ARBEITNEHMER IM AUSLAND

Mitarbeitereinsatz in den Vereinigten Arabischen Emiraten

von RA Dr. Constantin Frank-Fahle, LL.M., Dubai, VAE

| Die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) gelten ausländischen Investoren oftmals als Tor in den Nahen und Mittleren Osten. Auch wenn sich das Wirtschaftswachstum in den vergangenen Jahren gegenüber den Vorjahren deutlich verlangsamt hat (2017: ca. 1,3 %, 2018: ca. 3,4 %), haben die VAE für ausländische Investoren keineswegs an Bedeutung verloren. Um die wirtschaftlichen Aktivitäten in der Region, insbesondere in der Aufbauphase einer Investition zu steuern, ist es regelmäßig erforderlich, ausländisches Fachpersonal in den VAE einzusetzen. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die rechtlichen und steuerlichen Implikationen eines Mitarbeitereinsatzes in den VAE vermitteln. |

1. Ausgangsüberlegungen

Keine starren Regeln für die Dauer des Einsatzes

Der Einsatz von ausländischen Mitarbeitern kann unterschiedliche Gründe haben. Die Dauer des Einsatzes folgt ebenfalls keiner starren Regelung. So machen es komplexe Anlagenbauprojekte regelmäßig erforderlich, dass Fachpersonal in einer größeren Anzahl über einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum in den VAE eingesetzt wird. Demgegenüber mag es der Aufbau einer Vertriebsgesellschaft mit sich bringen, dass lediglich ein ausländischer Experte, dann aber über einen längeren Zeitraum in den VAE tätig wird. Arbeitsverhältnisse in den VAE unterliegen den Regelungen des VAE-Arbeitsgesetzes (Bundesarbeitsgesetz vom 20.4.80).

Beachten Sie | Sonderregelungen können mit Blick auf einzelne Freihandelszonen gelten. Beispielhaft sei hier das Dubai International Financial Centre erwähnt (DIFC – DIFC Gesetz Nr. 4 von 2005), einer Freihandelszone innerhalb des Emirates Dubai, das ein eigenes Arbeitsgesetz erlassen hat, auf das in dieser Darstellung allerdings nicht näher eingegangen werden soll.

1.1 Steuersystem in den VAE

Steuergesetzgebungskompetenz bei den einzelnen Emiraten

Die VAE besteuern Einkommen nicht. Nach der Verfassung aus dem Jahre 1971 liegt das Besteuerungsrecht in Bezug auf natürliche und juristische Personen einschließlich der entsprechenden Gesetzgebungskompetenz bei den jeweiligen Emiraten selbst (Abu Dhabi, Ajman, Dubai, Fujairah, Ras al-Khaimah, Sharjah und Umm al-Quwain).

Einkommen natürlicher Personen in den VAE nicht steuerpflichtig

In Bezug auf die Besteuerung von natürlichen Personen haben die einzelnen Emirate bislang nicht von ihrem Besteuerungsrecht Gebrauch gemacht. Vor dem Hintergrund der durch die Ölkrise steigenden Anspannung auf den Haushalt wurde zwar verschiedentlich eine Einführung der Einkommensteuer diskutiert, diese Pläne wurden aber – anders als die Einführung einer Umsatzsteuer – bisher nicht weiter konkretisiert. Dies hat zur Folge, dass Einkommen in den VAE nicht steuerpflichtig ist. Ob eine Besteuerung in

anderen Ländern erfolgt, muss – soweit überhaupt anwendbar – anhand des jeweiligen Heimatsteuersystems und etwaiger DBA ermittelt werden (mit Blick auf Deutschland s. Ausführungen unter Abschnitt 3.).

