

## TOP-THEMA

## Deutsche Post – Entfristungspraxis könnte zum Eigentor werden

**PERSONALMANAGEMENT UNTER DER LUPE** – Die **Deutsche Post** hat viel Aufmerksamkeit durch ihren Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen auf sich gezogen. Veröffentlicht wurden Kriterien, anhand derer Führungspersonen beurteilen sollen, ob der Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters entfristet wird oder der Vertrag auslaufen soll. Verträge von Mitarbeitern, die während der zweijährigen Befristung mehr als 20 Tage wegen Krankheit gefehlt haben, sollen nicht entfristet werden. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die mehr als zwei selbstverschuldete Unfälle mit Transportfahrzeugen und einem Schaden von mehr als 5 000 Euro verursacht oder im Zeitraum von drei Monaten mehr als 30 Stunden zusätzlich für ihre Touren gebraucht haben. „Dass Arbeitgeber für die Entfristungsentscheidung solche Kriterien verwenden, ist nicht unüblich, wird jedoch nicht offen kommuniziert,“ weiß **Lara Unverricht**, Arbeitsrechtsexpertin bei **Simmons & Simmons**.

Rechtlich ist das Vorgehen der Deutschen Post legitim. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben Arbeitgeber das Recht, Arbeitsverträge für die Dauer von zwei Jahren ohne Sachgrund zu befristen. Nach Ablauf der Befristung endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung. „Ob der Arbeitgeber den Mitarbeiter darüber hinaus unbefristet beschäftigt, liegt in seinem freien Ermessen“, so Unverricht weiter. „Das Gesetz sieht dafür keine Vorschriften vor. Lediglich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz können sich Einschränkungen ergeben und zwar dann, wenn diskriminierende Kriterien zugrunde gelegt werden.“ Bei den von der Deutschen Post verwendeten Kriterien könnte also lediglich über eine mittelbare Benachteiligung von behinderten Arbeitnehmern nachgedacht werden, da diese eine erhöhte Anzahl krankheitsbedingter Fehltag vorweisen können. Die Deutsche Post erklärte jedoch, dass es sich nicht um starre Kriterien handle, sondern im Einzelfall beurteilt werde, ob das Arbeitsverhältnis fortgeführt wird.

### Arbeitnehmer könnten auf gleiche Rechte pochen

Die von der Deutschen Post genannten Gründe basieren auf berechtigten Unternehmerinteressen. Häufige krankheitsbedingte Abwesenheiten führen zu Störungen im Arbeitsablauf und zu einer Mehrbelastung der anderen Mitarbeiter. Durch selbstverschuldete Unfälle mit Fahrzeugen entstehen dem Arbeitgeber zudem Kosten, die er auf Grund rechtlicher Vorgaben nur in Ausnahmefällen vom Arbeitnehmer ersetzt verlangen kann. Der Arbeitgeber hat ein Interesse, möglichst zuverlässige und umsichtige Arbeitnehmer dauerhaft zu beschäftigen.

„Arbeitgeber sollten jedoch beachten, dass durch die Festlegung objektiver Kriterien eine Selbstbindung entstehen kann, wodurch sie im Ergebnis in ihrer Entscheidung eingeschränkt werden“, erläutert Arbeitsrechtlerin Unverricht.



„Arbeitnehmer könnten dann verlangen, dass ihre Entfristung nach denselben Kriterien beurteilt und bei deren Vorliegen bejaht wird. Dies wäre jedoch im Einzelfall zu prüfen.“ ■

## Ashurst und HSF begleiten Eigentümerwechsel bei Grammer

**CHINESISCHER ANKERAKTIONÄR STREBT ÜBERNAHME AN** – Bereits seit 2017 verbindet den deutschen Autozulieferer **Grammer** und sein chinesisches Pendant **Ningbo Jifeng** eine strategische Partnerschaft – damals „retteten“ die Chinesen Grammer vor einer Übernahme durch die umstrittene bosnische Investorenfamilie **Hastor**. Jetzt will Familie **Wang**, die hinter Ningbo Jifeng steht, das Ruder bei den Oberpfälzern ganz übernehmen. Am 29.5.18 unterzeichneten beide Unternehmen eine Investorenvereinbarung, die neben der Fortführung der strategischen Partnerschaft auch eine Übernahme sämtlicher Aktien des im **SDAX** notierten Zulieferers vorsieht.

