

Kompliziert, aber machbar

Probleme der Entsendung

China hat sich zu einem der wichtigsten Entsendungsländer für deutsche Unternehmen gemausert. Doch noch immer unterlaufen den Personalabteilungen gravierende Fehler, wenn es um die soziale Absicherung ihrer Mitarbeiter geht.

Asien ist für deutsche Unternehmen nach Europa die zweitwichtigste Entsenderegion. 2009 schickte jedes zweite deutsche Unternehmen, das in Asien aktiv ist, seine Arbeitnehmer nach China, 15 Prozent sind in Thailand tätig und zwölf Prozent in Singapur. Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Entsendungen im Raum Asien in den vergangenen Jahren sichtlich. Was jedoch gleich bleibt, sind die typischen Fehler, die Unternehmen beim Entsendeprozess machen. Der folgende Fall soll die Herausforderungen für Personalverantwortliche bei der Umsetzung von Mitarbeitertransfers nach China skizzieren.

Ilona Schröder leitet die Personalabteilung der Bau- und Gummi GmbH und soll den Personaltransfer des Projektmanagers Wolf nach Peking organisieren. Bei der dortigen Niederlassung der Firma soll dieser für die kommenden drei Jahre tätig sein. Ihre Vorgesetzten hatten gehört, dass es so einiges zu beachten gebe, aber grundsätzlich würden sie vor allem in Bezug auf Wolfs Versicherungen gern alles weiter so handhaben wie bisher. Am Ende der Recherche weiß Schröder, dass ihr Unternehmen eine Fürsorgepflicht gegenüber Wolf hat und

dieser die Bau- und Gummi GmbH in die Haftung nehmen kann. Und zwar dann, wenn seine Entsendung in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht nicht korrekt abläuft.

Wie vorgehen? Der Ausgangspunkt ist zunächst die individuelle Situation des Mitarbeiters. Wolfs unbefristeter deutscher Arbeitsvertrag wurde um eine Entsendevereinbarung ergänzt. In dieser ist unter anderem festgelegt, wie hoch die Auslandszulage ist, wie viele Heimflüge ihm die Firma bezahlt und wie teuer die Mietwohnung sein darf. Sein Gehalt bezieht er von der chinesischen Niederlassung des Unternehmens. Frau und Kinder hat er nicht, was aus organisatorischer Sicht für den Arbeitgeber günstig ist.

Was mit Wolfs Sozialversicherung passieren soll, erschließt sich allerdings aus der Entsendevereinbarung nicht.

Rechtsgrundlage ist entscheidend.

Dafür muss Ilona Schröder in erster Linie klären, welches Recht überhaupt greift. Bezogen auf die soziale Sicherheit gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates, es sei denn, es gibt eine entsprechende Vereinbarung zwischen Deutschland und China. Zwischen beiden Ländern besteht ein so genanntes Sozialversicherungsabkommen, das allerdings Hongkong und Macao nicht einschließt. Und: Das Abkommen umfasst nur die Renten- und Arbeitslosenversicherung,

Elisabeth Altmann

ist beim Bund der Auslands-Erwerbstätigen (BDAV) e.V. für internationales Personalmanagement & Auslandsbetreuung verantwortlich.

ealtmann@bdae.de
www.bdae.com

nicht jedoch die anderen Zweige der Sozialversicherung. Dank dieser Regelung könnte Wolf theoretisch – vorausgesetzt, er erfüllt die Entscheidungskriterien – weiterhin in der deutschen Arbeitslosen- und Rentenversicherung bleiben. Sollte er nach seiner Rückkehr aus China unverschuldet arbeitslos werden, bekommt er in jedem Fall Arbeitslosengeld, und wenn er erwerbsunfähig werden sollte, erhält er eine Invalidenrente – sofern seine Firma den Auslandseinsatz ordnungsgemäß regelt.

Nach genauer Prüfung des Abkommens wird klar, dass in Wolfs Fall die Kriterien für eine Entsendung nicht

Kriterien für eine Ausnahmereinbarung zum Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellen gemeinsam einen begründeten Antrag für den Verbleib des Arbeitnehmers in der deutschen Sozialversicherung
- die Entsendung ist von vornherein zeitlich befristet und
- während der Beschäftigung des Arbeitnehmers besteht eine arbeitsrechtliche Bindung (zum Beispiel in Form eines aktiven oder auch ruhenden Arbeitsverhältnisses) zum Arbeitgeber in Deutschland fort.

erfüllt werden. Die Konsequenz: Wolf muss in China arbeitslosen- und rentenversichert werden. Keine besonders gute Option, denn die Leistungen aus der chinesischen Absicherung sind im Vergleich zur Bundesrepublik minimal. Aber es gibt die Möglichkeit einer Ausnahmereinbarung, um in Deutschland versichert zu bleiben. Dazu muss ein Antrag auf die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland eingereicht werden.

Ilona Schröder schafft es schließlich, die Ausnahme zu erwirken, steht

jedoch noch immer vor dem Problem, was mit Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung passieren soll. Die Lösung: Da das Abkommen diese Sozialversicherungszweige nicht erfasst, kann deutsches Recht angewendet werden – konkret das vierte Sozialgesetzbuch, das formuliert, wann ein Mitarbeiter tatsächlich als »entsandt« gilt. Nur eine formal korrekte Entsendung ermöglicht es, weiter in Deutschland kranken-, pflege- und unfallversichert zu bleiben. Dafür müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer muss sich auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begeben, um dort für ihn eine Tätigkeit zu erbringen.
- Das inländische Beschäftigungsverhältnis muss fortbestehen.
- Die Entsendung muss infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt sein.

Entsendeparagraf greift nicht immer.

In Wolfs Fall treffen gleich zwei Bedingungen nicht zu: Zum einen trägt die Konzerntochter in China sein Gehalt, zum anderen wird er seine Weisungen für die Zeit des Auslandseinsatzes ausschließlich von chinesischer Seite erhalten. Das bedeutet, er müsste theoretisch in China kranken-, pflege- und unfallversichert sein. Doch das Land kennt noch keine obligatorische Versicherungspflicht in diesen Zweigen. Damit bleibt nur eins: Das entsendende Unternehmen muss Wolf privat absichern. Da er auch auf Dienstreisen und Heimatbesuchen umfassenden Schutz genießen soll, wird dafür gesorgt, dass Kranken- und Unfallversicherung eine weltweite Gültigkeit und einen ähnlichen Leistungsumfang haben wie die gesetzlichen Absicherungen in Deutschland.

Schließlich bleibt noch zu entscheiden, ob Wolf seine gesetzliche Krankenversicherung ruhend stellt (Anwartschaft) oder austritt. Da seit mehreren Jahren eine Krankenversicherungspflicht besteht, müssen die Kassen auch Rückkehrer aus dem Ausland wieder aufnehmen – auch wenn diese in der Zwischenzeit erkrankt sind. Damit spart sich Wolf die Kosten für die Anwartschaftsversicherung. ■

**FACHLITERATUR FÜR IHREN
ERFOLG IM AUSLAND
FINDEN SIE UNTER:**

www.shop.owc.de

