

Kleine Fehler, große Folgen

PRAXIS. Schon kleine Patzer in Prüfanträgen können geplante Entsendungen zum Platzen bringen, wie drei Praxisfälle belegen. Wie sich Formfehler vermeiden lassen.

Von **Omer Dotou** und **Anne-Katrin Schulz**

Egal ob Dienstreise, kurz- oder langfristige Entsendung: Geht es ins Ausland, dann hat dieser Schritt sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeiter signifikante sozialrechtliche Auswirkungen. Fast immer ist es das Ziel, die Ansprüche der entsandten Mitarbeiter zu wahren und zugleich die Haftungsrisiken des Unternehmens auszuschließen. Damit dieser Spagat gelingt, müssen Unternehmen bei den zuständigen Behörden die richtigen Anträge stellen.

Aktuell ist jedoch jeder zweite bei den Krankenkassen eingereichte Antrag zur Prüfung einer Entsendung fehlerhaft, unvollständig oder unbrauchbar. Die Konsequenz: Auch die daraus resultierenden Prüfbescheide sind fehlerhaft. Für Unternehmen hat dies die unangenehme Folge, dass diese trotz der falschen

Regelungsinhalte rechtlich bindend sind. Im schlimmsten Fall sind somit nicht nur die Weichen für ein Scheitern des Auslandseinsatzes gestellt, sondern auch für Klagen der betroffenen Mitarbeiter.

Dass Anträge fehlerbehaftet sind, liegt bei Weitem nicht immer an den Antragstellern, also den Unternehmen – auch die Behörden urteilen manchmal falsch oder ziehen aus gemachten Angaben falsche Schlüsse. Somit hat selbst nur ein einziges falsch gesetztes Häkchen in einem offiziellen Formular enorme Auswirkungen auf eine Auslandsentsendung. Drei reale Fälle, die von der BDAE-Gruppe betreut worden sind, verdeutlichen, dass der Teufel auch bei den Antragsverfahren einer Entsendung oft im Detail steckt.

Fall 1: Entsendung nach China

Ein deutsches Maschinenbauunternehmen hatte 2011 den Ingenieur Holger R.

+ ADD-ON

Weitere Informationen rund um die Antragsstellung bei Entsendungen haben wir in der App zusammengestellt.

in die chinesische Provinz Tianjin entsandt. Für die zuständige Global Mobility Managerin war die Prüfung der Entsendung reine Routine und sie wusste, was zu tun war. Mitarbeiter Holger R. wollte unbedingt im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben, um keinerlei Anwartschaftszeiten und Leistungsansprüche zu verlieren. Zwar konnte das Unternehmen ihm diesen Wunsch nicht für alle Sozialversicherungszweige erfüllen, aber immerhin hatte Holger R. dank des Sozialversicherungsabkommens zwischen China und Deutschland die Möglichkeit, in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung zu bleiben.

Ordnungsgemäß forderte die Personalerin bei der Krankenkasse des Mitarbeiters die Antragsformulare an, die erforderlich waren, um die nötige Bescheinigung über die Weitergeltung der deutschen Sozialversicherungsvorschriften zu erhalten. Das Gesetz sieht nämlich vor, dass der zuständige Träger jeden Auslandseinsatz – sei er auch noch so kurz – grundsätzlich auf eine Entsendung hin prüfen muss (siehe Infokästen „Meldepflicht bei Auslandsentsendungen“ und „Antragspflicht bei Sozialleistungen“ in der Personalmagazin-App). Das Unternehmen muss zudem die dafür erforderlichen Angaben und Informationen

