

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 023 · August 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

ENTSENDUNG UMFASSEND UND GESUND REGELN (2024)

Beispiel aus der Praxis

Bettina Seibold und Walter Mugler

www.betriebsvereinbarung.de

Quelle: Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland

→ [Maschinenbau, 01.03.06/111/2014](#)

Gemeinsames Verständnis zur Auslegung der Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland

→ [Maschinenbau, 01.03.06/109/2022](#)

Darum geht es:

Der Betriebsrat des global tätigen Maschinen- und Anlagenbauunternehmens schloss eine umfassende Betriebsvereinbarung ab, die die Beschäftigten bei der Reise und den Tätigkeiten auf Baustellen im In- und Ausland schützt, Aspekte des Arbeitsschutzes beachtet und versucht, Belastungen zu reduzieren. Des Weiteren beschreibt die Betriebsvereinbarung umfassende steuerliche-, sozialversicherungsrechtliche und arbeitsvertragliche Grundlagen und deren konkrete Umsetzung im Unternehmen.

Dafür ist der Betriebsrat kontinuierlich mit der HR-Abteilung in Kontakt, das gemeinsame Verständnis von Arbeitgeber und Betriebsrat wurde mehrfach konkretisiert und die Vereinbarung angepasst.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Beispiel: Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**

Inhalt

1	Ausgangslage	3
2	Vorgehen	4
3	Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland	6
4	Gemeinsames Verständnis zur Auslegung der Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland	29

Quelle: Die Kennung bezeichnet die Quelle, das Abschlussjahr und den Standort im Archiv der Hans-Böckler-Stiftung.

→ [Maschinenbau, 01.03.06/111/2014](#)

→ [Maschinenbau, 01.03.06/109/2022](#)

1 Ausgangslage

Das Unternehmen aus dem Anlagenbau ist weltweit aktiv. Von den rund 2.000 Beschäftigten des Standorts sind ständig etwa fünf bis zehn Prozent auf Baustellen im In- und Ausland tätig. Das Angebot umfasst die gesamte Produktpalette von der Beratung über den Vertrieb bis hin zum schlüsselfertigen Bau maßgeschneiderter Großanlagen. Die konkreten Baumaßnahmen übernehmen externe Baufirmen, aber die gesamte Baustellenüberwachung, das Baustellenmanagement, die Kontrolle der Baufirmen und Unterlieferanten ist Aufgabe der Beschäftigten des Unternehmens.

Das Thema Entsendung spielt eine große Rolle im Unternehmen und ist zentral für die Firmenidentität und -kultur. Die Beschäftigten auf den Baustellen arbeiten eng mit denen der Engineeringbereiche des Unternehmens zusammen. Von diesen Beschäftigten wird ebenfalls erwartet, dass sie eine Zeit lang auf den Baustellen im Ausland arbeiten. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit für alle Mitarbeitenden des Unternehmens – auch aus den Verwaltungsbereichen – ins Ausland zu gehen. Neuerdings ist die Tendenz zu beobachten, dass jüngere Beschäftigte nicht mehr gerne auf die Baustellen gehen. Das ist abhängig von der jeweiligen Lebensphase.



„Für uns ist die Entsendung auf Baustellen ein ganz wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit und auch Bestandteil unserer Firmenidentität. Das heißt, die richtige Erfahrung bekommst du erst auf der Baustelle. Als Ingenieur machst du eine Planung am PC. Die Programme sind genauso geduldig wie Papier. Du kannst quasi alles planen, aber du siehst erst am Ende auf der Baustelle, ob das, was du geplant hast, auch wirklich funktioniert. [...] Und dann ist es umso wichtiger, dass auf den Baustellen gute Arbeitsbedingungen und ein gutes Miteinander vorherrschen. Baustellentätigkeiten sind sowohl für das Unternehmen enorm wichtig als auch für die Mitarbeiter. Sie stellen eine Art Kit im sozialen Gefüge innerhalb des Unternehmens dar.“ (Betriebsratsvorsitzender)

Das Thema Auswärtstätigkeiten beziehungsweise Entsendung ins Ausland ist sehr komplex. Das Unternehmen muss die rechtlichen Vorgaben in Deutschland und im Ausland einhalten. Dabei geht es neben arbeitsvertraglichen Verpflichtungen (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers) um steuerliche, sozialversicherungsrechtliche oder sicherheitsrelevante Fragen. Vor Ort geht es auch um die Wohn- und Arbeitsbedingungen sowie den Gesundheitsschutz (langzeitsandter) Beschäftigter. Zudem müssen die rechtlichen Vorschriften des Arbeitsortes wie gesetzliche Arbeitszeiten, lokale Feiertage und Ähnliches beachtet werden. Daher gibt es im Personalwesen eine extra Abteilung, die sich ausschließlich mit dem Thema Auswärtstätigkeiten beschäftigt. Zusätzlich zur Betriebsvereinbarung ist der Betriebsrat in regelmäßigem Austausch mit der Personalabteilung bezüglich der Auslandstätigkeiten.



Der Betriebsrat ist nach Betriebsverfassungsgesetz §§ 99 und 95 Abs. 3 (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen und Auswahlrichtlinien) zu beteiligen, wenn die Entsendung der Beschäftigten länger als einen Monat dauert oder ihnen im Rahmen der Auslandstätigkeit andere Aufgaben zugewiesen werden beziehungsweise erhebliche Änderungen der Arbeitsumstände vorliegen.

Der Betriebsrat hat einen Ausschuss gebildet, der sich nur um das im Unternehmen umfangreiche Themenfeld Dienstreisen und Entsendungen kümmert, die Betriebsvereinbarung wesentlich mitgestaltet hat und in Einzelfällen Kolleginnen und Kollegen berät und deren Interessen mit dem Arbeitgeber verhandelt.

2 Vorgehen

Die aktuelle Betriebsvereinbarung zur Entsendung auf Baustellen im In- und Ausland wurde im Jahr 2014 abgeschlossen und löste die vorherige Regelung aus dem Jahr 1995 ab. Die Vorgängerversion enthielt bereits die wesentlichen Elemente und eignete sich nach Einschätzung des Betriebsrats gut dafür, die Auswärtstätigen bei der Reisevorbereitung und während der Entsendung zu schützen und trotzdem einen effektiven Baustellenbetrieb zu ermöglichen.

Allerdings gab es immer wieder Konflikte zwischen tariflich Beschäftigten und außertariflich (AT) Beschäftigten aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen. Die AT-Beschäftigten machen rund 30 Prozent der Belegschaft aus. Für Tarifbeschäftigte gilt ein Metalltarifvertrag. Daher entschlossen sich Betriebsrat und Unternehmensleitung dazu, eine einheitliche Regelung abzuschließen. Die Lösung war ein sogenanntes Baustellen-Zeitkonto für alle Beschäftigten – unabhängig davon, ob Tarif- oder AT-Beschäftigte.

Der Betriebsrat verfolgte darüber hinaus die Ziele, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben vor allem für jüngere Beschäftigte zu erleichtern sowie die Belastungen aufgrund der Arbeitszeiten im Ausland zu reduzieren. Mit Hilfe der Betriebsvereinbarung gelang es weitgehend, das deutsche Arbeitsrecht als Mindeststandard auch für die Tätigkeiten im Ausland zu verankern – entgegen dem sonst üblichen Verständnis, dass etwa beim Thema Arbeitszeit das örtliche Recht verbindlich ist. Unabhängig davon sind nach wie vor die jeweils im Land geltenden Rechte zu beachten.



„Auslandstätigkeit ist ein extrem komplexes Thema, insbesondere was Arbeitszeit auf Baustellen betrifft und die Balance von Arbeitsbelastung und Entlastung beziehungsweise Freizeit: Die Arbeitszeit auf Baustellen ist sehr schwer zu gestalten und die Bedürfnisse der entsandten Beschäftigten sind oft sehr individuell. Es bringt nichts, wenn man Mitarbeiter in ein Modell zwingt, wo sie innerlich gegen rebellieren. Dann werden gut gemeinte Modelle schnell zur Belastung und angeordnete Erholungsphasen bewirken das Gegenteil. In Bezug auf

Arbeitszeitmodelle auf Baustellen ist die Eigenverantwortung der Kollegen stark gefragt und das gleichberechtigte Miteinander von Kollegen mit Vorgesetzten ist wichtig, um die Interessen des Projektablaufplans mit denen der Kollegen in Einklang zu bringen.“ (Betriebsratsvorsitzender)

Außerdem war es dem Betriebsrat wichtig, dass ein verbindlicher Rahmen geschaffen wurde, der gleichzeitig die nötigen Freiräume lässt, um auf länderspezifische Eigenheiten oder Reisemöglichkeiten Rücksicht zu nehmen. Beispielsweise wurde auf einer weit entfernt gelegenen Baustelle mit einer Art Bohrinself-Arbeitszeit-Modell mit längeren Arbeitsphasen und langen Freizeitblöcken gearbeitet. Allein eine Familienheimreise dauert von dort fast zwei Tage. In einer Betriebsvereinbarung allgemein verbindliche Schichtmodelle zu vereinbaren, erwies sich als illusorisch, da sie auch davon abhängen, wie viele Beschäftigte auf der jeweiligen Baustelle im Einsatz sind. Große Baustellen erlauben geordnete Schichtpläne; Baustellen, auf denen nur wenige Kollegen arbeiten, nicht.

Die Vereinbarung sollte daher möglichst alle relevanten Themen abdecken und nicht zu sehr ins Detail gehen. Für einige Personen bedeutete die Harmonisierung der Vereinbarung je nach Baustelle einen monetären Verlust bei ihrem Nettoverdienst. Dies führte bei diesen Personen zunächst zu Vorbehalten gegen die neue Betriebsvereinbarung. Mittlerweile wird die Regelung von allen akzeptiert, weil das Unternehmen den Beschäftigten beispielsweise höherwertige Wohnungen zur Verfügung stellt, was auch für ihre Gesundheit besser ist.

Nach ihrem Abschluss wurde die Betriebsvereinbarung in einzelnen Punkten wiederholt unterschiedlich interpretiert. Diese Interpretationen wurden im Jahr 2022 im Rahmen einer Auslegungsrichtlinie geklärt und als „gemeinsames Verständnis zur Auslegung der Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland“ festgehalten.

