



Lost in France

Noch immer passieren gravierende Fehler bei Entsendungen, selbst innerhalb der EU. Ein aktuelles Praxisbeispiel zeigt, wie verheerend die Folgen eines schlecht geplanten Auslandseinsatzes sein können.

Peter S*, verheirateter Familienvater, hat viel verloren: Zuerst nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit seinen Job als Vertriebsleiter bei einem großen deutschen Getränkehersteller in Frankreich, dann seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und zu guter Letzt eine voraussichtliche Rentenzahlung von 180 000 Euro. Das alles, weil sein Arbeitgeber die Entsendung nach Frankreich falsch beziehungsweise gar nicht geregelt hatte.

Doch von vorne: 1996 vertraute der Getränkehersteller S. die Position des Vertriebsleiters für Frankreich an – eine Tätigkeit, die der Deutsch-Franzose gerne annahm. Er verlagerte seinen Wohnsitz und Lebensmittelpunkt nach Bordeaux, wo er fortan für das Unternehmen seine Arbeit verrichtete. Er blieb weiterhin in Deutschland

weisungsgebunden und bezog sein Gehalt von der deutschen Niederlassung. Das Unternehmen führte scheinbar ordnungsgemäß Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland ab. Es war, als wäre S. weiterhin in Deutschland angestellt – bis zu dem Zeitpunkt, als er im Mai 2010 nach 15 Jahren das Unternehmen verließ. Etwas merkwürdig kam es S. über die Jahre schon vor, dass er – wohnhaft und tätig in Frankreich – weiterhin in das deutsche Sozialversicherungssystem einzahlte. Doch die Personalabteilung beschwichtigte ihn auf seine Zweifel hin jedes Mal und sagte, es habe alles seine Ordnung. S. vertraute seiner Firma, schließlich sind die Personalverantwortlichen Experten und er war nicht der einzige Mitarbeiter im Ausland. Der Getränkehersteller hat

eine eigene Exportabteilung und demzufolge Erfahrung mit Auslandseinsätzen.

Missachtung bestehender Verordnung

Sein Vertrauen erwies sich als fataler Fehler, wie S. feststellte, als er nach seiner betriebsbedingten Kündigung das erste Mal bei der Bundesagentur für Arbeit vorsprach, um Arbeitslosengeld zu beantragen. Er sei die ganze Zeit in Frankreich beschäftigt gewesen, habe dort seinen Lebensmittelpunkt, deshalb bestehe in Deutschland kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Er könne es allenfalls bei den französischen Behörden versuchen, sagte man ihm dort. Das tat S. – allerdings ebenso erfolglos. Die Sozialversicherungsbeiträge seien in Deutschland abgeführt

*Name der Redaktion bekannt

worden, von dort habe er auch sein Gehalt bezogen, demnach sei er also die ganze Zeit als deutscher Angestellter geführt worden. Damit ist der Anspruch auf französisches Arbeitslosengeld verwirkt.

S. erläutert der Personalabteilung das Dilemma, die ihn jedoch vertröstet und sagt, es werde sich schon alles regeln. Tut es aber nicht. S. beginnt zu recherchieren und findet heraus, dass er eigentlich in Frankreich zu den lokalen Regeln hätte angestellt werden müssen. Denn laut der damals geltenden EWG-Verordnung Nr. 1408/71 (heute 883/2004) gilt bei einer Beschäftigung in einem anderen EU-Staat das so genannte Territorialitätsprinzip. Das bedeutet: In der Regel werden grundsätzlich die Rechtsvorschriften desjenigen Staates angewandt, in dem auch tatsächlich die Beschäftigung ausgeübt wird. Bei S. war das Frankreich und nicht Deutschland. Der Getränkehersteller hätte ihn also vor Ort anstellen und

dementsprechend Sozialversicherungsbeiträge an das französische System abführen müssen.

