

# „Alles kommt irgendwann heraus!“

**LOHN+GEHALT sprach mit Omer Dotou, Sozialversicherungsspezialist für Auslandsentsendungen und Leiter internationales Personalmanagement bei der BDAE GRUPPE, über die Risiken einer Auslandsentsendung und wirksame Maßnahmen dagegen.**

## **LOHN+GEHALT:**

**Herr Dotou, Berater kosten Geld und in Sachen Entsendung werden kaum einmal wirkliche Haftungsfälle laut. Wird hier nicht eher aus Marketinggründen mit der Angst der Unternehmen gespielt?**

Kein Unternehmen geht mit Fehlern, die bei Auslandsentsendungen gemacht werden, hausieren. Nur weil wenig darüber an die „Öffentlichkeit“ kommt, heißt es nicht, dass es keine Haftungsfälle gibt. Tatsächlich geht es sehr oft vor Gericht. Bei uns melden sich nämlich nicht nur Personaler, sondern häufig die Expats, die durch falsch geregelte Entsendungen massive finanzielle Einbußen hinnehmen müssen. Wir schreiben regelmäßig Fachbeiträge, in denen wir diverse Haftungsfälle skizzieren. Sie glauben gar nicht, wie viele Zuschriften wir nach Veröffentlichung dieser Beiträge von aktuellen oder ehemaligen Expats bekommen, die sich in den Artikeln wiederfinden. Auch Personaler kontaktieren uns aufgrund unserer beschriebenen Fälle, weil sie erkennen, dass auch sie unwissentlich einen Fehler gemacht haben.

Wir spielen keineswegs mit der Angst – es geht lediglich um eine Sensibilisierung für mögliche Haftungsfälle.

Ich habe noch nie ein Unternehmen kennengelernt, das Auslandsentsendungen wissentlich, geschweige denn absichtlich falsch geregelt hat. Das Problem ist die Komplexität einer Auslandsentsendung. Es greifen hauptsächlich vier Rechtsgebiete, die alle interdependent sind: Sozialversicherungs-, Steuer-, Aufenthalts- und Arbeitsrecht. Personaler, die nicht speziell im Bereich Global Mobility ausgebildet sind, haben kaum eine Chance, durch diesen Dschungel durchzusteigen.

Hinzu kommen noch „weiche“, also psychologische Faktoren, die eine Entsendung vorzeitig scheitern lassen können. In diesem Fall geht es nicht unbedingt um Haftung, aber dennoch um sehr viel Geld, das dann umsonst investiert wurde. Sie müssen wissen, dass der Erfolg eines Projektes im Ausland in den allermeisten Fällen von der entsandten Fachkraft abhängt. Wenn diese aus Verärgerung oder anderen Gründen die Entsen-

dung vor Projektabschluss beendet, kann das für Unternehmen wirtschaftlich verheerend sein.

**Zu wie vielen und wie umfangreichen Haftungsfällen kommt es denn in der Realität überhaupt? Gilt nicht zuallermeist Artikel 3 des Rheinischen Grundgesetzes: „Et hätt noch emmer joot jeejange“?**

Es geht immer alles so lange gut, bis es irgendwann eben nicht mehr gut geht. Und nur weil es bisher gut gegangen ist, heißt es nicht, dass die Compliance-Anforderungen der ausländischen Behörden gleich geblieben sind beziehungsweise weiterhin ignoriert werden können. Deutsche Unternehmen, die in der Vergangenheit Mitarbeiter mit Businessvisa statt Arbeitsvisa für eine Arbeitstätigkeit nach China entsandten, haben mit der Verschärfung der Einreisebestimmungen in China den Preis dafür zahlen müssen. Wie viele Fälle es gibt, können wir als Beratungsunternehmen nicht ermessen. Es gibt ja keine Meldestelle für fehlgeschlagene Auslandsentsendungen oder etwas Vergleichbares. Auf-

grund der Komplexität und der verschiedenen Rechtsbereiche gibt es aber viel Potenzial für Fehler und damit auch für Rechtsfälle. Fehler werden oft erst spät aufgedeckt oder durch Kontrollen seitens der Behörden offensichtlich. In puncto Sozialversicherung kommt vieles erst ans Tageslicht, wenn ein Arbeitnehmer einen Anspruch – beispielsweise den auf Erwerbsminderungsrente oder Arbeitslosengeld – geltend machen will und die Leistung nicht erhält. So gerät dann meist der Stein ins Rollen und es wird geprüft, wer an welcher Stelle falsche Schlüsse aus gesetzlichen Gegebenheiten gezogen hat.

