsabkommen dabei haben.

Die Vergütung in Einklang mit dem Steuerrecht zu gestalten und abzubilden ist selten einfach. Einflussfaktoren können der Wohnsitz oder der gewöhnliche Aufenthalt des Expatriates sein sowie der Auszahlungsort.

# SCHULUNGEN

Auslandsentsendungen sind mit vielen Besonderheiten verknüpft, die Expertenwissen erfordern. Immer wieder kommen beim Expatriate-Management selbst auf erfahrene Personalverantwortliche neue Herausforderungen zu.

Das entsendende Unternehmen trägt viel Verantwortung, denn der Gesetzgeber nimmt es in eine besondere Fürsorgepflicht. In unseren Seminaren, Inhouse-Schulungen und Workshops vermitteln wir die wesentlichen Grundlagen des Entsendemanagements. Zu den wichtigsten Themen gehören Sozialversicherungsrecht bei Auslandsentsendungen, steuerliche Pflichten des Arbeitgebers und Entsandten, die rechtssichere Gestaltung von Entsendeverträgen, Vergütungsfragen sowie Visum und Arbeitsgenehmigungen. Dieses Wissen sorgt für eine Haftungsminde- rung bei entsendenden Unternehmen.

## Unsere Schulungsschwerpunkte

- ✓ Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften rund um grenzübergreifende Mitarbeiter-einsätze
- ✓ Seminare, Workshops und Inhouse-Schulungen
- ✓ Unterstützung der HR-Abteilung beim Aufsetzen und Optimieren von Prozessen
- ✓ Interkulturelle Trainings
- ✓ Sicherheitstraining

## Von der Prozessoptimierung bis zum Sicherheitstraining

Wir bieten Personalverantwortlichen, Travelmanagern sowie mit dem Entsendemanagement betrauten Personen Workshops zu allen relevanten Themen rund um die Auslandsentsendung. Dabei unterstützen wir Sie auch bei der Optimierung der entsprechenden Prozesse.

Da es wichtig ist, sich vor einem Auslandsaufenthalt umfassend über die Kultur des Ziel-landes zu informieren, bieten wir auch interkulturelle Trainings an. Wir setzen auf gelebte Erfahrungen und selbst erprobte Techniken, um sich ideal auf den Auslandsaufenthalt oder den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen vorzubereiten. Kulturell sensibilisierte Mitarbeiter sind im Ausland erfolgreicher und fühlen sich schneller in der zunächst fremden Kultur zurecht.

Wir trainieren in kleinen Gruppen in persönlicher und entspannter Atmosphäre, damit wir ideal auf unsere Teilnehmer eingehen können. Unsere Trainer sind zertifizierte Interkulturaltrainer mit langjähriger Auslandserfahrung oder bikulturellem Hintergrund.

Ebenfalls mit sehr versierten Partnern haben Ihre Expats die Möglichkeit, ein spezielles Sicherheitstraining für den längerfristigen Auslandseinsatz zu absolvieren.

# BERATUNG VON EXPATS/IMPATS

Werden Mitarbeiter vom Unternehmen entsandt, so haben diese zahlreiche Fragen, die beispielsweise die Arbeitserlaubnis, den Arbeitsvertrag beziehungsweise den Entsendevertrag betreffen. Außerdem ist unklar, was mit der Kranken- und Sozialversicherung passiert oder wo künftig Steuern zu zahlen sind.

Die meisten Arbeitnehmer haben schon selbst recherchiert und um den einen oder anderen Rat gefragt. Und oft erhalten sie viele unvollständige oder widersprüchliche Aussagen. Es ist schwer, die Kompetenz und Sachkenntnis der Gesprächspartner sowie die Seriosität von Webseiten und diversen Foren zu beurteilen. Das Thema Ausreise aus Deutschland ist sehr komplex und erfordert ein umfassendes Know-how. Unser Experten-Team weiß, worauf potenzielle Expats achten müssen und kennt die internationalen Regelwerke.

Bei uns können Arbeitnehmer (Expats wie Impats) eine Einzelberatung zu diesen Themen buchen. Die Beratung kann telefonisch oder bei uns vor Ort stattfinden.