Keine Ausstrahlung der Sozialversicherungspflicht

Wenn das Unternehmen ihn weiterhin im deutschen System hätte belassen wollen, so wäre dies nur über eine Entsendung unter Ausstrahlung der deutschen Sozialversicherungspflicht oder durch eine Ausnahmereinbarung möglich gewesen (siehe Infokästen). Rückblickend betrachtet wäre jedoch nur Letzteres in Frage gekommen: „Eine Entsendung innerhalb der EU musste zu dem Zeitpunkt auf zwölf Monate zeitlich befristet sein und konnte maximal um weitere zwölf Monate verlängert werden. Der Auslandseinsatz von Herrn S. war jedoch für eine längere Dauer geplant“, weiß Elisabeth Altmann vom Bund der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE). Der Verein ist Teil der

BDAE-Gruppe, die Privatpersonen und Personalverantwortliche international agierender Unternehmen in Entsendefragen berät. Altmann unterstützte S. bei der Klärung seines Falls und bestätigte, was dieser durch eigene Recherche bereits ahnte.

Das Unternehmen hätte allenfalls noch die Möglichkeit gehabt, einen Antrag auf Ausnahmereinbarung gemäß Artikel 17 der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 (heute Artikel 16 EU-Verordnung 883/2004) bei der Deutschen Verbindungsstelle DVKA und dem französischen Pendant CLEISS zu stellen. Diese Ausnahmeregelung ist eine Abweichung vom Territorialitätsprinzip und sorgt dafür, dass bei der Auslandstätigkeit eines Mitarbeiters weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Ein Schlüsselkriterium für die Durchsetzung der Ausnahme ist allerdings die zeitliche Befristung des Auslandseinsatzes. „Für Frankreich werden

Ausnahmevereinbarungen erfahrungsgemäß für einen Zeitraum von maximal fünf bis sechs Jahren geschlossen“, weiß Elisabeth Altmann.

Bei nicht befristeten Arbeitsverträgen ist eine Ausnahmevereinbarung schlicht nicht möglich. Und S. hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag für seine Tätigkeit in Bordeaux. Sein Arbeitgeber hatte ihn nie für eine klar definierte Zeit, sondern langfristig in Frankreich eingestellt. Zudem hatte der Deutsch-Franzose seinen Lebensmittelpunkt eindeutig nach Frankreich verlegt, wo er mit seiner gesamten Familie seit etlichen Jahren wohnt. Auch das ist ein Kriterium, das eine Ausnahmeregelung ausschließt. Kurzum: Sein Arbeitgeber hätte den Mitarbeiter von Anfang an in das französische Sozialversicherungssystem eingliedern müssen und trägt somit die Verantwortung für die finanziellen Einbußen, die sein Auslandsmitarbeiter nun in Kauf nehmen muss.

Tatsächlich, versuchte das Unternehmen nachträglich eine entsprechende Vereinbarung durchzusetzen – ein Versuch, der den Sinn dieser Formalität konterkariert. Denn Ausnahmevereinbarungen werden grundsätzlich für in der Zukunft liegende Auslandseinsätze getroffen.

Halbe-Million-Euro-Klage gegen Arbeitgeber

S. hielt sich über die Monate der Arbeitslosigkeit mit Ersparnissen über Wasser und führt seit mehr als einem Jahr einen

Prozess gegen seinen alten Arbeitgeber. Sein Ziel: Das Unternehmen für sein Versagen bei der Entsendung in Regress zu nehmen. Um 500 000 Euro geht es. Zum einen verlangt S. einen Ausgleich für die Zeit der Arbeitslosigkeit, in der er keine staatliche Hilfe bekam. Selbst der Anwalt der Gegenseite riet dazu, alle Mitarbeiter im Ausland und S. lokal anzustellen und Beiträge in das jeweilige System abzuführen, damit wenigstens vor Ort im Fall der Fälle – wie damals bei S. – ein Anspruch auf Arbeitslosengeld und andere Sozialleistungen besteht. Doch das Unternehmen weigert sich auch jetzt noch, dies zu tun. S., der vor dem Prozess auf eine Klärung der sozialversicherungsrechtlichen Situation drängte, erfuhr von Seiten der Personalabteilung schließlich nur noch Ablehnung. Er solle die Mitarbeiter nicht weiter mit E-Mails und Telefonanrufen behelligen.

