

TK-Personalservice

Personalwirtschaft

Das Magazin für den Job HR

www.personalwirtschaft.de

09 2019

Auslandsentsendung

Richtig planen in der Praxis



Ihr persönliches Exemplar von:

TK
Die
Techniker

+++ **Auslandsentsendung:** EU-Verordnung und bilaterale Abkommen +++
So funktioniert die A1-Bescheinigung +++ Neue Entsenderichtlinie und Lohngleichheit +++

Made in Germany

Die Techniker bietet Ihren internationalen Fachkräften einen exklusiven Welcome-Service.

Wir sorgen für einen Auftakt nach Maß – mit deutscher Gründlichkeit und Qualität. Zum Beispiel mit englischsprachiger Beratung, unbürokratischen Prozessen und vielen Kooperationspartnern.

Hier erfahren Sie mehr: www.tk.de/firmenkunden

Die Königsklasse der Personalarbeit



Der internationale Einsatz eines oder mehrerer Mitarbeiter erfordert die gesamte personalwirtschaftliche Fachkompetenz – und auch das Know-how der angrenzenden Bereiche. Ob Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrecht oder Aufenthalts- und Erlaubnisrecht: Fundiertes Wissen über Regelungen und rechtliche Änderungen ist die Basis einer erfolgreichen Entsendung.

In diesem Heft informieren wir Sie insbesondere über die aktuellen Entsendebedingungen innerhalb der EU-Staaten. Die im Jahr 2018 überarbeitete Entsenderichtlinie hat erhebliche Spuren hinterlassen und viel Verunsicherung bewirkt. Die Administration der internationalen Beschäftigung ist dadurch wahrlich nicht einfacher geworden. Wir zeigen Ihnen, was Sie wissen und beachten müssen.

Eine informative Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Techniker Krankenkasse
Firmenkundenservice

Inhalt



4

4 Service

Auslandsentsendung in der Sozialversicherung

Die EU-Verordnungen, das Prinzip der Ausstrahlung und bilaterale Sozialversicherungsabkommen: So funktioniert es richtig.



8

8 Service

A1-Bescheinigung

Selbst bei einem stundenweisen Auslands-einsatz ist die A1-Bescheinigung notwendig. Ohne den Nachweis drohen Mitarbeiter und Unternehmen Sanktionen.



12

12 Service

Interview: Die reformierte Entsenderichtlinie

Ein Experte erklärt die Bedeutung, die Folgen und was auf Arbeitgeber zukommt.

9 Die Rolle der Ausnahmevereinbarungen

10 Arbeitgeber in der Pflicht

15 Attraktive Bedingungen schaffen

16 Für alle Fälle gerüstet

18 Kundenservice für Unternehmen

18 Impressum



Die Auslandsentsendung in der Sozialversicherung

Ob technischer Service, Auftragserfüllung oder Beratung: Wenn Sie Mitarbeiter zu einer grenzübergreifenden Beschäftigung entsenden, müssen Sie als Arbeitgeber den Schutz in der Sozialversicherung gewährleisten. Die wichtigsten Vorschriften haben wir für Sie zusammengefasst.

► War es früher das Privileg großer, oft internationaler Unternehmen, ihre Beschäftigten zum Arbeiten in andere Länder zu entsenden, gehört dies heute für Betriebe jeder Größenordnung zum Alltagsgeschäft. Auch kleine Handwerksfirmen im grenznahen Bereich entsenden ihre Mitarbeiter zu Aufträgen in die Nachbarländer.

Die grenzübergreifende Beschäftigung ist eine Materie mit ihren eigenen Regeln. In der Sozialversicherung herrscht nach wie vor das sogenannte Territorialprinzip. Das bedeutet, dass grundsätzlich das Sozialversicherungsrecht des Staates anzuwenden ist, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird – unabhängig davon, in welchem Land das Unternehmen seinen Sitz hat.

Stellen Sie sich folgenden Fall vor:

Manuel Jung arbeitet als Servicetechniker bei einem deutschen Maschinenbauunternehmen. Seine Aufgaben sind die Wartung und Reparatur von Maschinen in Kundenunternehmen in der ganzen Welt, schwerpunktmäßig aber in Europa. Anfang des Jahres wird Herr Jung wie folgt eingesetzt:

Beschäftigungsdauer	Arbeitsort
1. Januar bis 12. Januar	in Deutschland
13. Januar bis 20. Januar	in den Niederlanden
21. Januar bis 30. Januar	in Belgien
1. Februar bis 19. Februar	in Deutschland
24. Februar bis 2. März	in Frankreich

Unter strikter Anwendung des Territorialprinzips wäre Herr Jung jeweils für einige Tage in den jeweiligen Ländern nach dem dortigen Recht versichert – was erhebliche Konsequenzen für ihn und das Unternehmen hätte. Die Personalabteilung müsste ihn für jede Beschäftigung jeweils an- und abmelden, mit der Folge, dass der Mitarbeiter unter Umständen – trotz ständiger Beitragszahlung – keine relevanten Rentenansprüche erwerben könnte. Von Problemen bei der Krankenversicherung durch ständigen Wechsel der Versicherung und unterschiedliche Leistungsansprüche ganz zu schweigen.

Das Prinzip der Ausstrahlung

Um solche Probleme zu verringern, hat das deutsche Sozialversicherungsrecht den Sachverhalt der Ausstrahlung geschaffen, der besagt: „Bei einer vorübergehenden Verlagerung des Beschäftigungsortes ins Ausland durch einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber bleiben die deutschen Rechtsvorschriften anwendbar.“ Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften vor, dazu zählt die Befristung der Beschäftigung, so „strahlen“ diese in das Ausland „aus“. In der Praxis bleibt also die Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung auch während des Auslandsaufenthaltes weiterhin bestehen. Das hätte aber – da es sich um rein deutsches Recht

handelt – keine Auswirkungen auf die Versicherung im Beschäftigungsstaat.

In unserem Beispiel wäre Herr Jung also während seiner Auslandstätigkeit im Land seines jeweiligen Einsatzes und zusätzlich weiterhin nach deutschem Recht versichert. Dies hätte zur Folge, dass er und sein Arbeitgeber gegebenenfalls doppelte Beiträge zahlen müssten. Gelöst wäre dadurch das Problem der Rentenversicherungszeit und der Arbeitgeber müsste in Deutschland keine zusätzlichen An- und Abmeldungen mehr vornehmen – wohl aber in den Beschäftigungsstaaten.

Wann gilt das Sozialversicherungsabkommen?