Auch wenn der Betriebsrat mit der Vereinbarung insgesamt zufrieden ist, führt er eine Liste mit Punkten, die weiter verbessert werden sollen. Beispielsweise soll das interkulturelle Training gestärkt und dabei insbesondere auf Konfliktmanagement auf den Baustellen geachtet werden. Dazu gehört auch eine verpflichtende Schulung der Baustellenleiter zu den Arbeitszeitthemen und Gefährdungsbeurteilungen. Ein weiterer Punkt ist die Bezahlung der Reisezeiten vom Heimatort zur Baustelle. Bislang werden sie nach dem Tarifvertrag abgegolten. Das führt dazu, dass bei den Tarifangestellten nur ein Teil der Reisezeiten wie Arbeitszeit vergütet und bei den AT-Angestellten nur die normale Arbeitszeit erfasst wird. Da internationale Reisen aber in der Regel deutlich länger dauern, fühlen sich alle – sowohl Tarif- wie AT-Angestellte – nicht gerecht behandelt. Der Betriebsrat fordert daher schon länger, dass die kompletten Reisezeiten vergütet werden. Auch der sachliche Geltungsbereich soll auf alle Reisetätigkeiten ausgedehnt werden. Derzeit gilt die Betriebsvereinbarung nur für Baustellentätigkeiten und baustellenähnliche Tätigkeiten, nicht aber für Dienstreisen im Rahmen von beispielsweise Vertragsverhandlungen oder Designmeetings mit Kunden und Partnern. Für diese gilt bislang eine Reiserichtlinie, die ungünstigere Regelungen enthält und die nicht von den Betriebsräten mitgestaltet wurde.

3 Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland

→ Maschinenbau, 01.03.06/111/2014

„Präambel

Die vertragschließenden Parteien sind sich einig, dass die Entsendung unserer Mitarbeiter auf Baustellen im In- und Ausland ein unverzichtbarer Bestandteil für den Erfolg [des Unternehmens] ist. Sie ermöglichen den Mitarbeitern, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und interkulturellen Kompetenzen zu erweitern, können aber auch persönliche Belastungen mit sich bringen. Die Regelung der Entsendungsbedingungen soll die damit verbundene persönliche Belastung würdigen und zugleich private und familiäre Belange angemessen berücksichtigen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt:

1.1 persönlich:

für Mitarbeiter der Arbeitgeberunternehmen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG mit Ausnahme der Auszubildenden sowie der in § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG genannten Personen. Für Auszubildende und Studenten gelten die in der Protokollnotiz beigefügten Regelungen.

[...]

1.3 sachlich:

für Montagen, Inbetriebnahmen, Reparaturen, Wartungs- und Serviceleistungen, Ingenieurarbeiten, Revisionen an bestehenden und im Bau befindlichen Anlagen sowie für die damit im Zusammenhang stehenden kaufmännischen Tätigkeiten auf Baustellen im In- und Ausland.

§ 2 Begriffsbestimmungen / Anwendungsbereiche

2.1 Dienstreise

In- und Auslandsreisen, die keine Baustellentätigkeit im Sinne von § 1 Ziffer 3 darstellen, sind Dienstreisen im Sinne der jeweils gültigen Reiserichtlinie. Auf diese findet diese Betriebsvereinbarung keine Anwendung.

2.2 Entsendung

Im Sinne dieser Betriebsvereinbarung umfasst der Begriff der Entsendung alle Baustellentätigkeiten im Sinne des § 1 Ziffer 3 außerhalb der o. g.

Stammbetriebe, unabhängig davon, ob es sich bei der Baustelle steuerrechtlich um eine Betriebsstätte handelt oder nicht.¹ Mit umfasst sind auch die jeweils erforderliche An- und Rückreise.

2.3 Delegation (International Assignments)

Bei Delegationen wird der Mitarbeiter vom Stammbetrieb in eine Konzerngesellschaft delegiert. Voraussetzungen und Einsatzbedingungen dafür sind in den „International Assignment Policies“ [des Unternehmens] geregelt. Auf Delegationen in diesem Sinn findet diese Betriebsvereinbarung keine Anwendung.

2.4 Entsendung mit Delegation

Bei Entsendung mit Delegation wird der Mitarbeiter vom Stammbetrieb zu einer Konzerngesellschaft delegiert. Zugleich wird er von dieser Konzerngesellschaft auf eine Baustelle entsandt. Sofern Mitarbeiter zu einer Konzerngesellschaft delegiert und von dieser auf eine Baustelle gemäß § 1 Ziffer 3 entsandt werden, stellen die Arbeitgeberunternehmen sicher, dass die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung vollumfänglich Anwendung finden.

2.5 Kurzzeitige Entsendungen

Kurzzeitige Entsendungen sind Entsendungen gemäß § 2 Ziffern 2 und 4, deren Dauer einen Monat nicht überschreitet. Für diese gilt diese Betriebsvereinbarung mit folgenden Abweichungen:

[Anm. des Hrsg.: Es folgt eine Reihe detaillierter Abweichungen und Ausnahmen für definierte Beschäftigtengruppen.]

§ 3 Vertragsarten

3.1 Entsendungsvertrag

Bei Entsendungen gemäß § 2 Ziffer 2 erhält der Mitarbeiter ab einer Einsatzdauer von einem Monat einen schriftlichen Entsendungsvertrag. Dieser ist rechtzeitig vor Reisebeginn abzuschließen.

Der Entsendungsvertrag regelt die Bedingungen für die Dauer des Einsatzes außerhalb des Stammbetriebs. Der Arbeitsvertrag gilt unverändert fort, soweit er nicht durch den Entsendungsvertrag abgeändert bzw.

¹ Der Begriff der Betriebsstätte ist ein steuerrechtlich geprägter Ausdruck, der in zwischenstaatlich geschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen oder nationalen Steuergesetzen definiert ist. Eine Betriebsstätte im steuerrechtlichen Sinn liegt nicht nur bei festen Geschäftseinrichtungen vor, sondern kann auch dadurch entstehen, dass z. B. Montage oder Bauausführungen eine bestimmte Zeitdauer überschreiten. Der Stammbetrieb (Personal- und Steuerabteilung) prüft die hierfür relevanten Tatsachen.

ergänzt wird. Bei endgültiger Rückkehr in den Stammbetrieb endet der Entsendungsvertrag. § 6 Ziffer 2 (Abbau Baustellenzeitkonto) ist zu beachten.

3.2 Verträge für Entsendung mit Delegation

Bei Entsendungen mit Delegation im Sinne von § 2 Ziffer 4 wird der Mitarbeiter zu einer Konzerngesellschaft delegiert und von dieser zugleich auf eine Baustelle im Sinne von § 1 Ziffer 3 entsandt.

3.2.1 Delegierungsvertrag

Der Mitarbeiter erhält einen „Delegierungsvertrag“ vom Arbeitgeberunternehmen, wonach er für einen bestimmten Zeitraum zu einer Konzerngesellschaft delegiert wird. Im Delegierungsvertrag wird geregelt, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeberunternehmen sowie die Hauptleistungspflichten für die Dauer der Delegation ruhen. Damit schuldet der Mitarbeiter seine Arbeitskraft für die Dauer der Delegation der Konzerngesellschaft und der Entgeltanspruch richtet sich ebenfalls gegen diese.

Alle Nebenleistungspflichten des Arbeitgeberunternehmens, wie beispielsweise die Fürsorgepflicht, bleiben jedoch bestehen. Nach Beendigung der Delegation lebt der ruhende Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeberunternehmen in vollem Umfang wieder auf.

3.2.2 Entsendungsvertrag

Zusätzlich erhält der Mitarbeiter einen Entsendungsvertrag entsprechend § 3 Ziffer 1. Der Vertrag wird von der Konzerngesellschaft ausgestellt und von dieser und dem Mitarbeiter unterzeichnet.

3.2.3 Lokaler Arbeitsvertrag

Soweit es das jeweilige Länderrecht vorsieht, ist darüber hinaus ein lokaler Arbeitsvertrag mit der Konzerngesellschaft notwendig. Die Bedingungen des Delegations- und Entsendungsvertrags bleiben bestehen.

3.3 Musterverträge

Muster der Entsendungs- und Delegationsverträge sind in der Anlage 1 dieser Betriebsvereinbarung beigelegt. Eventuell notwendige Abweichungen der tatsächlich ausgestellten Entsendungs- und Delegationsverträge von den Musterverträgen dürfen nicht zu einer Verschlechterung führen.

§ 4 Anwendbares Recht

Bei unter § 3 beschriebenen Vertragsarten wird der Mitarbeiter unter Anwendung des deutschen Rechts entsandt. Insbesondere werden die deutschen Arbeitsgesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen unverändert angewandt. Öffentlich-rechtliche Vorschriften des Arbeitsortes, z. B. Regelungen über die Arbeitserlaubnis oder Feiertagsregelungen sind trotz Anwendung des deutschen Rechts zu beachten.

§ 5 Auswahlentscheidungen

Etwaige Auswahlentscheidungen für Entsendungen sind auf Grundlage fachlicher Kompetenz, Qualifikation, Kommunikationsfähigkeit sowie Belastbarkeit in Hinblick auf die jeweiligen Anforderungen des Einsatzortes zu treffen, wobei die Vorgesetzten auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Mitarbeiter für Baustellentätigkeiten zu achten haben (Rotation). Dabei sollen neben persönlichen und fachlichen Voraussetzungen auch soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden.

Der Mitarbeiter kann die Zustimmung zur Entsendung bei Vorliegen eines triftigen sachlichen Grundes verweigern. Sachliche Gründe sind z. B. schwere Krankheit oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen, eigene gesundheitliche Einschränkungen, psychosoziale Probleme und sonstige vergleichbare, schwerwiegende private Gründe.

Im Übrigen sind bei jeder Entsendung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

§ 6 Einsatz- und Vertragsdauer

6.1 Einsatzdauer

Die Einsätze sind grundsätzlich auf einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten zu befristen. Bei Vorliegen betrieblicher Gründe kann der Einsatz wie folgt einmalig verlängert werden:

Geplanter Einsatzzeitraum von bis zu 3 Monaten	Verlängerung um bis zu 1 Monat
Geplanter Einsatzzeitraum von bis zu 12 Monaten	Verlängerung um bis zu 2 Monate
Geplanter Einsatzzeitraum ab 12 Monaten	Verlängerung um bis zu 3 Monate

Dabei sind die Kriterien gemäß § 5 anzuwenden.

Sollte aus dringenden betrieblichen Gründen darüber hinaus eine Verlängerung der Entsendung notwendig werden, kann der Entsendungsvertrag im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden. Dem Mitarbeiter ist spätestens einen Monat, bei Einsätzen bis zu drei Monaten spätestens 14 Tage vor Entsendungsende die Vertragsverlängerung zukommen zu lassen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

6.2 Vertragsdauer

Der Entsendungsvertrag endet mit der Beendigung des Baustelleneinsatzes. Ist das Baustellenzeitkonto (BZK) gem. § 9 Ziffer 5 zu diesem Zeitpunkt nicht vollständig abgebaut, so endet der Entsendungsvertrag erst mit dessen Auflösung.

