

Mitarbeiter im Ausland

Auf dünnem Eis

Auslandseinsätze von Mitarbeitern sind im Mittelstand längst Normalität. Die Arbeitgeber müssen jedoch viele Haftungsfallen beachten. VON KAY SCHELAUSKE

CHECKLISTE: AUSLANDSEINSÄTZE RICHTIG VORBEREITEN

Wenn Unternehmer Mitarbeiter zum Einsatz ins Ausland schicken wollen, müssen eine Reihe wichtiger Fragen geklärt werden:

- > Ist ein Vertrag mit dem Arbeitnehmer über den Auslandsaufenthalt und die Rückkehr notwendig?
- > Welcher betriebliche und private Versicherungsschutz ist notwendig?
- > Muss der Krankenversicherungsschutz ergänzt werden?
- > Kann die Altersversorgung im geplanten Umfang weiterlaufen?
- > Gibt es besondere steuerrechtliche Fragen zu beachten?
- > Benötigt der Mitarbeiter einen internationalen Führerschein?
- > Müssen der Mitarbeiter und seine Familie umgemeldet werden?
- > Was passiert mit Wohnung/Haus in Deutschland?
- > Sind Schulen für die Kinder vorhanden?
- > Wie wird der Umzug organisiert?
- > Welche Unterkunft steht im Ausland für die erste Zeit und langfristig zur Verfügung?
- > Sind Sprachkurse und sonstige Vorbereitungskurse notwendig?

Quelle: www.versichert-ins-ausland.de

Der Export ist Deutschlands Wohlstandsquelle. Dafür sind viele Arbeitnehmer rund um den Globus im Einsatz.

Die Zielländer sind unterschiedlich, die Aufgaben oft ähnlich und die betrieblichen Anforderungen stets komplex, aber nie identisch. Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden wollen, bewegen sich auf dünnem Eis: Ganz gleich, ob die Koffer in den USA, China, Finnland oder Großbritannien ausgepackt werden. Eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen ist zu beachten. Gerade die Anforderungen beim privaten Versicherungsschutz sowie bei den sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen bergen einige Tücken. Grundsätzlich gilt: Eine Nichtbeachtung kann teuer werden. Denn Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht und können von ihren Arbeitnehmern für Versäumnisse haftbar gemacht werden.

Was das in der Praxis bedeuten kann, zeigt das folgende Beispiel. Ein deutsches Bauunternehmen entsandte Klaus K. als Projektleiter nach Singapur, beließ ihn aber in der deutschen

Sozialversicherung. Fünf Jahre später wurde der Projektleiter durch einen Unfall auf der Baustelle erwerbsunfähig. Aber trotz der Absicherung über die gesetzliche Rente hatte der Projektleiter keinen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente. Denn die Rentenversicherung verweigerte die Leistung, weil der Mitarbeiter zu Unrecht als sozialversicherungspflichtig gemeldet war. Und da sein Arbeitgeber versäumt hatte, eine private Berufsunfähigkeitsrente abzuschließen, stand Klaus K. ohne Absicherung da. Folge: Sein Arbeitgeber musste für das Versäumnis haften und eine finanzielle Entschädigung zahlen. In zwei zentralen Bereichen hatte das Unternehmen fahrlässig gehandelt: Bei der Sozialversicherung und der privaten Absicherung des „Expatriates“, wie die entsendeten Mitarbeiter im Fachjargon genannt werden. Arbeitgeber sollten daher im Vorfeld der Entsendung unbedingt prüfen, ob mit dem Zielland



zwischenstaatliche Regelungen für den Versicherungsschutz bestehen, die dann vorrangig gelten. Nach Angaben des auf Beratung und Absicherung spezialisierten Bundes der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE) gibt es für alle Länder der Europäischen Union (EU), sowie Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz eine entsprechende Verordnung. Bei einer Reihe von Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), wie die USA, China und Japan, existieren Abkommen, die allerdings nicht alle Zweige der Sozialversicherung umfassen müssen.

Jeder dritte Auslandsmitarbeiter ist falsch versichert

Ziel der zwischenstaatlichen Regelungen ist es, Doppelversicherungen zu vermeiden. Außerdem werden die am Auslandsstandort erbrachten beitragspflichtigen Zeiten auf die bereits im Heimatland erarbeiteten Zeiten wie im Hinblick auf künftige Rentenansprüche angerechnet. Der entsendete Mitarbeiter soll durch seine Tätigkeit im Ausland also nicht schlechter gestellt sein als ein Kollege am heimatlichen Firmenstandort. Dem BDAE zufolge ist eine Entsendung bei gleichzeitigem Verbleib in der deutschen Sozialversicherung aber nur

möglich, wenn mehrere Kriterien, etwa die Befristung des Auslandseinsatzes, erfüllt werden.

