

Gut geplant, sicher entsandt

Sozialversicherung bei Auslandsentsendung: Die Grundregeln

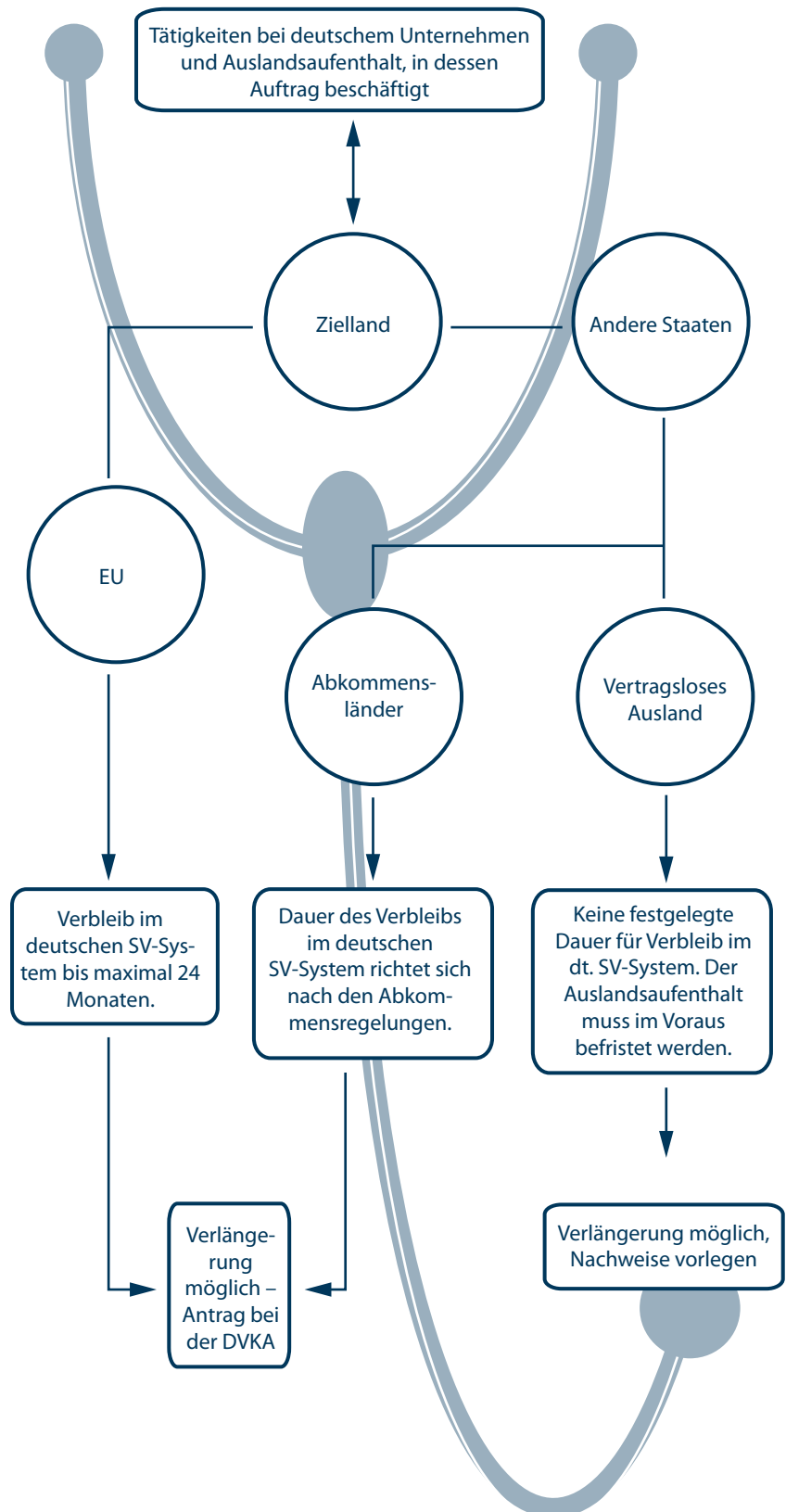
Von Anne-Katrin Schulz und Omer Dotou

Sozialversicherungsrecht bei Entsendung

Auslandsentsendungen innerhalb wie außerhalb der EU sind insbesondere sozialversicherungsrechtlich hochgradig komplex. Personalverantwortliche stoßen regelmäßig an ihre Grenzen. Welche Grundlagen unbedingt bekannt sein sollten:

Ganz gleich, ob es nach Estland, Polen oder Russland gehen soll, die meisten deutschen Mitarbeiter möchten während ihres Auslandseinsatzes weiterhin in der vertrauten deutschen Sozialversicherung bleiben. Dies ist allerdings wesentlich seltener möglich, als es von Personalabteilungen praktiziert wird. Der Grund: Die Rahmenbedingungen für eine korrekte und optimierte Regelung der Sozialversicherung erhalten nicht immer die gewissenhafte Prüfung, die erforderlich ist, um eine Auslandsentsendung korrekt zu gestalten. Hinzu kommen fehlende Abstimmungsprozesse zwischen den zuständigen Abteilungen innerhalb eines Unternehmens und fehlende kontinuierliche Weiterbildung. Wer die Grundlagen der Sozialversicherung bei Auslandsentsendungen beherrscht, kann zumindest gegensteuern, wenn Prozesse aus dem Ruder laufen.

Die gesetzliche Sozialversicherung ist in Deutschland im Sozialgesetzbuch (SGB) verankert. Dessen Vorschriften gelten für alle Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort im Geltungsbereich des SGB (Deutschland) haben. Allerdings bleiben Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts wie zum Beispiel die EU-Verordnungen davon unberührt. Deshalb sollten sich Personaler von entsendenden Unternehmen zunächst darüber informieren, ob solche über- oder zwischenstaatlichen



* Die Autoren

Anne-Katrin Schulz ist Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing bei der BDAE GRUPPE, Omer Dotou ist Leiter des Departments für Internationale Mitarbeiterentsendung bei der BDAE GRUPPE.

Regelungen mit dem geplanten Aufenthaltsland des Arbeitnehmers bestehen, da diese dann vorrangig gelten.

Zwischenstaatliche Regelungen prüfen lassen

Tatsächlich verfügt Europa (EU-Länder sowie Norwegen, Island, Liechtenstein und die Schweiz) über einheitliche Regelungen zur Vereinfachung der Arbeitnehmermobilität. Diese sind in der Verordnung 883/2004 geregelt. Mit einigen Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), zum Beispiel Serbien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien und Türkei unterhält Deutschland ebenfalls zwischenstaatliche Abkommen – sogenannte Sozialversicherungsabkommen.

Mit der Mehrzahl aller Staaten bestehen jedoch keine Sozialversicherungsabkommen. Das Problem: Dazu gehören durchaus gängige östlich gelegene Einsatzländer wie Russland oder die Ukraine. Bei einer vom deutschen Arbeitgeber initiierten vorübergehenden Beschäftigung von Arbeitnehmern in diesen sogenannten Nicht-Abkommensstaaten gelten aus Sicht der Bun-

desrepublik deshalb ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften – sofern die entsprechenden Entsendekriterien erfüllt sind.

Ob ein Personalverantwortlicher nun die Regelungen eines Abkommens oder des deutschen SGB beachten muss, verdeutlicht eine schematische Darstellung (*siehe Abbildung Seite 16*).