Grammer vertraute bei diesem Schritt auf die rechtliche Expertise der Kanzlei **Ashurst** und mandatierte ein Team um die Corporate-Partner **Thomas Sacher** (München) und **Reinhard Eyring** (Frankfurt). Die Familie Wang wurde bei den Verhandlungen durch ein Team der Sozietät **Herbert Smith Freehills** unter Leitung der Partner **Markus Lauer** (Frankfurt) und **Ralf Thaeter** (Berlin, beide Gesellschaftsrecht/M&A) vertreten.

Ningbo Jifeng bietet den Grammer-Aktionären 60 Euro pro Aktie, verbunden mit einer Bardividende für 2017 in Höhe von 1,25 Euro je Anteilsschein. Voraussetzung für die erfolgreiche Übernahme ist eine Mindestannahmequote von 50% plus eine Aktie einschließlich des Anteils von <25%, mit dem Ningbo Jifeng bereits seit 2017 investiert ist. Im operativen Geschäft von Grammer soll sich zunächst nicht viel ändern. Das bestehende Management bleibt im Amt, Standorte und Arbeitsplätze sind mittelfristig gesichert. Auch Marke, Patente und andere Schutzrechte von Grammer seien durch die Vereinbarung geschützt, heißt es aus dem Unternehmen. Kein Wunder also, dass die Führung um CEO **Hartmut Müller** die Übernahmepläne der Chinesen ausdrücklich begrüßt. ■

## Merck schließt mit Freshfields Konzernumbau ab

**NEUAUFSTELLUNG DES OPERATIVEN GESCHÄFTS** – Mit dem Verkauf der Sparte Consumer Health an **Procter & Gamble** Mitte April (s. a. PLATOW Brief vom 20.4.) hat sich der Pharmakonzern **Merck** Luft verschafft, um die notwendige Neuausrich-

tung des Unternehmens voranzutreiben. Im nächsten Schritt hat Merck nun die verbliebenen Bereiche Healthcare, Life Science und Performance Materials in drei Tochtergesellschaften ausgegliedert, die ihrerseits in Zwischenholdings aufgehen. Merck wird damit auch in Bezug auf das deutsche Geschäft vom Stammhauskonzern zur geschäftsleitenden Holding.

Die rechtliche Beratung dieses komplexen Konzernumbaus lag bei **Freshfields Bruckhaus Deringer** und einem Team um die Partner **Thomas Bücker** (Gesellschaftsrecht), **Timo Elsner** (Immobilienrecht, beide Frankfurt), **Thomas Müller-Bonanni** (Arbeitsrecht, Düsseldorf), **Jochen Dieselhorst** (Pharmarecht/IP, Hamburg), **Marcel Kaufmann** (Pharmarecht/Regulatory) und **Michael Ramb** (Umweltrecht, beide Berlin).

Die Umstrukturierung soll insbesondere die Einführung und den laufenden Betrieb neuer sektorspezifischer Unternehmenssteuerungssysteme, das sind so genannte ERP-Systeme, erleichtern. Auch wird die gesellschaftsrechtliche Aufstellung in Deutschland den internationalen Strukturprinzipien der Merck-Gruppe angepasst. Die ERP-Systeme sollen stufenweise über drei Jahre eingeführt werden. In der Zwischenzeit werden die ausgegliederten Bereiche an die Merck KGaA rückverpachtet. Der Konzernumbau war auf der Hauptversammlung am 27.4. beschlossen worden und ist seit Anfang Juni durch Eintragung ins Handelsregister wirksam. ■

## KLAKA schützt BMW und Rolls-Royce vor Markenverletzung

**VERTRIEB VON LOGO-SHIRTS UNZULÄSSIG** — Die Online-Künstlerplattform **Redbubble** muss den Vertrieb von markenverletzenden Produkten von **BMW** und **Rolls-Royce Motor Cars** unterlassen. Das **Landgericht München** folgte damit der Argumentation von **KLAKA**-Partner **Ralf Hackbarth** (Gewerblicher Rechtsschutz, München), der die Autobauer in diesem Verfahren begleitet hat. Über Redbubble hatten Künstler T-Shirts und Handyhüllen mit Logos der Unternehmen verkauft. Hackbarth führte ins Feld, dass Redbubble als Täter der Markenrechtsverletzung gelten könne und nicht nur als neutrale Vermarktungsplattform. Das sah auch **Lars Meinhardt**, Vorsitzender Richter am **LG München I**, so: Redbubble stelle den Künstlern zwar auch eine Plattform für ihre Designs zur Verfügung, letztlich würden die Werke aber als eigene Produkte verkauft, so das Argument. Daher sei Redbubble auch nicht als neutraler Marktplatz wie beispielsweise **eBay** einzustufen. ■