Und wie ist die Lage, wenn das Auslandsprojekt und damit der Mitarbeiter-einsatz für einen längeren Zeitraum geplant sind? Unternehmen können dann, am besten noch vor Beginn der Entsendung, eine Ausnahmevereinbarung beantragen. „Trotz der hohen Haftungsrisiken ignorieren viele Unternehmen die Entsendefristen oder beurteilen die Ent-



„Viele Unternehmer schätzen die Haftungsrisiken beim Auslandseinsatz falsch ein.“

ELISABETH ALTMANN, BUND DER AUSLANDS-ERWERBSTÄTIGEN (BDAE), HAMBURG

sendesituation falsch“, sagt Elisabeth Altmann, Leiterin der Auslandsberatungsstelle der BDAE-Gruppe in Hamburg, und fügt hinzu: „Schätzungsweise jede dritte Entsendung in Deutschland wird falsch geregelt.“

Besteht mit dem Zielland außerhalb des EWR ein zwischenstaatliches Abkommen, bezieht sich dieses nur auf die dort geregelten Sozialversicherungsbereiche, die sich der Arbeitgeber ebenfalls genau anschauen sollte. Da-

rüber hinaus gibt es auch viele Staaten von großer wirtschaftlicher Bedeutung für deutsche Unternehmen, mit denen überhaupt keine Vereinbarungen existieren. Dazu gehören Länder wie Russland, Singapur, Malaysia, Saudi-Arabien und die Vereinigten Arabischen Emirate. In diesen Fällen unterliegen die betroffenen Mitarbeiter den gesetzlichen Bestimmungen im Beschäftigungsstaat. Allerdings eröffnet das deutsche Sozialrecht auch hier Ausnahmen, dass ➤

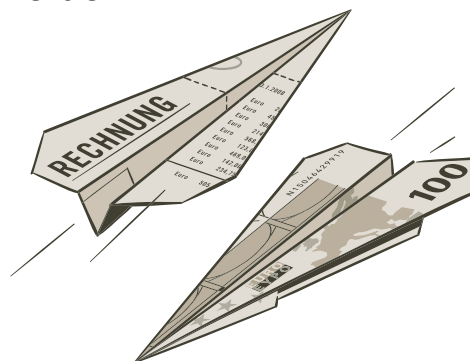
Wir bieten Ihnen 100%-ige Sicherheit für Ihre Forderungen und sorgen dafür, dass Sie schnell liquide sind.

Die SüdFactoring ist eine Tochtergesellschaft der LBBW-Unternehmensgruppe, die in der Mittelstandsfinanzierung eine bedeutende Rolle spielt. Diese Verbindung steht nicht nur für Seriosität und Sicherheit, sondern auch für die enge Verzahnung klassischer Finanzierungsformen mit innovativen Instrumenten, wie der Forderungsfinanzierung.

Für weitere Informationen: Telefon + 49 711 127-772,
www.suedfactoring.de

SÜDFACTORING

Die schönsten Rechnungen sind die, die sofort bezahlt werden.



diese Beschäftigten deutschen Versicherungsschutz genießen. „Es gelten andere Bestimmungen als innerhalb der EU und des EWR, wo Entsendungen auf 24 Monate befristet sind“, betont Elisabeth Altmann (siehe Kasten rechts unten).

Produktangebot der Versicherer überschaubar

Arbeitgeber müssen sich daher also über eine Vielzahl an Regelungen im Detail informieren. Gerade Mittelständler sollten das nicht im Alleingang versuchen. Es empfiehlt sich vielmehr, einen versierten Versicherungsmakler hinzuzuziehen, der auch später bei der Suche des richtigen privaten Auslandsversicherungsschutzes behilflich sein kann. Allerdings ist das Produktangebot in Deutschland überschaubar. So bietet als einer der wenigen Versicherer die HDI-Gerling Leben in Köln mit der „Flex Pat“ ein Bausteinkonzept an, das dem Unternehmen einen Rundumschutz bietet. Das beginnt bei der Ausgestaltung des Entsendeprozesses und der Beratung in rechtlichen Fragen reicht über Anpassungen bei der betrieblichen Altersvorsorge bis hin zur Absicherung von beruflichen Haftungsrisiken des Mitarbeiters.

