

## Auslandsentsendungen

# Mit erheblichen Risiken verbunden

*Vor Auslandseinsätzen ihrer Mitarbeiter sollten Arbeitgeber einen ausreichenden privaten Risikoschutz ihrer sogenannten Expatriates sicherstellen. Auch bei steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sachverhalten drohen erhebliche Haftungs- und Kostenrisiken, wie jüngste Praxisfälle zeigen.*

Die Unachtsamkeit des Unternehmers und seines Steuerberaters hatte erhebliche Folgen: Der Projektleiter Klaus K. wurde von einem deutschen Bauunternehmen nach Singapur entsandt. Obwohl nicht alle Voraussetzungen gegeben waren, verblieb der Mitarbeiter in der deutschen Sozialversicherung.

Fünf Jahre später wird der Projektleiter durch einen Unfall auf der Baustelle erwerbsunfähig. Eine Erwerbsminderungsrente bekommt Klaus K. jedoch nicht. Der Staat versagt die Leistung, weil der Mitarbeiter zu Unrecht als sozialversicherungspflichtig gemeldet wurde. Eine private Berufsunfähigkeitsrente floss ebenfalls nicht, weil ein solcher Versicherungsschutz vom Arbeitgeber nicht vereinbart wurde, ein teures Versäumnis, für das das Unternehmen nun zahlen muss.

Auch im Mittelstand gehört es längst zum Alltag, dass Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit ins Ausland entsandt werden. Ganz gleich, ob Projekte in den USA umgesetzt, Niederlassungen in Großbritannien aufgebaut oder neue Märkte in China erschlossen werden sollen – die betrieblichen Anforderungen sind stets komplex, aber nie identisch.

Eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen ist zu beachten, nicht nur im Hinblick auf die betriebliche Altersvorsorge. Gerade sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Bestimmungen sowie Anforderungen beim privaten Risikoschutz bergen viele Tücken. Grundsätzlich gilt: Nichtbeachtung kann teuer werden. Denn Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht und können von ihren Arbeitnehmern für Versäumnisse haftbar gemacht werden.

Für den Arbeitgeber gilt es daher im Vorfeld der Entsendung zu prüfen, ob mit dem betreffenden Zielland zwischenstaatliche Regelungen bestehen, die dann vorrangig gelten. Nach Angaben des auf die Beratung und Absicherung von Angestellten, die ins Ausland entsandt werden, sogenannte Expa-

triaten, spezialisierten Bundes der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE) in Hamburg gibt es für alle Länder der Europäischen Union (EU), Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz eine entsprechende Verordnung. Bei einer Reihe von Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), wie zum Beispiel die USA, China und Japan, existieren Abkommen, die allerdings nicht alle Zweige der Sozialversicherung umfassen müssen. Durch diese zwischenstaatlichen Regelungen sollen Doppelversicherungen vermieden werden.

Außerdem werden die im Zielland erbrachten beitragspflichtigen Zeiten auf die bereits im Heimatland erarbeiteten Zeiten, zum Beispiel im Hinblick auf künftige Rentenansprüche, angerechnet. Der entsandte Mitarbeiter sollte durch seine Tätigkeit im Ausland nicht schlechtergestellt sein als ein Kollege am heimatischen Firmenstandort.

## Verbleib in Sozialversicherung nur unter Bedingungen möglich

Laut BDAE ist eine Entsendung bei gleichzeitigem Verbleib in der deutschen Sozialversicherung nur möglich, wenn mehrere Kriterien, wie unter anderem die Befristung der Auslandseinsätze, erfüllt werden. Das gilt auch für den bei kleinen Unternehmen häufiger auftretenden Fall, dass der Inhaber oder Geschäftsführer die Entsendung von Mitarbeitern begleiten will.