1.2 Gehaltsbestandteile

Gehaltsbestandteile ohne einkommensteuerliche Auswirkung

Gehaltsbestandteile, die regelmäßig im Rahmen eines Mitarbeitereinsatzes in den VAE gezahlt werden, umfassen insbesondere:

- Hardship Allowance
- Heimflüge
- Übernahme der Ausbildungskosten für die Kinder
- Car Allowance
- Wohnkostenzuschuss

Mieten können um ein Vielfaches über deutschen Verhältnissen liegen

Vor dem Hintergrund, dass Einkommen in den VAE nicht steuerpflichtig ist, kommt es auf die Frage, ob Allowances steuerlich abzugsfähig sind, mithin nicht an. Von praktischer Bedeutung ist allerdings, dass Mieten in den VAE, je nach Emirat um ein Vielfaches über deutschen Verhältnissen liegen können, selbst bezogen auf Großstädte wie Frankfurt, Hamburg oder München.

1.3 Sozialversicherungspflicht

Krankenversicherung als Pflichtversicherung durch den AG

Eine allgemeine Sozialversicherungspflicht existiert in den VAE nicht. Allerdings sind Arbeitgeber mit Sitz in Abu Dhabi verpflichtet, ihre Arbeitnehmer in der Krankenversicherung anzumelden. Entsprechendes gilt für Arbeitgeber mit Sitz in Dubai. Ohne diese Pflichtversicherung wird eine Arbeitserlaubnis nicht mehr erteilt. Die Kosten hierfür sind allein vom Arbeitgeber zu tragen.

1.4 Abfindungsanspruch (End of Service Benefit)

Die VAE kennen keine Rentenversicherungspflicht. Das VAE-Arbeitsgesetz sieht daher vor, dass Arbeitnehmer ab einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von einem Jahr im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Abfindungsanspruch gegen den Arbeitgeber haben. Für die Berechnung des Abfindungsanspruches ist ausschließlich auf das Grundgehalt abzustellen. Vor diesem Hintergrund werden die Allowances in der Regel getrennt vom Grundgehalt geregelt, um die Bezugsgröße zur Ermittlung des End of Service Benefit möglichst gering zu halten. Allerdings können in das Grundgehalt auch variable Vergütungskomponenten wie ein leistungsbezogener Bonus miteinbezogen werden.

Höhe der Abfindung hängt auch davon ab, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat

Der End of Service Benefit ist gekoppelt an die Betriebszugehörigkeitsdauer und fällt unterschiedlich hoch aus, je nachdem ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt:

Beispiel 1

Der alleinstehende entsandte Mitarbeiter (Procurement Officer) der in Dubai registrierten Special Machines Middle East LLC, Tochtergesellschaft der deutschen Spezialmaschinen GmbH, erhält ein Grundgehalt von 30.416,67 AED und einen Wohnzuschuss von 10.000 AED pro Monat. Variable Vergütungskomponenten erhält der Mitarbeiter nicht.

Mit welchem Abfindungsanspruch kann er rechnen, wenn er bzw. die Special Machines Middle East LLC das Arbeitsverhältnis kündigt?

Durchschnittlicher Verdienst innerhalb einer 21- bzw. 30-Tages-Periode

Es ist zunächst die Bezugsgröße für die Berechnung des End of Service Benefit zu berechnen. Diese ergibt sich aus dem durchschnittlichen Verdienst innerhalb einer 21- bzw. 30-Tages-Periode, berechnet sich also wie folgt:

- 21-Tages-Periode: ([30.416.67 AED × 12] ÷ 365) × 21 = 21.000 AED
- 30-Tages-Periode: ([30.416.67 AED × 12] ÷ 365) × 30 = 30.000 AED

Im Falle der **arbeitgeberseitigen** Kündigung kann der Arbeitnehmer gemäß Art. 132 VAE-Arbeitsgesetz

- für die ersten 5 Jahre Betriebszugehörigkeit pro Jahr Betriebszugehörigkeit das Grundgehalt für die 21-Tagesperiode sowie
- zusätzlich ab dem vollendeten 6. Jahr für jedes zusätzliche Betriebsjahr das Grundgehalt bezogen auf die 30-Tagesperiode

geltend machen.