**Wenn Sie ein Best-of der wichtigsten Haftungsriskiken machen müssen, welche Risiken stehen ganz oben?**

Das ist schwer zu beantworten und sicherlich auch individuell unterschiedlich zu bewerten. Eines der bekanntesten, aber eben auch abstraktesten Risiken ist die Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Und dies kann sich in allen möglichen Varianten äußern. Ein Mitarbeiter, der nicht über das



**Omer Dotou**  
Sozialversicherungsspezialist für Auslandsentsendungen und  
Leiter internationales Personalmanagement bei der BDAE GRUPPE

Entführungsrisiko in einer bestimmten Region Südamerikas aufgeklärt und durch entsprechende Maßnahmen geschützt wurde und deshalb zu Tode kommt, ist ein riesiges Worst-Case-Szenario. Bei Fragen des Aufenthaltsrechtes drohen oft Haftstrafen und Einreiseverbot, wenn das Unternehmen nicht für das richtige Visum gesorgt hat. In einigen Ländern haftet der Geschäftsführer persönlich für die Missachtung der aufenthaltsrechtlichen Anforderungen. Dann haben wir es erlebt, dass ein Unternehmen ehemaligen Mitarbeitern ein Leben lang Invaliditätsrente zahlen muss, weil der Mitarbeiter aus der deutschen Sozialversicherung herausfiel und die Firma keine alternative Absicherung abgeschlossen hatte. Vor einigen Jahren erstritt sich ein Auslandsentsandter, den wir beraten haben, eine halbe Million Euro Schadensersatz, weil sein Arbeitgeber Rentenbeiträge ins „falsche“ System zahlte. Eine solche Liste mit unterschiedlichen Beispielen könnte ich ohne weiteres ins Endlose fortführen.

**Welche Haftungsrisiken werden im Rahmen der Entsendung denn am ehesten von Unternehmen unterschätzt oder ignoriert? Welche Fehler werden am häufigsten gemacht?**

Eines der häufigsten Missverständnisse besteht bei der Definition einer Auslandsentsendung. Viele Personaler unterscheiden nicht richtig zwischen Dienstreise und Entsendung. Die meisten sind der Meinung, Einsätze

von bis zu sechs Monaten fallen unter die Dienstreiseregulierung. Ähnliche Statements kursieren auch im Internet auf durchaus seriösen Seiten. Im sozialversicherungsrechtlichen Sinne allerdings sind alle – wirklich alle – Personaleinsätze im Ausland eine Entsendung. Der Terminus „Entsendung“ ist kein klar definierter Rechtsbegriff. Die Dauer oder Art eines Personaleinsatzes ist grundsätzlich kein Unterscheidungsmerkmal für eine Entsendung oder Dienstreise. Genau dies geschieht in der Praxis aber viel zu oft. Viele Firmen sind der Überzeugung, dass ein Mitarbeiter im sozialversicherungsrechtlichen Sinn erst dann entsandt ist, wenn er sich länger als ein oder zwei Jahre im Ausland aufhält. Alle Auslandseinsätze, die unter diese Zeitgrenze fallen, werden meist pauschal als Dienstreise deklariert. Seinen Ursprung hat der Entsendebegriff im deutschen Sozialversicherungsrecht (§ 4 SGB IV) und bedeutet:

1. Die weisungsgemäße Aufnahme einer Tätigkeit
2. in einem anderen Land als der BRD
3. für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber
4. im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnis.