Absicherung im Heimatland

Die EG-Verordnung 883/2004 soll grundsätzlich in Bezug auf Mitarbeiterentsendungen Doppelversicherungen vermeiden und dafür sorgen, dass auch bei einer befristeten Beschäftigung in dem Gastland die soziale Absicherung des Arbeitnehmers im Heimatland weiterhin gilt. Dies spiegelt sich in der Entsendepraxis: Ein Monteur, der zum Beispiel vorübergehend bei der Tochtergesellschaft in Bulgarien arbeiten soll, will lieber im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben, anstatt in das vergleichsweise leistungsärmere bulgarische zu wechseln. Doch dafür muss der geplante Aufenthalt einige Voraussetzungen erfüllen. Die Voraussetzungen für derartige Fälle müssen alle gleichermaßen ge-

ben sein. Dafür gilt:

1. Der Arbeitnehmer muss sich auf Weisung seines Arbeitgebers ins Ausland begeben, um dort für diesen eine Tätigkeit auszuüben.
2. Das inländische Beschäftigungsverhältnis muss fortbestehen. Dafür gilt folgende Definition:
 - Die Verantwortung für den Arbeitnehmer liegt beim entsendenden Unternehmen.
 - Der Arbeitsvertrag bleibt in vollem Umfang mit diesem Unternehmen bestehen.
 - Das Unternehmen kann den Arbeitgeber entlassen sowie die Art und Weise der Tätigkeit bestimmen.
 - Die Arbeit im Gastland wird auf Rechnung des entsendenden Unternehmens ausgeführt.
3. Im Gegensatz zum innerstaatlichen Recht sieht die EG-Verordnung 883/2004 Fristen vor, bei deren geplanter Überschreitung die Regeln des Gastlandes angewandt werden. Diese Frist beträgt insgesamt 24 Monate. Eine Verlängerung der Entsendung über diese Dauer hinaus ist grundsätzlich nicht möglich.

NN 6
Seite 17

Einmal pro Jahr ein Besuch

Wie das Hotelportal HRS Partnerhotels in der GUS überprüft

Tausende Geschäftsleute buchen ihre Hotels über das Portal www.hrs.de. OWC-Mitarbeiter haben damit auch in Ost- und Mitteleuropa gute Erfahrungen gemacht. Doch es gibt auch schwarze Schafe. OWC fragte bei HRS nach, wie das Unternehmen die Qualität seiner Hotels sicherstellt.

OWC: Nach welchen Kriterien nehmen Sie Hotels aus der GUS in Ihre Datenbank auf?

■ **HRS:** Um am HRS-System teilzunehmen, müssen die Hotels ein Aufnahmeformular ausfüllen. Hier müssen sie neben den vollständigen Kontaktdaten auch die Hotelkategorie und einen persönlichen Ansprechpartner angeben. Voraussetzung für die Aufnahme bei HRS ist, dass alle Zimmer des Hotels mit eigener Dusche/WC bzw. eigenem Bad/WC ausgestattet sind.

OWC: Wie prüfen Sie die Richtigkeit der Angaben?

■ **HRS:** Um an das HRS-System angeschlossen zu werden, müssen die Hotels einen strengen Aufnahmeprozess durchlaufen. Dabei werden zunächst einmal Name und Adresse überprüft sowie die Website des Hotels in Augenschein genommen. Falls keine Website vorhanden ist, werden ein Hausprospekt und Fotos vom Hotel angefordert. Zusätzlich werden weitere Informationen über das Hotel im Internet recherchiert. Mithilfe der Firmen-Registrierungsnummer wird überprüft, ob das Hotel auch existiert und tatsächlich als Hotel betrieben wird.

Alle Informationen werden dahingehend geprüft, ob die Angaben wahrheitsgemäß sind und das Hotel in einem der Kategorie angemessenen Zustand ist. Auch die Servicestandards des Hotels sowie die offizielle Hotelklassifizierung werden kontrolliert. Zusätzlich müssen die Hotels sicherstellen können, dass die HRS-Seiten permanent gepflegt werden und immer auf dem aktuellen Stand sind.

Häufig verschaffen sich unsere Hotel-Sales-Manager auch persönlich ein Bild und überprüfen, ob die Qualität der Häuser den HRS-Standards entsprechen. Insbesondere, wenn der Verdacht nahe liegt, dass das Hotel nicht seriös ist oder sich nicht an die von HRS vorgegebenen Verhaltensregeln hält. Fast jedes Hotel wird einmal im Jahr von einem HRS-Mitarbeiter besucht, um sicherzustellen, dass die Qualitätsstandards auch nach Vertragsabschluss eingehalten werden und

Hotelbeschreibungen sowie Fotos der Realität entsprechen. Werden die hohen Qualitätsanforderungen von HRS nicht erfüllt, kommt kein Vertrag mit dem Hotel zustande.