Um diese Rechtsfolgen zu vermeiden und die Beschäftigten von doppelten Beitragszahlungen oder Beiträgen ohne Gegenleistungen zu befreien, hat Deutschland mit zahlreichen Ländern Sozialversicherungsabkommen geschlossen. Diese regeln, dass bei einer vorübergehenden Entsendung in den jeweils anderen Staat die Rechtsvorschriften des entsendenden Staates weiterhin gelten sollen – und nur diese.

Auch die EU hat das Problem erkannt und schon sehr frühzeitig entsprechende Regelungen geschaffen, die für alle Mitgliedsstaaten und zusätzlich für die EWR-Staaten Norwegen, Liechtenstein und Island sowie –

Übersicht über die Unterschiede zwischen den EU-Verordnungen und bilateralen Sozialversicherungsabkommen

Tabelle 1

Regelung	EU-Verordnung	Bilaterales Sozialversicherungsabkommen
Maximale Entsendedauer	24 Monate	Unterschiedlich, zwischen zwölf Monaten und 60 Monaten; in einigen Abkommen ist keine konkrete Grenze festgelegt, die Entsendung muss nur befristet sein.
Entsendung zur Ablösung eines anderen Arbeitnehmers	Nicht zulässig, lediglich bei Krankheit kann ein anderer Arbeitnehmer für die Restdauer der ursprünglichen Entsendung geschickt werden.	Vergleichbare Regelung nur in einzelnen, neueren Abkommen
Erfasste Sozialversicherungszweige	Die Regelung gilt für alle Sozialversicherungszweige gleichermaßen.	Je nach Abkommen unterschiedlich. Die Regelungen gelten immer nur für die vom jeweiligen Abkommen ausdrücklich erfassten Versicherungszweige.
Geltung für Drittstaatsangehörige	Gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit. Ausnahmen gibt es bei Dänemark, Großbritannien, den EWR-Staaten und der Schweiz.	Eine Einschränkung auf die Angehörigen der vertragsschließenden Staaten (sowie Flüchtlinge und Staatenlose) sehen nur die Abkommen mit Marokko und Tunesien vor.
Erneute Entsendung nach Ablauf der Maximaldauer	Möglich nach mindestens zwei Monaten Unterbrechung	Keine ausdrückliche Regelung, eine Unterbrechung von zwei Monaten gilt allgemein als ausreichend, wenn das Abkommen keine längere Frist vorsieht.
Entsendung überschreitet von vornherein die maximal zulässige Dauer.	Es gilt ab Beginn der Tätigkeit das Recht des Beschäftigungsstaates.	In den meisten Abkommen gilt für die maximal zulässige Dauer das Recht des Entsendestaates weiter. Die Zuständigkeit wechselt dann nach Ablauf, wenn keine Ausnahmevereinbarung getroffen wurde.
Ausnahmevereinbarungen	Sind möglich	Sind möglich

aufgrund besonderer vertraglicher Regelungen – die Schweiz gelten. In den einschlägigen EU-Verordnungen ist geregelt, dass für die Sozialversicherung grundsätzlich immer nur ein Mitgliedsstaat zuständig ist. Der andere Staat verzichtet auf die Anwendung des Territorialprinzips.

Die EU-Regelungen gelten grundsätzlich einheitlich für alle Mitgliedsstaaten. Danach bleiben die Rechtsvorschriften des Entsendestaates weiterhin anwendbar, wenn die Entsendung von vornherein auf nicht mehr als 24 Monate befristet ist. Bei einer längeren Entsendung gilt von Beginn an das Recht des Beschäftigungsstaates. In diesen Fällen besteht allerdings die Möglichkeit, über eine sogenannte Ausnahmevereinbarung eine andere Regelung zu treffen. Die Voraussetzungen für

die weitere Anwendung des Rechts des Entsendestaates sind teilweise deutlich restriktiver, als es bei den bilateralen Abkommen der Fall ist (Tabelle 1).

Wann gilt ein bilaterales Abkommen im EWR?

Die bilateralen Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Staaten innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie der Schweiz sind allerdings gegenüber den EU-Verordnungen nachrangig zu behandeln und kommen deshalb in der Regel nicht zum Zug. Sind die EU-Verordnungen allerdings nicht anwendbar, muss geprüft werden, ob ein bilaterales Abkommen besteht und anwendbar ist.

Übersicht über die wichtigsten Regelungen in bilateralen Abkommen

Tabelle 2

Land	Krankenversicherung) inkl. Pflegeversicherung	Rentenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Albanien	●	●	●
Australien		●	●
Brasilien		●	●
Bosnien und Herzegowina	●	●	●
Chile		●	●
China		●	●
Indien		●	●
Israel	●	●	
Japan		●	●
Kanada		●	●
Korea		●	●
Kosovo	●	●	●
Marokko	●	●	●
Mazedonien	● *	●	●
Moldau	● *	●	●
Montenegro	●	●	●
Philippinen		●	●
Serbien	●	●	●
Türkei	●	●	●
Tunesien	●	●	
Uruguay	●	●	●
USA		●	

** Die Unfallversicherung ist seit 1. April 2014 eingeschlossen, aber nur für die Provinz Quebec.

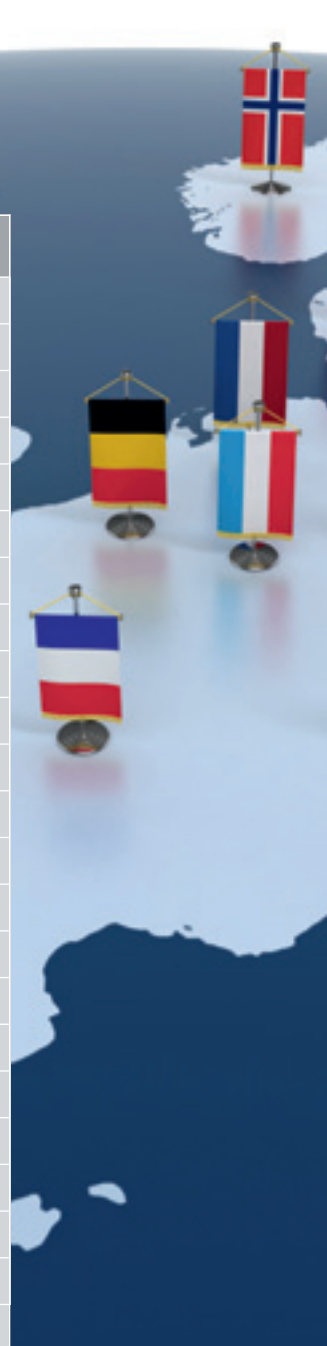
Wann gelten bilaterale Sozialversicherungsabkommen außerhalb des EWR?