Allerdings komme es hier noch stärker auf die private Absicherung des Einzelnen an, weil dieser Personenkreis in der Regel überhaupt keine Sozialversicherung besitze. Vertraglich ließen sich die Firmenlenker dann über ihr eigenes Unternehmen absichern. Und wie ist die Lage, wenn das Auslandsprojekt und damit der Mitarbeiterinsatz 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 Entsendesituation falsch“, sagt Elisabeth Altmann, Leiterin der BDAE-Auslandsberatungsstelle, und fügt hinzu: „Schätzungsweise jede dritte Entsendung in Deutschland wird falsch geregelt.“

Besteht mit dem Zielland nur ein zwischenstaatliches Abkommen, da es außerhalb des EWR liegt, bezieht sich dieses nur auf die dort geregelten Sozialversicherungsbereiche. Beispiel USA: Das bestehende Sozialversicherungsabkommen bezieht sich ausschließlich auf die Rentenversicherung. „Vielen ist das nicht bewusst. Während der Entsendung wird dann weiter in die Gesetzliche Krankenversicherung eingezahlt, obwohl überhaupt keine Leistungsansprüche bestehen“, sagt BDAE-Geschäftsführer Andreas Opitz. Wenngleich Staaten wie Russland, Singapur, Malaysia, Saudi-Arabien und die Vereinigten Arabischen Emirate von wirtschaftlicher Bedeutung sind, besteht mit ihnen überhaupt keine entsprechende Vereinbarung.

Dann unterliegen die Expatriates den gesetzlichen Bestimmungen im Beschäftigungsstaat. Allerdings eröffnet das deutsche Sozialrecht auch hier Möglichkeiten. Altmann: „Es gelten andere Bestimmungen als innerhalb der EU beziehungsweise des EWR, wo Entsendungen auf 24 Monate befristet sind.“ Nach § 4 SGB IV kann der Expatriate dann unter folgenden Voraussetzungen im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben:

1. Der Expatriate begibt sich auf Weisung seines Arbeitgebers von einem inländischen Arbeitsplatz aus ins Ausland.
2. Das inländische Beschäftigungsverhältnis besteht fort, feststellbar unter anderem dadurch, dass der Arbeitsvertrag umfassend bestehen bleibt.



Bei der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland muss der Arbeitgeber auf zahlreiche Vorschriften achten.

deutschen Sozialversicherung ist dann aber grundsätzlich nicht mehr gegeben“, betont Heiligers. Die Konsequenz: Der Expatriate müsste in das Sozialversicherungssystem des Gastlands wechseln. „Der Arbeitgeber sollte aber prüfen, dass dem entsandten Mitarbeiter hierdurch keine Nachteile entstehen“, ergänzt Altmann.

Die Expertin berichtet von einem kürzlichen Fall, bei dem Thomas H. für eine ausländische Niederlassung seines Arbeitgebers tätig war. Konkret hatte ein deutscher Getränkehersteller den Expatriate vor mehr als zehn Jahren nach Frankreich entsandt, der beim dortigen Tochterunternehmen einen lokalen Arbeitsvertrag unterschrieben hatte.

### Arbeitnehmer im falschen Sozialversicherungssystem gemeldet

Dennoch ließ ihn der Unternehmer fahrlässigerweise im hiesigen Sozialversicherungssystem gemeldet. Als der Produzent Thomas H. später betriebsbedingt kündigen musste, war das Dilemma groß: In Frankreich bekam er keine Arbeitslosenunterstützung, da der Expatriate nie Beiträge in das dortige System eingezahlt hatte. In Deutschland kann er ebenfalls keine Ansprüche geltend machen, da Thomas H. nicht für den hier ansässigen Arbeitgeber tätig geworden war.

„Mit etwas Glück bekommen beide die fälschlich in Deutschland gezahlten Sozialversicherungsbeiträge zurückerstattet“, resümiert Altmann. Eine Schadensersatzklage des Mitarbeiters gegen seinen Arbeitgeber läuft aber bereits – mit für ihn guten Erfolgsaussichten. Hier hätten das Unternehmen ebenso wie der betreuende Steuerberater rechtzeitig gegensteuern müssen.

