

Global Newsflash, Ausgabe Februar 2008

Liebe Leserinnen und Leser,
mit dieser neuen Ausgabe des Global Newsflash wollen wir Ihre Aufmerksamkeit auf wichtige Themen aus dem Bereich der internationalen Mitarbeiterentsendung lenken. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!
Ihr BDAE Redaktionsteam

1. Spenden statt Geschenke: BDAE-Gruppe spendet 2.500 Euro an "Ärzte ohne Grenzen"

Die Hamburger BDAE-Gruppe verzichtete 2007 auf Weihnachtspresents an Kunden und unterstützte stattdessen die Nothilfeorganisation "Ärzte ohne Grenzen".



Über viele Jahre durften sich die Kunden und Geschäftspartner der BDAE-Unternehmensgruppe über kleine Dankeschön-Geschenke freuen. In 2007 wollte die Geschäftsleitung neue Wege gehen und entschied sich, anstatt der vorweihnachtlichen Aufmerksamkeiten den Betrag von 2.500 Euro lieber in eine Weihnachtsspende an die medizinische Nothilfeorganisation "Ärzte ohne Grenzen" einfließen zu lassen.

Positive Resonanz der Kunden

Bei der Scheckübergabe im Januar 2008 in den Räumen der BDAE-Gruppe in Hamburg-Ottensen betonte Geschäftsführer Christian Krolak, dass die Unternehmensgruppe mit diesem sozialen Engagement ihre Anerkennung für die enorme Leistung der Mitarbeiter von "Ärzte ohne Grenzen" zum Ausdruck bringen möchte. "Wir haben uns ganz bewusst für eine Spende an Ärzte

ohne Grenzen entschieden, denn auch die BDAE-Gruppe ist ein Global Player, der sich weltweit für die optimale medizinische Versorgung der Menschen stark macht". Das Vorgehen hat Kunden und Geschäftspartner überzeugt. "Wir haben ausschließlich positive Resonanz auf diese Idee erhalten", fährt Krolak fort.

Stellvertretend für "Ärzte ohne Grenzen" nahm Frau Christiane Lagrave-Jürgens den Scheck über 2.500 Euro entgegen. Als erfahrene Anästhesistin war sie bereits in Projekten in der Republik Kongo und an der Elfenbeinküste eingesetzt. In ihrer Ansprache bedankte sich Frau Lagrave-Jürgens bei den Anwesenden sehr herzlich für das Engagement und erläuterte hinsichtlich der Spendenverwendung: "Aktuell ist die Organisation weltweit in mindestens 70 verschiedenen Projekten aktiv. Dabei leisten unsere Mitarbeiter nicht nur Hilfe bei der akuten Notversor-

Inhalt:

1. Spenden statt Geschenke: BDAE-Gruppe spendet 2.500 Euro an "Ärzte ohne Grenzen"
2. Krank im Ausland - private Vorsorge unverzichtbar
3. Vertragliche Fallstricke: AGB-Problematik in Entsendungsverträgen
4. Erstattung von RV-Beiträgen gebremst
5. BDAE-Frühjahrsseminar
6. Was vom Gehalt übrigbleibt
7. Impressum

gung in humanitären Krisengebieten, sondern arbeiten tagtäglich auch daran, dass bedürftige Menschen, auf die nicht die Scheinwerfer der Öffentlichkeit gerichtet sind, die bestmögliche Behandlung erhalten. So gibt es beispielsweise sehr viele HIV/Aidsprojekte, in denen unsere internationalen Mitarbeiter, die übrigens für ihre Arbeit nur eine Aufwandsentschädigung erhalten, große Hilfestellung leisten."

