

Ein Entsendungsvertrag kann für Mitarbeiter und Unternehmen große Risiken beinhalten

Unangenehme Langzeitauswirkungen auf die Sozialversicherung / Der Bund der Auslands-Erwerbstätigen berät den Mittelstand / Von Thomas Kiefer

HAMBURG. In großen Unternehmen beschäftigen sich ganze Abteilungen des Personalwesens mit Fragen, die im Zusammenhang mit einem Auslandsaufenthalt eines Mitarbeiters entstehen. Die Materie ist sehr unübersichtlich, und die einzelnen Bestimmungen ändern sich ständig. Die Folgen des zwischen der entsandten Fachkraft und dem Unternehmen ausgehandelten Vertrags sind nur für Spezialisten abschätzbar. Durch einen unüberlegt abgeschlossenen Entsendungsvertrag kann der im Ausland tätige Beschäftigte existenzielle Probleme bekommen. Für das Unternehmen können dadurch hohe Schadensersatzforderungen entstehen. Die Frage, ob eine Entsendung überhaupt sinnvoll ist oder ob andere vertragliche Konstruktionen für den Auslandsaufenthalt bessere Möglichkeiten bieten, wird zumeist nicht gestellt.

In jüngster Zeit finden immer mehr mittelständische Unternehmen den Weg in ausländische

Märkte. Bei einer Entsendung können sie jedoch nicht auf umfassendes Fachwissen in der eigenen Personalabteilung zurückgreifen. Daher bietet sich bei einer Entsendung die teilweise Vergabe dieser Tätigkeit an Spezialisten von außen an. Die Auslagerung von Randbereichen und die Konzentration auf das Kerngeschäft wird in anderen Bereichen von Mittelständlern bereits erfolgreich betrieben. Für Fragen, die mit einer Auslandsentsendung zusammenhängen, stellte der Bund der Auslands-Erwerbstätigen auf einer Fachtagung der Deutschen Gesellschaft für Internationales Personalmanagement verschiedene Lösungsmöglichkeiten vor.

Patentrezepte zur Lösung der mit einer Auslandsentsendung verbundenen Fragen gibt es nicht. In den einzelnen Unternehmen existiert eine besondere Firmengeschichte, die jeweiligen Entscheidungsträger prägen die Unternehmenskultur, es bestehen

unterschiedliche personalpolitische Praxisansätze und verschiedene Personalstrukturen. Auf diesen unternehmensspezifischen Besonderheiten muß auch das internationale Personalmanagement aufbauen, wenn es zum Erfolg führen soll. Die verschiedenen Lösungsansätze müssen sich daher erst in der eigenen Unternehmenskultur und der betrieblichen Praxis bewisen.

Von existentieller Bedeutung sind die bei einer Entsendung getroffenen Vereinbarungen für die im Ausland arbeitenden Fachkräfte. Die Materie verkompliziert sich zusätzlich, da eine Behörde nicht an Entscheidungen anderer Behörden gebunden ist. **Der Geschäftsführer des Bundes der Auslands-Erwerbstätigen, Andreas Opitz, zeigte dies am Fallbeispiel des vierundvierzigjährigen Manfred S. auf, der von seinem Arbeitgeber, einem süddeutschen Maschinenbauunternehmen, nach achtjähriger Tätigkeit als Abteilungsleiter im Jahre**

1991 zur Leitung eines neuen Werkes nach Mexiko entsandt wurde. Der Status als Entsandter sollte die deutsche Sozialversicherung aufrechterhalten, die Beiträge von Herrn S. wurden weiterhin an die Betriebskrankenkasse überwiesen. 1996 kündigte Herr S. und nahm eine neue Stelle in Mexiko an. Dort arbeitete er mit einem lokalen Vertrag, mit zusätzlich ruhendem Vertrag in Deutschland. Aber noch während der Probezeit entließ der neue Arbeitgeber Herrn S. Er kehrte daher Anfang 1997 nach Deutschland zurück und beantragte Arbeitslosengeld.

Das Arbeitsamt lehnte jedoch nach einer Befragung des Unternehmens und von Herrn S. den Status als Entsandter rückwirkend ab, da die Gestaltung des Arbeitsvertrages eindeutig gegen eine Entsendung spreche. Herrn S. sollten die Sozialversicherungsbeiträge zurückerstattet werden, wodurch grundsätzlich der gesamte Leistungsanspruch entfällt.

Die negativen Auswirkungen für Herrn S. und seine Familie sind enorm:

- für die Dauer von 5,5 Jahren fehlen die Beiträge für die Rentenversicherung,
 - die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung besteht nicht mehr,
 - für eine medizinische Behandlung der Ehefrau von Herrn S. übernahm die Krankenkasse Kosten von 87 000 DM. Diese Kosten wurden zurückgefordert,
 - es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld,
 - ohne Beschäftigung und Arbeitslosenunterstützung ist eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenkasse unmöglich. Wegen der Vorerkrankung der Ehefrau findet Familie S. auch keine private Krankenversicherung.
- Nach langwierigen und nervenaufreibenden Verhandlungen kann Herr S. rückwirkend eine Pflichtversicherung auf Antrag

bei seinem Rentenversicherungsträger abschließen. Weitere Verhandlungen mit der Krankenkasse sind noch nicht abgeschlossen. Das Unternehmen, das Herrn S. nach Mexiko entsandte, wurde von Herrn S. auf Schadensersatz verklagt.

Guter Rat sollte vor einer Entsendung eingeholt werden. Für Unternehmen bietet der Bund der Auslands-Erwerbstätigen Komplettpakete, die alle Fragen abdecken, die mit einem Auslandsaufenthalt eines Mitarbeiters verbunden sind. Für im Ausland arbeitende Fachkräfte bietet er vielfältige Beratungen und Informationen sowie Hilfe in Konfliktfällen.

Adresse:
 Bund der Auslands-Erwerbstätigen, Königstraße 30, 22767 Hamburg, Tel. 040-30 68 74-0, Fax 040-30 68 74-90, Internet: www.bdae.de, E-Mail bdiae.deat-online.de.

Blick durch die Wirtschaft, 7. 11. 1997