Es ergibt sich folgendes Bild:

Abfindungsanspruch bei arbeitgeberseitiger Kündigung

Vollendete Berufsjahre	Abfindungsanspruch
1: (Faktor 1 bezogen auf 21-Tages-Periode)	21.000 AED (ca. 4.900 EUR)
2: (Faktor 2 bezogen auf 21-Tages-Periode)	42.000 AED (ca. 9.800 EUR)
3: (Faktor 3 bezogen auf 21-Tages-Periode)	63.000 AED (ca. 14.700 EUR)
4: (Faktor 4 bezogen auf 21-Tages-Periode)	84.000 AED (ca. 19.600 EUR)
5: (Faktor 5 bezogen auf 21-Tages-Periode)	105.000 AED (ca. 24.500 EUR)
6: (Faktor 5 bezogen auf 21-Tages-Periode sowie Faktor 1 bezogen auf 30-Tages-Periode)	135.000 AED (ca. 31.500 EUR)

Nichtvollendete Jahre der Betriebszugehörigkeit werden pro rata ausgezahlt

Der Gesamtabfindungsanspruch darf den Lohnanspruch von 2 Jahren nicht übersteigen (Art. 132 VAE-Arbeitsgesetz). Der Abfindungsanspruch wird auf nicht-vollendete Jahre Betriebszugehörigkeit pro rata ausgezahlt (Art. 133 VAE-Arbeitsgesetz).

Im Falle der **arbeitnehmerseitigen** Kündigung kann der Arbeitnehmer gemäß Art. 137 VAE-Arbeitsgesetz

- für die ersten 3 Jahre Betriebszugehörigkeit pro Jahr Betriebszugehörigkeit jeweils 1/3 des Grundgehalts für die 21-Tages-Periode sowie
- zusätzlich für das 4. und 5. Betriebsjahr jeweils 2/3 des Grundgehalts für die 21-Tages-Periode

geltend machen.

Ab dem vollendeten 5. Jahr hat der Arbeitnehmer einen Abfindungsanspruch

- für die ersten 5 Jahre Betriebszugehörigkeit pro Jahr Betriebszugehörigkeit das Grundgehalt für die 21-Tages-Periode sowie
- zusätzlich ab dem vollendeten 6. Jahr für jedes zusätzliche Betriebsjahr das Grundgehalt bezogen auf die 30-Tages-Periode.

Es ergibt sich folgendes Bild:

Abfindungsanspruch bei arbeitnehmerseitiger Kündigung

Vollendete Berufsjahre	Abfindungsanspruch
1: (Faktor 1/3 bezogen auf 21-Tages-Periode)	7.000 AED (ca. 1.650 EUR)
2: (Faktor 2/3 bezogen auf 21-Tages-Periode)	14.000 AED (ca. 3.370 EUR)
3: (Faktor 1 bezogen auf 21-Tages-Periode)	21.000 AED (ca. 4.900 EUR)
4: (Faktor 8/3 bezogen auf 21-Tages-Periode)	56.000 AED (ca. 13.000 EUR)
5: (Faktor 10/3 bezogen auf 21-Tages-Periode)	70.000 AED (ca. 16.430 EUR)
6: (Faktor 5 bezogen auf 21-Tages-Periode sowie Faktor 1 bezogen auf 30-Tages-Periode)	135.000 AED (ca. 31.500 EUR)

Beachten Sie | Ab dem vollendeten fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit laufen die Abfindungsansprüche wegen arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerseitiger Kündigung folglich gleich.

Abfindungsanspruch entfällt bei fristloser Kündigung

Wird dem Arbeitnehmer aus wichtigem Grunde fristlos gekündigt, entfällt der Anspruch auf Abfindungszahlung (Art. 139 VAE-Arbeitsgesetzbuch). Eine solche Kündigung kann allerdings nur in den besonderen Fällen des Art. 120 VAE-Arbeitsgesetzbuch ausgesprochen werden.