Soziale Engagement auch in 2008 geplant

Mit dem Geld, das Unternehmen wie die BDAE-Gruppe an Hilfsorganisationen wie "Ärzte ohne Grenzen" spenden, kann sinnvolle Arbeit geleistet und können Projekte in Angriff genommen werden, die es sonst nicht gäbe. Die positive Resonanz der Kunden und Geschäftspartner auf die Spendenaktion ist Grund genug für das Unternehmen, sein soziales Engagement auch in 2008 fortzuführen. *mt*

Global Newsflash, Ausgabe Februar 2008

2. Krank im Ausland - private Vorsorge unverzichtbar

Wer sich im Ausland aufhält, benötigt einen besonderen Krankenversicherungsschutz. Sonst kann ein Unfall oder eine Erkrankung schnell zum finanziellen Desaster werden. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) mit Urteil vom 24. Mai 2007 (AZ.: B 1 KR 18/06 R) bestätigt.

Danach sind die gesetzlichen Krankenkassen selbst bei Bestehen eines Sozialversicherungsabkommens des Gastlandes mit der Bundesrepublik nicht mehr dazu verpflichtet, den Versicherten so zu stellen, als wäre die Behandlung in Deutschland erfolgt.

Im entschiedenen Fall hatte ein gesetzlich Krankversicherter der AOK bei einem Verkehrsunfall in Tunesien ein Schädel-Hirn-Trauma erlitten. Während er zwölf Tage im Koma lag, wurde er zunächst in das staatliche Krankenhaus einer kleineren Stadt eingeliefert, dann aber an eine private neurochirurgische Klinik in Tunis überwiesen. Das kostete insgesamt 8.800 Euro, wovon die AOK aber nur die Hälfte übernahm. Dabei legte die AOK die Kosten zu Grunde, die einem tunesischen Sozialversicherungsträger bei einer Behandlung entstanden wären. Das Bundessozialgericht gab dem Versicherer Recht. Begründung: Der Versicherte habe nur Anspruch auf Leistungen, die in einem vergleichbaren Notfall einem tunesischen Staatsangehörigen von seiner Krankenversicherung zustehen, und zwar unter Beachtung der Leistungsbeschränkungen und



Infrastruktur des tunesischen Gesundheitssystems. Sieht das dortige System beispielsweise keine Zuschüsse für Gehhilfen vor, müssen deutsche Versicherer diese Leistungen nicht erbringen.

Andere Länder - andere Leistungen

Volle Kostenerstattung wegen "Systemversagens" könne der Versicherte von der AOK nur beanspruchen, wenn ihm entgegen dem Abkommen Leistungen verweigert bzw. vorenthalten wurden, auf die auch ein leistungsberechtigter Tunesier in seinem Heimatland Anspruch hätte.

Merke: Wer im Ausland krank oder

verletzt wird und sich gegen die Kostenfalle schützen will, sollte - ganz gleich, ob im europäischen oder außereuropäischen Ausland - immer eine private Vorsorge treffen. Bei kurzfristigen Urlaubsaufenthalten bietet sich beispielsweise eine Reisekrankenversicherung an. Diese gewährt aber zumeist nur bis zu Aufhalten von 42 Tagen Krankenversicherungsschutz.

Besser private Vorsorge treffen

Wer sein Zuhause längerfristig oder beruflich bedingt verlässt, sollte dagegen seinen Schutz mit einer privaten, weltweit gültigen Auslandskrankenversicherung sicherstellen, deren Laufzeit je nach Anbieter und Police variabel wählbar ist. Und nicht nur gesetzlich Pflichtversicherte, sondern auch deutsche Privatpatienten sollten ihren Versicherungsschutz im Ausland prüfen. Denn auch viele private Krankenversicherungen lehnen die Kostenübernahme bei außereuropäischen Auslandsaufenthalten von länger als vier Wochen häufig ab. Bevor es also los geht, sollte sich jeder von seiner Krankenkasse über die möglichen Grenzen des Versicherungsschutzes aufklären lassen und sicherstellen, welche Leistungen von der Versicherung übernommen werden und welche nicht. Der BDAE steht Ratsuchenden dabei gern zur Seite.