Vor diesem Hintergrund sollte auf die private Risikoabsicherung der Expatriates genauso viel Sorgfalt gelegt werden. „Hierbei ist der Krankenversicherungsschutz besonders hervorzuheben, weil die Wahrscheinlichkeit eines Leistungsfalls hier am größten ist“, sagt der BDAE-Geschäftsführer Andreas Opitz (siehe Interview S. 30). Nicht zu verwechseln mit einer Reisekrankenversicherung, die den beruflichen Bereich nicht abdeckt, geht es dabei um einen weltweiten Krankenversicherungsschutz.

Der Versicherungskonzern Allianz aus München bietet mit dem Produkt „Allianz Worldwide Care“ eine solche Risikoabsicherung in drei alternativen Geltungsbereichen an. Wahlweise als Individual- oder Firmenkundentarif, der ab einer Zahl von drei Arbeitnehmern gilt, werden dabei unterschiedliche Leistungstarife offeriert. Ab zehn Arbeitnehmern gibt es Gruppenvorteile: Dann

3. Die Entsendung ist infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich befristet.

Arbeitsrechtlich sollte die in beiderseitigem Einvernehmen durchgeführte Entsendung schriftlich als Änderung des Arbeitsvertrags festgehalten werden, heißt es vonseiten des Deutschen Industrie- und Handelskammertags. 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 sei bei entsprechend längeren Auslandsaufenthalten die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.

Wie ist die Besteuerung der Arbeitsentgelte der Expatriates geregelt? Mit einer Vielzahl von Staaten existieren Doppelbesteuerungsabkommen. Danach besteht die Steuerpflicht grundsätzlich in dem Staat, in dem der entsandte Mitarbeiter tätig ist.

Gleichzeitig werden die entsprechenden

Einkünfte in Deutschland von der Einkommenssteuer freigestellt. Ausnahme ist die „183-Tage-Regelung“. Danach bleibt die Besteuerungspflicht im Heimatland, sofern folgende drei Bedingungen erfüllt sind:

1. Der Mitarbeiter hat in dem ausländischen Staat, in dem er tätig ist, keinen Arbeitgeber,
2. Das Gehalt des Mitarbeiters vom inländischen Arbeitgeber wird nicht einer ausländischen Betriebsstätte belastet.
3. Der Mitarbeiter 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, und betont, dass der Zeitraum, je nach Entsendestaat, unterschiedlich bemessen wird.

Wichtig: Aus fiskalischen Gründen erscheint die Weiterbelastung der Kosten einer Entsendung an die betroffene Niederlassung zwar oftmals attraktiv. „Ein Verbleib in der

sind alle Vorerkrankungen automatisch mit versichert, und der Versicherer verzichtet auf Gesundheitsprüfungen und Wartezeiten. Die Zusammenstellung des Leistungsportfolios richtet sich nach den eigenen Bedürfnissen. Einschränkung: „Deutschen Arbeitnehmern empfehlen wir nicht unsere Basistarife ‚Crystal‘ und ‚Essential‘, weil ihre Leistungen unterhalb des Niveaus der Gesetzlichen Krankenversicherung liegen“, sagt Tanja Coenen von der Allianz, die den Versicherungsschutz weltweit anbietet. Hervorzuheben ist noch die Bedeutung einer

Rechtsschutzpolice, da im Ausland das Risiko viel größer ist, in rechtliche Auseinandersetzungen zu geraten. Altmann: „Wer beispielsweise im arabischen Raum einen Unfall verursacht, bei dem jemand verletzt wird, muss unter Umständen mit einem sofortigen Gefängnisarrest rechnen.“ Ohnehin würden dort Delikte schärfer als in Deutschland geahndet. Aus diesem Grund sollte ein erweiterter Strafrechtsschutz unbedingt integriert werden. Für beide Absicherungsbereiche bietet HDI-Gerling im Rahmen von „Flex Pat“ Risikoschutz an. Im Gegensatz

zu vielen Mitbewerbern offeriert der Versicherer einen Rundumschutz im Baukastenprinzip, in dessen Mittelpunkt die Unterstützung bei der Ausgestaltung von Arbeits- und Entsendeverträgen ebenso steht, wie in Fragen der betrieblichen Altersvorsorge. Auch der Rechts- und Krankenversicherungsschutz ist modular aufgebaut. So lassen sich einerseits das Todesfall- und Krankheitskostenrisiko abdecken und für den Fall einer vorübergehenden Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit vorsorgen. Andererseits können bei der Absicherung