OWC: Wie garantieren Sie auch in den GUS-Ländern und hier in den Regionen die Qualität, die die Kunden erwarten?

■ **HRS:** Wir haben in den Verträgen mit den angeschlossenen Hotels Verhaltensregeln festgelegt, die auf größtmögliche Transparenz und faire Information für den Verbraucher abzielen. Bei Nichteinhaltung der Regeln drohen Sanktionen, bis hin zum Ausschluss bei dem Hotelportal. Um bestmögliche Transparenz zu gewährleisten, ist bei HRS ein Team von über 100 Mitarbeitern weltweit damit beschäftigt, die Qualität der Angaben auf unserer Website sicherzustellen.

Falls unsere Kunden uns auf falsche Angaben in den Hotelbeschreibungen, unrealistische Bilder oder sonstige Unregelmäßigkeiten bei den Hotels hinweisen, setzt sich das HRS-Quality-Management-Team umgehend mit dem betreffenden Hotel in Verbindung, um die Angaben zu überprüfen, Korrekturen vornehmen zu lassen oder das Hotel bei bewusster Täuschung vom HRS-System auszuschließen.

OWC: Wie ernst nehmen Sie Anmerkungen der Hotelgäste, beispielsweise, dass es sich bei dem auf der HRS-Seite gebuchten Hotel um ein Stundenhotel handelt?

■ **HRS:** Wir prüfen das Haus umgehend. Sollte sich die Hinweis bestätigen, werden wir das Haus sofort sperren und künftig nicht mehr über HRS anbieten. Denn HRS nimmt das Kundenfeedback und die Gästebewertungen sehr ernst. Wir legen großen Wert auf authentische und seriöse Bewertungen. Bei der Auswahl der Unterkunft sind informative Gästebewertungen eine wichtige Entscheidungshilfe und erleichtern die Buchungsentscheidung. Bei HRS geben rund fünf Millionen Hotelbewertungen authentische Meinungen und Eindrücke von Reisenden wider.

HRS hat umfangreiche Schutzmaßnahmen installiert, um Missstände in den Hotels aufzudecken. Neben sehr strengen Benutzerrichtlinien setzt HRS auf effiziente automatisierte Filtersysteme, ein mehrköpfiges Redaktionsteam und natürlich auf die Hinweise unserer achtzig Millionen Nutzer pro Jahr, um die hohen Qualitätsstandards sicherzustellen.

4. Der entsandte Arbeitnehmer darf keinen anderen entsandten Mitarbeiter ablösen.

Für gewöhnlich kommt es jedoch sehr häufig vor, dass eine Firma ihren Mitarbeiter für eine längere Dauer als zwei Jahre entsenden will. In einem solchen Fall sollte die Personalabteilung noch vor der Versetzung des Expatriates ins Ausland eine Ausnahmevereinbarung beantragen. Die entsprechenden Antragsunterlagen können bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) abgerufen werden. Diese entscheidet auch darüber, ob der Ausnahmevereinbarung zugestimmt werden kann. Die DVKA willigt in der Regel ein, wenn die Entsendung nicht länger als fünf Jahre dauert.

