

Personalwirtschaft

Magazin für *Human Resources*

extra

05
2016

Round Table | Praxisbeispiel | Risikomanagement | Compliance | Marktübersicht

Auslandsentsendung

Nicht ohne meine Familie





Chaos in Kenia

Eine Auslandsentsendung birgt zahlreiche Risiken, sowohl für den entsandten Mitarbeiter als auch für das entsendende Unternehmen. Kommt es zum Scheitern eines Assignments als Folge eines Unfalls, so ist auch der Schaden kaum zu beziffern, wie ein Praxisbeispiel aus Kenia zeigt.

Welche Konsequenzen es hat, wenn Unternehmen sich nicht hinreichend mit den gängigen Hürden auseinandersetzen, zeigt der Fall eines deutschen Straßenbauunternehmens, den der BDAE vor weniger als zwei Jahren betreut hat: Alles begann mit einem aufgeregten Anruf eines Personalverantwortlichen des Unternehmens. Von der Krankenkasse der Frau des Bauleiters Holger K.s (alle Namen geändert) in Kenia hatte er eine Krankenhausrechnung über rund 5000 Euro erhalten. In einem beigefügten Schreiben wurde das Unternehmen aufgefordert, die Kosten über eine Behandlung aufgrund einer Lebensmittelvergiftung, die Holger K.s Frau Sabine und ihre sechsjährige Tochter in Kenia erlitten hatten, zu zahlen.

Der Personalverantwortliche war regelrecht empört über diese Anweisung der Krankenkasse und sollte nun in Erfahrung bringen,

ob es eine rechtliche Verpflichtung seitens des Unternehmens gab, die Rechnung für Frau und Kind zu zahlen. Immerhin waren die beiden lediglich zu Besuch gewesen und hatten Holger K. nicht bei der Entsendung begleitet. Nach einer Prüfung des Falls, der im Folgenden noch eine dramatische Wendung nehmen sollte, war klar, dass die Antwort auf die Anfrage „Ja“ lautete.

Unternehmen in der Pflicht

Um die Hintergründe zu verstehen, bedarf es einer Erläuterung des gesamten Auslandsprojektes des Bauleiters: Dieser wurde drei Jahre zuvor von seinem Unternehmen für einen Großauftrag – der Ausbau eines Straßennetzes in Kenia – in den ostafrikanischen Staat geschickt. Es war nicht leicht gewesen, ihn für diese Aufgabe zu gewinnen. Kenia gilt unter deutschen Ex-

pats nicht gerade als attraktives Entsendeziel. Hinzu kam, dass Holger K.s Frau sich weigerte, mit der kleinen Tochter nach Kenia zu ziehen. Zu fremd und unsicher erschien ihr das Land. Weil K.s Know-how für die Erfüllung des Projektes unabdingbar war, zahlte das Unternehmen neben einer saten Hardship-Allowance (also einer Zulage für Länder mit erschwerten Lebensbedingungen) auch mindestens sechs Flüge ins Heimatland, damit die Familie sich wenigstens alle zwei Monate sehen konnte.

Ein extern engagierter Steuerberater riet dem Unternehmen damals, Holger K.s Gehalt an die kenianische Tochtergesellschaft weiterzubelasten. Weil Sabine K. zusammen mit dem Kind bei ihrem Mann familienversichert war, führte die Personalabteilung weiterhin Beiträge ins deutsche Sozialsystem ab – ein folgenschwerer Fehler, wie sich

später herausstellte. Für Holger K. wurde zusätzlich eine Auslandsrankenversicherung abgeschlossen, die für Arzt- und Krankenhauskosten in Kenia aufkommen sollte.

Kurz vor der Fertigstellung des Straßenbauprojektes und nach über drei Jahren in Kenia geschah etwas, das alles auf den Kopf stellte: Wie so oft fuhr der Bauleiter mit seinem Motorrad ins Büro der Niederlassung seiner Firma. Auf dem Weg dorthin übersah er jedoch einen Fußgänger, der die Straße überquerte und es kam zu einem folgenschweren Unfall: Holger K. trug eine schwere Rückenmarksverletzung davon, der Fußgänger erlitt einen komplizierten Beinbruch. Beide kamen ins Krankenhaus, eine Privatklinik.

Gesetzliche Fürsorgepflicht

Als Sabine K. davon erfuhr, reiste sie mit der Tochter nach Kenia, um ihrem schwer verletzten Mann beizustehen. Bereits unmittelbar nach der Ankunft zogen sich beide die besagte Lebensmittelvergiftung zu. Sabine K. informierte die Familienkrankenkasse, die zunächst mit Fragebögen reagierte. Was der Grund ihres Aufenthaltes in Kenia sei, war eine der ersten Fragen. Wahrheitsgemäß berichtete sie von der Entsendung und den aktuellen Umständen. Für den Krankenversicherungsträger war somit klar: Holger K. befand sich auf Weisung seines Arbeitgebers in Kenia, um dort für diesen eine Tätigkeit zu verrichten. Folglich musste das Unternehmen auch für die Gesundheitskosten von dessen Familie aufkommen. Tatsächlich handelt es sich dabei um eine gesetzliche Auflage an den Arbeitgeber, die sich im Fünften Sozialgesetzbuch wiederfindet (siehe Info 1).