Der Abfindungsanspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden.

1.5 Gesetzlicher Urlaubsanspruch

30 Tage Urlaubsanspruch und 11 gesetzliche Feiertage

Arbeitnehmer haben nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von einem Jahr einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 30 Kalendertagen (Art. 75 VAE-Arbeitsgesetz). Hinzu kommen 11 gesetzliche Feiertage (Art. 74 VAE-Arbeitsgesetz).

1.6 Begrenzungen aus der Nationalisierung des Arbeitsmarkts (Emiratisierung)

Quoten für die Beschäftigung von emiratischen Mitarbeitern

Im Rahmen der Planung des Auslandseinsatzes ist schließlich auch zu bedenken, dass die VAE seit 2005 eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen beschlossen haben, um die berufliche Anbindung der einheimischen Bevölkerung sicherzustellen. Auf der Grundlage der ministeriellen Erlasse Nr. 41, 42 und 43 aus dem Jahre 2005 sind für den Privatsektor bestimmte Emiratisierungsquoten vorgesehen. Danach müssen für Unternehmen, die mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen, Quoten in Bezug auf die Beschäftigung von emiratischen Mitarbeitern von 2 – 5 % erfüllt werden. Im Übrigen prüfen die Behörden im Rahmen der Erteilung von Arbeitserlaubnissen u. a., ob die Arbeit nicht auch von einem emiratischen Staatsangehörigen ausgeführt werden kann (Art. 9 ff. VAE-Arbeitsgesetz).

2. Rechtliche Gestaltung des Mitarbeitereinsatzes

Der Mitarbeitereinsatz lässt sich im Wesentlichen in Form einer Entsendung oder Versetzung gestalten:

2.1 Entsendung

Die Entsendung erfolgt regelmäßig auf der Grundlage einer Entsendungsvereinbarung. Hierbei handelt es sich rechtlich betrachtet um einen Nachtrag zum bestehenden deutschen Arbeitsverhältnis, in dem geregelt wird, dass

Entsendungsvereinbarung als Nachtrag zum bestehenden Arbeitsverhältnis

- der Mitarbeiter zeitlich befristet, z. B. in einem Tochterunternehmen des deutschen Arbeitgebers in den VAE eingesetzt wird,
- zusätzliche Gehaltsbestandteile fixiert werden, um z. B. gestiegene Lebenshaltungskosten auszugleichen, sowie
- die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Heimatarbeitgeber für die Zeit der Entsendung ruhend gestellt werden (Ruhendstellung) und der Arbeitnehmer ein Schattengehalt erhält, d. h. an der üblichen Gehaltsanpassung bzw. -erhöhung des Mutterunternehmens teilnimmt, als wäre er nicht entsandt worden.

Lokaler Formarbeitsvertrag in den VAE

PRAXISTIPP | Problematisch ist die Entsendung vor dem Hintergrund, dass in den VAE grundsätzlich ein lokaler Vertrag (Formarbeitsvertrag) abgeschlossen werden muss, um eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erhalten zu können. Es kann hierbei zu Widersprüchen zwischen der Entsendungsvereinbarung und dem lokalen Arbeitsvertrag kommen. Insoweit ist eine klarstellende Regelung in die Entsendungsvereinbarung aufzunehmen.

ARCHIV
Ausgabe 4 und 5 | 2018
Seite 111 und 140

Auch wenn der Arbeitsvertrag mit dem Heimatarbeitgeber in der Regel ruhend gestellt wird, bestehen sämtliche in Bezug auf die Auslandsentsendung geltenden Fürsorgepflichten des Arbeitgebers fort (s. Frank-Fahle, Internationaler Mitarbeitereinsatz: Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (Teil 1 und 2), PIStB 18, 111, 140). Diese beziehen sich phasenweise auf die Vorbereitung der Entsendung, ihre Durchführung und die Reintegration des Mitarbeiters in das Heimatunternehmen.