Hier sind die Detailregelungen recht unterschiedlich. So ist die Dauer der maximalen Entsendung unterschiedlich. Sie reicht von zwölf Monaten bis 60 Monaten. Einige Abkommen sehen gar keine konkrete Maximaldauer vor. Gleichwohl muss auch hier die Entsendung von vornherein befristet sein. Die Anwendung dieser Abkommen ist grundsätzlich nicht auf die Staatsangehörigen der vertragsschließenden Staaten beschränkt, sondern sie gelten auch für Drittstaatsangehörige. Lediglich die Abkommen mit Marokko und Tunesien bilden hier eine Ausnahme. ■

Beispiel

Die Anwendung der EU-Verordnung im Verhältnis zur Schweiz ist auf Staatsangehörige der EU-Staaten beschränkt. Ensendet also ein deutsches Unternehmen einen Mitarbeiter mit japanischer Staatsangehörigkeit in die Schweiz, finden die Regelungen keine Anwendung. Es besteht aber ein bilaterales Abkommen zwischen Deutschland und der Schweiz, das diese Beschränkung nicht vorsieht. Ansonsten entsprechen die Vereinbarungen im Wesentlichen den Regelungen der EU-Verordnung. Bei einer Entsendung von nicht mehr als 24 Monaten bleiben die deutschen Rechtsvorschriften anwendbar aufgrund des Abkommens.

Unfallversicherung	Anwendung deutscher Rechtsvorschriften	Begrenzung des Personenkreises
●	24 Monate	nein
	48 Monate	nein
●	24 Monate	nein
●	ohne Begrenzung	nein
	36 Monate	nein
	48 Monate	nein
	48 Monate	nein
●	ohne Begrenzung	nein
	60 Monate	nein
●**	60 Monate	nein
	24 Monate	nein
●	ohne Begrenzung	nein
●	36 Monate	ja
●	24 Monate	nein
●	24 Monate	nein
●	ohne Begrenzung	nein
	48 Monate	nein
●	ohne Begrenzung	nein
●	ohne Begrenzung	nein
●	12 Monate	ja
●	24 Monate	nein
	60 Monate	Nein





In jedem einzelnen Fall unentbehrlich

Die A1-Bescheinigung muss ein Arbeitnehmer im Ausland von der ersten Minute an mitführen. Viele Unternehmen handhaben diese Vorschrift sehr nachlässig oder ignorieren sie. Mit unangenehmen Folgen.

► Fehlt die A1-Bescheinigung als Nachweis, dass der Mitarbeiter am Einsatzort im EU-Ausland den deutschen Sozialversicherungsvorschriften unterliegt, können Bußgelder und doppelte Beiträge drohen. Jeder Arbeitnehmer, ob er nun im Einsatzbetrieb arbeitet, im Auftrag seines Arbeitgebers im EU-Ausland eine Fachmesse besucht, an einem Meeting oder einer Fortbildung teilnimmt, muss die A1-Bescheinigung mit sich führen. Sie dient im Beschäftigungsstaat als Nachweis, dass dort zu Recht keine Sozialversicherungsmeldung vorliegt und es sich nicht um Schwarzarbeit handelt. Hohe Strafen drohen: Österreich verhängt beispielsweise bei fehlenden A1-Bescheinigung Bußgelder zwischen 1000 und 10 000 Euro – sowohl gegen das Unternehmen als auch gegen den Mitarbeiter.

So funktioniert der Antrag

Die Bescheinigung holt in der Regel die Personalabteilung ein. Seit Anfang 2019 kann sie nur noch auf elektronischem Weg beantragt werden – entweder mit einem der gängigen Lohnabrechnungsprogramme, die den Antrag integriert haben, oder alternativ über die elektronische Ausfüllhilfe sv.net. Zuständig für die Ausstellung ist die gesetzliche Krankenkasse des Beschäftigten. Ist der Arbeitnehmer nicht gesetzlich versichert,

TK-Service

Info

Alle Informationen zur A1-Bescheinigung inklusive der Anmeldung zu sv.net finden Sie hier:
firmenkunden.tk.de (Suchnummer 2032524)

stellt die Rentenversicherung die Bescheinigung aus. Im Ausnahmefall, wenn weder eine Krankenkassenmitgliedschaft noch Rentenversicherungspflicht besteht, übernimmt die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen diese Aufgabe.

Krankenkassen und Rentenversicherungsträger haben per Gesetz drei Arbeitstage Zeit, die elektronisch beantragte Bescheinigung an den Arbeitgeber zu übermitteln – vorausgesetzt, sie haben festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Die Rückmeldung an den Arbeitgeber erfolgt ebenfalls elektronisch. Bei kurzfristig anberaumten Dienstreisen muss der Mitarbeiter eine Kopie des Antrags mit sich führen.

Die Aufgaben der DVKA

In besonderen Fällen ist nicht die Krankenkasse, sondern die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) für die Ausstellung zuständig. Zum Beispiel bei einer Mehrfachbeschäftigung in mehreren Mitgliedsländern oder bei einer Ausnahmevereinbarung. Die DVKA stellt die Bescheinigung noch auf Papiervordrucken aus. Der Arbeitgeber muss aber seinen Antrag auf elektronischem Weg stellen.

Auch in den bilateralen Sozialversicherungsabkommen gibt es Äquivalente zur A1-Bescheinigung. Diese tragen andere Bezeichnungen (zum Beispiel CH/D101 für das deutsch-chinesische Abkommen). Hierfür gibt es bisher noch kein elektronisches Antragsverfahren. Entsprechende Antragsvordrucke finden Sie für jedes Land auf den Internetseiten der DVKA (www.dvka.de). ■

Wichtig

Info

In der Sozialversicherung wird nicht zwischen einer Dienstreise und einer klassischen Entsendung unterschieden. Es gibt bisher keine Geringfügigkeitsregelung! Deshalb muss auch bei einer nur wenige Stunden dauernden Dienstreise in ein anderes europäisches Land die Bescheinigung A1 beantragt und mitgeführt werden (EU- Koordinierungsregeln der Verordnung (EG) 883/2004 und (EG) 987/2009). Auch wenn ein Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum immer wieder im gleichen Land tätig ist, muss jeweils ein neuer A1-Antrag für den jeweiligen Zeitraum gestellt werden.

Die Rolle der Ausnahmevereinbarungen

Die Sozialversicherungsabkommen wie die EU-Verordnungen oder die bilateralen Verträge regeln alle Standardentsendungen. Was aber, wenn der Mitarbeiter für mehr als 24 Monate entsendet wird oder in mehreren Staaten arbeitet?