SOZIALVERSICHERUNG

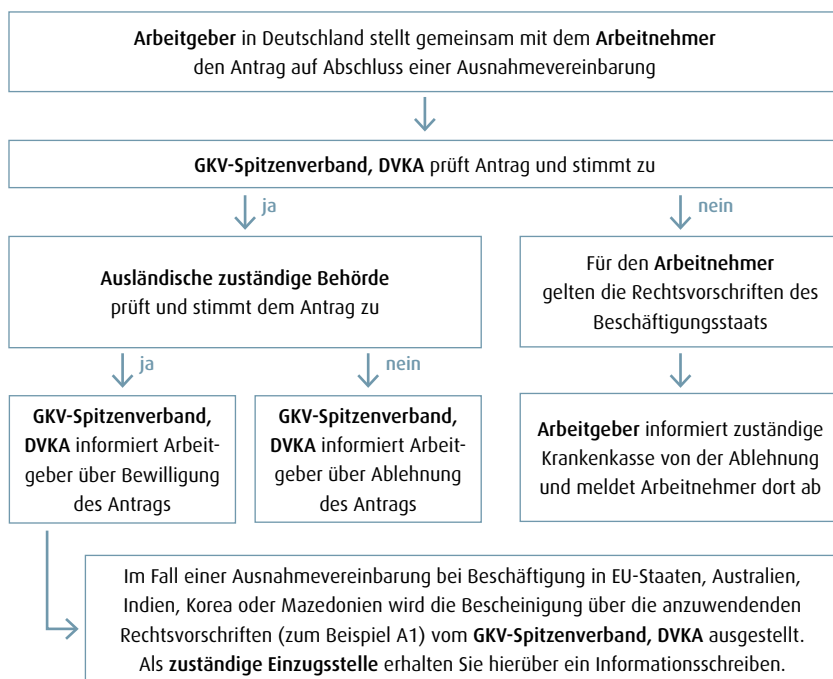
Meldepflicht bei Auslandsentsendungen

Wird ein Mitarbeiter entsandt, ändert sich in der Regel sein Sozialversicherungsstatus. Unternehmen sind laut § 28a Abs. 1 SGB IV dazu verpflichtet, dies zu melden.

Im Einzelnen ist der Arbeitgeber oder ein anderer Meldepflichtiger verpflichtet, der Einzugsstelle für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung kraft Gesetzes Versicherten eine Meldung zu erstatten, und zwar:

- bei Beginn der versicherungspflichtigen Beschäftigung
- bei Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung
- bei Eintritt eines Insolvenzereignisses
- bei Änderungen in der Beitragspflicht.

PRÜFSCHEMA AUSNAHMEVEREINBARUNG



Das Schema stellt den Prozess dar, nach dem Ausnahmevereinbarungen zum Verbleib von Expats im deutschen Sozialversicherungssystem beantragt und geprüft werden.

zwingend einholen. Das bedeutet, dass Personaler diese Pflicht nicht etwa an den zu entsendenden Mitarbeiter delegieren dürfen. Tatsächlich geschieht dies in der Praxis immer wieder – und das, obwohl klar sein sollte, dass die Mitarbeiter die im Antrag gestellten Fragen (siehe Kasten „Typische Fragen bei Anträgen für die Prüfung einer Entsendung“ in der Personalmagazin-App) überhaupt nicht beantworten können.

Beim Antragsverfahren, das die zuständige Global-Mobility-Managerin beim China-Einsatz von Holger R. einleitete, unterlief ihr ein kleiner Fehler mit großen Folgen: Auf die Frage „Sind die Lohn- und Gehaltskosten (teilweise) den Unternehmen im Beschäftigungsstaat weiterzubelasten?“ kreuzte die Personalerin entgegen den Tatsachen (das Gehalt von Holger R. musste nämlich aus steuer-

lichen Gründen an die chinesische Tochtergesellschaft weiterbelastet werden) versehentlich „nein“ an. Die zunächst harmlos erscheinende Folge: Die zuständige Krankenkasse stellte dem Maschinenbauunternehmen die Bescheinigung VRC/D 101 aus, wodurch Holger R. weiterhin ins deutsche Renten- und Arbeitslosenversicherungssystem einzahlte und somit seine Ansprüche sichern konnte.

Die negativen Folgen dieses kleinen falsch gesetzten Kreuzes stellten sich erst vier Jahre später heraus: Im Jahr 2015 sollte der China-Einsatz von Holger R. verlängert werden. Das Sozialversicherungsabkommen zwischen China und Deutschland sieht jedoch nur eine Entsendedauer von vier Jahren vor. Die einzige Möglichkeit, um Expats weiterhin in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung zu

belassen, ist eine sogenannte Ausnahmevereinbarung, die bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) gestellt werden muss. Das Verfahren ist mit einer Bearbeitungsdauer von mindestens zwei bis acht Monaten langwierig und vor allem komplex (siehe Abbildung „Prüfschema Ausnahmevereinbarung“).