Die Krankenhausrechnung von Holger K.s Familie entpuppte sich jedoch als geringstes Problem für die Firma. In der Zwischenzeit hatte das kenianische Unfallopfer einen Anwalt engagiert, der nun neben dessen Behandlungs-

Fürsorgepflicht für die ganze Familie

Info 1

SGB V § 17 Nr. 1: „Mitglieder, die im Ausland beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung erkranken oder bei denen Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft erforderlich sind, erhalten die ihnen nach diesem Kapitel zustehenden Leistungen von ihrem Arbeitgeber. Satz 1 gilt entsprechend für die nach § 10 versicherten Familienangehörigen, soweit sie das Mitglied für die Zeit dieser Beschäftigung begleiten oder besuchen.“ – Damit erstreckt sich die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers auch auf die Angehörigen eines Expats.

Dabei spielt es überhaupt keine Rolle, ob die Personalabteilung von Holger K. wusste, dass seine Frau und Tochter ihn besuchen kommen würden. Seine Frau war zudem nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über derartige Besuche zu informieren. Die Pflichten aus SGB V § 17 bestehen für den Arbeitgeber unabhängig davon. Überdies hatte Sabine K. keine Reisekrankenversicherung abgeschlossen, dafür fand die ungeplante Reise zu überstürzt statt. Hätte eine Reisekrankenversicherung ausgereicht, um den Schaden direkt mit dem Krankenhaus zu begleichen? Antwort: Auch die Reisekrankenversicherung würde die Kosten nicht direkt übernehmen, sondern erst dann leisten, wenn der Arbeitgeber mit der Krankenkasse der Ehefrau abgerechnet hätte. Und selbst dann hätte sie zunächst geklärt, welchen Anteil sie zu erstatten verpflichtet ist. Ein Restkostenrisiko für das Unternehmen wäre geblieben:

Bei der Prüfung der Rechnung erfuhr die Krankenkasse nämlich, dass der Ehemann seit Jahren im Ausland beschäftigt ist, dies aber nicht pflichtgemäß vom Arbeitgeber gemeldet worden war. Damit der Versicherungsträger weiterhin auch für Kosten von den Angehörigen deutscher Mitglieder im Ausland aufkommt, muss für den Verbleib der Familie in der deutschen Krankenversicherung eine Entscheidung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegen. Dies ist nur dann der Fall, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Ausland einer Tätigkeit nachgeht. Bei Holger K. wurden die Gehaltskosten an die kenianische Tochtergesellschaft weiterbelastet. Diese Tatsache schließt eine Ausstrahlung nach deutschem Recht aus. Folglich galt er nicht als entsandt.

kosten auch Schadensersatz beim gebeutelten Unfallverursacher einklagte. Das Problem: Holger K. hatte zwar eine Haftpflicht- und auch eine Rechtsschutzversicherung, jedoch galten beide Policen nur für Schadenfälle innerhalb der Europäischen Union (EU). Da das Straßenbauunternehmen aus Expertenblick seinen Mitarbeiter nicht umfassend genug über seine versicherungsrechtliche Situation aufgeklärt hatte und damit seine Fürsorgepflicht (siehe Info 2) verletzte, musste es für den Bauleiter einen Anwalt vor Ort stellen und für die Rechtsvertretungskosten aufkommen.

Doch es kam alles noch schlimmer. Weil in Kenia für ihren Mann keine

adäquate Versorgung gewährleistet werden konnte, wollte Sabine K. den Rücktransport nach Deutschland veranlassen. Die Kosten dafür würde der Auslandsversicherer übernehmen. Das Problem war nur, dass ihr Ehemann aufgrund des fatalen Unfalls in einen Rechtsstreit verwickelt war und die kenianische Staatsanwaltschaft noch immer gegen ihn ermittelte. Die Folge: Er durfte nicht ohne Weiteres ausreisen. Erst nach Zahlung einer Kaution in Höhe von 30 000 Euro, die der beauftragte Anwalt vor Ort aushandelte, durfte der Bauleiter endlich das Land verlassen und sich in einem deutschen Krankenhaus weiter behandeln lassen. Getoppt wurde diese Summe noch von

Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Info 2

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) verpflichtet laut § 618 Arbeitgeber dazu, „Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leib und Leben geschützt ist (...).“

Rechtsberatungskosten sowie von den Behandlungskosten und der Schadensersatzsumme des geschädigten Kenianers.