Kostspielige Konsequenzen bei falschen Entsendungen

Die Praxis zeigt allerdings, dass einige Unternehmen die Entsendungskriterien missdeuten. So belassen diese ihre im Ausland tätigen Mitarbeiter absichtlich auf der inländischen Gehaltsliste, um dadurch die Ausstrahlung der Sozialversicherungspflicht zu erreichen. Entscheidend ist jedoch, ob dem inländischen Unternehmen, das die Auslandstätigkeit des Angestellten veranlasst hat, dessen Tätigkeit auch tatsächlich wirtschaftlich zuzurechnen ist. Sofern der Expatriate bei einer rechtlich selbstständigen Organisation, beispielsweise einer Tochtergesellschaft, im Ausland tätig ist, profitiert diese in der Regel wirtschaftlich davon. Folglich wird das in Deutschland ausgezahlte Gehalt an die ausländische Organisation weiterbelastet, da man es in Deutschland gar nicht als Betriebsausgabe geltend machen könnte. Die Rechtsprechung ordnet das Beschäftigungsverhältnis jedoch eindeutig derjenigen Organisation zu, die letztlich die Kosten steuerlich geltend machen kann. Deshalb sind die Voraussetzungen für eine Entsendung nicht erfüllt. Die BDAE GRUPPE schätzt, dass noch immer jede vierte Entsendung fehlerhaft ist und unter Umständen Sanktionen nach sich zieht.

Dies demonstriert ein Fall, zu dem die BDAE GRUPPE Stellung bezogen hat: Ein deutscher Bauträger hatte vor fünfeneinhalb Jahren seinen Mitarbeiter Herbert K. als Bauleiter nach Polen entsandt. Obwohl dieser einen lokalen Arbeitsvertrag bei einer Tochter des Bauträgers bekam, beließ ihn sein Arbeitgeber im deutschen Sozialversi-



Unternehmen sollten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bei einer

cherungssystem. Vor Kurzem erlitt Herbert K. auf der Projektbaustelle einen Unfall und musste mehrere Wochen ins Krankenhaus. Sein Arbeitgeber ließ ihn in eine polnische Privatklinik bringen und zahlte Gesundheitskosten in Höhe von 80.000 Euro. Diese wollte sich das Unternehmen von der Krankenkasse des Arbeitnehmers erstatten lassen. Der zuständige Sachbearbeiter fragte natürlich nach, weshalb Herbert K. in einer polnischen Klinik untergebracht war und erfuhr, dass dieser die letzten Jahre in Polen mit einem polnischen Arbeitsvertrag tätig war und sein Arbeitgeber somit jahrelang zu Unrecht Beiträge in das deutsche System abgeführt hatte.

Administrative Rückabwicklung

Die Folge: Die Personalabteilung musste die komplette Entsendung rückabwickeln. Das bedeutete eine rückwirkende Nachzahlung der Beiträge in das polnische System und die Beantragung der Rückerstattung der zu Unrecht gezahlten Beiträge aus der deutschen Sozialversicherung. Letzteres war jedoch nicht mehr möglich, da die Verjährungsfrist von vier Jahren für diesen Vorgang bereits verstrichen war. Selbst wenn der Antrag auf Rückerstattung noch innerhalb der Frist eingereicht worden wäre, hätte das Unternehmen sehr wahrscheinlich nicht die gesamten Beiträge zurückerhalten, denn laut § 28 O SGB IV und § 98 SGB X müssen Kranken-

kassen die eingezahlten Beiträge mit dem Leistungskonto verrechnen. Das bedeutet: Bei Gesundheitskosten von

80.000 Euro und einer Beitragssumme von beispielsweise 100.000 Euro hätte das Unternehmen nur maximal 20.000 Euro zurückerstattet bekommen. So oder so – der deutsche Bauträger, der Herbert K. nach Polen entsandt hatte, blieb auf 80.000 Euro sitzen.

Dieser Fall zeigt, wie wichtig eine genaue Kenntnis der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften bei einer Auslandsentsendung ist, denn verstoßen Unternehmen gegen Grundregeln, bedeutet dies nicht nur einen hohen administrativen, sondern auch finanziellen Aufwand.

Wizz Air
Seite 19

Info & Kontakt

Die BDAE GRUPPE berät international tätige Unternehmen in allen Fragen der Auslandsentsendung und verfolgt dabei ein ganzheitliches Konzept, das sozialversicherungs-, steuer-, arbeits- und aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Tel.: +49 40 306874-45

beratung@bdae.com

www.bdae.com