Tipp: Vielreisende sollten bei dem Abschluss einer Auslandskrankenversicherung darauf achten, dass sie auch bei Heimatbesuchen in Deutschland Leistungen aus der Versicherung in Anspruch nehmen können. Zudem sollte für den Ernstfall auch der Rücktransport ins Heimatland sichergestellt sein - eine Leistung, für die übrigens die gesetzlichen Kassen nicht aufkommen dürfen. *mt*

Auslandskrankenschutz: Darauf sollten Sie achten:

- Klären Sie vor der Ausreise Ihren sozialversicherungsrechtlichen Status im Gastland ab
- Fragen Sie Ihre Krankenkasse/private Krankenversicherung nach Umfang, Dauer und Voraussetzungen für einen Versicherungsschutz im Gastland und auf Reisen
- Schließen Sie bei minderwertigem oder nicht vorhandenem Schutz im Ausland eine private Auslandskrankenversicherung oder eine Zusatzversicherung ab
- Stellen Sie sicher, dass die private Auslandskrankenversicherung jederzeit bei Besuchen im Heimatland Versicherungsschutz gewährt
- Achten Sie auf die Laufzeit, Altersbegrenzungen sowie Ausschlüsse und Leistungsbegrenzungen
- Stellen Sie sicher, dass im Ausland freie Arzt- und Krankenhauswahl besteht
- Stellen Sie sicher, dass Sie nach der Rückkehr in Ihre bisherige Krankenversicherung wieder eintreten können
- Lassen Sie sich über Vor- und Nachteile einer Anwartschaft informieren.

Global Newsflash, Ausgabe Februar 2008

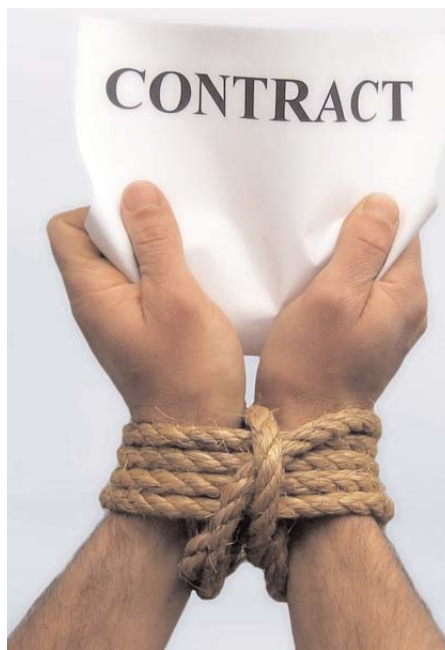
3. Vertragliche Fallstricke: AGB-Problematik in Entsendungsverträgen

Seit einigen Jahren gelten für Arbeitsverträge die gleichen Regelungen wie für die Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Unternehmens. Während die Beachtung des AGB-Rechts in der Gestaltung von Arbeitsverträgen mittlerweile zur gängigen Praxis gehört, gilt dieses für Entsendungsvereinbarungen nicht immer.

Dabei wird häufig missachtet, dass es sich bei Entsendungsvereinbarungen, die als Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag geschlossen werden, nahezu immer um "vorformulierte Vertragsbedingungen" handelt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Entsendungsvereinbarung Bezug auf eine betriebliche Entsenderichtlinie nimmt, die den Spielraum für eine individuelle Aushandlung von Vertragsklauseln weiter einschränkt. So findet also auf nahezu jede Klausel im Entsendungsvertrag die AGB-Kontrolle Anwendung. Ausnahmen gelten lediglich für echte Individualabreden und Hauptleistungen. Als echte Individualabreden gelten nur Klauseln die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einzelnen ausgehandelt werden. Dafür reicht es jedoch nicht aus, wenn eine bestehende Vertragsklausel den Wünschen der Parteien angepasst wird. Vielmehr muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, den Inhalt maßgeblich zu beeinflussen.