► In diesen Fällen können Ausnahmevereinbarungen in Betracht kommen. Anders als der Name vermuten lässt, sind sie durchaus nicht so selten: Deutschland hat derzeit mit mehr als 50 Staaten solche Ausnahmemöglichkeiten vereinbart.

Was besagt eine Ausnahmevereinbarung?

Wird eine Person von ihrem deutschen Arbeitgeber in einem anderen Staat eingesetzt, so gelten grundsätzlich die dortigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Unter bestimmten Umständen kann jedoch vereinbart werden, dass weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten und der Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung bleiben kann.

Wann kommt sie zum Einsatz?

Am häufigsten werden Ausnahmevereinbarungen getroffen, um die Dauer der Entsendung zu verlängern. Insbesondere aufgrund der EU-Verordnung mit ihrer starren 24-Monate-Regelung kann es sinnvoll sein, bei längeren Entsendungen trotzdem die Rechtsvorschriften des Entsendestaates weiterhin anzuwenden. Aber auch in anderen Fällen, wie der Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten, sind solche Ausnahmen möglich.

Beispiel: Ein deutscher Technologiekonzern hat mit einem Mitarbeiter eine Entsendung nach Frankreich für 36 Monate vereinbart. Da der Entsendezeitraum von 24 Kalendermonaten überschritten wird, gelten für den Arbeitnehmer für die Beschäftigung die französischen Rechtsvorschriften. Da der Expat aber bisher immer in Deutschland versichert war, beantragt der Arbeitgeber den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung. Kommt die Ausnahmevereinbarung zustande, gelten für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften in der Sozialversicherung.

Steht bereits zu Beginn eines Auslandseinsatzes fest, dass die maximale Entsendedauer überschritten wird, ist eine derartige Ausnahmevereinbarung gleich zu Beginn der Tätigkeit zu beantragen.

Aber: Bei bilateralen Abkommen können nur die Angelegenheiten „erweitert“ oder verändert werden, die im Abkommen grundsätzlich geregelt sind. Bei einer Entsendung nach Korea beispielsweise kann die Entsendedauer mit einer Ausnahmevereinbarung auf mehr als 24 Monate ausgedehnt werden. Es ist aber nicht möglich, die deutschen Rechtsvorschriften auf die Kranken- und

Unfallversicherung auszudehnen, weil diese Versicherungszweige vom Abkommen nicht erfasst werden. Gegebenenfalls bleibt für diese Versicherungen das deutsche Recht im Rahmen der Ausstrahlung bestehen.

Wie sieht der Ablauf aus?

Das Verfahren zum Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist deutlich komplizierter als die „normale“ Ausstellung einer Entsendebescheinigung. Ansprechpartner ist in diesen Fällen nicht die Krankenkasse, sondern die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland). Sie ist von Deutschland als zuständige Stelle für die Abkommen bestimmt worden. Das gilt in beide Richtungen. Die DVKA muss auch für die Bundesrepublik Deutschland zustimmen, wenn ein ausländischer Arbeitgeber für eine Entsendung nach Deutschland eine Ausnahmevereinbarung beantragt.

Der Entsender stellt in solchen Fällen einen Antrag auf Ausnahmevereinbarung direkt bei der DVKA – bei EWR-Staaten auf elektronischem Weg. Die Besonderheit dabei: Bei einer Ausnahmevereinbarung muss der Arbeitnehmer ausdrücklich erklären, dass diese auch in seinem Interesse liegt. Es reicht bei der elektronischen Antragstellung aber aus, wenn der Arbeitgeber zusichert, dass ihm eine entsprechende Erklärung des Beschäftigten vorliegt. Für diesen Fall stellt die DVKA entsprechende Erklärungen auf ihrer Internetseite zur Verfügung, die der Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen dokumentieren sollte. Bei Anträgen auf Vordrucken muss die Erklärung des Beschäftigten mit eingereicht werden.

Die Verbindungsstelle Ausland prüft zunächst den Antrag und leitet ihn dann zum formellen Abschluss einer Vereinbarung an den ausländischen Versicherungsträger oder die entsprechende Behörde weiter. Diese prüft, ob der Abschluss auch im Interesse ihres Staates liegt. Stimmt sie dem Antrag zu, wird ein formeller Vertrag mit der DVKA geschlossen. Diese unterrichtet den Arbeitgeber und stellt die entsprechende Entsendebescheinigung (wie die A1) aus.

Prüfungszeitraum

Der geschilderte Ablauf zeigt, dass das Verfahren in der Regel nicht besonders schnell durchgeführt wird. Deshalb ist es sinnvoll, eine Ausnahmevereinbarung so früh wie möglich zu beantragen und eine längere Bearbeitungszeit (die von Land zu Land sehr unterschiedlich sein kann) einzuplanen. ■



Der Arbeitgeber in der Pflicht

Jedes Unternehmen muss seinen im Ausland beschäftigten Mitarbeiter gründlich absichern. Das trifft insbesondere auf die Krankenversicherung zu. Sonst drohen Deckungslücken, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.

► Grundsätzlich gilt: Mitglieder einer Krankenkasse, die im Ausland beschäftigt sind und während des Aufenthalts erkranken, oder wenn Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft erforderlich sind, erhalten sie vom Arbeitgeber die ihnen nach dem Sozialgesetzbuch zustehenden Leistungen (§ 17 SGB V). Diese Verpflichtung gilt uneingeschränkt, auch für familienversicherten Angehörige, die den Mitarbeiter ins Ausland begleiten oder ihn dort besuchen. Aber aufgepasst: Der Beschäftigte hat Anspruch auf die Leistungen auch dann, wenn die Kosten hierfür im Ausland erheblich höher sind als in Deutschland (wie beispielsweise in den USA). Die Krankenkasse wiederum erstattet dem Arbeitgeber die von ihm verauslagten Kosten nur bis zu der Höhe, die ihr im Inland entstanden wären. Dazu ein Beispiel: Die Firma X entsendet ihren Mitarbeiter Meier in die USA, um dort eine Maschine bei

einem Kunden zu warten. Eines Abends wird er überfallen und dabei schwer verletzt. Mehrere Wochen muss er auf der Intensivstation eines Krankenhauses behandelt werden. Die Kosten belaufen sich auf umgerechnet 600 000 Euro. Der Arbeitgeber zahlt die Rechnungen und übernimmt auch die Kosten des Rücktransports mit einem Ambulanzflugzeug von 50 000 Euro.