Holger K. traf es allerdings noch härter, denn er würde für immer querschnittsgelähmt bleiben. Seine physische und psychische Gesundheit waren von da an derartig beeinträchtigt, dass er als erwerbsunfähig eingestuft wurde. Für sein Unternehmen war diese Erkenntnis die nächste Hiobsbotschaft, denn der Mitarbeiter hatte theoretisch keinen Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente. Der Grund: Die Personalabteilung hatte es von Anfang an versäumt, die Entsendung des Mitarbeiters vorschriftsmäßig von dessen Krankenkasse prüfen zu lassen. Diese hätte feststellen müssen, ob die rechtlichen Voraussetzungen für eine Entsendung nach Paragraph 4 des SGB vorliegen.

In dem Zusammenhang hätte sie sicherstellen müssen, dass Holger K.s Ansprüche auf Erwerbsminderungsschutz gesichert bleiben. Da dies jedoch nicht geschah, waren die Sozialversicherungsbeiträge für den Entsandten ohne rechtliche Grundlage und vorgesehene Meldung beim zuständigen Sozialversicherungsträger eingezahlt worden. Hätte das Unternehmen den „Dienstweg“ eingehalten, so wäre wahrscheinlich festgestellt worden, dass die deutschen Rechtsvorschriften für die soziale Sicherheit nicht auf das Beschäftigungsverhältnis in Kenia ausstrahlten. Das Unternehmen hätte für Holger K. eine private Berufsunfähigkeitsversicherung als Ersatz für die gesetzliche Erwerbsminderungsrente abschließen können. Noch immer stehen Holger K.s Arbeitgeber und der Rentenversicherungsträger miteinander in Verhandlung. Vom Standpunkt des Arbeitgebers aus ist der Träger verpflichtet, die Erwerbsminderungsrente zu zahlen, da die Beiträge im erforderlichen Zeitraum, also an mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre, entrichtet worden sind. Nach

Kosten des Unfalls von Holger K.

Info 3

- Behandlungskosten kenianisches Unfallopfer: 6000 Euro
- Schadensersatzzahlung an Unfallopfer: 34 000 Euro
- Kautions für Holger K.: 30 000 Euro
- Rechtsberatung: 20 000 Euro
- Gesundheitskosten Angehörige: 5000 Euro

Ansicht der Rentenversicherung wiegt das Versäumnis des Arbeitgebers jedoch so schwer, dass dieser verpflichtet sei, Holger K. eine Schadensersatzsumme auszuzahlen, welche in etwa der Erwerbsunfähigkeitsrente gleichkommt. Das Ergebnis der Auseinandersetzung steht noch aus und dürfte wohl für ähnlich gelagerte Fälle richtungweisend sein.

Für das Straßenbauunternehmen erwies sich das Auslandsprojekt unter der einstigen Führung ihres Bauleiters als ein großes Desaster, dessen Folgen noch weit reichen werden. Neben den bezifferbaren Kosten von insgesamt fast 100 000 Euro (siehe Info 3) kommen weitere Verluste hinzu, die in Zahlen schwer zu benennen sind. So stand der Ausbau des Straßennetzes zwar kurz vor der Vollendung, war aber noch nicht abgeschlossen. Neben den Fachkenntnissen, die Holger K. mitbrachte, hatte er über die Jahre wertvolle Kontakte zu wichtigen Behörden und Entscheidungsträgern in Kenia geknüpft. Den bisher guten Geschäftsbeziehungen zur kenianischen Regierung tat dieser Vorfall nicht gut. Unter Umständen wird das Unternehmen wichtige Marktanteile verlieren.

Zähe Verhandlungen mit künftigen Expats

Zumindest die Zahlungen an das kenianische Unfallopfer sowie die Kosten im Zuge des Rechtsstreits wären vermeidbar gewesen, wenn das Straßenbauunternehmen den Mitarbeiter entsprechend privat abgesichert hätte. Auch

der Konflikt mit dem Rentenversicherungsträger und die damit verbundenen Rechtsberatungskosten hätten vermieden werden können, wenn sich die Personalabteilung fundierter mit dem Auslandseinsatz von Holger K. auseinandergesetzt hätte.

Der Fall sprach sich überdies schnell im Unternehmen herum und trug dazu bei, dass sich die Verhandlungen mit künftigen Expats zäh gestalteten. Neben der Finanzierung von privaten Versicherungen durch den Arbeitgeber verlangten Fachkräfte, die für Auslandsprojekte ausgewählt worden waren, satte Zulagen. Aufgrund des Debakels mit Holger K. waren dessen Kollegen für mögliche Probleme sensibilisiert und empfanden sich in der stärkeren Verhandlungsposition. Um sich für die Zukunft abzusichern und weitere Haftungsfallen zu meiden, gestaltet der Straßenbaukonzern seine Entsendungen künftig nur noch mit spezialisierten externen Beratern.



Autorin

Anne-Katrin Schulz,
Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing,
BDAE Gruppe, Hamburg,
akschulz@bdae.com



Autor

Omer Dotou,
Leiter Unternehmensberatung
Internationale Mitarbeiterent-
sendung, BDAE Gruppe,
Hamburg, odotou@bdae.com