§ 7 Reisevorbereitung

7.1 Interne Vorbereitung

Für Mitarbeiter, die entsandt werden sowie ggf. mitreisende Familienangehörige im Sinne von § 20 Ziffer 1 bietet das Arbeitgeberunternehmen ein etwaig erforderliches Sprach- und Verhaltenstraining sowie ein interkulturelles Coaching an. Außerdem erhält der Mitarbeiter von seinem Vorgesetzten alle Informationen über Aufgaben und Funktionen, die für seinen Einsatz erforderlich sind. Mitarbeiter und Vorgesetzter müssen die jeweils aktuelle HSE-Reisecheckliste² (abzurufen über IMS) ausfüllen.



Die HSE-Reisecheckliste (Health, Safety, Environment) erfasst Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Mitarbeitenden. Mithilfe eines HSE-Managementsystems sollen Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltschutzanforderungen sichergestellt werden.

7.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge / Eignungsuntersuchungen und Arbeitsschutzmaßnahmen

Vor jeder Entsendung hat der Vorgesetzte auf Basis der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung rechtzeitig die nötigen arbeitsmedizinischen Vorsorgen/Eignungsuntersuchungen und Arbeitsschutzmaßnahmen zu veranlassen. Dabei soll der benötigte Zeitraum bei Impfungen beachtet werden, um einen bestmöglichen Schutz zu gewährleisten. Für mitreisende Familienangehörige gemäß § 20 Ziffer 1 ist eine externe medizinische Beratung/Untersuchung erforderlich, um das Risiko einer Erkrankung im Ausland mit ihren möglichen negativen Auswirkungen zu verringern.

Das Arbeitgeberunternehmen erstattet die Kosten, welche von der jeweiligen Krankenkasse nicht übernommen werden, gegen entsprechenden Nachweis.

² Änderungen der HSE-Reisecheckliste sind dem Betriebsrat und der zuständigen Personalabteilung vor Implementierung vorzulegen und freigegeben zu lassen.

7.3 Visum und Arbeitserlaubnis

Sobald eine Entsendung ins Ausland geplant ist, informiert das Arbeitgeberunternehmen den Mitarbeiter über notwendige Visaformalitäten, die notwendige Gültigkeitsdauer eines Reisepasses und eine eventuell notwendige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis.

Die Beantragung bzw. Beschaffung der o. g. Dokumente erfolgt über das Arbeitgeberunternehmen. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, etwaig erforderliche Mitwirkungshandlungen, ggf. während seiner Arbeitszeit, zu erbringen. Die dafür anfallenden Kosten werden – mit Ausnahme der Kosten des ersten Reisepasses – vom Arbeitgeberunternehmen gegen Beleg erstattet.

7.4 An- und Rückreise

Die für die erste Anreise bzw. letzte Rückreise eventuell erforderlichen Flüge sind über das vom Arbeitgeberunternehmen beauftragte Reisebüro zu buchen. Die Kosten für diese Flüge werden direkt durch das Arbeitgeberunternehmen gezahlt. Die jeweilige Reiseklasse bzw. Reisen mit anderen Verkehrsmitteln richtet sich nach der jeweils gültigen Reiserichtlinie.

7.5 Firmengepäck

Notwendiges Firmengepäck ist rechtzeitig über die Logistikabteilung zu versenden. Ist dies nicht möglich, wird zwischen Privat- und Firmengepäck nicht unterschieden. Der Versand dieses Gepäcks ist nach Möglichkeit über das Reisebüro zu buchen. Die Kosten dafür trägt das Arbeitgeberunternehmen.

7.6 Privatgepäck

Von den Kosten für den Versand des privaten Gepäcks werden erstattet bei einer Einsatzdauer:

Alleinreisend	bei Familienbegleitung	Versandart
bis zu 3 Monaten: 50 kg		Flug
von 3 – 12 Monaten: 100 kg		Land- oder Seefracht
von 13 – 24 Monaten: 200 kg	75 kg je weitere mitreisende Person und Jahr	Land- oder Seefracht

Bei Einsatzzeiten über 3 Monaten erfolgt der Versand über das Arbeitgeberunternehmen. Der Mitarbeiter übernimmt in Abstimmung mit der Logistikabteilung die Organisation. Soll der Versand auf Wunsch des Mitarbeiters als begleitetes oder unbegleitetes Flug-Übergepäck erfolgen, werden nur die der Land- oder Seefracht entsprechenden Kosten erstattet. Bei der

Rückreise muss der Mitarbeiter die Kosten für die Verpackung bei privaten Anschaffungen während der Entsendung selbst tragen. Es ist auf einen zumutbaren Zustellungszeitpunkt zu achten.

Vor Versandbeginn muss der Mitarbeiter die Versicherung der persönlichen Wertgegenstände bei der Versicherungsabteilung selbst veranlassen. Hierzu sind folgende Angaben erforderlich:

- Inhalts- und Wertangabe
- Transportmittel und Versandtermin

Das Arbeitgeberunternehmen hat das Recht, die Verantwortung und die Kosten für bestimmte Gegenstände abzulehnen, wenn diese eine besondere Handhabung oder Versicherung benötigen.³ Die Kosten für den Zoll werden nur für das normale Umzugsgut, jedoch nicht für nach Zollbestimmungen als neu angeschafft geltende Gegenstände erstattet.

§ 8 Rückkehr / Rückruf

8.1 Gründe für Rückkehr oder Rückruf

Sobald der Mitarbeiter den Einsatz planmäßig oder aus nachfolgend genannten Gründen beendet, enden der Entsendungs- bzw. Delegationsvertrag sowie ein eventuell mit der Konzerngesellschaft abgeschlossener Arbeitsvertrag. Damit gelten wieder die Bedingungen des ursprünglichen, bzw. des ruhend gestellten Arbeitsvertrags.

8.1.1 Rückkehrrecht des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter hat das Recht, bei Vorliegen berechtigter Gründe (z. B. eigene Erkrankung, Erkrankung von Familienangehörigen, sonstige schwerwiegende familiäre und persönliche Probleme) den Einsatz in Absprache mit der zuständigen Personalabteilung unter gemeinsamer Abwägung der Umstände vorzeitig zu beenden.

8.1.2 Rückrufrecht des Arbeitgeberunternehmens

Das Arbeitgeberunternehmen hat das Recht, den Mitarbeiter vorzeitig von der Entsendung zurückzuberufen, wenn

- das Verhalten, die Leistungen oder die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters den Anforderungen am Einsatzort in schwerwiegendem Maße nicht entsprechen,
- durch unvorhergesehene Umstände wie z. B. Montageunterbrechung, wirtschaftliche oder politische Notwendigkeiten oder anderweitige dringende betriebliche Erfordernisse eine Rückkehr erforderlich wird. Über eine spätere Rückkehr zur Baustelle wird in diesem Fall nach der Ankunft im Stammbetrieb entschieden,

³ Z. B. jegliche Art von Kraftfahrzeugen, Klaviere, Flügel, Antiquitäten, Gemälde, Weinsammlungen etc. und Haustiere.

- Maßnahmen des Securitymanagements angeordnet werden.

8.2 Rückkehrvorbereitung

Nach der Rückkehr in den Stammbetrieb hat der Mitarbeiter Anspruch darauf, auf seinem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden.

Der Vorgesetzte wird alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um eine erfolgreiche Integration des Mitarbeiters in seinen Stammbetrieb zu gewährleisten. Bei einer Einsatzdauer von über einem Jahr muss der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter ein Rückkehrgespräch unmittelbar nach dem Ende der Entsendung führen. Hierbei sollen auch mögliche Karrierepfade aufgrund ggf. zusätzlich erworbener Qualifikationen oder neuer beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen besprochen werden. Die HSE-Reiserückkehr-Checkliste (abrufbar über IMS) ist auszufüllen.⁴

§ 9 Arbeitszeit

9.1 Individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

Bei Entsendungen gemäß § 2 Ziffer 2 sowie Entsendungen mit Delegation gemäß § 2 Ziffer 4 wird die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle tarif- und außertariflichen Mitarbeiter auf 40 Stunden angehoben, soweit dies nicht bereits vereinbart ist.

9.2 Pauschal angeordnete Mehrarbeit

Darüber hinaus werden 8 Stunden Mehrarbeit pro Woche pauschal angeordnet und vom Betriebsrat genehmigt. Eine eventuell geringere Anzahl von angeordneten Mehrarbeitsstunden ist vor Beginn der Baustelle mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

9.3 Schichtmodelle

Die möglichen Schichtmodelle sind in der Anlage 2 dargestellt.



„Ursprünglich war das gemeinsame Ziel von Arbeitgeber und Betriebsrat die Vereinbarung von verbindlichen Schichtmodellen. Obwohl wir intensiv mit Kollegen, Vorgesetzten, externen Arbeitszeitberatern, Vertretern der Arbeitssicherheit und unserem Werksarzt beraten haben, ist uns das bis heute aber nicht gelungen. Schwerpunkt unserer Diskussionen war die Abmilderung der physischen und psychischen Belastung, die mit der besonderen Arbeitssituation auf Baustellen einhergeht.“

⁴ Änderungen der HSE-Reisecheckliste sind dem Betriebsrat und der zuständigen Personalabteilung vor Implementierung vorzulegen und freigegeben zu lassen.

Letztlich konnten wir aber keine Modelle finden, die allgemein anerkannt wurden. Der wesentliche Grund dafür liegt meines Erachtens darin, dass jede Baustelle anders ist und jeder Mitarbeiter unterschiedliche Prioritäten setzt und Belastungen unterschiedlich empfindet. [...] Deshalb haben wir uns gesagt: Wir lassen das in der Verantwortung der Kollegen auf der Baustelle. Die Kollegen können immer sagen: Das wird mir zu viel. Und da können sie sich auch auf das deutsche Arbeitszeitrecht zurückziehen.“ (Betriebsratsvorsitzender)

9.4 Individuell angeordnete Mehrarbeit

Die über 48 Stunden pro Woche hinaus vom Projektleiter bzw. der von ihm beauftragten Person angeordneten sowie erarbeiteten Mehrarbeitsstunden werden einem persönlichen Baustellenzeitkonto (BZK) gutgeschrieben. Die Arbeitszeit auf der Baustelle darf 10 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich (6-Tagewoche) nicht überschreiten. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

9.5 Verwendung der individuell angeordneten Mehrarbeit

Die Mehrarbeitsstunden gemäß § 9 Ziffer 4 sollen im Rahmen von Heimreisen oder unverzüglich im Anschluss an die Entsendung in Freizeit ausgeglichen werden. Auf Wunsch des Mitarbeiters sind Mehrarbeitsstunden in Freizeit auszugleichen.