Die Krankenkasse ersetzt nun dem Unternehmen die Kosten, die für dieselbe Behandlung in Deutschland entstanden wären, beispielsweise 350 000 Euro. Die Rücktransportkosten übernimmt sie gar nicht, da es sich dabei nicht um eine Leistung der gesetzlichen Krankenkasse handelt. Das Unternehmen bleibt also in diesem Fall auf rund 300 000 Euro sitzen, wenn es nicht eine zusätzliche private Versicherung für Herrn Meier abgeschlossen hat.

Sicher ist dies ein Extrembeispiel, aber das Kostenrisiko sollte nicht unterschätzt werden.

Den passenden Krankenschutz wählen

Info

Augen auf bei einer privaten Krankheitskostenvollversicherung: Prüfen Sie vor Beginn des Auslandsaufenthalts, ob die Leistungen auch bei einer längerfristigen Entsendung gelten und ob das Reiseland einbezogen ist (beispielsweise USA, Kanada oder Island). Einige Anbieter nehmen einzelne Länder vom Versicherungsschutz aus oder verlangen dafür höhere Beiträge. Prüfen Sie, ob der Schutz um das betreffende Land erweitert oder eine zusätzliche Absicherung vereinbart werden muss.

Krankenversichert im Ausland

Innerhalb Europas besteht die Möglichkeit, im Rahmen der EU-Regelungen die sogenannte Leistungsaushilfe in Anspruch zu nehmen. Dabei werden die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse im Ausland unter Vorlage ihrer Europäischen Krankenversicherungskarte behandelt, die sich in der Regel auf der Rückseite der deutschen

Krankenversichertenkarte findet. Allerdings ist die Leistung im Umfang doppelt begrenzt: Zum einen werden nur Behandlungen durchgeführt, die unumgänglich notwendig sind und nicht bis zur Rückkehr ins Heimatland aufgeschoben werden können; zum anderen gibt es nur die Leistungen, die auch ein einheimischer Versicherter erhalten würde. Das bedeutet, dass beispielsweise eine Selbstbeteiligung, wie in der französischen Krankenversicherung bei Krankenhausbehandlungen üblich, auch von dem entsendeten Arbeitnehmer zunächst selbst zu tragen ist.

Die für den Mitarbeiter entstehenden Mehrkosten müsste dann wieder der Arbeitgeber übernehmen. In diesen Fällen hätte er aber keinen Anspruch mehr auf Erstattung gegen die Krankenkasse, da diese mit der Kostenübernahme gegenüber dem ausländischen Versicherungsträger ihre Leistungspflicht bereits erfüllt hat.

Außerdem ist es in der Praxis oft unmöglich, eine Behandlung mittels der Europäischen Krankenversicherungskarte zu erhalten, da die Leistungserbringer auf Barzahlung bestehen. Es empfiehlt sich daher, bei einer Auslandsreise immer eine Reisekrankenversicherung abzuschließen – was im Übrigen nicht nur für berufliche Aufenthalte gilt.

Zusatzversicherung – was der Expat wirklich braucht

Bei einer Auslandsentsendung ist zunächst zu unterscheiden, ob die deutschen Rechtsvorschriften weiter gelten oder die Sozialversicherungspflicht in Deutschland endet.

• Krankenversicherung

Bleibt die Sozialversicherungspflicht in Deutschland bestehen, besteht Handlungsbedarf lediglich im Bereich der Krankenversicherung, um ein Kostenrisiko für den Arbeitgeber auszuschließen. Je nach Dauer und der Gesamtzahl der Entsendungen eines Unternehmens sowie der Häufigkeit eines Auslandsaufenthalts der Mitarbeiter gibt es unterschiedliche Varianten von Policen bei den privaten Krankenversicherern.

Die normalen Reisekrankenversicherungen reichen nicht immer aus, da einige Versicherungen eine Leistungspflicht bei beruflichen Auslandsaufenthalten ausschließen oder der zeitliche Rahmen des Auslandsaufenthaltes durch die Versicherungsbedingungen begrenzt ist. Unternehmen mit häufigeren Einsätzen ihrer Mitarbeiter jenseits der Grenzen sind oft mit einer Gruppenversicherung gut bedient. Diese verzichten oftmals auf eine Gesundheitsprüfung und werden pauschal nach der Anzahl der Auslandstage abgerechnet. Hier empfiehlt sich eine individuelle Beratung, die Prüfung der verschiedenen Optionen sowie das Einholen mehrerer Angebote.

Die Anwartschaftsversicherung

Info

Bei einem beruflichen Auslandsaufenthalt kann es sinnvoll sein, die deutsche gesetzliche Krankenversicherung trotz einer anderweitigen Absicherung aufrechtzuerhalten. Eine solche Möglichkeit bietet die sogenannte Anwartschaftsversicherung. Hierbei bleiben auf freiwilliger Basis die Krankenversicherung und damit zugleich die Pflegeversicherung erhalten, allerdings ohne Leistungsanspruch – dafür aber mit einem geringen Monatsbeitrag.

Der Vorteil: Bei einer Rückkehr nach Deutschland besteht sofort und ohne Einschränkung oder weitere Voraussetzungen wieder ein vollwertiger Krankenversicherungsschutz. Im Pflegefall werden die Zeiten der Anwartschaft als vollwertige Vorversicherungszeiten anerkannt.

Achtung: Da bei der Anwartschaft der Leistungsanspruch ausgeschlossen ist, kann auch der Arbeitgeber die von ihm übernommenen Krankheitskosten nicht mit der Krankenkasse abrechnen. Diese Absicherung muss also auf jeden Fall gesondert vorgenommen werden.

• Renten- und Arbeitslosenversicherung

Deutlich schwieriger ist die Frage nach zusätzlichen Versicherungen zu beantworten, wenn die deutsche Sozialversicherungspflicht nicht mehr gilt. Daher sollten Arbeitgeber zunächst prüfen, welcher Versicherungsschutz im Beschäftigungsstaat besteht und ob dieser im Wesentlichen vergleichbar mit den deutschen Regelungen ist.

Innerhalb Europas und bei Abkommensstaaten ist beispielsweise die gegenseitige Anrechnung von Rentenversicherungszeiten vereinbart. Entweder führen die im Ausland gezahlten Beiträge zu einer Erhöhung der deutschen Rente oder es wird gegebenenfalls eine zweite Rente aus dem Einsatzstaat ausgezahlt. Zu prüfen ist allerdings ihre Höhe. Unter Umständen ist eine zusätzliche Absicherung in Deutschland durch eine freiwillige Rentenversicherung, eine Pflichtversicherung auf Antrag oder eine zusätzliche private Absicherung anzuraten.