### TRANSFERMARKT

Die Wirtschaftskanzlei **FPS** baut ihre Frankfurter Immobilien- und Baurechtspraxis mit einem neuen Associated Partner weiter aus. Zum 1.6. wechselte **Lars Voigt** von **Hengeler Mueller** und verstärkt nun das FPS-Team um **Hendrik Sandmann**. Voigt legt seinen Beratungsschwerpunkt auf Immobilien- und M&A-Transaktionen sowie komplexe Umstrukturierungen. Mit dem jüngsten Neuzugang umfasst die für die Kanzlei wichtige Praxisgruppe bundesweit mehr

als 45 Juristen. + + + Das Europa-Geschäft der Sozietät **Hogan Lovells** wird künftig von Paris aus gesteuert. **Marie-Aimée de Dampierre** wurde mit Wirkung zum 1.7. zur neuen Europa-Chefin (ex-GB) ernannt und folgt damit auf Partner **Burkhardt Goebel** (Hamburg/Madrid), der zum 1. Juli an die Spitze der globalen Praxisgruppe Gewerblicher Rechtsschutz, Medien und Technologie wechseln wird. De Dampierre gehört der Sozietät seit 19 Jahren an und gilt als Expertin für Marken-, Urheber- und Designrecht. Als erste Frau in der Kanzleigeschichte ist sie nun verantwortlich für die 14 Büros von Hogan Lovells in Kontinentaleuropa, darunter die deutschen Standorte Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt und München.

### ALLES, WAS RECHT IST

— In seiner mit Spannung erwarteten schriftlichen Begründung des Urteils vom 27.2.18 hat das **Bundesverwaltungsgericht (BVerwG)** in weitgehend gleich lautenden Begründungen zu den Fahrverboten in Stuttgart (Az.: 7 C 30.17) und in Düsseldorf (Az. 7 C 26.16) detaillierte Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung von Fahrverboten gemacht. „Städte, die sich Hinweise darauf erhofft haben, wie ein Diesel-Fahrverbot trotz Grenzwertüberschreitung noch vermieden werden kann, werden allerdings enttäuscht“, so **Simon Wollenberg**, Senior Manager bei **KPMG Law**. Hierzu begnügt sich das BVerwG im Wesentlichen mit der Feststellung, dass das EU-Recht verlangt, „diese Maßnahme zu ergreifen“, wenn das Fahrverbot „die einzig geeignete Maßnahme“ zur schnellstmöglichen Einhaltung der Grenzwerte ist. Damit bleiben zu der möglichen Vermeidung von Fahrverboten die Urteile des **VG Stuttgart** und des **VG Düsseldorf** die vorrangige Erkenntnisquelle.

Bei den möglichen Varianten der Fahrverbote differenziert das BVerwG klarer als bisher zwischen streckenbezogenen Fahrverboten, die nur für einzelne Straßen gelten, und „zonalen Verboten“, die ein großflächiges Verkehrsnetz umfassen. Dabei vertritt es einen streng formalen Ansatz: Verlagerungseffekte bei streckenbezogenen Fahrverboten sind unschädlich, solange sie nicht an einer anderen Stelle zu einer Grenzwertüberschreitung führen. „Die wesentliche Neuerung der beiden Entscheidungen liegt indes in den Ausführungen zur Verhältnismäßigkeit, die bei den erstinstanzlichen Entscheidungen nicht hinreichend berücksichtigt war“, erläutert Verwaltungsrechtler Wollenberg. Insbesondere fällt ein streckenbezogenes Fahrverbot weit weniger ins Gewicht als ein zonales Fahrverbot. Das BVerwG bestätigt auch nochmals, dass zonale Verbote für Euro-5-Diesel nicht vor dem 1.1.19 in Betracht kommen. Ferner sieht es die Möglichkeit, zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit Fahrverbote in Stufen und unter Ausnahmen einzuführen. Die Maßnahmen müssen dabei nicht auf einen Schlag zur Zielerreichung führen.