Die für die Freizeitphase einzubringenden Stunden (48 Stunden: 5 Tage = 9,6 Stunden pro Tag) werden aus dem BZK entnommen. Das BZK ist während des Baustelleneinsatzes bzw. spätestens im unmittelbaren Anschluss daran vollständig abzubauen. Die hierauf anfallenden tariflichen Mehrarbeitszuschläge werden monatlich ausgezahlt.

Sollte während der Entsendung eine Dienstreise in den Stammbetrieb notwendig werden, hat der Mitarbeiter weiterhin die Zeitnachweise wie auf der Baustelle zu führen. Dienstreisen in den Stammbetrieb während der Entsendung sind nur mit vorheriger Zustimmung des jeweils für den Mitarbeiter zuständigen Bereichsleiters möglich. Die jeweiligen Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit des Stammbetriebes finden in dieser Zeit keine Anwendung. Es gelten die Arbeitszeitgrundsätze der Entsendung fort.

Dem jeweils zuständigen Betriebsrat sind die persönlichen Arbeitszeitkonten (Saldenstände) monatlich zu überlassen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

9.6 Begrenzung

Während der Dauer der Entsendung dürfen durchschnittlich innerhalb von 6 Monaten oder innerhalb von 24 Wochen 48 Stunden Arbeitszeit pro Woche nicht überschritten werden.

§ 10 Urlaub / Feiertage / Wochenenden

10.1 Urlaub

Die Urlaubsansprüche richten sich nach den gesetzlichen, tariflichen und einzelvertraglichen Regelungen. Der jährliche Urlaubsanspruch bleibt bei allen Entsendungen bestehen. Der Mitarbeiter hat das Recht, diesen Urlaub auch während der Zeit seiner Entsendung in Anspruch zu nehmen. Grundsätzlich kann während der Zeit des Baustelleneinsatzes nur der in dieser Zeit anteilig erworbene Urlaubsanspruch eingebracht werden. Am Entsendeort ist eine Urlaubsplanung zu erstellen. Bereits existierende Urlaubsplanungen sind zu berücksichtigen.

10.2 Feiertage und Wochenenden

Ist der Mitarbeiter vor Ort auf der Baustelle, gelten die Wochenend- und Feiertagsregelungen des Gastlandes. Dies gilt auch bei Zwischenheimreisen oder Urlaubsreisen. Bei angeordneten Dienstreisen gelten die Feiertagsregelungen des Bundeslandes des Zielortes entsprechend.



„In Bezug auf die Feiertagsregelung war immer wieder die Frage ‚Wann ist wo ein Feiertag?‘ Gegenstand intensiver Diskussionen. Bei uns gilt das Prinzip: Feiertag ist immer der Feiertag im Land.

Das heißt also, wenn man in einem arabischen Land arbeitet, dann ist nicht der Sonntag der arbeitsfreie Tag, sondern dann ist der Freitag Wochenende und damit arbeitsfrei. Genauso ist es mit den Feiertagen. Nimmt man zum Beispiel Indien, dann findet man nach den Angaben der gtai [Anm. d. Hrsg.: Germany Trade & Invest] je nach Region, ethnischer Zugehörigkeit oder Religion bis zu 200 Feiertage. Dann muss man sich fragen, welcher Tag gilt denn jetzt als Feiertag? Da gibt es für alle geltende Feiertage; es gibt spezielle Feiertage für Hindus, Moslems, Christen oder andere Religionsgemeinschaften. Und es gibt Feiertage, die nur in einer Region oder Provinz gelten. Hinzu kommen noch sogenannte Bank Holidays, an denen Banken und Behörden geschlossen sind und das öffentliche Leben zur Ruhe kommt. Es gibt quasi für alles und jeden Feiertage. In einem solchen Land ist es schwer festzustellen, wann Feiertag ist und wann Feiertagszuschlag zu bezahlen ist und wann nicht.

Wir haben deshalb in einem zusätzlichen Workflow vereinbart, dass ein Mitarbeiter aus unserer Personalabteilung am Anfang jedes Jahres schaut, welche Feiertage in den jeweiligen Ländern gelten. Wir haben so einen eigenen Feiertagskalender geschaffen, der für die Abrechnungen unserer Mitarbeiter verbindlich ist. Dieser wird jährlich erstellt und steht jedem jederzeit im Intranet zur Einsicht zur Verfügung.“ (Betriebsratsvorsitzender)

§ 11 Vergütung

Die individuelle Vergütung des Mitarbeiters richtet sich nach folgendem Berechnungsschema.

Berechnungsschema
Basisentgelt inkl. Grundentgeltbestandteile (40 h/Woche)
+ evtl. Baustellenfunktionszulage
= Grundvergütung
Vergütung für pauschal angeordnete Mehrarbeit (in der Regel 8 h/Woche inkl. tariflicher + Zuschläge)
= Bruttovergütung
- hypothetische Steuer Deutschland
- Sozialversicherung Deutschland
= hypothetische Nettovergütung
+ Pauschale für Verpflegungsaufwendungen netto
+ Pauschale für sonstige Aufwendungen netto
+ Härtezulage I + II netto
+ Mobilitätszulage netto
= Nettovergütung

11.1 Grundvergütung

Die monatliche Grundvergütung setzt sich aus den regelmäßigen Entgelten (Basisentgelt inkl. den Grundentgeltbestandteilen: Tarifliches /außertarifliches Grundentgelt, tarifliche Zulagen, übertarifliche Zulagen, [weitere] Zulagen, die durch [einen] [...] Tarifvertrag [...] entstanden sind) des Mitarbeiters, hochgerechnet auf 40 Stunden/Woche, und einer eventuell gewährten Baustellenfunktionszulage gem. § 12 Ziffer 2 zusammen. Nicht einbezogen in die Grundvergütung werden Nacht-, und Feiertagszuschläge.

11.2 Bruttovergütung

Die Bruttovergütung setzt sich aus der Grundvergütung gemäß § 11 Ziffer 1 und der Vergütung für die pauschal angeordnete Mehrarbeit von in der Regel 8 Stunden pro Woche gemäß § 9 Ziffer 2 auf Baustellen zusammen. Die Mehrarbeitszuschläge werden für Tarif-Mitarbeiter entsprechend den tariflichen Regelungen des Stammbetriebs vergütet. Die Mehrarbeitsstunden für außertarifliche Mitarbeiter werden mit dem jeweiligen individuellen Stundensatz auf Basis der Grundvergütung gemäß § 11 Ziffer 1 des Mitarbeiters vergütet. Die sich errechnende Bruttovergütung wird im individuellen Entsendungs- oder Delegationungsvertrag festgelegt.

11.3 Hypothetische Nettovergütung

Von der gemäß § 11 Ziffer 2 ermittelten Bruttovergütung werden die deutschen Sozialversicherungsbeiträge und die hypothetische deutsche Lohnsteuer errechnet und abgezogen. Nach Abzug der Sozialversicherung und hypothetischen Lohnsteuer ergibt sich die hypothetische Nettovergütung.

11.4 Nettovergütung

Jedem Mitarbeiter wird vor seiner Abreise im Entsendegespräch von der zuständigen Personalabteilung seine voraussichtliche monatliche Nettovergütung genannt. Diese setzt sich aus der hypothetischen Nettovergütung gemäß § 11 Ziffer 3, der Mobilitätszulage gemäß § 12 Ziffer 1, etwaigen Härtezulagen 1 und 2 gemäß § 12 Ziffer 3 und 4 sowie der Nettopauschale für Verpflegungsmehraufwendungen gemäß § 13 Ziffer 1 und der Aufwandspauschale gemäß § 13 Ziffer 2 zusammen.

11.5 Neuberechnungen und Abschlussberechnung

Neuberechnungen werden bei wesentlicher Änderung der Bezugsgrößen unverzüglich durchgeführt. Eine wesentliche Änderung liegt vor bei:

- Tarifierhöhungen oder AT-Entgelterhöhungen,
- Änderung von persönlichen Daten des Mitarbeiters, z. B. durch Heirat oder Kinder,
- ggf. individuellen Gehaltserhöhungen.

Ansonsten werden die Berechnungen jährlich überprüft. Bei wesentlichen Änderungen der zugrunde liegenden Daten der Härtezulagen (siehe § 12 Ziffer 3 und 4) erfolgt ebenfalls eine Neuberechnung. Am Ende der Entsendung erfolgt eine Endabrechnung. Der Mitarbeiter ist zur rechtzeitigen Einreichung aller relevanten Belege (Reisekosten und Stundenzettel) verpflichtet.

11.6 Bonus

Das Entgelt im Sinne der Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Gewährung der variablen Vergütung errechnet sich für die Zeit der Entsendung auf Baustellen auf Basis der Grundvergütung gem. § 11 Ziffer 1 dieser Betriebsvereinbarung inklusive einer etwaigen Baustellenfunktionszulage. Bei kurzzeitigen Entsendungen gem. § 2 Ziffer 5 wird die Grundvergütung inklusive einer etwaigen Baustellenfunktionszulage auf Basis der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit berechnet.

11.7 Vergütung während Urlaub, Abbau Baustellenzeitkonto und Krankheit

Die Vergütung während urlaubsbedingter Abwesenheiten sowie in Zeiten des Abbaus des Baustellenzeitkontos wird gem. § 11 Ziffer 3 und 4 fortgeführt. Dies gilt ebenfalls für krankheitsbedingte Abwesenheiten am Einsatzort der Baustelle. § 8 Ziffer 1.2 bleibt unberührt.

Arbeitsunfähigkeitszeiten während des Abbaus des Baustellenzeitkontos nach Beendigung des Baustelleneinsatzes mindern ein etwaiges Zeitguthaben nicht. Der entsprechende Gegenwert wird in diesem Fall grundsätzlich finanziell abgegolten. Die Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung erfolgt auf Basis der nach dem Baustelleneinsatz geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

§ 12 Zulagen

12.1 Mobilitätzulage

Das Arbeitgeberunternehmen gewährt allen Mitarbeitern, die im Rahmen einer Entsendung auf einer Baustelle tätig sind, aufgrund ihrer Bereitschaft sowie der erhöhten Anforderungen zusätzlich zur Bruttovergütung eine Mobilitätzulage in Höhe von [...] Prozent des Referenzeinkommens gemäß § 12 Ziffer 3 als Nettozulage.