• Arbeitslosenversicherung

Für die Arbeitslosenversicherung gilt im Wesentlichen das Gleiche. Auch hier werden – wenn das jeweilige Abkommen die Arbeitslosenversicherung einschließt – Versicherungszeiten im anderen Staat in der Regel anerkannt. Ansonsten besteht die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung. Inzwischen bieten auch private Versicherungen entsprechende Verträge an, die unter Umständen bessere Leistungen bei geringeren Beiträgen bieten.

• Pflegeversicherung

Eine freiwillige Versicherung bietet auch die gesetzliche Pflegeversicherung an. Allerdings nicht, wenn es sich um eine Beschäftigung innerhalb der EU handelt. Dann zählt nämlich die dortige Krankenversicherung als Vorversicherungszeit für die deutsche Pflegeversicherung.

• Unfallversicherung

In der gesetzlichen Unfallversicherung bieten einige Berufsgenossenschaften eine freiwillige Versicherung bei Auslandsaufenthalt an – wenn die deutschen Rechtsvorschriften nicht ohnehin weitergelten. ■

Entsenderichtlinie: Der Aufwand steigt

Im Sommer 2018 hat die Europäische Kommission die reformierte Entsenderichtlinie veröffentlicht, die erhebliche Änderungen nach sich zieht. Wir sprachen mit Omer Dotou, BDAE Consult, worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen.



Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung Internationale Mitarbeiterentsendung/
Rentenberater, BDAE Consult GmbH & Co. KG, Hamburg

► Warum wurde die Entsenderichtlinie reformiert?

Omer Dotou: Zum einen stammt die alte Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996, sie trug den aktuellen Marktentwicklungen nicht mehr ausreichend Rechnung. Zum anderen soll die Reform einen vertieften und faireren Binnenmarkt in der EU gewährleisten – und zwar unter gleichen Wettbewerbsbedingungen. Konkret will die Europäische Kommission vor allem sicherstellen, dass entsandte Arbeitnehmer entgeltrechtlich genauso behandelt werden wie lokale Arbeitnehmer. Das schließt auch den Schutz der Arbeitnehmerrechte ein, den die EU-Kommission nicht mehr umfassend gewährleistet sah. Letzteres gilt vor allem für Speditionen. Dort sah die EU vor der Novellierung der Richtlinie besonders viele zu klärende rechtliche Fragen und Schwierigkeiten. Dieser Sektor ist in besonderem Maße von Missbrauch und Betrug gekennzeichnet.

Bis wann müssen Unternehmen sie umsetzen?

Die EU-Staaten haben noch bis zum 30. Juli 2020 Zeit, die novellierte Entsenderichtlinie in nationales Recht umzuwandeln. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Richtlinie 96/71/EG weiterhin in der Fassung anwendbar, die bisher gilt.

Wie sehen die wesentlichen Neuerungen aus?

Sie betreffen vor allem Löhne und Gehaltsbestandteile: Arbeitnehmer aus dem EU-Gastland sollen genauso bezahlt werden wie jene vor Ort tätigen. Folglich müssen entsandte Arbeitnehmer künftig nicht nur den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, sondern auch die im Gastland üblichen sonstigen Lohnbestandteile. Dazu gehören alle Bestandteile, die nach Gesetz oder allgemeinverbindlichem Tarifvertrag zwingend verbindlich sind. Sogar Prämien oder Zulagen, beispielsweise Weihnachtsgeld, ein dreizehntes Monatsgehalt oder Schlechtwetterzuschläge müssen nun bei der Vergütung berücksichtigt werden. Auch hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei langfristiger Entsendung gibt es Änderungen: So sollen Entsendungen künftig auf zwölf Monate

begrenzt sein, mit einer Verlängerungsoption auf 18 Monate. Danach gelten für die entsandten Arbeitnehmer alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes. Ausgenommen sind nur die Vorschriften über Vertragsschluss und -beendigung einschließlich Wettbewerbsverbote sowie über zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

Außerdem dürfen Reise-, Verpflegungs- oder Unterbringungskosten künftig nicht vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden. Stattdessen soll der Arbeitgeber für diese aufkommen und zudem sicherstellen, dass die Arbeitnehmer den nationalen Standards entsprechend untergebracht und versorgt werden. Grundsätzlich soll die novellierte Richtlinie auch für den Verkehrssektor gelten. Allerdings erhalten Fernfahrer bislang noch nicht in jedem Land, durch das sie fahren, den landesüblichen Lohn. Dieser Aspekt wird derzeit noch geklärt.

Nun berichten Betriebe von Problemen: Wo liegen die Schwierigkeiten für die Personal- beziehungsweise Entsendeverantwortlichen?

Bei der Ausgestaltung des Entsendevertrages müssen sich deutsche Arbeitgeber nun zwingend mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes auseinandersetzen und bei Verlängerung oder Überschreitung der geplanten Entsendedauer den Entsendevertrag entsprechend anpassen. Dies stellt vor allem für Unternehmen eine Schwierigkeit dar, die keine Tochtergesellschaft oder Niederlassung im jeweiligen Einsatzland haben und damit nicht auf deren Unterstützung zurückgreifen können. Unternehmen, die verbundene Gesellschaften im Ausland haben, könnten zur praktischen Umsetzung der Entsenderichtlinie beispielsweise direkt auf eine Versetzung und damit eine lokale Anstellung im Einsatzland zurückgreifen. Ist dies nicht erwünscht, könnten zumindest bestehende Vertragsentwürfe nach lokalem Arbeitsrecht herangezogen werden, um diese in die Entsendevereinbarung einzuarbeiten.

Ein typisches Beispiel aus der Praxis: Stellt ein deutscher Arbeitgeber einen Mitarbeiter im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrages ein, um diesen nach Frankreich zu entsenden, müssen auch hier die französischen Rechtsvorschriften berücksichtigt werden, sofern sein Einsatz über das Jahr hinaus gehen soll. Nach den französischen Vorschriften ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages jedoch lediglich unter ganz bestimmten Umständen zulässig.

Das würde für den deutschen Arbeitgeber bedeuten, dass nach Ablauf der zwölf Monate eine befristete Verlängerung des deutschen Arbeitsvertrages nicht in Betracht

kommt. Vielmehr müsste eine Entfristung gewährt werden. Dies könnte jedoch nicht immer im Einklang mit dem Unternehmensinteresse stehen.

Was ist unter Lohngleichheit zu verstehen? Wie sollen Arbeitgeber in unklaren Fällen verfahren?