Letztlich haben die obersten Verwaltungsrichter den Schwerpunkt vom „Ob“ hin zum „Wie“ eines Diesel-Fahrverbots verschoben. Dabei liefern sie den betroffenen Städten wertvolle Hinweise für die nächste Herausforderung: etwaige unvermeidliche Fahrverbote so auszugestalten, dass sie auch den Angriffen seitens der betroffenen Bürger standhalten.

# Schuldscheine – Bremse im Restrukturierungsprozess

**FINANZIERUNG** – Schuldscheindarlehen sind einer der großen Finanzierungstrends der vergangenen Jahre und werden – wie jüngst Carillion und Steinhoff zeigen – zukünftig auch Restrukturierungen prägen. Hier zeigt sich: die für Schuldscheindarlehen typischen Merkmale der leichten Übertragbarkeit und des Fehlens von konsortialen Bindungen über Mehrheitsentscheidungen können in der Krise zur echten Herausforderung werden. Wo die Schwierigkeiten im Falle einer finanziellen Schieflage liegen, erläutert Franz Bernhard Herding, Partner der Sozietät Allen & Overy.

Immer mehr Unternehmen öffnen sich für diese Finanzierungsform, auch nicht-deutsche und kleinere Unternehmen, nicht alle im Investment-Grade-Bereich oder mit robusten Geschäftsmodellen. Doch gerade was die Schuldscheindarlehen als Mittel der Finanzierung aus Sicht eines Unternehmens attraktiv erscheinen lässt, kann sich im Fall einer Krise in anderem Lichte zeigen: die schlichte bilaterale Struktur, die jedem Schuldscheindarlehensgeber ein individuelles Entscheidungsrecht über Kündigung und Fälligkeit gibt, und somit keine Konsortialregelungen mit Mehrheitsbindung oder Übertragungsbeschränkungen kennt, kann unkontrollierbare Einzelgänge oder eine Trittbrettfahrermentalität befördern.

Natürlich gilt es stets, durch die Entwicklung eines schlüssigen Sanierungskonzepts die Beteiligten entsprechend ihrer jeweiligen Risikoposition einzubinden und dadurch das Obstruktionspotenzial Einzelner im Sinne einer nachträglichen kollektiven Bindung einzuhegen. Ohnehin ist nahezu jede out-of-court-Restrukturierung bei den zentralen Weichenstellungen auf die Zustimmung aller Darlehensgeber angewiesen. Dennoch – die charakteristischen Merkmale eines Schuldscheindarlehens zeichnen es als klassisches Investment-Grade-Produkt aus und sollten Emittenten mit anspruchsvollen Planungszielen oder ohnehin hohem Fremdverschuldungsanteil zum Nachdenken anregen. Die kapitalmarktnahe Struktur eines Schuldscheindarlehens ermöglicht einen leichteren und schnelleren Einstieg alternativer Investoren und aus dem oft gegebenen individuellen Zustimmungsrecht für jede „kleine Verzichtsanfrage“ erwächst eine enorme Blockademacht – umso mehr, wenn (Dritt-)Sicherheiten im Spiel sind.

Für den Fortgang einer Restrukturierung wird es zur „Bremse“, wenn disziplinierende oder die Blockade auflösende Alternativen nicht bestehen oder sich als Zahnlos erweisen. Allein der Verweis darauf, dass die Insolvenz für alle das Worst-Case-Szenario darstellt, hilft nicht, wenn einzelne Finanzgläubiger sich an der Restrukturierung schlicht nicht beteiligen (typisches Problem bei (Retail-)Anleihegläubigern) oder es ein besonderes Blockadepotenzial gibt. In den vergangenen Jahren konnte für einige deutsche Restrukturierungen über das englische Scheme of Arrangement eine Lösung gefunden werden (so bei **Rodenstock**, **Primacom** oder **Apcoa**).

## Deutscher Gesetzgeber sollte nachbessern

Aktuell gibt es in Deutschland außerhalb der Insolvenz keine Möglichkeit eines solchen „Cram-down-Verfahrens“. Das im Jahr 2009 grundsätzlich reformierte Schuldverschreibungsgesetz ist auf Schuldscheindarlehen nicht anwendbar.