Eine besondere Rolle spielt beim Auslandseinsatz immer die Krankenversicherung. Denn trotz vorhandener zwischenstaatlicher Regelungen kommt es immer wieder vor, dass Leistungen im Krankheitsfall im Ausland doch nicht ausreichend abgesichert sind. „Bei den

erstattungsfähigen Leistungen kommt es in der Praxis oft zu Deckungslücken“, betont die BDAE-Expertin Altmann. Unternehmen sollten daher auf keinen Fall auf eine ergänzende private Krankenversicherung verzichten. So bietet etwa die Allianz München unter dem Namen „Allianz Worldwide Care“ einen weltweiten Krankenversicherungsschutz für Auslandsmitarbeiter an. Auch die Central Krankenversicherung AG in Köln hat ein spezielles Krankenversicherungspaket, das Unternehmen auch als kostengünstige Gruppenversicherung abschließen können.

Außerdem empfiehlt sich eine Überprüfung der privaten Policen des entsendeten Mitarbeiters, da Schäden im Ausland meistens in den Bedingungen ausgeschlossen sind. Das gilt für die Kfz-Versicherung ebenso wie für den Haftpflicht-, Unfall- und Berufsunfähigkeitsschutz. Wichtiger als im Inland ist zudem eine Rechtsschutzpolice, möglichst mit erweitertem Strafrechtsschutz. „Wer im arabischen Raum einen Unfall verursacht, bei dem jemand verletzt wird, muss unter Umständen mit einem sofortigen Gefängnisarrest rechnen“, weiß Elisabeth Altmann. ◀

Rechtsfragen rund um den Auslandseinsatz

Nicht nur beim Versicherungsschutz, sondern auch bei anderen rechtlichen Fragen besteht vielfältiger Klärungsbedarf.

Arbeitsrecht: Arbeitsrechtlich sollte die Entsendung schriftlich als Änderung des Arbeitsvertrags festgehalten werden, empfiehlt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Dauert die geplante Entsendung länger als einen Monat, sollten dabei insbesondere Regelungen über die Dauer der Auslandstätigkeit, die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird, sowie mögliche zusätzliche Entgelte und die Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers aufgeführt werden. Außerdem ist bei entsprechend längeren Auslandsaufenthalten die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

fern drei Bedingungen erfüllt sind: Der Mitarbeiter hat im ausländischen Staat, in dem er tätig ist, keinen Arbeitgeber, sein Gehalt vom inländischen Arbeitgeber wird nicht einer ausländischen Betriebsstätte belastet, und er hat sich nicht mehr als 183 Tage im sogenannten Tätigkeitsstaat aufgehalten. „Bei der Berechnung dieses Zeitraums kommt es nicht auf die Zahl der Arbeitstage, sondern auf die körperliche Anwesenheit des Mitarbeiters an“, sagt Robert Heiligers, Leiter International Employee Benefits bei HDI-Gerling Leben in Köln.

Sozialversicherungsrecht: Keine Regel ohne Ausnahme: Mitarbeiter, die in Ländern außerhalb der EU/des EWR eingesetzt werden, können in der deutschen Sozialversicherung bleiben, wenn:

- > sich der Expatriate auf Weisung seines Arbeitgebers von einem inländischen Arbeitsplatz aus ins Ausland begibt,
- > das inländische Beschäftigungsverhältnis fortbesteht,
- > die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich befristet ist.

Steuerrecht: Die Besteuerung der Gehälter ist mit einer Vielzahl von Staaten in Doppelbesteuerungsabkommen geregelt. Danach besteht die Steuerpflicht grundsätzlich in dem Staat, in dem der entsandte Mitarbeiter tätig ist. Gleichzeitig werden die entsprechenden Einkünfte in Deutschland von der Einkommensteuer freigestellt. Ausnahme: Die „183-Tage-Regelung“. Danach bleibt die Besteuerungspflicht im Heimatland, so-



Weiterführende Beiträge und Arbeitshilfen zum Thema haben wir als Dossier auf www.profirma.de für Sie zusammengestellt. Unter anderem:

- > Schutzzone für Selbstständige
- > So viel Sicherheit muss sein
- > Ausländische Mitarbeiter: Betreuung in deutschen Unternehmen

Lesen Sie mehr unter www.profirma.de/knowledgeStart