Für den 15 Jahre lang loyalen Mitarbeiter ein Schlag ins Gesicht. Nicht nur, dass er mit der betriebsbedingten Kündigung klarkommen und sich eine neue Tätigkeit suchen musste, er fühlte sich auch bei der Aufklärung seines Falls im Stich gelassen. Hinzu kommen die erheblichen finanziellen Einbußen, die er zum anderen einklagt.

Wäre er regulär in Frankreich angestellt gewesen, hätte er mit 62 in Rente gehen können, in Deutschland erst mit 67. Zudem hätte er Anspruch auf eine in Frankreich übliche Zusatzrente für Führungskräfte gehabt, die in seinem Fall insgesamt 180 000 Euro beträgt. Auch seine Abfindung wäre höher gewesen. Insgesamt klagt er nun mit Hilfe seines Anwalts einen finanziellen Schaden von 500 000 Euro ein. S. glaubt, dass hinter seiner falsch geregelten Entsendung Vorsatz seitens des Unternehmens steht. Denn dieses sparte monatlich rund 1200 Euro, weil es ihn weiterhin als deutschen Angestellten führte. In Frankreich hätte die Firma höhere Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Der Getränkehersteller will sich übrigens auch auf Nachfrage hin nicht zu dem Fall äußern. Sollte S.

Kriterien für eine Ausnahmevereinbarung EU

Info 2

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

vor Gericht Recht bekommen, käme der Firma dieser Sparzwang teuer zu stehen. Die Chancen stehen nicht schlecht für S., denn in Frankreich sind zwei ähnlich gelagerte Fälle vor Gericht gekommen und zugunsten der Kläger ausgegangen. Die Billig-Fluglinien Ryanair und Easyjet wurden ebenfalls von Mitarbeitern verklagt, die für eine unbefristete Dauer in Frankreich lebten und arbeiteten, aber in ihrem Heimatland Sozialversicherungsbeiträge abführten.

„Es ist schwer zu sagen, inwieweit bei solchen Fällen von Vorsatz die Rede sein kann“, sagt Entsende-Expertin Altmann. Ihrer Erfahrung nach wickelt noch heute rund jedes dritte Unternehmen in Deutschland Mitarbeiterentsendungen ins Ausland fehlerhaft ab. Dabei könne man der Personalabteilung nicht immer zwingend einen Vorwurf machen: „Personalleiter müssen vielfach in Windeseile strategische Entscheidungen des Managements umsetzen. Da passieren leicht Fehler“, resümiert Altmann. Es sei daher umso wichtiger, sich externen Rat zu holen. Dies mindert das Haftungsrisiko erheblich und kommt vor allem den Expatriates zugute, die sich auf ihren Einsatz im Ausland konzentrieren müssen.

Entsendung innerhalb der EU

Info 1

1. Der Arbeitnehmer muss sich auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begeben, um dort für ihn eine Tätigkeit zu erbringen.
2. Das inländische Beschäftigungsverhältnis muss fortbestehen (Indikatoren: Weisungsbefugnis, bestehender Arbeitsvertrag, Gehaltsbelastung bei der entsendenden Firma).
3. Die Entsendung muss infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich auf 24 Monate begrenzt sein.
4. Der zu entsendende Mitarbeiter darf keinen anderen Mitarbeiter ablösen, bei dem die Entsendefrist abgelaufen ist.



Autorin
Anne-Katrin Schulz,
Leiterin Unternehmenskommunikation der BDAE-Gruppe, Hamburg, akschulz@bdae.de