Die Dauer eines Auslandseinsatzes spielt somit im Sozialversicherungsrecht bei der Definition einer Entsendung zunächst gar keine Rolle. Ein Mitarbeiter kann nur wenige Tage in Österreich beschäftigt sein und ist bereits im sozialversicherungsrechtlichen Sinn entsandt. Die un-

mittelbare Folge dieser fehlerhaften Unterscheidung ist bei Einsätzen beispielsweise in der Schweiz, dass die erforderliche vorherige Meldung der Entsendung nicht getätigt wird. Viele Unternehmen haben folglich hohe Strafzahlungen zu leisten müssen und zudem die Aufträge in der Schweiz verloren. Wenn das Unternehmen einen Mitarbeiter im EU-Ausland einsetzt und davon ausgeht, dass der Einsatz nur eine Dienstreise darstellt, ist es logisch, dass dieses Unternehmen die erforderlichen Meldepflichten missachtet hat.

**Was verstehen Sie unter vernetzter Beratung? Geht es hier um das Zusammenspiel zwischen Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht?**

Es geht darum, alle Bereiche im Blick zu haben. Eine Empfehlung im Steuerrecht kann Konsequenzen im Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht haben. Deshalb müssen Personaler wissen, welche arbeits- und steuerrechtlichen Vereinbarungen bei einer Auslandsentsendung getroffen werden müssen. Empfiehlt beispielsweise eine renommierte Steuerberatungskanzlei, das Gehalt eines Mitarbeiters in die Niederlassung in Spanien weiterzubelasten, kann dieser nicht mehr im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben. Wir erleben es, dass Unternehmen oftmals die Expertise für den Steuerbereich von einem Steuerberatungsunternehmen X einfordern, dann noch die Kanzlei Y mit der Gestaltung des Arbeitsvertrages betrau-

en. Schließlich wird die Personalabteilung die nötigen Anträge im Sozialversicherungsrecht stellen. Alle drei Parteien machen ihre Aufgabe sicherlich gut, aber die Betrachtungsweise ist eindimensional.

**Wer einen Berater für Auslandsentsendungen beauftragt, grenzt somit Haftungsrisiken vom Unternehmen aus. Welche Grenzen sind hier gesetzt? Welche Aufgaben hat ein Berater genau?**

Er muss gewährleisten, dass bei Rechtsfragen eine Koordination der jeweiligen Bereiche untereinander stattfindet, und die richtigen Schlüsse aus den Empfehlungen der einzelnen Parteien ziehen beziehungsweise auf Haftungsrisiken hinweisen. Den meisten Unternehmen geht es dann weniger um die Darstellung des Problems, sie brauchen meist schnelle Lösungen. Am Ende des Tages geht es immer darum, dass eine sorgsam ausgewählte Person oder Personengruppe im Ausland ihrer Tätigkeit nachgehen kann, um einen Auftrag zu erfüllen, der dem Unternehmen Geld bringt. Wenn die 20 Monteure eines Photovoltaikunternehmens aufgrund aufenthaltsrechtlicher Einschränkungen in Marokko die Anlage nicht fertigstellen können, hat das Unternehmen ein Problem. Wenn ein Manager mit ausgezeichneten Beziehungen zu einem Kunden in Brasilien damit droht, wichtige Verhandlungen nicht durchzuführen, weil die Personalabteilung bei der sozialen Absicherung

Fehler gemacht hat, dann ist die Firma regelrecht erpressbar. Man darf nie vergessen: Unternehmen entsenden keine Maschinen, sondern Menschen, die über gewisse Fertigkeiten oder ein sehr spezielles Know-how verfügen. Würden sie diese Anforderungen bei Fachkräften vor Ort bekommen, müssten sie keine Mitarbeiter ins Ausland entsenden.

**Sind die Fachkräfte in deutschen Personalabteilungen Ihren Erfahrungen nach hinsichtlich von Auslandsentsendungen gut aufgestellt oder besteht eher Fortbildungsbedarf?**

Da sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen immer wieder ändern und regelmäßig neue Sozialversicherungs- und Doppelbesteuerungsabkommen hinzukommen, besteht ein permanenter Fortbildungsbedarf. Mein Eindruck nach gut 15 Jahren in der Branche ist, dass die Sensibilisierung für die Komplexität von Auslandsentsendungen bei den Personalverantwortlichen deutlich gestiegen ist. Das Problem ist nur, dass ihren Empfehlungen oftmals nicht gefolgt wird. Dies kann monetäre wie unternehmenspolitische Gründe haben oder an der mangelnden Kenntnis der Unternehmensleitung in Sachen Haftungsgefahren bei Auslandsentsendungen liegen. Meiner Erfahrung nach stehen Personaler im Global-Mobility-Bereich unter einem immens hohen Druck, weil sie immer wieder schnelle Lösungen in einem hochgradig komplizierten Geflecht aus internationalen