12.2 Baustellenfunktionszulage

Sofern der Mitarbeiter auf der Baustelle im Vergleich zur Tätigkeit im Stammbetrieb höhere Anforderungen im Hinblick auf die ihm übertragenen Arbeitsaufgaben zu erfüllen hat, insbesondere eine höhere Personalverantwortung übernehmen muss, wird eine Baustellenfunktionszulage gewährt. Die Bewertung der neuen Arbeitsaufgaben wird von dem jeweiligen Vorgesetzten – ggf. in Abstimmung mit dem Projektleiter – vorgeschlagen und mit der zuständigen Personalabteilung vor jedem Einsatz abgestimmt. Die dieser Bewertung entsprechende Entgeltgruppe ist Grundlage für die Ermittlung der Höhe der Baustellenfunktionszulage. Eine Höhergruppierung ist in der Regel um maximal zwei Entgeltgruppen im Vergleich zur Eingruppierung im Stammbetrieb möglich. Die Differenzbeträge zwischen den Entgeltgruppen entsprechen einer Baustellenfunktionszulage in Höhe von 5 bzw. 10 %, bezogen auf das jeweilige Basisentgelt des Mitarbeiters. [...] Die jeweilige Baustellenfunktionszulage geht als Bruttoentgelt in die Berechnung ein (§ 11 Berechnungsschema) und wird im Entsendungs- oder Delegierungsvertrag ausgewiesen. Mit dem Ende der Entsendung entfällt die Baustellenfunktionszulage.



Die nachfolgenden Härtezulagen kompensieren die Verluste durch die Veränderung der früheren Regelung. Durch dieses (relativ komplexe) Modell ist der Verlust nicht so groß wie die Beschäftigten die Umstellung anfangs empfunden haben.

12.3 Härtezulage 1

Vor Beginn einer jeden Baustelle gemäß § 1 Ziffer 3 werden über einen externen Dienstleister anhand bestimmter Kriterien die politische und soziale Situation, das wirtschaftliche Umfeld, die medizinische Versorgung, die Infrastruktur, die Umweltverschmutzung, die Kriminalität, die klimatischen Gegebenheiten etc. bewertet und eine mögliche Härte im Einsatzland ermittelt. Die gewonnenen Analysewerte und deren Begründung sind dem Betriebsrat und der Projektleitung für jede Baustelle vorzulegen.

Der entsprechend der Härte vom externen Dienstleister vorgeschlagene Härteindex wird mit einem Faktor von [...] multipliziert („[Unternehmen]-Härteindex in %“) und auf ein Referenzeinkommen bezogen. Das Referenzeinkommen entspricht dem jeweils gültigen [mittleren] Grundentgelt der Tarifgruppe[n] [der Entsandten] [...], hochgerechnet auf 40 Stunden. Der sich aus der Multiplikation des „[Unternehmen]-Härteindex“ mit dem Referenzeinkommen errechnete Betrag wird netto als Härtezulage 1 auf die hypothetische Nettovergütung aufgeschlagen.

Die Härtezulage 1 wird anhand der Daten des externen Dienstleisters jährlich überprüft. Sollte sich die Härtezulage 1 wesentlich im Verhältnis zur ersten Einschätzung unterscheiden, wird diese mit dem nächstmöglichen Termin der Gehaltsabrechnung angepasst.

Die Härtezulage 1 beträgt mindestens 5 % bezogen auf das Referenzeinkommen.

12.4 Härtezulage 2

Sofern sich die realen Bedingungen auf der Einsatzstelle wesentlich von den im Härteindex berücksichtigten Härten unterscheiden, weitere Härten hinzukommen und/oder unverhältnismäßig erschwerte Arbeitsbedingungen gegeben sind, wird eine Härtezulage 2 netto gewährt. Die Höhe der Härtezulage 2 wird in Abstimmung von Personalabteilung und Projekt- bzw. Baustellenleitung ermittelt. Der Betriebsrat ist über die Kriterien und die daraus resultierende Höhe dieser Zulage zu informieren. Die Härtezulage 2 kann grundsätzlich bis zu 10 % bezogen auf das Referenzeinkommen gem. § 12 Ziffer 3 betragen.

Sollten sich die realen Bedingungen auf der Baustelle im Verhältnis zur vorgenommenen Einschätzung der zusätzlichen Härte unterscheiden, wird die Höhe der Härtezulage 2 gemeinsam mit dem Betriebsrat auf ihre Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst.

§ 13 Aufwandsersatz

13.1 Pauschale für Verpflegungsmehraufwendung

Jährlich gibt das Bundesministerium der Finanzen die geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen heraus. Der Arbeitgeber lässt die jeweiligen Pauschbeträge bei einer Abwesenheitsdauer je Kalendertag (der Monat wird auf Basis von 30 Tagen berechnet) in die Berechnung als Netto-Zulage einfließen.

13.2 Sonstige Aufwendungen

Je Aufenthaltstag erhält jeder Mitarbeiter eine Aufwandspauschale in Höhe von [...] [Euro] netto. Der Monat wird auf Basis von 30 Tagen berechnet. Mit dieser Pauschale sind alle sonstigen Aufwendungen abgegolten, die dem Mitarbeiter während der Entsendung entstehen können (z. B. Kontoführungsgebühren, Bankgebühren, Wäschereikosten für private Kleidung, Kosten für einen Nachsendeauftrag, private Telefonate, Passfotos, kleine Haushaltsgegenstände etc.).

Sofern es seitens der Projektleitung/Baustellenleitung vorgesehen ist, dass der Mitarbeiter ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt bekommt und ist vor Ort ein Internationaler Führerschein dafür erforderlich, werden die Kosten für diesen seitens des Arbeitgeberunternehmens getragen.

§ 14 Steuer-Modell

14.1 Tax-Equalization-Modell

Bei einer Entsendung ins Ausland ändert sich in der Regel die steuerliche Belastung des Mitarbeiters. Diese kann im Einsatzland höher oder niedriger sein als im Heimatland. Mittels der sog. Tax-Equalization-Berechnung (Steuerausgleichsverfahren) wird der Mitarbeiter so gestellt, als würde er einer durchgängigen Entgeltbesteuerung im Heimatland unterliegen. Mit diesem Steuerausgleichsverfahren wird die steuerliche Gleichbehandlung aller Mitarbeiter sichergestellt.

Das Arbeitgeberunternehmen behält für die Zeit der Entsendung in der Regel die hypothetische Steuer gem. § 14 Ziffer 2 (Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag) auf seine Bruttovergütung gemäß § 11 Ziffer 2 und ggf. anfallende Mehrarbeitsvergütungen (inkl. Zuschläge) sowie auf Bonus und sonstige Einmalzahlungen ein. Alle entsendungsbedingten Zulagen (§ 12), Aufwandsersatz (§ 13) sowie sonstige geldwerte Vorteile (Steuerberater, Schulgeld etc.) bleiben außer Ansatz. Hierauf ggf. anfallende Steuern trägt das Arbeitgeberunternehmen.



„Wir wollen alle Baustellen steuerlich weltweit gleichbehandeln; es gibt aber steuerlich durchaus Unterschiede: In Saudi-Arabien zum Beispiel muss i. d. R. keine Steuer gezahlt werden. [...] Um ein Rosinenpicken aus steuerlichen Gründen zu verhindern, haben wir ein Modell geschaffen, in dem wir jeden so behandeln, als ob er in Deutschland steuerpflichtig wäre. Dem Kollegen wird ein Nettoeinkommen garantiert und die hypothetische deutsche Steuer kommt dann oben drauf.“ (Betriebsratsvorsitzender)

14.2 Hypothetische Steuer

Die hypothetische Steuer (Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag) wird nach den jeweils aktuell geltenden steuerlichen deutschen Vorschriften berechnet. Hypothetische Kirchensteuer wird nicht einbehalten. Bei der Ermittlung der Steuer werden jeweils die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerklasse, Kinderfreibeträge) des Mitarbeiters vor Beginn der Entsendung herangezogen.

Bei verheirateten Mitarbeitern findet unabhängig von der gewählten Steuerklasse der sogenannte Splittingtarif Anwendung.

Freibeträge, die auf Antrag vom Finanzamt gewährt werden (Lohnsteuerermäßigungsverfahren), finden keine Berücksichtigung. Eine Hinzurechnung des Kindergeldes zur hypothetischen Steuer erfolgt nicht.

Eine Steuerberechnung auf Basis der persönlichen Einkommensteuer-
veranlagung erfolgt nicht. Sonstige Einkünfte des Mitarbeiters und Einkünfte des Ehepartners werden bei der Steuerberechnung nicht berücksichtigt.

[...]

14.3 Steuerzahlung im Inland

Sofern der Mitarbeiter während der Zeit seiner Entsendung in Deutschland steuerpflichtig bleibt, wird die tatsächliche Lohnsteuer (inkl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) auf die brutto gewährten Vergütungen abgeführt.

14.4 Steuerzahlung im Einsatzland

Die ggf. im Einsatzland entstehende Steuer wird soweit möglich über das Arbeitgeberunternehmen im Ausland abgeführt. Ist dies nicht möglich, stellt das Arbeitgeberunternehmen in diesem Fall dem Arbeitnehmer die zu zahlende Steuer zur Verfügung und dieser hat die Steuer dann direkt abzuführen.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, an einer Minimierung ihrer Steuerschuld im Einsatzland mitzuwirken und von legalen steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten auf Vorschlag des Arbeitgeberunternehmens auch dann Gebrauch zu machen, wenn diese aufgrund des zuvor erwähnten Steuerausgleichsverfahrens für sie selbst ohne Auswirkung bleiben.

14.5 Steuerberatung

Aufgrund der hohen Komplexität der Steuererklärungen bedingt durch eine Entsendung ins Ausland hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Steuerberatung im In- und Ausland. Das Arbeitgeberunternehmen wird entsprechende Steuerberater beauftragen und trägt für diese die Kosten für die Erstellung der ausländischen und inländischen Steuererklärung in Bezug auf das Einkommen während der Entsendung. Sonstige Einkünfte des Mitarbeiters bleiben hiervon grundsätzlich ausgeschlossen.

14.5.1 Steuererklärung im Einsatzland

Bei einer Steuerpflicht im Einsatzland hat der Mitarbeiter eine Steuererklärung abzugeben, die in Zusammenarbeit mit dem beauftragten Steuerberater erstellt wird. Die zuständige Personalabteilung des jeweiligen Stammbetriebs bietet hierbei Hilfestellung. Sollten aus der Steuererklärung Steuererstattungen an den Mitarbeiter fließen, sind diese an das Arbeitgeberunternehmen weiterzuleiten, soweit diese nicht sonstige Einkünfte des Mitarbeiters betreffen.