Rückrufrklauseln häufig unwirksam

Von besonderer Bedeutung ist das AGB-Recht bei der Gestaltung von Versetzungsklauseln. Im Entsendungsvertrag sind davon insbesondere die so genannten "Rückrufrklauseln" betroffen, die es dem Arbeitgeber erlauben den Arbeitnehmer aus dem Ausland zurück zu beordern, um ihn wieder im Heimatland einzusetzen. Diese Rückrufrklauseln sehen in der Regel vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den im Ausland eingesetzten Mitarbeiter in das Heimatland zurück zu versetzen, um ihn dort wieder auf Grundlage seines bestehenden Arbeitsvertrages einzusetzen. In der betrieblichen Praxis wurden derartige Klauseln im Entsendungsvertrag mit einer Ankün-



digungsfrist von 3 Monaten versehen und räumten so dem inländischen Arbeitgeber das Recht ein, den Expatriate bei Bedarf relativ kurzfristig wieder im Heimatland einzusetzen. Die aktuelle Rechtsprechung lässt solch offene Klauseln nicht mehr zu, vielmehr werden sie als "unangemessene Benachteiligung" des Arbeitnehmers im Sinne des AGB-Rechts bewertet. Dies führt dazu, dass an die Gestaltung derartiger Klauseln neue, wesentlich engere Anforderungen gestellt werden, die es dem Arbeitgeber letztlich erschweren, den Arbeitnehmer zurück zu beordern. Die aktuelle Rechtslage verlangt, dass die Gründe, die den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitnehmer zurück zu holen, klar definiert sind. Anerkannt sind dazu insbesondere der Bedarf an der Arbeitskraft des Arbeitnehmers im Heimatland aufgrund seiner besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Gefährdung der Sicherheit oder der Gesundheit des Arbeitnehmers

und seiner Familie und eine (nachweisbare) wirtschaftliche Notlage des Unternehmens.

Vorsicht bei Vertragsstrafenregelung

Vorsicht ist auch dann geboten, wenn der Entsendungsvertrag eine besondere Vertragsstrafenregelung enthalten soll. Vertragsstrafen sind im Arbeitsrecht zwar weiterhin grundsätzlich zulässig, sie unterliegen aber ebenfalls den besonderen Transparenzanforderungen des § 307 BGB. Das hat zur Folge, dass die Tatbestände, die die Vertragsstrafe auslösen können, einzeln dargestellt werden und die Folgen für den Arbeitnehmer deutlich gemacht werden müssen. Die Brisanz, die durch die Anwendung des AGB-Rechts auf Arbeitsverträge entstanden ist, wird besonders durch die Rechtsfolgen einer unwirksamen Klausel deutlich.

AGB-Konformität der einzelnen Klauseln prüfen

Konnte früher eine in Teilen unwirksame Klausel auf den rechtswirksamen Teil beschränkt werden, verbietet das AGB-Recht (§ 306 Abs.2 BGB) diese so genannte "geltungserhaltende Reduktion". Dadurch wird die gesamte Klausel unwirksam, was im Zweifel zu sehr weit reichenden Folgen für den Arbeitgeber führen kann. Es empfiehlt sich also dringend, sowohl für bereits bestehende als auch für neu zu gestaltende Entsendungsvereinbarungen ein besonderes Augenmerk auf die AGB-Konformität der einzelnen Klauseln zu legen.

Für weitere Informationen zu diesem Thema steht Interessierten Christoph Korthues unter der Telefonnummer +49 40 306874-55 oder Email: ckorthues@bdae.de zur Verfügung. *mt*

Global Newsflash, Ausgabe Februar 2008

4. Erstattung von RV-Beiträgen gebremst

Der deutsche Gesetzgeber hat zum 1. Januar 2008 die Rückerstattung zu Unrecht geleisteter gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge gebremst. Davon betroffen sind auch Arbeitnehmer, für die während ihrer Beschäftigung im Ausland irrtümlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden.