2.2 Versetzung

Demgegenüber wird bei einer Versetzung ausschließlich ein rein lokaler Arbeitsvertrag nach dem Recht der VAE abgeschlossen. Neben dem zwingend abzuschließenden Formarbeitsvertrag können in einem weiteren Vertrag Zusatzvereinbarungen getroffen werden.

Ruhendstellung des Heimatarbeitsvertrags oder Garantie auf neuen Vertrag

Je nachdem, ob dem Mitarbeiter die Möglichkeit eröffnet werden soll, nach dem Einsatz in den VAE in das Stammhaus zurückzukehren, kann der Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber in Deutschland z. B. für die Dauer des Mitarbeitereinsatzes in den VAE ausgesetzt werden (Ruhendstellung). Für den Fall, dass der Arbeitsvertrag mit dem Heimatarbeitgeber beendet wurde, kann auch eine Garantie ausgesprochen werden, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den VAE ein neuer Arbeitsvertrag in Deutschland angeboten wird.

3. Steuerrechtliche Aspekte

3.1 Beibehaltung des Steuerwohnsitzes in Deutschland

Unbeschränkte Steuerpflicht bei Beibehaltung eines deutschen Wohnsitzes

Behält der Mitarbeiter – losgelöst von der Frage der vertraglichen Ausgestaltung des Auslandseinsatzes – während der Zeit des Einsatzes in den VAE einen Steuerwohnsitz in Deutschland bei, ist der Mitarbeiter mit seinem Welteinkommen in Deutschland steuerpflichtig. Die unbeschränkte Steuerpflicht greift gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 EStG, wenn der Mitarbeiter im Inland, d. h. Deutschland einen Wohnsitz (§ 8 AO) oder einen gewöhnlichen Aufenthalt § 9 AO) hat.

DBA-VAE: Anrechnung läuft ins Leere

Das neue Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den VAE wurde am 1.7.10 abgeschlossen (DBA-VAE) und ist am 17.7.11 rückwirkend zum 1.1.09 in Kraft getreten. Anders als in dem bis zum 31.12.08 geltenden DBA liegt dem neuen DBA die Anrechnungsmethode zugrunde. Danach wird eine drohende Doppelbesteuerung nach nationalem, deutschem Steuerrecht durch die Anrechnung der in den VAE tatsächlich gezahlten Steuer auf die deutsche Steuer vermieden (Art. 21 Abs. 1 DBA-VAE). Vor dem Hintergrund, dass in den VAE keine Einkommensbesteuerung erfolgt, läuft die Anrechnung ins Leere. Folglich sind sämtliche Gehaltsbestandteile in Deutschland voll steuerpflichtig.

ATE kommt nicht zur Anwendung

MERKE | Der Auslandstätigkeitserlass (ATE; BMF 31.10.83, IV B 6 - S 2293 - 50/83, BStBl I 83, 470), der bei Montagearbeiten im Ausland von der deutschen Einkommensteuer freistellt, wenn die jeweilige Auslandstätigkeit mindestens drei Monate und höchstens zwei Jahre dauert, greift nicht. Denn der Anwendungsbereich des ATE ist nicht eröffnet, wenn mit dem betreffenden Land ein DBA abgeschlossen worden ist (Art. V Nr. 2 ATE). Dies ist in Bezug auf die VAE der Fall.

Beispiel 2

Wie in Beispiel 1, nur dass der Mitarbeiter (deutscher Staatsangehöriger) während der Dauer des Einsatzes in den VAE seine Wohnung in Deutschland beibehält. Das Gehalt des Mitarbeiters wird von der Special Machines Middle East LLC getragen.

Frage: Welche steuerlichen Implikationen hat die Beibehaltung der Wohnung?