## Die Leistungen im Detail

- ✓ Beratung zur **sozialversicherungsrechtlichen** und **steuerrechtlichen** Situation vor und während des Auslandsaufenthaltes (**tax & social security briefing** sowohl exit als auch entry) gemeinsam mit unseren Partnern im internationalen Steuerwesen
- ✓ Arbeitsrechtliche Prüfung von **Entsendeverträgen**
- ✓ Prüfung der **krankenversicherungs- und rentenrechtlichen Situation** nach dem Auslandsaufenthalt

## Welche Rechte und Pflichten haben Expats?

Wird ein Mitarbeiter ins Ausland entsandt, hat das entsendende Unternehmen eine besondere Fürsorgepflicht. Begleitet die Familie den Expat beziehungsweise Impat, so erstreckt sich diese auch auf Ehepartner und Kinder – zumindest in einigen Bereichen. Aufgrund der Komplexität und der verschiedenen Rechtsbereiche rund um eine Auslandsentsendung gibt es aber viel Potenzial für Fehler und damit auch für Rechtsfälle. Fehler werden oft erst spät aufgedeckt oder durch Kontrollen seitens der Behörden offensichtlich.

In punkto Sozialversicherung kommt vieles erst ans Tageslicht, wenn ein Arbeitnehmer einen Anspruch – beispielsweise den auf Erwerbsminderungsrente oder Arbeitslosengeld – geltend machen will und die Leistung nicht erhält.

So gerät dann meist der Stein ins Rollen, und es wird geprüft, wer an welcher Stelle falsche Schlüsse aus gesetzlichen Gegebenheiten gezogen hat.

Wir erläutern, inwieweit ein geplanter Auslandseinsatz von Mitarbeitern Konfliktpotenzial aufweist und geben Ihnen Handlungsempfehlungen und weisen auf Risiken hin, die beispielsweise die Wahrung der Fürsorgepflicht entsandten Mitarbeitern gegenüber betreffen.



## SIE WOLLEN SICH VON UNS BERATEN LASSEN?

Das Berater-Team um Omer Dotou, Leiter der Unternehmensberatung internationale Mitarbeiterentsendung, steht Ihnen gerne zur Verfügung und erstellt auf Wunsch ein unverbindliches Beratungsangebot. Rufen Sie uns einfach an oder schreiben uns eine E-Mail! Wir freuen uns auf Sie!

### Omer Dotou

☎ +49-40-30 68 74-73

🏠 +49-40-30 68 74-91

✉ [beratung@bdae.com](mailto:beratung@bdae.com)



#### Anschrift:

BDAE Consult GmbH  
Kühnehöfe 3  
22761 Hamburg  
Deutschland

Copyright BDAE Gruppe

**BDAE Consult GmbH**

Kühnehöfe 3  
22761 Hamburg

Fon +49-40-30 68 74-73

Fax +49-40-30 68 74-91

[beratung@bdae.com](mailto:beratung@bdae.com)

[entsendeberatung.bdae.com](http://entsendeberatung.bdae.com)

Geschäftsführer: Andreas Opitz

Sitz der Gesellschaft: Hamburg

Handelsregister-Nr.: 126835

Amtsgericht Hamburg

USt-IdNr: DE 298155941

Die Beratung auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts erfolgt unter der Leitung von Omer Dotou, der nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz beim Amtsgericht Hamburg unter dem Aktenzeichen: 371/2E/01/0583 als Rentenberater und qualifizierte Person für die BDAE Consult GmbH & Co KG registriert ist.

Die Berufsbezeichnung **Rentenberater** ergibt sich aus den Regelungen des Rechtsdienstleistungsgesetzes und Einführungsgesetzes zum Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG und RDGEG) der Bundesrepublik Deutschland und darf nur von registrierten Personen geführt werden. Es besteht eine Berufshaftpflichtversicherung der BDAE Consult GmbH bei der ERGO Versi-

cherungen AG für Mandanten im Inland und in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum. Die vereinbarte Versicherungssumme beträgt mindestens 250.000 Euro je Versicherungsfall, die Höchstleistung für alle Versicherungsfälle eines Versicherungsjahres beträgt mindestens 1.000.000 Euro.

#### Vergütung:

Diese erfolgt nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, kann aber auch pauschal vereinbart werden.



**BDAE**

*Mit Sicherheit ins Ausland!*



BDAE Consult GmbH  
Kühnehöfe 3  
22761 Hamburg  
[entsendeberatung.bdae.com](http://entsendeberatung.bdae.com)