14.5.2 Steuererklärung im Inland

Hat der Mitarbeiter sonstige Einkünfte im Inland und soll dies über den beauftragten Steuerberater mit abgewickelt werden, hat er die hierfür anfallenden Zusatzkosten selbst zu tragen. Der Anspruch auf eine durch das Arbeitgeberunternehmen gestellte Steuerberatung entfällt

1. für Baustelleneinsätze im Inland,
2. sofern der Mitarbeiter weder in Deutschland von der Lohnsteuer freigestellt ist, noch zu versteuernde Einkünfte im Ausland hat.

[...]

Soweit aufgrund des Baustelleneinsatzes der über das Kindergeld hinausgehende Kinderfreibetrag im Rahmen der steuerlichen Veranlagung (Einkommensteuererklärung) nicht mehr zum Tragen kommt, gleicht das Arbeitgeberunternehmen den steuerlichen Effekt pauschal wie folgt beschrieben aus. Soweit Kinderfreibeträge auf einen (Ehe-)Partner steuerwirksam übertragen werden können, scheidet ein Ausgleich durch das Arbeitgeberunternehmen aus.

Der Ausgleichsbetrag für den Verlust des Kinderfreibetrags beträgt für jedes volle Steuerjahr vorbehaltlich etwaiger gesetzlicher Änderungen EUR 720 netto pro Kind. Bei zeitanteiligem Wegfall des Kinderfreibetrags beträgt der Ausgleichsbetrag EUR 60 netto pro Monat je Kind.

Den Verlust der steuerlichen Auswirkung des Kinderfreibetrags bestätigt die vom Arbeitgeberunternehmen beauftragte Steuerkanzlei nach Prüfung des Einkommensteuerbescheids des Mitarbeiters durch eine entsprechende Mitteilung an den Mitarbeiter sowie die zuständige Personalabteilung. Es ist daher nicht notwendig, dass der Mitarbeiter seinen Einkommensteuerbescheid bei der Personalabteilung einreicht. Eventuell entstehende

Progressionsnachteile bedingt durch die höhere Vergütung auf Baustellen werden nicht ausgeglichen.

§ 15 Sozialversicherung

15.1 Inländische Sozialversicherung

Nach Möglichkeit verbleibt der Mitarbeiter in allen Zweigen der Sozialversicherung des Heimatlandes. Die Beiträge werden nach den gesetzlichen Vorgaben über das Arbeitgeberunternehmen entsprechend abgeführt. Sollte ein Verbleib in allen oder einzelnen Zweigen der Sozialversicherung aufgrund zwischenstaatlicher Regelungen oder der Vertragsart nicht möglich sein, wird die zuständige Personalabteilung im Entsendungsgespräch mit dem Mitarbeiter gemeinsam die Alternativen besprechen und notwendige Anträge und Formulare zur Verfügung stellen, z. B. Auslandskrankenversicherung.

Die Erstattung der Beiträge und die besonderen Mitwirkungspflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus den Musterverträgen der Anlage 1, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung sind.

Kommt der Mitarbeiter seinen Mitwirkungspflichten nicht nach, ist er für etwaige spätere Nachteile selbst verantwortlich; Erstattungs- oder Schadensersatzansprüche gegen das Arbeitgeberunternehmen können in diesen Fällen nicht gestellt werden.

15.2 Ausländische Sozialversicherung

Sofern lokale Gesetze im Ausland Beiträge zur Sozialversicherung verlangen, werden diese vom Arbeitgeberunternehmen zu 100 % übernommen. Werden abgeführte Beitragszahlungen nach Abschluss einer Entsendung seitens der lokalen Behörden an den Mitarbeiter persönlich zurückgezahlt, ist dieser zur Weiterleitung an das Arbeitgeberunternehmen verpflichtet.

§ 16 Betriebliche Altersversorgung und Dienstjubiläen

Für alle in dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Entsendungsarten gilt:

1. Zeiten der Entsendung auf Baustellen gelten als anrechnungsfähige Dienstzeit und werden für die betriebliche Altersversorgung dem Grunde und der Höhe nach bei der Berechnung der Dienstjubiläen berücksichtigt.
2. Das pensionsfähige Einkommen wird auf Basis der Grundvergütung gem. § 11 Ziffer 1 dieser Betriebsvereinbarung inklusive einer etwaigen Baustellenfunktionszulage berechnet. Bei Kurzeiteinsätzen gem. § 2 Ziffer 5 wird die Grundvergütung inklusive einer etwaigen Baustellenfunktionszulage auf Basis der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit berechnet.

§ 17 Heimflüge / Heimreisen

Bei Entsendungen mit einer Mindesteinsatzdauer von 2 Monaten gelten nachfolgende Regelungen:

Dem Mitarbeiter wird innerhalb von 3 Monaten jeweils eine Heimreise mit einer Mindestdauer von einer Woche gewährt. Die zeitliche Lage der Heimflüge ist zwischen Mitarbeiter und Projekt- bzw. Baustellenleiter abzustimmen. Kommt eine Einigung zwischen den oben benannten Beteiligten nicht zustande, wird die zeitliche Lage des Heimflugs / der Heimreise im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgesetzt. Der Mitarbeiter erhält ein entsprechendes Heimreisebudget (jeweils für einen 3-Monatszeitraum). Wird das Heimreisebudget in einem 3-Monatszeitraum nicht ausgeschöpft, kann es auf die ggf. folgenden 3-Monatszeiträume übertragen werden. Dieses Budget wird in Anlehnung an die jeweils gültige Reiserichtlinie des Arbeitgeberunternehmens vor Beginn der Entsendung zwischen der zuständigen Personalabteilung und Projektleitung festgelegt. Gegen Beleg werden die Heimflüge durch das Arbeitgeberunternehmen erstattet. Am Ende der Entsendung nicht ausgeschöpfte Heimreisebudgets werden nicht ausbezahlt.



„Wir haben uns bewusst dafür entschieden, das Heimreisebudget nicht ausbezahlen, weil wir erreichen wollten, dass die Kollegen tatsächlich gelegentlich nach Hause fahren. Früher wurde das Heimreisebudget ausgezahlt. Dann sind die Kollegen nie heimgeflogen und haben nie ihre Familien zugezogen. Sie haben sich lieber die paar Tausend Euro als zusätzliches Einkommen gespart. Das wollen wir nicht mehr; wir wollen bewusst die Familienzusammenführung fördern. Deswegen gibt es nur für tatsächlich angefallene Reisekosten das Budget.“ (Betriebsratsvorsitzender)

Im Rahmen des Budgets hat der Mitarbeiter auch die Möglichkeit, Familienmitglieder an die Baustelle reisen zu lassen. Diese Möglichkeit besteht nicht, wenn die Baustelle sich in einem Land befindet, für das nach Einschätzung des Securitymanagements Reisebeschränkungen gegeben sind. Sollten im Rahmen des Budgets Reisen an einen dritten Ort seitens des Mitarbeiters gewünscht werden, ist dies vorab der zuständigen Personalabteilung mitzuteilen. Sollten Steuern auf derartige Reisen anfallen, sind diese vom Mitarbeiter selbst zu tragen.

Bei Familienmitnahme gemäß § 20 Ziffern 1 und 2 im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung gilt abweichend, dass eine Familienheimreise pro Jahr gewährt wird.

Für den Aufenthalt im Rahmen einer Heimreise soll vorrangig das Zeitguthaben aus dem BZK genutzt werden (siehe § 9 Ziffer 4 und 5). Die erforderliche Reisezeit wird im Umfang der von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen bzw. der Reiserichtlinie geregelten Grenzen als Arbeitszeit vergütet und verkürzt nicht den Freizeitausgleich. Darüber hinaus gelten Dienstreisen als Heimreisen im Sinne dieser Richtlinie, wenn der Mitarbeiter eine Woche an seinem üblichen Dienstort verbringt.

§ 18 Unterbringung

Die Unterkunft vor Ort wird entweder durch das Arbeitgeberunternehmen oder den Kunden gestellt. Das Arbeitgeberunternehmen trägt für die Angemessenheit der Unterkünfte bezogen auf die örtlichen Gegebenheiten Sorge. Alternativ können die Mietkosten für eine eigens angemietete Wohnung gegen Beleg abgerechnet werden, soweit dem nicht Sicherheitsgründe entgegenstehen. Vor Beginn jeder Baustelle wird zwischen Projektleiter und der Personalabteilung eine Mietobergrenze für eine angemessene Unterkunft festgelegt. Bei der Festlegung der Mietobergrenze ist zu berücksichtigen, ob der Mitarbeiter von Familienangehörigen begleitet wird (§ 20 Ziffer 2) und diese ebenfalls in der Wohnung untergebracht werden. Wird eine Wohnung angemietet, deren Mietpreis die Mietobergrenze überschreitet, trägt der Mitarbeiter den sich ergebenden Differenzbetrag selbst.

Bei Beschwerden von Mitarbeitern über die Angemessenheit der Unterkunft bzw. der Mietobergrenze ist zwischen der zuständigen Personalabteilung und dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung zu finden.

§ 19 Sonstige Versicherungen

19.1 Reisegepäckversicherung

Das Arbeitgeberunternehmen schließt über einen Rahmenvertrag eine Reisegepäckversicherung für den Mitarbeiter ab. Im Schadensfall hat sich der Mitarbeiter unverzüglich mit der Versicherungsabteilung in Verbindung zu setzen.

19.2 Versicherung über die Berufsgenossenschaft

Liegt eine Entsendung gemäß § 2 Ziffern 2 und 5 vor, strahlt auch die Versicherung über die Berufsgenossenschaft ins Ausland aus und die Versicherung wird entsprechend fortgeführt.

Bei Entsendungen mit Delegation gemäß § 2 Ziffer 4 wird das Arbeitgeberunternehmen eine gesonderte Meldung an die Berufsgenossenschaft abgeben und eine freiwillige Versicherung für Arbeitsunfälle im Ausland für den Mitarbeiter abschließen.

19.3 Private Gruppenunfallversicherung

Für den privaten Bereich ist der Mitarbeiter über einen Gruppenunfallversicherungsvertrag versichert. Versichert sind Invalidität und Tod.

19.4 Sonstige private Versicherungen

Für jede andere Art von privaten Zusatzversicherungen hat der Mitarbeiter bei Bedarf selbst zu sorgen. Kosten werden durch das

Arbeitgeberunternehmen nicht übernommen. Besonders wird darauf hingewiesen, dass jegliche Art von Kompensationen in Bezug auf private Berufsunfähigkeitsversicherungen, Riester-Renten, Lebensversicherungen etc. seitens des Arbeitgeberunternehmens ausgeschlossen sind.