Im Ausland tätige Mitarbeiter oder Gesellschafter deutscher Unternehmen zahlen mitunter Beiträge in die deutsche Sozialversicherung ein, obwohl sie häufig aufgrund der Vertragsmodalitäten gar nicht mehr in Deutschland sozialversicherungspflichtig sind. Bei Feststellung einer nicht bestehenden deutschen Sozialversicherungspflicht konnten die Betroffenen bislang wählen, ob sie die zu Unrecht entrichteten Beiträge als freiwillige Beitragszahlung in der gesetzlichen Rentenversicherung belassen oder sich diese zurückerstatten lassen wollten. Die Erstattung solcher Beiträge war dabei bis weit in die Vergangenheit möglich. Mit der Gesetzesänderung wurde das Verfahren der Erstattung solcher Beiträge auf den Zeitraum des laufenden und der letzten vier vollen Kalenderjahre begrenzt. Nach Ablauf der vierjährigen Verjährungsfrist sollen die zu Unrecht entrichteten Beiträge als Pflichtbeiträge zu behandeln sein. Eine Rückerstattung ist dann über diesen Zeitraum hinaus nicht mehr zulässig. *mt*

5. BDAE-Frühjahrsseminar Mitarbeiterentsendung

Am 16. und 17. April 2008 veranstaltet die BDAE-Gruppe in Hamburg wieder das beliebte Seminar "Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland - Steuern, Sozialversicherung und Vergütung in der Praxis."

In dem Seminar, das sich in erster Linie an Personalverantwortliche wendet, werden Experten aus der Praxis die für die Mitarbeiterentsendung notwendigen Kenntnisse in den Bereichen Sozialversicherung, Besteuerung und Vergütung kompakt und systematisch vermitteln. Unter dem Titel "Entsendungsvertrag - Gestaltung und Problematik" wird es in diesem Jahr erstmalig auch einen Beitrag aus dem Arbeitsrecht geben.

Die Kosten für das zweitägige Seminar betragen für Mitglieder des BDAE 850 Euro. Nichtmitglieder zahlen dagegen 950 Euro. Im Preis enthalten sind neben der Seminarunterlagen zwei Mittagessen und Pausensnacks. Die Teilnehmerzahl ist auf 15 begrenzt. Weitere Informationen zum Seminar erhalten Interessierte bei Frau Melanie Hartmann unter der Telefonnummer +49 40 306874-54 oder Email: mhartmann@bdae.de.

6. Was vom Gehalt übrig bleibt: Schwellenländer auf Spitzenposition

In einem globalen Vergleich der Nettogehälter von Managern zeigt sich, dass die westlichen Industrienationen ihre Spitzenposition längst abgeben mussten - an Wachstumsmärkte wie Russland, die Türkei, Mexiko oder die Ukraine. Laut einer weltweiten Studie der Managementberatung HayGroup schafften es allein Spanien (Platz 12), die Schweiz (Platz 13), Deutschland (Platz 19) und Irland (Platz 20) als westeuropäische Länder unter die Top 20.

Über die höchste Kaufkraft mit einem verfügbaren Einkommen von rund 220.000 US-Dollar verfügen Manager aus ölreichen und steuerfreien Staaten wie Saudi Arabien und den Vereinigten Arabischen Emiraten. In dieser Region sei einerseits die Nachfrage nach Managern groß, andererseits würden Arbeitgeber dazu tendieren, Festgehälter stärker zu gewichten als leistungsabhängige Vergütungsmodelle.

Platz drei belegt Hong Kong (ca. 203.947 US-Dollar), wo Managergehälter traditionell sehr hoch sind und die Kaufkraft zusätzlich durch niedrige Steuersätze begünstigt werden

Schwellenländer im Aufwind

Nach dem Report sind es jedoch die Schwellenländer, welche die neue Gehaltslandschaft prägen. Die Zahlung der hohen Nettogehälter in den

Schwellenländern liegt danach in dem anhaltenden Wachstum der aufstrebenden Wirtschaftsnationen begründet, die eine beispiellose Nachfrage nach Führungskräften erzeuge. Die daraus resultierende Knappheit an verfügbaren Managern gepaart mit hohen variablen Gehaltsbestandteilen und Nebenleistungen, die in diesem Markt üblich seien, führen zu einem drastischen Anstieg der Managergehälter. Vor allem mittel- und osteuropäische Staaten dominieren das obere Mittelfeld der globalen Gehaltstabelle.