Keine Ansässigkeit nach dem DBA in den VAE für deutsche Staatsangehörige

Der Mitarbeiter ist in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig (§ 1 Abs. 1 S. 1 EStG). Gemäß Art. 4 Abs. 1 DBA besteht in dieser Konstellation lediglich eine abkommensrechtliche Ansässigkeit in Deutschland (Art. 4 Abs. 1 Buchst. a) DBA). Denn eine abkommensrechtliche Ansässigkeit in den VAE setzt neben einem Wohnsitz in den VAE auch eine VAE-Staatsangehörigkeit voraus (Art. 4 Abs. 1 Buchst. b) DBA).

Zwar fällt das Besteuerungsrecht an dem Arbeitslohn gemäß Art. 14 Abs. 1 DBA-VAE den VAE zu; allerdings wird gemäß Art. 22 Abs. 1 DBA die Anrechnungsmethode zugrunde gelegt. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, ist daher die in den VAE festgesetzte Steuer auf die Steuer in Deutschland

anzurechnen (§ 34c EStG). Da in den VAE allerdings auf Einkommen keine Steuern erhoben werden, unterliegt der Mitarbeiter mit seinem ausländischen Gehalt in vollem Umfang der deutschen Steuer.

3.2 Aufgabe des Steuerwohnsitzes in Deutschland

Rechtsfolgen der §§ 2 und 6 AStG zu beachten

Weil die negativen Steuereffekte der im DBA implementierten Anrechnungsmethode nur dann umgangen werden können, wenn Mitarbeiter ihren Steuerwohnsitz in Deutschland aufgeben, ist ein besonderes Augenmerk auf die außensteuerrechtlichen Auswirkungen eines Fortzugs in die VAE zu legen. So sind im Falle der Aufgabe des Steuerwohnsitzes in Deutschland die Rechtsfolgen der Wegzugsbesteuerung (§ 6 AStG) und der erweiterten beschränkten Steuerpflicht (§ 2 AStG) zu beachten. Beiden Besteuerungsvorgängen liegt der Gedanke zugrunde, dass dem deutschen Fiskus durch die Aufgabe des Steuerwohnsitzes in Deutschland bzw. die Begründung eines neuen Steuerwohnsitzes in einem Niedrigsteuerland Steuersubstrat verloren geht. Die in den § 6 bzw. § 2 AStG vorgesehenen Besteuerungsrechte sollen insoweit einen angemessenen Ausgleich schaffen.

3.2.1 Wegzugsbesteuerung (§ 6 AStG)

Voraussetzungen der Wegzugsbesteuerung ...

Die Wegzugsbesteuerung ist besonders relevant bei Anteilseignern von Kapitalgesellschaften. Diesen droht bei Vorliegen der folgenden Voraussetzungen, dass die stillen Reserven aus Anteilen an Kapitalgesellschaften aufgedeckt werden:

- Mindestens zehnjährige unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland
- Ende der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland
- Beteiligung an einer (in- oder ausländischen) Kapitalgesellschaft mit mind. 1 % (Anteile i. S. d. § 17 EStG)

3.2.2 Erweiterte beschränkte Einkommensteuerpflicht (§ 2 AStG)

... und der erweiterten beschränkten Steuerpflicht

Der sog. erweiterten beschränkten Steuerpflicht unterliegt gemäß § 2 AStG für einen Zeitraum von bis zu 10 Jahren, wer

- als deutsche Staatsangehöriger,
- in ein Niedrigsteuerland zieht (wozu die VAE i. S. d. § 2 Abs. 2 Nr. 1 AStG zählen, da keine Einkommensteuer erhoben wird),
- in den letzten 10 Jahren vor Wegzug mindestens 5 Jahre unbeschränkt steuerpflichtig in Deutschland war,
- mit Einkünften von mehr als 16.500 EUR der beschränkten Steuerpflicht unterliegt (Nichtaufgriffsgrenze) und
- weiterhin wesentliche wirtschaftliche Interessen (§ 2 Abs. 3 AStG) in Deutschland unterhält.