Mehrheitsentscheidungen auch gegen obstruierende Schuldscheindarlehensgeber im Wege eines Insolvenzplanverfahrens durchzusetzen, mag im Einzelfall eine Lösung darstellen. Gut vorbereitete Planverfahren, z. B. in Form eines Schutzschirmverfahrens, sind allerdings anspruchsvoll, bergen stets das Destabilisierungspotenzial einer Insolvenz und setzen für jede (bspw. als Drittsicherheitsgeber oder Garant) einzubeziehende Gruppengesellschaft ein eigenes Insolvenzplanverfahren voraus. Letzteres wird auch durch das jüngst eingeführte Konzerninsolvenzrecht nicht anders, wenngleich hierdurch die Chancen auf Erreichung abgestimmter Lösungen durch die erleichterte wechselseitige Kooperation der Beteiligten nicht unwesentlich verbessert werden.

In Zukunft wird es voraussichtlich auch in Deutschland einen vorinsolvenzlichen Restrukturierungsrahmen mit neuen Möglichkeiten geben. Dieser wird derzeit in Abstimmung mit den Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene vorbereitet und – so ist zu hören – könnte noch vor der Europawahl im nächsten Jahr durch eine europäische Richtlinie über präventive Restrukturierungsrahmen, die zweite Chance und Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz von Restrukturierungs-, Insolvenz- und Entschuldungsverfahren angestoßen werden.

## Zuständigkeiten oft nicht eindeutig

Demgegenüber bietet das Scheme of Arrangement bereits heute auf Vertragsebene (d. h. außerhalb einer Insolvenz) die Möglichkeit, Mehrheitsentscheidungen im Interesse einer Sanierungslösung durch eine gerichtliche Entscheidung durchzusetzen. Der Weg zu den englischen Gerichten ist schon bei ausreichender Beziehung zu England eröffnet. Typischerweise sehen Schuldscheindarlehen jedoch als anwendbares Recht deutsches Recht sowie eine Zuständigkeit der deutschen Gerichte vor. Der auf Grundlage einiger englischer Gerichtsurteile eventuell ebenfalls denkbare Weg über eine Verfahrenskonzentration nach Art. 8 EuGVVO könnte bei Vorliegen einer ausschließlichen Gerichtsstandswahl zugunsten der deutschen Gerichte mit Art. 25 EuGVVO in Widerspruch stehen. Ob diese Fragen im Falle des Brexit und damit dem Ende der Geltung der EuGVVO im Cross-Border-Kontext einfacher werden, kann bezweifelt werden. In „Premier Oil“ hat man sich letztlich außerhalb eines Scheme of Arrangement einvernehmlich geeinigt – aber dies lässt für andere Fälle aufhorchen. ■



Franz Bernhard Herding  
Allen & Overy



# EU sagt Lohn- und Sozialdumping den Kampf an

**ENTSENDUNGEN WERDEN ERSCHWERT – Arbeitnehmer in einen anderen EU-Mitgliedstaat zu schicken, ist für Unternehmen bislang unproblematisch. Mit Blick auf Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit für Unternehmen kennt das EU-Recht keine strengen Limitierungen, etwa im Sinne erforderlicher Arbeits- und Aufenthaltserlaubnisse. Doch sowohl von europäischer, als auch nationalstaatlicher Seite droht zunehmend Ungemach. Katharina Vorländer und Andreas Meier, Rechtsanwälte für Migrationsrecht bei Fragomen, nehmen die Pläne unter die Lupe.**

Hintergrund ist die jüngst im EU-Parlament beschlossene Novellierung der EU-Entsenderichtlinie, die voraussichtlich ab 2021 die Beschäftigung von Mitarbeitern im Ausland empfindlich einschränken wird. Zum einen soll die Entsendung künftig auf zwölf Monate limitiert werden, mit der Möglichkeit der Verlängerung auf 18 Monate. Zum anderen kommen umfangreiche Regelungen zu Mindestentgelten auf entsendende Arbeitgeber zu. Während bisher die arbeitsvertraglichen Grundlagen entsandter Mitarbeiter auch im Entsendungsland gelten, sollen künftig für entsandte Arbeitnehmer europaweit die gleichen Lohnbedingungen wie für einheimische Arbeitnehmer gelten. Das Ziel: Lohn- und Sozialdumping vermeiden.