Deutschland im guten Mittelfeld

Mit einer durchschnittlichen Kaufkraft von rund 122.427 US-Dollar rangiert Deutschland auf Platz 19 der Top 20-Liste. Im internationalen Vergleich seien die national geprägten Gehälter unterhalb des Managements

Global Newsflash, Ausgabe Februar 2008

6. Was vom Gehalt übrig bleibt: Schwellenländer auf Spitzenposition (Forts.)

Rangliste der durchschnittlich verfügbaren
Manager-Einkommen (US-Dollar)

Rang	Land	Einkommen	Rang	Land	Einkommen
1	Saudi Arabien	229.325	24	USA	104.905
2	VAE	223.939	25	Niederlande	103.823
3	Hongkong	203.947	26	Australien	103.578
4	Russland	157.348	27	Japan	102.604
5	Türkei	154.762	28	Italien	101.487
6	Mexiko	152.283	29	Südafrika	100.257
7	Ukraine	149.118	30	Neuseeland	100.136
8	Thailand	147.547	1	Frankreich	98.117
9	Singapur	142.655	32	Südkorea	97.867
10	Argentinien	138.188	33	Lettland	97.409
11	Polen	128.537	34	Tschechien	97.352
12	Spanien	129.197	35	Ägypten	97.001
13	Schweiz	127.732	36	Indien	92.750
14	China	126.281	37	Ungarn	91.358
15	Griechenland	126.102	38	Belgien	89.632
16	Malaysia	126.026	39	Slowakei	86.632
17	Brasilien	123.766	40	V. König.	86.367
18	Litauen	122.941	41	Dänemark	82.697
19	Deutschland	122.427	42	Kanada	81.613
20	Irland	117.010	43	Estland	80.908
21	Portugal	116.678	44	Norwegen	77.202
22	Rumänien	115.280	45	Schweden	75.581
23	Österreich	112.906	46	Indonesien	71.839

Quelle: HayGroup

(Fortsetzung von S. 4)

weiterhin sehr hoch, während sich im Management-Bereich mehr und mehr international geprägte Strukturen durchsetzen würden, so der Report. Deutschlands Nachbarländer die Schweiz und Österreich belegen die Plätze 13 (127.732 US-Dollar) und 23 (112.906 US-Dollar). In der Schweiz sprächen niedrigere Steuern als auch ein traditionell hohes Gehaltsniveau für die Platzierung. In Österreich ließe sich dagegen der Unterschied zu Deutschland in den Kollektivvertragsstrukturen auf allen Ebenen finden.

Spanien, in dem Lebenshaltungskosten vergleichsweise niedrig sind, schafft es immerhin auf Platz 12 (128.197 US-Dollar) der Rangliste.

Skandinavien: Hohe Abgaben - starke Sozialleistungen

Mit Belegung der Plätze 44 bis 46 sind nach Meinung der HayGroup Länder wie Norwegen, Finnland oder Schweden nicht so unattraktiv, wie es auf den ersten Blick scheint. Hier seien die sozialen Sicherheitssysteme gewährt durch den Staat zwar mit hohen Abgaben verbunden, enthielten aber auch weitreichende Leistungen wie ein ausgeprägtes Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen.

Weitere Informationen zu der Studie finden Interessierte unter www.haygroup.com. *mt*

Impressum

Herausgeber:

Bund der Auslands- Erwerbstätigen (BDAE) e.V.,
Kühnehöfe 3, 22761 Hamburg,
Tel.: 040 306874-0,
Fax: 040 306874-90,
Email: info@bdae.de,
Internet www.bdae.de

Redaktion:

Marlis Tiessen
(mtiessen@bdae.de),
Christoph Korhues
(ckorhues@bdae.de)
Copyright: Alle im BDAE Global Newsflash erschienenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
Bildnachweis: Fotos S. 2, 3, 4

www.photocase.de

Erklärung: Wir haben weder Einfluss auf die Gestaltung noch auf die Inhalte von Websites, auf die wir durch Links im BDAE Global Newsflash verweisen. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten verlinkter Seiten und machen uns ihre Inhalte nicht zu eigen.