19.5 Auskünfte

Nähere Auskünfte über die oben genannten Versicherungen erteilt die Versicherungsabteilung des Stammbetriebs.

§ 20 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um dem unternehmerischen Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden, hat der Mitarbeiter das Recht, unter den nachfolgenden Voraussetzungen seine Familie an den Einsatzort mitzunehmen.

20.1 Begriffsdefinition

Familienangehörige sind Ehepartner, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft und unterhaltsberechtignte Kinder. Nichtverheiratete Partner werden als Familienangehörige des Mitarbeiters gewertet, sofern nachweislich ein gemeinsamer Wohnsitz vorliegt.

20.2 Familienbegleitung

20.2.1 Voraussetzungen

Eine Familienbegleitung wird seitens des Arbeitgeberunternehmens grundsätzlich bei Einsätzen von mindestens 12 Monaten wie folgt unterstützt.

Befindet sich eine Baustelle gemäß der Einschätzung durch Control Risks (Einschätzung High/Extreme) in einem Risikoland, muss der Security Manager der Familienbegleitung zustimmen.

Eine weitere Voraussetzung für die Familienbegleitung ist die Möglichkeit, notwendige Visa für Familienangehörige beschaffen zu können.

20.2.2 Visabeantragungen

Bei der Visabeschaffung für die Familienangehörigen werden die Mitarbeiter durch das Arbeitgeberunternehmen unterstützt. Die Kosten werden durch das Arbeitgeberunternehmen getragen.

20.2.3 Auslandskrankenversicherung

Das Arbeitgeberunternehmen versichert die Familienangehörigen über den Rahmenvertrag in der Auslandskrankenversicherung. Die Kosten werden durch das Arbeitgeberunternehmen zu 100 % getragen.

20.2.4 Kindertagesstätte, -garten und Schule

Die Gebühren für Kindertagesstätte, -garten und Schule werden nach Prüfung durch die zuständige Personalabteilung vom Arbeitgeberunternehmen getragen. Sofern am Einsatzort eine deutsche Schule vorhanden ist, kann diese gewählt werden. Ansonsten sollen die Kinder in eine Internationale Schule gehen, um die reibungslose Rückkehr nach Einsatzende zu erleichtern. Es werden ausschließlich die Schulgebühren getragen. Die Kosten für Bücher, Schuluniformen, Transport zwischen Wohnung und Schule, Nachhilfe etc. hat der Mitarbeiter selbst zu tragen.

20.3 Verbleib der Familie im Inland

20.3.1 Versicherungen

Liegt eine Entsendung mit Delegation gemäß § 2 Ziffer 4 vor, ruht die Sozialversicherungspflicht des Mitarbeiters in der Krankenversicherung. Damit ist eine Familienversicherung über den Mitarbeiter nicht mehr möglich und die Familie im Inland muss sich zwingend freiwillig krankenversichern. Die Beitragszahlungen müssen durch den Mitarbeiter organisiert werden. Gegen Beleg werden 50 % der Kosten durch das Arbeitgeberunternehmen erstattet.

20.3.2 Besuche

Der Mitarbeiter hat das Recht, seine Familie regelmäßig gemäß den Regelungen des § 17 zu besuchen. Sofern die Familie den Mitarbeiter im Einsatzland besucht, trägt das Arbeitgeberunternehmen die Kosten für eventuell notwendige Visabeantragungen und unterstützt diese bei den Formalitäten.

Im Übrigen trägt das Arbeitgeberunternehmen einmal pro Jahr der Entsendung die Reisekosten für unterhaltspflichtige Kinder und Lebenspartner im Rahmen einer Familienzusammenführung. Dies gilt nur bei einer Entsendung von mindestens einem Jahr.

§ 21 Besondere Fürsorgepflicht

Das Arbeitgeberunternehmen ist sich seiner besonderen Fürsorgepflicht vor, während und nach dem Einsatz eines Mitarbeiters an einer

auswärtigen Einsatzstelle bewusst. Es wird dem Mitarbeiter jede erforderliche Unterstützungsleistung zuteilwerden lassen.

§ 22 Regelungen im Kundenvertrag

Etwaige abweichende Regelungen im Vertrag zwischen dem Kunden und den Arbeitgeberunternehmen werden weder zu Gunsten noch zu Lasten der Mitarbeiter angewendet.

§ 23 Konfliktlösung

Zur Behandlung etwaiger Beschwerden wird eine Kommission gebildet. Diese kann von den Betriebsparteien angerufen werden und ist zuständig für die Behandlung von Beschwerden von Mitarbeitern vor, während und nach ihrer Entsendung, für die Klärung von auftauchenden Konfliktfällen sowie für die Behandlung von Problemen bei der Auslegung und Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung. Die Kommission wird paritätisch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aus besetzt und besteht aus mindestens 4 Mitgliedern. Die an sie herangetragenen Beschwerden, Probleme und Konflikte hat sie möglichst zeitnah und mit dem Willen zur Einigung zu verhandeln. Bei Nichteinigung kann jede Betriebspartei die Einigungsstelle anrufen. Der Rechtsweg bleibt unberührt.



„Rein formell musste die Konfliktlösekommission bisher nicht zusammentreten. Wir sind aber in ständigem Austausch mit den Mitarbeitern, Vorgesetzten und HR. De facto trifft sie sich, ohne jemals formal einberufen worden zu sein, häufiger – immer dann, wenn es Einzelfälle gibt, die kurzfristig gelöst werden müssen.“ (Betriebsratsvorsitzender)

[...]

25.4 Revisionsklausel

Sollte sich bei der Einführung und Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung herausstellen, dass einzelne Regelungen unvollständig, unpraktikabel oder unverhältnismäßig sind bzw. dass auftauchende Sachverhalte überhaupt nicht geregelt sind, verpflichten sich die Parteien dieser Betriebsvereinbarung, etwaig notwendige Änderungen und Ergänzungen zu verhandeln und diese Betriebsvereinbarung entsprechend abzuändern bzw. zu ergänzen. Einer Kündigung dieser Betriebsvereinbarung bedarf es insoweit nicht.

[...]

4 Gemeinsames Verständnis zur Auslegung der Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland⁵

→ Maschinenbau, 01.03.06/109/2022

„Präambel

Durch die bislang gemachten Erfahrungen mit der Anwendung der Betriebsvereinbarung zu Entsendungen auf Baustellen im In- und Ausland (Fassung vom [Datum]) sehen sich [HR] und Betriebsrat veranlasst, die Auslegung einzelner Punkte dieser BV detaillierter zu beschreiben und die einvernehmlich getroffenen Details zur Auslegung einzelner Punkte schriftlich zu dokumentieren.

[...]

§ 1 Geltungsbereich – Punkt 1.3 (sachlich)

Eine Unterscheidung zwischen Dienstreise und Entsendung erfolgt auf Basis der „Liste der Entsendetätigkeiten“ (Anlage 1).



Hier konnten Auswärtstätigkeiten von Ingenieuren, die von kürzerer Dauer waren, in die Liste der Entsendungen aufgenommen werden und damit konnte eine Regelungslücke geschlossen werden.

[...]

§ 2 Begriffsbestimmungen / Anwendungsbereiche – Punkt 2.5 (kurzzeitige Entsendungen)

In der derzeitigen Praxis wird an der Schnittstelle zwischen kurzzeitigen Entsendungen und Langzeitentsendungen wie folgt verfahren:

- a) Wenn ein Vertrag zur Langzeitentsendung abgeschlossen wurde und sich die Einsatzdauer jedoch auf unter einen Monat verringert, werden die Bedingungen aus dem Langzeitvertrag aufrechterhalten.
- b) Wenn eine kurzzeitige Entsendung vereinbart wurde und sich die Einsatzdauer auf über einen Monat verlängert, wird ein Langzeitvertrag nach Ablauf des ersten Monats der Entsendung abgeschlossen. Eine Einsatzdauer von bis zu einem Monat und damit eine Kurzzeitentsendung liegt beispielsweise dann vor, wenn eine Entsendung am 15. eines Monats startet und diese am 14. des folgenden Monats endet.

⁵Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird bei sämtlichen Personenbezeichnungen auf die gleichzeitige Verwendung unterschiedlicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für jedes Geschlecht.

[HR] sensibilisiert die Führungskräfte für die vereinbarungsgemäße Festlegung des Anwendungsbereiches, um nachträgliche o. g. Änderungen zu vermeiden und damit Bearbeitungsaufwand deutlich zu reduzieren.

§ 4 Anwendbares Recht

Im Rahmen der Projektangebotsphase stellt [HR] die bekannten und allgemeingültigen Arbeitszeitregelungen für den Ort der jeweiligen Baustelle dem Projekt zur Verfügung und es wird auf Abweichungen vom deutschen Recht hingewiesen, damit auf deren Einhaltung vor Ort geachtet werden kann. Die bekannten Arbeitszeitregelungen werden auch der Projektleitung zur Verfügung gestellt.

Der Projektleiter hat die Pflicht, [HR] über bis dahin noch nicht bekannte lokale Arbeitszeitvorschriften unverzüglich in Kenntnis zu setzen. [HR] weist den Projektleiter auf diese Pflicht hin.

§ 6 Einsatz- und Vertragsdauer – Punkt 6.2 (Vertragsdauer)

In der Phase des Abbaus des Baustellenzeitkontos (BZK) nach Beendigung des Baustellenaufenthaltes werden durch den Mitarbeiter keine neuen Ansprüche auf ein neues Heimreisebudget erworben. Der bereits erworbene Anspruch auf ein Heimreisebudget kann jedoch auch noch in der Abbauphase des Baustellenzeitkontos genutzt werden. Die Auszahlung der Zulagen bleibt hiervon unberührt.

§ 7 Reisevorbereitung – Punkt 7.6 (Privatgepäck)

Der Versand des Privatgepäcks wird nicht mehr durch die Logistikabteilung, sondern durch einen Dienstleister organisiert. [HR] stellt bei Bedarf den Kontakt zwischen Mitarbeiter und Dienstleister her.

Mit Jahr ist nicht das Kalenderjahr, sondern der 12-Monatszeitraum gemeint.

§ 8 Rückkehr / Rückruf – Punkt 8.1.2 (Rückrufrecht des Arbeitgeberunternehmens)

Auch unter dem Gesichtspunkt des Schutzes der Gesundheit der Mitarbeiter wird für den Fall der Erkrankung (nicht kumulierte Krankheitsperiode) oder eines Unfalls des Mitarbeiters wie folgt verfahren:

- Die Beendigung oder langzeitige Unterbrechung einer Entsendung wird im Einzelfall durch [HR] geprüft und ist frühestens ab dem Tag möglich, an dem der erkrankte Mitarbeiter transportfähig ist.
- Bei einer vorzeitigen Beendigung oder langzeitigen Unterbrechung der Entsendung ist der zuständige örtliche Betriebsrat zu informieren.