Die Personalerin des Maschinenbauunternehmens kannte die aufwendige Prozedur und leitete das Verfahren in die Wege. Dazu gehörte es auch, eine Begründung über die Notwendigkeit des verlängerten Auslandseinsatzes zu schreiben, die bisherigen Entsendebescheinigungen der Krankenkasse einzureichen und etliche Fragen in weiteren Antragsformularen zu beantworten. Eine Frage befasste sich erneut mit der Weiterbelastung des Gehalts von Holger R., und diesmal gab die Personalerin wahrheitsgemäß an, dass dieses in den vorangegangenen vier Jahren weiterbelastet worden war.

Diese richtige Antwort brachte den Stein schließlich ins Rollen und hatte zur Folge, dass die DVKA die Verlängerung ablehnte. Begründung: Trägt das entsendende Unternehmen nicht zu 100 Prozent die Gehaltskosten des Expat, so stellt dies bei Ländern mit Sozialversicherungsabkommen ein Ausschlusskriterium für eine Entsendung mit Weitergeltung der heimischen Sozialversicherungspflicht dar. Was bedeutet dies für den Fall Holger R.? Laut bestehender Rechtslage hätte die Entsendung rückabgewickelt werden müssen. Dies wiederum hätte die Nachzahlung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ins chinesische System eingeschlossen. Eine Rückerstattung der fälschlicherweise ins deutsche System eingezahlten Beträge war aufgrund der Verjährungsfrist von vier Jahren nicht möglich. Hinzu wäre die Zahlung von Strafgebühren wegen der fehlenden Anmeldung bei der chinesischen Sozialversicherung und – viel schlimmer – ein Abbruch der Entsendung aufgrund der falschen Abwicklung gekommen. Dass Holger R. alles andere als

erfreut über diese Situation war, versteht sich von selbst.

Was also tun? Die zuständige Behörde in der Provinz Tianjin hatte die Entsendebescheinigung bereits seit vier Jahren vorliegen und warteten auf die Verlängerungsbestätigung der DVKA. Diese würde es jedoch nicht ohne Weiteres geben. Gemeinsam mit dem BDAE versuchte das Maschinenbauunternehmen für die vorangegangenen vier Jahre, die fälschlicherweise als Entsendung unter Ausstrahlung des deutschen Sozialversicherungsrechts bestätigt worden waren, eine rückwirkende Ausnahmevereinbarung zu erwirken. Diese sollte außerdem für die geplanten weiteren vier Jahre gelten. Um dies zu erreichen, mussten eine plausible schriftliche Begründung geliefert und zahlreiche Formulare ausgefüllt werden. Nachdem die DVKA diese übersetzt und an die chinesischen Behörden weitergeleitet hatte, hieß es abwarten. Es war ein Glücksfall (es handelte sich dabei um eine reine Ermessensentschei-

dung), dass diese der DVKA zustimmten und tatsächlich eine Ausnahmevereinbarung für acht Jahre für den Aufenthalt von Holger R. ausstellte. Nichtsdestotrotz gestaltete sich dieses Projekt für alle Beteiligten rückblickend als ein Kraftakt, der viel Zeit, Geld und Nerven kostete.

Fall 2: Entsendung nach Dubai

In einem weiteren Fall, den die BDAE-Gruppe betreute, machte der Personaler eines Finanzdienstleistungsunternehmens ebenfalls einen Fehler, für den er im Grunde nichts konnte. Dort wurde der Geschäftsführer der Firma in die Betriebsstätte nach Dubai – im Fachjargon der Sozialversicherungsexperten sogenanntes „vertragsloses Ausland“ – entsandt. Als es in den Antragsformularen für die Bestätigung der Entsendung um die Frage der Zuordnung der Lohn- und Gehaltskosten ging, hakte der Personalverantwortliche in der Finanzbuchhaltung des Unternehmens nach und fragte, ob diese Kosten zu 100 Prozent

als Betriebsausgabe des Arbeitgebers steuerlich geltend gemacht würden. Die Antwort lautete „ja“. Die Konsequenz: Die für den privat krankenversicherten Geschäftsführer zuständige Behörde stellte die dringend benötigte Entsendebescheinigung für den Auslandseinsatz nicht aus – sehr zum Missfallen des Geschäftsführers in Dubai, der gerne weiterhin im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben wollte.