Grundsätzlich erlaubt die Dienstleistungsfreiheit das Nutzen komparativer Kostenvorteile. Im Streben der **EU-Kommission** nach mehr Arbeitnehmerschutz scheint Brüssel aber nun deutlich über das Ziel hinauszuschießen. Nicht nur, dass die Entsendung zunächst einmal teurer und damit auch die Beschäftigung entsandter Mitarbeiter unattraktiver wird. Vor allem der drohende Bürokratieaufwand lässt zurückschrecken. Hochproblematisch wird dabei u. a. der Abgleich der Lohnniveaus zwischen Herkunfts- und Entsendungsland. Unternehmen müssen nachweisen, dass ihr Mitarbeiter gemäß Arbeitsvertrag mindestens vergleichbare Rahmenbedingungen erhält, wie Mitarbeiter im Entsendungsland.

Wir jedoch leben in einer Welt hochkomplexer Tarifsysteme, Regelungen zwischen verschiedenen Branchen und Betrieben sind kaum vergleichbar. Über Ländergrenzen hinweg wird es daher extrem aufwändig, die richtigen Vergleichsmaßstäbe zu finden. In einigen Staaten sind z. B. 13 oder 14 Monatsgehälter üblich. Hinzu kommen spezifische Zuwendungen wie Fahrtkostenzuschläge, die in einigen Unternehmen gewährt werden, in anderen nicht. Das macht die Erfassung und Umrechnung der Arbeitsbedingungen zwischen den Mitgliedstaaten äußerst schwierig, wenn nicht sogar fast unmöglich.

## Drakonische Strafen drohen

Wir können deshalb stark davon ausgehen, dass viele Unternehmen zwar weiterhin Mitarbeiter entsenden werden, im Zweifelsfall aber eben nicht mehr rechtskonform. Für das komplexe System sind bei zwei Ländern, zwischen denen Entsendungsbeziehungen bestehen, fast schon zwei Personalabteilungen nötig, die die jeweiligen Entgeltverträge zwischen den beiden Ländern vergleichen können. Unternehmen, die nicht in der Lage sind, das zu leisten, werden den Nachweis über die richtig eingestufte Tarifkategorie ihres Mitarbeiters im Zuge der Entsendung nur unzureichend erbringen können.

Die Folgen können schwerwiegend sein. Zunächst drohen finanzielle Sanktionen: Bei einem Erstverstoß werden rd. 1 000 Euro, im Wiederholungsfall bis zu 100 000 Euro, in manchen Ländern sogar bis 900 000 Euro fällig. Schlimmer noch: Die Unternehmen können von der Erteilung öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.



**Katharina Vorländer und Andreas Meier**  
Fragomen Global LLP

## Staaten höhlen Dienstleistungsfreiheit aus

Die novellierte Entsenderichtlinie wird Unternehmen das Leben also schwerer machen. Mit dem zunehmenden Drang einiger EU-Mitgliedsländer zur indirekten Abschottung ihrer Arbeitsmärkte werden Unternehmen aber bereits seit einiger Zeit Steine in den Entsendungsweg gelegt. Etliche Jurisdiktionen machen heute schon von komplexen Anmeldeverpflichtungen, verbunden mit der Einreichung zahlreicher Dokumente und anderen bürokratischen Anforderungen, Gebrauch.

Österreich setzt hier beispielsweise auf ein teilweise recht umfangreiches Online-Verfahren. In Frankreich wiederum lässt sich die verantwortliche Zentralbehörde einen konkreten Ansprechpartner innerhalb der Führungsebene nennen, der immer dann kontaktiert wird, wenn die spezifischen Verpflichtungen nicht eingehalten werden. Damit gehen hohe Compliance-Anforderungen einher und das Management ist verpflichtet, einen organisatorischen Unterbau zu schaffen, um den Behörden glaubhaft darzustellen, dass man den Rahmenbedingungen gerecht wird.

Insgesamt verwundert es daher nicht, dass kritische Stimmen aus der Wirtschaft lauter werden, ganz zu schweigen von den Gegenbewegungen etlicher Länder Osteuropas, die bislang vom günstigeren Lohnniveau profitiert haben. Allein durch diese Initiativen ist noch viel Bewegung im Spiel, was den gesetzlichen Rahmen für die EU-Mitarbeiterentsendung betrifft. Unternehmen sollten die Entwicklungen, gerade auch auf nationalstaatlicher Ebene, intensiv beobachten und prüfen, in welchen Märkten sie aktiv sind und welche Mitarbeiter sie in welchem Maße dorthin entsenden. Genau das ist in vielen Organisationen noch immer eine Art „Black Box“. Wir brauchen dringend eine Professionalisierung des Entsendewesens. Die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen könnten hier den notwendigen Anstoß bieten. ■