§ 9 Arbeitszeit – Punkt 9.3 (Schichtmodelle)

Es besteht Einigkeit darüber, dass keine allgemeingültigen Schichtmodelle vereinbart werden können. Daher wurde keine Anlage 2 erstellt.

Bei Bedarf werden Schichtmodelle zwischen [HR] und den zuständigen Betriebsräten besprochen und vereinbart unter Einbeziehung der relevanten Abteilungs- und Projektleitungen.

§ 9 Arbeitszeit – Punkt 9.4 (individuell angeordnete Mehrarbeit)

Das Arbeitszeitgesetz ist einzuhalten.

Ausnahmen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere bei Schichtarbeiten während der Inbetriebnahme, sind möglich. Der Betriebsrat ist darüber zu informieren. Die Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

§ 10 Urlaub / Feiertage / Wochenenden – Punkt 10.2 (Feiertage und Wochenenden)

Sollten die Wochenend- und Feiertagsregelungen am Tätigkeitsort (auf der Baustelle) von denen des Gastlandes abweichen, dann gelten grundsätzlich die des Tätigkeitsortes. In Ausnahmefällen kann die Wochenend- und Feiertagsregelung des lokalen Standorts [des Unternehmens] angewendet werden, wenn keine allgemeingültige Regelung am Tätigkeitsort definiert werden kann.

HR erstellt gemäß Prozess einen Feiertagskalender für die Reiseländer. Die Lage der Arbeitswoche richtet sich nach den jeweiligen landestypischen/regionalen Regelungen. Beides wird im SAP zur korrekten Abrechnung, auch der Zuschläge, verwendet. (Anlage 2: Prozessbeschreibung zur Festlegung der Feiertagsregelung im Einsatzland)

§ 11 Vergütung – Punkt 11.2 (Bruttovergütung)

Laut Entsende-BV werden zusätzlich zur erhöhten Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche pauschal 8 Stunden Mehrarbeit genehmigt und vergütet. Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf eine 5-Tageweche bezogen.

Liegt die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit unter 48 Stunden, so bleibt das Monatsentgelt unverändert, die nicht geleisteten Arbeitsstunden werden dem BZK entnommen. Liegt die tatsächlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit über 48 Stunden, so bleibt das Monatsentgelt unverändert, die mehr geleisteten Arbeitsstunden werden dem BZK gutgeschrieben. Eventuell anfallende Überstundenzuschläge werden ausbezahlt. Zuschläge werden nach Auswertung der Zeiterfassung (Timerecording) im Folgemonat ausbezahlt.

Der Betriebsrat wird über die auszahlenden BZK-Guthaben monatlich informiert. Auch im Falle der Auszahlung werden die anteiligen Entsendungszulagen vergütet.

[...]

§ 12 Zulagen – Punkt 12.4 (Härtezulage 2)

Zur Bestimmung der Härtezulage 2 wird ein vereinfachter Projektfragebogen genutzt, welcher zwischen [HR] und den Betriebsräten abgestimmt wurde. (Anlage 3: Fragebogen zum Baustelleneinsatz)

[...]

§ 17 Heimflüge / Heimreisen

Das Budget für Heimreisen/Heimflüge wird in Anwendung der Reiserichtlinie, welche zum Zeitpunkt des Abschlusses des Entsendevertrages gültig ist, ermittelt.

Nach Rücksprache mit dem Baustellenleiter und unter Beachtung der Erfordernisse auf der Baustelle entscheidet der Mitarbeiter über Anzahl und Lage der Heimflüge selbst.

Der Mitarbeiter kann selbst entscheiden, welche Buchungsklasse er nutzt. Sofern die Kosten das Budget überschreiten, trägt der Mitarbeiter die Mehrkosten:

Bei der Familienmitnahme kann sich der Mitarbeiter alternativ zu der Regelung der Betriebsvereinbarung für ein Budget auf Basis einer Heimreise pro mitreisendes Familienmitglied pro 12-Monatszeitraum entscheiden.

Für die Ermittlung des Budgets wird davon ausgegangen, dass der Wohnsitz der Mitarbeitenden sich in Deutschland befindet.

Ein Vorgriff auf das Budget ist innerhalb des jeweiligen 3-Monatszeitraums statthaft, eine Übertragung auf die folgenden 3-Monatszeiträume ist möglich.

Es bestehen grundsätzlich drei Nutzungsmöglichkeiten des Heimreisebudgets:

1. Gegen Beleg werden Heimreisen abgerechnet. Die Erstattung ist nach deutschem Steuerrecht steuerfrei möglich. Bei einer Steuerpflicht im Einsatzland trägt der Arbeitgeber die mögliche Steuer.
2. Gegen Beleg werden Besuchsreisen der Familie (gem. § 20 dieser BV) erstattet. Die Erstattung ist nach deutschem Steuerrecht steuerpflichtig und die Steuer wird vom Arbeitgeber getragen. Bei einer Steuerpflicht im Einsatzland trägt der Arbeitgeber die mögliche Steuer.
3. Gegen Belege werden Kosten für Reisen an dritte Orte für Mitarbeiter sowie der Familie (gem. § 20 dieser BV) steuerpflichtig erstattet. Der Mitarbeiter trägt die auf die Erstattung anfallende deutsche Steuer oder im Falle einer Steuerpflicht im Einsatzland die vergleichbare deutsche Steuer gem. Betriebsvereinbarung.

§ 18 Unterbringung

Wird vom Kunden/Arbeitgeber keine zumutbare Unterkunft gestellt, kann der Mitarbeiter vor Ort eine Unterkunft nach Rücksprache mit der Projektleitung und [HR] anmieten.

Vor Ort bedeutet, in einer angemessenen Entfernung vom Tätigkeits- bzw. Arbeitsort. Die Frage der Angemessenheit ist zwischen Mitarbeiter und [HR] einvernehmlich zu regeln. Unstrittig ist, dass aus steuerrechtlichen und u. U. arbeitsrechtlichen Gründen ein grenzüberschreitender Arbeitsweg vermieden werden muss.

§ 19 Sonstige Versicherungen

Zur Auslandsrankenversicherung besteht in der Betriebsvereinbarung keine explizite Regelung. Diese Versicherung ist jedoch Bestandteil der Entsendungsverträge und lautet wie folgt:

Regelungen im Entsendungsvertrag zur Krankenversicherung

Zusätzlich zur bestehenden Krankenversicherung schließt die Gesellschaft für die Dauer des Baustelleneinsatzes (bis zum Tag der Demobilisierung) eine Auslandsrankenversicherung für den Vertragspartner ab:

Bei Entsendungen von bis zu 182 Tagen Dauer wird eine namenlose Restkostenversicherung abgeschlossen. Die Prämien für diese Versicherung trägt [das Unternehmen] in voller Höhe. Der Leistungsumfang der Restkostenversicherung richtet sich nach dem jeweils gültigen Tarif des Krankenversicherers. In diesem Fall entfällt der Selbstbehalt.

Bei Entsendungen von mehr als 182 Tagen Dauer erfolgt eine namentliche Anmeldung des Vertragspartners bei der Krankenversicherung.
[...]

Der privat versicherte Vertragspartner hat mit seiner Krankenversicherung die verschiedenen Optionen (Weiterführung oder Anwartschaftsversicherung) zu besprechen. Hilfestellung erhält der Vertragspartner auf Rückfrage von der zuständigen Personalabteilung der Gesellschaft.

Zum Zeitpunkt der Demobilisierung der Baustelle endet auch der Auslandsrankenversicherungsschutz. Unter Demobilisierung ist der Zeitpunkt des offiziellen Einstellens aller Tätigkeiten auf der Baustelle durch den Arbeitgeber zu verstehen.

Baut der Mitarbeiter sein Baustellenzeitkonto oder seinen im Rahmen der Entsendung am Tätigkeits- bzw. Arbeitsort erworbenen Urlaubsanspruch ab, dann entsteht vom Zeitpunkt der Demobilisierung bis zum Ende der Entsendung eine „Versicherungslücke“. Der Mitarbeiter ist auf diesen Tatbestand durch [HR] explizit hinzuweisen.

[...]

Mit dem Ende der Delegation endet auch der Auslandsrankenversicherungsschutz. Der Vertragspartner ist verpflichtet, sich rechtzeitig vor der Rückkehr nach Deutschland an die deutsche Krankenversicherung bezüglich der Wiederaufnahme der Versicherung zu wenden.

Familienversicherte Angehörige sind bei Verbleib im Inland während der Delegation freiwillig zu versichern. Die Beiträge werden von der Gesellschaft auf Rechnung der Host Company zu 50 % erstattet.

§ 20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Punkt 20.1 (Begriffsdefinition)

Familienangehörige sind Ehepartner, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft und unterhaltsberechtigter Kinder.

Sonstige, auch nicht verheiratete Lebenspartner sowie deren unterhaltsberechtigter Kinder können auf Antrag des Mitarbeiters als Familienangehörige gewertet werden, auch wenn kein gemeinsamer Wohnsitz vorliegt. Der Antrag ist mit Unterzeichnung des Entsendungsvertrages formlos bei [HR] zu stellen.

§ 20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Punkt 20.2.4 (Kindertagesstätte, -garten, Schule)

Die Gebühren für Kinderkrippe werden nach Prüfung durch die zuständige Personalabteilung vom Arbeitgeberunternehmen getragen.

§ 20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Elterngeld)

Da das Einkommen des Mitarbeiters während eines Auslandsaufenthaltes (außerhalb der EU) nicht in Deutschland versteuert wird, kann es auch nicht bei der Berechnung von Elterngeld berücksichtigt werden.

Sollte dem Mitarbeiter hieraus ein Nachteil erwachsen, wird als Nachteilsausgleich der Differenzbetrag über die Dauer der Elternzeit gegen Nachweis gewährt und zeitnah ausbezahlt.“

[...]



Quelle der Vereinbarung(en): Die Kennung bezeichnet die thematische Zuordnung, das Jahr des Abschlusses und den Standort im Archiv Betriebliche Vereinbarungen.



Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!

Ihr habt zu Themen der digitalen und ökologischen **Transformation** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusendung, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

[betriebsvereinbarung\[at\]boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung[at]boeckler.de)

www.betriebsvereinbarung.de



Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf mitbestimmung.de **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.