Entgegen der Feststellung der Behörde erfüllte er die Voraussetzungen dafür tatsächlich – das Problem war nur, dass die Finanzbuchhaltung die Frage nach der steuerlichen Behandlung der Gehaltskosten falsch interpretiert hatte. Jene Kosten wurden durchaus buchhalterisch dem Büro in Dubai zugeordnet, allerdings wurden sie nicht steuerlich geltend gemacht. Erbrachte wirtschaftliche Leistungen können nämlich nur juristischen Personen steuerlich zugeordnet werden. Eine Repräsentanz im Ausland (ein „Representative Office“) ist jedoch im steuerrechtlichen Sinn keine juristische Person, sondern lediglich eine Einheit eines Gesamtunternehmens.

Das Ruder ließ sich noch zugunsten des Unternehmens herumreißen, indem es gemeinsam mit der BDAE-Gruppe einen Widerspruch gegen die Entscheidung der Behörde formulierte und den Fehler der falschen Kostenzuordnung der Personalabteilung einräumte.

Fall 3: Entsendung nach Belgien

Welcher Schaden angerichtet werden kann, wenn ein Unternehmen gar nicht erst seiner Pflicht, den Auslandseinsatz eines Mitarbeiters zu melden, nachkommt, zeigt der Fall einer Entsendung nach Belgien. Ein Thüringer Heizungsbaununternehmen suchte speziell für ein Großprojekt in Belgien einen Techniker. Es fand Ulf K., der praktischerweise gerade bei einem österreichischen Konkurrenten gekündigt hatte, für den er zwei Jahre auf einer Baustelle in Belgien tätig gewesen war. Die Personalabteilung wusste, dass nach Ablauf von 24

AUSWAHL WICHTIGER ANTRÄGE

Antragstyp	zuständige Behörde
Antrag zur Prüfung der Entsendung beziehungsweise Ausstrahlung	Krankenkasse des Arbeitnehmers (bei gesetzlich Versicherten) oder Rentenversicherungsträger (bei privat Versicherten)
Ausnahmevereinbarung	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)
Antragspflichtverhältnis in der Arbeitslosenversicherung	Agentur für Arbeit
Antragspflichtverhältnis und freiwilliger Antrag in der Rentenversicherung	die Rentenversicherung
Anwartschaftsversicherung in der Krankenversicherung, gegebenenfalls auch in der privaten Krankenversicherung	zuständige Krankenkasse beziehungsweise Rentenversicherungsträger (bei Privatpatienten)
freiwillige Auslandsunfallversicherung bei der Berufsgenossenschaft	DGUV (Deutsche Unfallversicherung)

Der Überblick zeigt eine Auswahl wichtiger Anträge bei Auslandsentsendungen, jeweils zusammen mit den zuständigen Behörden.

Monaten mindestens zwei Monate Pause liegen müssen, um erneut eine zweijährige Entsendung mit Weitergeltung der deutschen Sozialversicherungsvorschriften genehmigt zu bekommen. Allerdings hatte das Unternehmen keine Zeit, zwei Monate bis zum Projektstart zu warten. Deswegen beantragte es eine Ausnahmevereinbarung für Ulf K. Die DVKA forderte den zuständigen HRler auf, die A1-Bescheinigungen für die erste Entsendung über den alten Arbeitgeber einzureichen. Das Problem war nur, dass die vorherige Firma ihrer Meldepflicht nicht nachgekommen war – die nötigen Unterlagen existierten überhaupt nicht. Bis diese Information die verantwortlichen Personen überhaupt erreichte, vergingen einige Monate und Ulf K. war bereits auf der Baustelle in Belgien – ohne die notwendige Ausnahmevereinbarung.

Dort trat das Schlimmstfall-Szenario ein: Ulf K. erlitt einen Arbeitsunfall, bei dem er sich einen komplizierten Splitterbruch im Handgelenk zuzog. Als das Unternehmen den Schaden bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) meldete, erhielt es umgehend eine Leistungsverweigerung. Die DGUV wollte für die Unfallkosten nicht aufkommen, da Ulf K. aufgrund seiner Auslandstätigkeit kein Mitglied mehr gewesen sei. Stattdessen sollte der Arbeitgeber die Unfallkasse in Belgien informieren. Allerdings hatte die Personalabteilung den Mitarbeiter während der Phase der Antragsprüfung noch nicht im belgischen System angemeldet. Damit galt Ulf K. nicht nur als unversichert, sondern auch als illegal Beschäftigter, denn in Belgien ist die A1-Bescheinigung für die Gültigkeit der Entsendung zentrale Voraussetzung für eine Beschäftigung in einer Auslandsniederlassung.