## Interview

### „Auf den verbleibenden Kosten bleiben die Unternehmen sitzen“

Expatriates benötigen umfassenden privaten Versicherungsschutz. Besonders in der Krankenversicherung bestehen viele Deckungslücken, die Unternehmen gezielt schließen sollten, rät Andreas Opitz, Geschäftsführer des „Bundes der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE)“ in Hamburg. Auch in anderen Bereichen drohen Arbeitgebern ohne entsprechenden Risikoschutz für ihre entsandten Mitarbeiter erhebliche Kostenrisiken.



**SteuerConsultant:** Herr Opitz, warum ist der Abschluss einer Auslandskrankenversicherung für Expatriates von zentraler Bedeutung?

**Andreas Opitz:** Für Expatriates sind zwar alle Elemente der Sozialversicherung wichtig. Der Krankenversicherungsschutz ist aber deshalb hervorzuheben, weil die Wahrscheinlichkeit eines Leistungsfalls hier am größten ist. Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Gesetzliche und oft auch die Private Krankenversicherung nicht ausreichend beziehungsweise überhaupt keine Leistungen im Ausland erbringen.

**SteuerConsultant:** Im internationalen Vergleich gilt das Leistungsniveau der Gesetzlichen Krankenversicherung als vergleichsweise hoch. Wie kommt es in der Praxis dennoch zu Deckungslücken?

**Andreas Opitz:** Das stimmt. Aber nur wenn im Rahmen der Entsendung die deutsche Sozialversicherung auf den Auslandsaufenthalt ausstrahlt, leistet die Gesetzliche Krankenversicherung überhaupt und dann auch nur über den Arbeitgeber.

Da das heutige System völlig auf deutsche Verhältnisse zugeschnitten ist und Leistungen nur zu den Kostensätzen erstattet werden, die in Deutschland üblich sind, ergeben sich in der Praxis viele Deckungslücken, angefan-

gen bei Zuzahlungen für Medikamente bis hin zu Aufhalten im Krankenhaus. So würden Unternehmen ihre Mitarbeiter im Krankheitsfall sicherlich nicht in Schlafsälen mit 20 Betten, wie in vielen asiatischen Ländern üblich, unterbringen und stattdessen ein Zwei- oder Ein-Bett-Zimmer oder eine private Unterkunft wählen.

Die Gesetzliche Krankenversicherung würde diese Kosten jedoch nicht übernehmen. Erfahrungsgemäß kann man zufrieden sein, wenn insgesamt 50 Prozent der angefallenen Kosten am Ende durch die Krankenkassen getragen werden. Auf den verbleibenden Kosten bleibt das Unternehmen sitzen, sofern es keinen privaten Versicherungsschutz abgeschlossen hat.

**SteuerConsultant:** Welchen Weg sollte das Unternehmen daher einschlagen?

**Andreas Opitz:** Befindet sich der Expatriate aufgrund seines Einkommens oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, dann ist er freiwillig in der Gesetzlichen Krankenversicherung abgesichert und kann diese auf Anwartschaft umstellen. Eine spezielle Auslandskrankenversicherung empfiehlt sich dann als Ergänzung. Ist der Entsendete pflichtversichert, schließt das Unternehmen die beschriebenen Deckungslü-

cken durch den Abschluss einer privaten Restkostenversicherung.

Beides setzt aber voraus, dass die Entsendung in die deutsche Sozialversicherung ausstrahlt. Ansonsten benötigt der Expatriate zwingend eine Auslandskrankenversicherung, die stationäre wie ambulante Leistungen ebenso beinhalten sollte wie eine medizinische Notversorgung und Rückholung im Krankheitsfall.

**SteuerConsultant:** In welchen privaten Absicherungsbereichen reißt eine Auslandstätigkeit nach Ihren Erfahrungen ebenfalls oft große Deckungslücken?