Kein Besteuerungsrecht in Deutschland bezüglich Gehalt aus VAE

Durch die erweiterte beschränkte Steuerpflicht wird der Katalog der beschränkt steuerpflichtigen Einkünfte erweitert. Außerdem bewirkt sie, dass die Abgeltungswirkung der Einkünfte, die dem Steuerabzug unterliegen (z. B. Dividenden, Zinsen, Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit etc.), aufgehoben wird (§ 2 Abs. 5 AStG), und dass die gesamten in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte im vorgenannten Zeitraum der Besteuerung unterliegen. Die erweiterte beschränkte Steuerpflicht führt allerdings nicht zu einem Besteuerungsrecht in Deutschland bezüglich des Gehalts, das in den VAE bezogen wird.

4. Sozialversicherung

In den VAE besteht derzeit kein umfassendes Sozialversicherungssystem. Lediglich in den Emiraten Abu Dhabi und Dubai ist eine Krankenversicherungspflicht vorgesehen. Vor diesem Hintergrund sind die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Mitarbeitereinsatzes in den VAE sorgfältig zu prüfen. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob der Mitarbeiter während des Auslandseinsatzes im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben möchte.

Ausstrahlungswirkung des § 4 SGB IV prüfen

Bei einem avisierten Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem kommt es schließlich darauf an, ob die Ausstrahlungswirkung des § 4 SGB IV greift. Nach dieser Norm entfaltet sich die Ausstrahlungswirkung stark vereinfacht ausgedrückt, wenn es sich um eine Entsendung im Rahmen eines im Inland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses handelt, dessen Dauer im Voraus zeitlich begrenzt ist. Einzelheiten sollten im Vorfeld des Mitarbeitereinsatzes geklärt werden, da eine fehlerhafte Beitragsabführung zu einer Leistungsfreiheit des Sozialversicherungsträgers im Leistungsfall bzw. eine unterlassene Abführung zu erheblichen Beitragsnachforderungen führen kann.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Mehrere Verträge aufeinander abstimmen

Das emiratische Arbeitsrecht sieht vor, dass für die Anstellung in der Regel ein Formarbeitsvertrag nach dem Recht der VAE abzuschließen ist. Es besteht allerdings die Möglichkeit, in einem Zusatzvertrag Nebenvereinbarungen zu treffen, die über die Mindestbedingungen des Formarbeitsvertrags hinausgehen. Je nachdem wie der Auslandseinsatz ausgestaltet ist, können mehrere Vertragsverhältnisse aufeinandertreffen (Entsendungsvereinbarung, Formarbeitsvertrag und Zusatzvertrag). Hierbei ist darauf zu achten, dass die Vertragsverhältnisse – soweit möglich – aufeinander abgestimmt werden.

Vor dem Hintergrund, dass das neue DBA nunmehr die Anrechnungsmethode zugrunde legt, kann es zu einer wirtschaftlichen Mehrbelastung in Bezug auf den Mitarbeitereinsatz kommen, wenn der Mitarbeiter seinen Steuerwohnsitz in Deutschland beibehält. Dies wird insbesondere dann virulent, wenn der Mitarbeiter seine Familie nicht in die VAE mitnehmen möchte. Für den Fall, dass der Mitarbeiter Beteiligungen an Kapitalgesellschaften hält, kann die Wegzugsbesteuerung (§ 6 AStG) den Weg der Aufgabe des Steuerwohnsitzes versperren. Bei der Planung des Auslandseinsatzes sollte insoweit streng darauf geachtet werden, ob die Familie des Mitarbeiters mit in die VAE zieht bzw. der Mitarbeiter signifikante Beteiligungen hält.

ZUM AUTOR | Dr. Constantin Frank-Fahle, LL.M ist Rechtsanwalt in der Kanzlei SCHLÜTER GRAF – Legal Consultants, Dubai. Die Kanzlei ist auf die ganzheitliche Beratung von ausländischen Investoren im Nahen und Mittleren Osten spezialisiert.