Grundsätzlich besagt die Richtlinie, dass Unternehmen sich nach den Vergütungsregeln des Gastlandes richten müssen. Das bedeutet allerdings nicht, dass beispielsweise ein gut verdienender deutscher Ingenieur, der nach Rumänien oder in die Slowakei entsandt wird, plötzlich ein herabgestuftes Gehalt bekommt, weil die dortigen Tarifverträge niedrigere Löhne vorsehen. Eine Herabstufung von Löhnen und Gehältern ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Im Kern geht es darum, dass entsandte Arbeitnehmer bei gleicher Qualifikation nicht weniger verdienen sollen als die Kollegen vor Ort. Damit soll verhindert werden, dass Unternehmen „Billiglohnkräfte“ über Subunternehmer für Aufträge engagieren. Dabei geht es nicht einzig darum, Mindestlohnvorschriften einzuhalten, sondern sich an die vor Ort üblichen Vergütungen zu halten, die tariflich vorgeschrieben sind oder für gewöhnlich den nationalen Vorschriften entsprechend an lokale Arbeitskräfte entrichtet werden.

Was heißt das in der Praxis?

Die Herausforderung für Personaler liegt darin, sich mit den arbeits- und tarifrechtlichen Bedingungen des Entsendelandes auseinanderzusetzen. Allein in Österreich handeln die zuständige Branchengewerkschaft, der betroffene Industrieverband und Vertreter der Arbeiterkammer jährlich über 450 Kollektivverträge aus. Für Betriebe ist es schwer herauszufinden, welcher davon auf ihren entsandten Mitarbeiter zutrifft. Niemand weiß ad hoc, was ein Ingenieur in

Slowenien im Schnitt verdient. Für diesen Fall ist jeder EU-Mitgliedsstaat nun verpflichtet, diese Informationen online – beispielsweise in Form einer Datenbank – zur Verfügung zu stellen. Tatsache ist aber auch, dass noch nicht jedes Land die Daten online verfügbar hat. Dann darf es aber auch laut der EU-Richtlinie nur gemilderte Sanktionen verhängen, sollte sich ein ausländisches Unternehmen nicht nach den lokalen Lohn- und Gehaltsvorschriften richten. In unklaren Fällen empfiehlt es sich, externes Berater-Know-how einzuholen.

Werden Auslandseinsätze in der EU für Arbeitgeber nun teurer?

Die Mitarbeiterentsendungen nach Frankreich dürften sich etwas teurer gestalten, weil dort die Höhe des Gehaltes

Es müssen mindestens die vor Ort üblichen Vergütungen und Lohnbestandteile, die tariflich vorgeschrieben sind, gezahlt werden.

auf Basis einer 35-Stunden-Woche berechnet wird. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Techniker, der hierzulande 2500 Euro für eine 40-Stunden-Woche bezieht, für die gleiche Tätigkeit in Frankreich 3000 Euro ausgezahlt bekommen muss.

Auch Entsendungen in die Schweiz kosten mehr wegen der grundsätzlich höheren Gehalts- und Lohnniveaus. Hinzukommt, dass sich dort die Entgeltabrechnung ohnehin als recht kompliziert erweist, da beispielsweise Zulagen und Spesen als Gehaltsbestandteile berücksichtigt werden müssen.

Auch dürfte es für deutsche Firmen im Bausektor nicht mehr lukrativ sei, über Subunternehmen, „günstiges“ Personal aus den sogenannten Billiglohnländern zu beziehen, weil die Arbeitnehmer nach den lokalen Bedingungen vergütet werden müssen. Auch in Sachen Unterkunft und Verpflegung gelten nun die nationalen Vorschriften und die Staaten sind gefordert, deren Einhaltung zu überprüfen.

Ansonsten steigt aufgrund der Reform der administrative Aufwand in den Personalabteilungen. Wir merken, dass die wenigsten Unternehmen Entsendungen ohne externes Beratungs-Know-how stemmen können. Und qualifiziertes Fachwissen einzukaufen, kostet natürlich Geld.

Welche sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen hat die Reform?

Die geltende EU-Verordnung sieht vor, dass eine sozialversicherungsrechtliche Entsendung bis zu 24 Monate dauern kann. Darüber hinaus muss die Auslandstätigkeit im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses erfolgen. Dies geschieht zwangsläufig durch das Fortbestehen des deutschen Arbeitsvertrages. Entsandte Arbeitnehmer können demnach bis zu zwei Jahre im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben. Nach der novellierten Entsenderichtlinie würde für sie jedoch spätestens nach 18 Monaten das Arbeitsrecht, allerdings nicht das Sozialversicherungsrecht des Gastlandes, Anwendung finden. Grundlage für den Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem ist nach wie vor, dass der Mitarbeiter höchstens 24 Monate im Auftrag seines deutschen Arbeitgebers im Ausland tätig wird, was sich auch bei Anwendung des ausländischen Arbeitsrechtes nicht ändert.

Auch wenn Arbeits- und Sozialversicherungsrecht grundsätzlich verzahnt sind, hat die reformierte Entsenderichtlinie keine unmittelbaren Einwirkungen auf die bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

Unternehmen müssen die Vergütungsvorschriften der einzelnen EU-Staaten kennen.

Zu erwähnen ist jedoch, dass die Anpassung der Löhne nicht automatisch eine Gleichheit bei den Sozialleistungen bedeutet – denn die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge variiert weiterhin von Land zu Land. Das könnte dazu führen, dass Arbeitnehmer einzelner Länder zwar das Gleiche verdienen, aber später geringere Sozialleistungen beziehen – etwa bei der Rente –, solange die Beitragssätze in der Sozialversicherung unterschiedlich bleiben.

In jedem Land gibt es also unterschiedliche Regelungen. Wo können sich Unternehmen informieren?

Die Personalverantwortlichen können sich natürlich eigenständig durch die nationalen Regelwerke arbeiten, aber das ist mühsam und zeitaufwendig. Es gibt derzeit keine öffentlich zugängliche, kostenfreie Datenbank, in der die Meldepflichten eines jeden EU-Landes dokumentiert sind. Wir haben beispielsweise erst kürzlich eine kostenpflichtige Datenbank entwickelt, in der die Meldepflichten aller EU/EWR-Staaten dokumentiert sind.

Alternativ können sich Unternehmen auch Informationen bei den Industrie- und Handelskammern beschaffen. Wenn es darum geht, sich über die konkreten Regeln der neuen EU-Entsenderichtlinie zu informieren, dann ist für Firmen wichtig, die Vergütungsvorschriften der einzelnen EU-Staaten zu kennen. Diese müssen von den Staaten öffentlich und kostenfrei online zur Verfügung stehen. Können sie dies nicht gewährleisten, dann dürfen sie bei Verstoß gegen die Bestimmungen seitens ausländischer Unternehmen nicht auf der vollen Höhe der nationalen Bußgelder bestehen.