Bestimmungen finden müssen. Und oftmals müssen sie die Unternehmensleitung enttäuschen, denn manche Prozesse – beispielsweise die Visumserstellung – lassen sich von außen einfach nicht beeinflussen, egal wie wichtig das jeweilige Projekt im Ausland ist.

**Gibt es Beispiele aus Ihrer Praxis, welche Ihnen in besonderer Weise im Gedächtnis geblieben sind?**

Bei einem Fall ist mir so richtig bewusst geworden, wie wichtig neben einer genauen Rechtskenntnis bei Auslandsentsendungen auch interkulturelle Kompetenz ist. Kürzlich wurde ich von einem deutschen Unternehmen fast verzweifelt zur Hilfe gerufen, weil einer ihrer wichtigsten Ingenieure damit drohte, einen Millionen-Deal in Dubai platzen zu lassen. Dieser Mann ist gebürtiger Iraner, hat aber einen deutschen Pass, eine deutsche Frau und deutsche Kinder. Als er damals gebeten wurde, für die Firma nach Dubai zu gehen, hatte er nur eine entscheidende Bedingung: Er musste in der deutschen Sozialversicherung bleiben.

Die Personaler willigten ein, wussten aber nicht, dass der Steuerberater des Unternehmens bereits empfohlen hatte, das Gehalt des Mitarbeiters an die Niederlassung in Saudi-Arabien weiterzubelasten. Der Mitarbeiter war bereits im Ausland – seine Familie blieb in Deutschland –, als ihn eine E-Mail der Personalabteilung erreichte, in der es lapidar hieß, man habe

ihn bei der BKK abmelden müssen, da die Kasse festgestellt hat, dass es sich aufgrund der Gehaltsweiterbelastung nicht mehr um eine Entsendung im Sinne der Ausstrahlung der deutschen Sozialversicherungspflicht handele. Man werde sich um eine Alternative bemühen. Ebenfalls werden keine Beiträge mehr in die deutsche Rentenversicherung abgeführt – auch in dieser Sache kümmere man sich um einen Ersatz.

**Was passierte dann?**

Der gebürtige Iraner war außer sich und drohte sofort damit – übrigens zwei Wochen vor einem immens wichtigen Termin mit Kooperationspartnern –, die Entsendung abubrechen. Tatsächlich setzte er sich ins Flugzeug und kam zurück nach Deutschland. Weil er mit niemandem aus der Personalabteilung mehr reden wollte, wurde ich gerufen. Was war passiert? Erstens hatte das Unternehmen aus Sicht des Mitarbeiters ein Versprechen gebrochen. Mit seinem interkulturellen Background kam dies einem Hochverrat gleich. Zweitens hatte man ihn in seiner Ehre massiv gekränkt. Der Austritt aus der BKK bedeutete gleichzeitig, dass Frau und Kinder nicht mehr bei ihm familienversichert waren. Als Familienoberhaupt fühlte sich dies für ihn ungefähr so an, als könne er nicht mehr für seine Lieben sorgen. Drittens war sein Glaube ins deutsche Sozialversicherungssystem unerschütterlich und damit leben zu müssen, dass nun keine Beiträge mehr in die Rentenversicherung und damit auch

in die Erwerbsminderungsabsicherung fließen würden, war geradezu eine Katastrophe.

An diesem Fall erlebte ich deutlich, was passiert, wenn Buchhaltung beziehungsweise Steuerberater und die Personaler nicht vernetzt miteinander kommunizieren und zusätzlich Überzeugungen sowie die kulturelle Sozialisation von Mitarbeitern nicht berücksichtigt werden.

**Herr Dotou, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.**

MARKUS MATT  
Chefredakteur LOHN+GEHALT



HANS-GÜNTER BÖSE  
Leitung DATAKONTEXT