Die Situation eskalierte schließlich, als Ulf K.s Anwalt damit drohte, sowohl den aktuellen Arbeitgeber als auch den alten auf Schadensersatz zu verklagen. Das Thüringer Heizungsunternehmen beauftragte die BDAE-Gruppe mit der Prüfung der Klage und wollte wissen,

welche Aussichten auf Erfolg diese haben würde. Die entscheidende Frage war, wer Schuld hatte: Ulf K.s vorherige Firma, die ihrer Meldepflicht nicht nachkam, oder die aktuelle Firma, die ihn ohne Ausnahmevereinbarung in Belgien arbeiten ließ. Nach unserer Einschätzung hätten die Richter im Falle einer Verhandlung beide Parteien in die Verantwortung genommen: 70 Prozent der Schuld und damit auch der Schadensersatzsumme hätte wahrscheinlich Ulf K.s ehemalige Firma zahlen müssen und 30 Prozent seine aktuelle. Man einigte sich auf Basis dieser Expertise schließlich außergerichtlich. Eine Prüfung des Versicherungsstatus ergab zudem, dass Ulf K. tatsächlich in Belgien versicherungspflichtig war.

Fehler trotz Fachkompetenz

Die genannten Beispiele zeigen, wie schwierig sich Antragsverfahren gestalten können und dass selbst bei großer Fachkompetenz in Personalabteilungen Fehler mit großen Auswirkungen passieren können. Es empfiehlt sich daher, andere Unternehmensabteilungen (wie die Lohnbuchhaltung) sowie externe Partner (wie die Steuerberatungsgesellschaft des Unternehmens) von Anfang an in den Antragsprozess einzubeziehen und das Viel-Augen-Prinzip anzuwenden. Kaum eine Personalabteilung kann es nämlich leisten, sämtliche Informationen, die den Entsendeprozess eines Mitarbeiters betreffen, allein zu beschaffen. ■



OMER DOTOU ist Berater für internationale Mitarbeiterentsendungen bei der BDAE Gruppe.

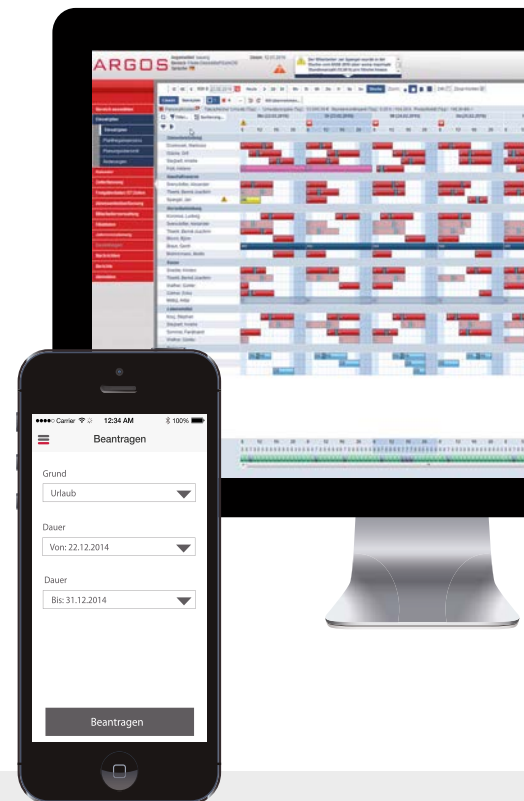


ANNE-KATRIN SCHULZ ist Pressesprecherin der BDAE Gruppe.



ARGOS. Flexible Personalplanung!

ARGOS. Das umfassende Workforce Management.



Workforce Management ARGOS

- ➔ Zeitmanagement
- ➔ Personaleinsatzplanung
- ➔ Bedarfsermittlung
- ➔ Automatischer Planvorschlag
- ➔ Mitarbeiter-Self-Service
- ➔ Controlling
- ➔ ARGOS Logistik



Jetzt informieren unter:
www.ethalon.de