**Andreas Opitz:** Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihren Expatriates, je nach Entsendestatus, keine Nachteile in den anderen Bereichen der Gesetzlichen Sozialversicherung entstehen.

Ganz wichtig ist darüber hinaus eine international unbeschränkt geltende Rechtsschutzversicherung. Ebenso ist ein weltweiter Unfallschutz häufig sinnvoll.

Alle anderen Bereiche, wie Haftpflicht, Kraftfahrt und Hausrat, sollten nach persönlichem Bedarf vor Ort abgeschlossen werden. Gleiches gilt für einen Hinterbliebenenschutz für den Fall, dass der Expatriate während des Auslandsaufenthalts verstirbt.

rechtlicher Streitigkeiten ein Schadensersatz, Straf-, Arbeits- und Wohnrechtsschutz integriert werden. Immer wichtiger dürfte zudem der sogenannte Relocation-Service werden. Expatriates werden dann beispielsweise bei der Wohnungssuche und finanziellen Angelegenheiten am Auslandsstandort betreut und können ein interkulturelles Training und Sprachkurse nutzen.

Für Opitz ist die Entscheidung zwischen einem Komplettangebot und Einzellösungen vor allem eine Sache der Unternehmensgröße. „Für mittelständische Unternehmen mit bis zu 150 Expatriates, die Versicherungsschutz benötigen und beraten werden wollen, empfiehlt es sich durchaus, die Leistungen aus einer Hand zu nehmen“, sagt der BDAE-Geschäftsführer.

Großunternehmen könnten hingegen aufgrund ihrer höheren Zahl von Mitarbeitern eine größere Schlagkraft entwickeln und Preisvorteile bei den Versicherern durchsetzen. Individuell unterschiedlich wird die Situation bei Steuerkanzleien selbst bewertet.

Maßgeblich ist hier das vorhandene Know-how in dem Bereich Auslandsentsendungen. Denn im Prinzip ist die Situation, wenn ein Steuerberater in die ausländische Niederlassung eines Mandantenunternehmens entsandt wird, nicht anders als bei anderen Arbeitnehmern auch.

Allerdings sind für Expatriates nicht nur rechtliche und versicherungsspezifische Anforderungen von Bedeutung, wie Heiligers aus eigener Erfahrung zu berichten weiß. Deshalb können sich die Mitarbeiter durch interkulturelle Trainings von einer ganz anderen Seite auf ihren künftigen Auslandseinsatz vorbereiten. So erzählt der Experte von HDI-Gerling, dass es zum Beispiel ratsam ist, sich insbesondere gegenüber Dänen nie als Besserwisser darzustellen, weil das bei denen zu großen Verstimmungen führen kann.

Fehlende Kenntnisse über die unterschiedlichen Gepflogenheiten in anderen Kulturen, beispielsweise bei der Einnahme von Mahlzeiten, sind ebenfalls oft ein Grund für Miss-



## Kay Schelauke

arbeitet seit Ende 1996 als Journalist sowie Buchautor und hat sich auf die Themenbereiche Altersvorsorge, Fonds und berufliche und private Absicherung spezialisiert.

**E-Mail:** [kay.schelauke@t-online.de](mailto:kay.schelauke@t-online.de)

verständnisse, die im Falle des Falles sehr folgenreich sein können. „In China habe ich erlebt, dass einheimische Mitarbeiter nur deshalb nicht zugaben, dass sie eine Anweisung nicht verstanden beziehungsweise sie nicht befolgten, weil sie Angst hatten, ihr Gesicht zu verlieren“, berichtet Heiligers und fügt hinzu: „Dies hätte beinahe das gesamte Projekt gefährdet.“

## HAUFE. Entscheider-Panel

Wir suchen

**die führenden Köpfe!**

Ihr Wissen ist gefragt! Machen Sie jetzt kostenlos mit beim Haufe Entscheider-Panel.

[www.haufe.de/entscheider-panel](http://www.haufe.de/entscheider-panel)