Was passiert bei Nichtbeachtung der neuen Regelungen – sei es mit Absicht oder aus Unkenntnis?

Es werden Geldbußen verhängt, die in jedem Land unterschiedlich hoch sind. Die Sanktionen können bis zum Wettbewerbsverbot führen. Österreich verhängt beispielsweise Sanktionen von bis zu 20 000 Euro pro Mitarbeiter und verweigert ihm sogar schlimmstenfalls den Zutritt zu den Betriebsräumen. Das Land hat überdies strafrechtliche Sanktionen eingeführt, also nicht nur Bußgelder, sondern auch Rechtsgrundlagen, welche die strafrechtliche Verfolgung eines Geschäftsführers vorsehen.

Frankreich straft Unternehmen bei Pflichtverletzungen mit Geldbußen in Höhe von 4000 Euro für jeden betroffenen Arbeitnehmer ab und 8000 Euro im Wiederholungsfall unter Einhaltung eines Höchstbetrages von einer halben Million Euro. ■

Attraktive Bedingungen schaffen

Eine längerfristige Entsendung ist für alle im Unternehmen beteiligten Verantwortlichen ein gehöriger Kraftakt – sowohl organisatorischer als auch finanzieller Art. Damit die Entsendung den gewünschten Erfolg bringt, ist im Vorfeld eine ganze Reihe von Aspekten zu bedenken.

► Neben den rein rechtlichen Fragen wie Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, dem Fortbestand der sozialen Absicherung sowie steuerlichen Aspekten müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Reihe von Punkten vertraglich regeln. Das schützt vor späteren Konflikten und erleichtert dem Mitarbeiter die Entscheidung für eine Auslandstätigkeit. Nicht nur Einsatzland und Funktion, vor allem das Vergütungspaket spielt für ihn eine wichtige Rolle – und neben dem Basislohn auch Höhe und Anzahl von weiteren Zulagen, die in der Entsende-Policy festgehalten sind.

Gehalt und Kaufkraftausgleich

Das häufigste Gehaltsmodell für entsandte Mitarbeiter ist die Home-Base-Vergütung. Zunehmend gewinnt aber das Gastland-basierte-Modell an Bedeutung, gerade wenn Mitarbeiter häufig entsendet werden. Beim ersten Ansatz erhält der Mitarbeiter das Gehalt und die Benefits des Heimatlandes, sowie einen materiellen Ausgleich für die Nachteile, die ihm durch den Auslandseinsatz entstehen. Beim zweiten Modell erhält der Expat einen lokalen Arbeitsvertrag, dafür leistet der Arbeitgeber zusätzliche, aber zeitlich befristete Benefits (Local-Plus-Ansatz).

Bei beiden Formen der Vergütung ist zu prüfen, ob ein Kaufkraftverlust berücksichtigt werden muss. Denn das Leben in anderen Staaten kann deutlich billiger, aber auch erheblich teurer sein als in Deutschland, zum Beispiel für die Miete oder die Schulausbildung der Kinder. Wenn der Mitarbeiter durch die Entsendung finanzielle Einbußen in Kauf nehmen muss, wird sich seine Bereitschaft für eine Auslandstätigkeit in engen Grenzen halten. Idealerweise sollte ein Ausgleich für alle Differenzen mit Bezug auf die Lebenshaltungskosten zwischen dem Heimat- und dem Gastland gezahlt werden. Der damit verbundene administrative Aufwand sowie die durch Einzelabrechnungen entstehenden Kosten können vermieden werden, indem ein monatlicher Pauschalbetrag ausbezahlt wird.

Mietzuschuss, Heimflug und Co.

Im Gastland herrschen oft erschwerte Lebensbedingungen, zum Beispiel geringe Sicherheitsstandards oder extremes Klima. Für die erschwerten Bedingungen wird in der Regel ein Ausgleich gewährt. Üblicherweise wird dies durch eine pauschale Zulage abgegolten. Auch bei der Erstattung von Flügen in die Heimat geht die Entwicklung hin zur Zahlung eines Pauschalbetrags. Diese Handhabung ist oftmals kostengünstiger als eine Zusage für ein fixes Kontingent an Flügen. Daneben fallen aber noch



weitere Kosten an. Beispielsweise für die Anmietung einer angemessenen Unterkunft im Beschäftigungsort. Gerade bei einem längeren Aufenthalt bieten sich „eigene vier Wände“ eher an als ein Daueraufenthalt im Hotel. Das erhöht die Lebensqualität und spart in der Regel auch noch Kosten.

In einigen Staaten ist zudem Dienstpersonal erforderlich. Entweder, weil das von einer Person in einer (Leitungs-)Position vor Ort erwartet wird, oder um zusätzliche Belastungen für den Expat zu vermeiden. Möglicherweise ist je nach Region auch die Anstellung von Sicherheitspersonal (Personen- oder Objektschutz) anzuraten. Auch die Miete oder das Leasing eines angemessenen Fortbewegungsmittels oder ein Chauffeur müssen bedacht werden.

Weitere zusätzliche Leistungen können erforderlich werden, wenn der Ehepartner/Partner mit ins Ausland reist und einen bezahlten Job für die Dauer des Auslandsaufenthalts ruht oder gar aufgegeben werden muss. Deshalb ist es im Interesse des Unternehmens, für eine angemessene Tätigkeit vor Ort zu sorgen, oder – wenn das nicht möglich ist – zumindest einen finanziellen Ausgleich zu schaffen. Gehen die Kinder mit ins Ausland, können zusätzliche Kosten durch teure (internationale oder private) Schulen entstehen. Auch diese Kosten müssen in die Kalkulation mit einbezogen und im Entsendevertrag geregelt werden. ■

Besteuerung des Expats

Längerfristige Entsendungen, insbesondere wenn der erste Wohnsitz ins Ausland verlegt wird, haben Auswirkungen auf die Steuerpflicht des Beschäftigten. Besonders gilt das, wenn in Deutschland weiterhin Einnahmen erzielt werden, beispielsweise durch die zeitweise Vermietung von Haus oder Wohnung. Da das internationale Steuerrecht nicht gerade als einfach bezeichnet werden kann, sollte eine ausführliche Beratung und Begleitung durch einen spezialisierten Steuerberater erfolgen. Der Arbeitgeber sollte die Kosten übernehmen, sichert er sich doch damit vor eventuellen Schadenersatzforderungen durch den Expat ab.



Für alle Fälle gerüstet

Ein Mitarbeiter kann während seines Auslandseinsatzes – je nach Land mal mehr, mal weniger – in für ihn gefährliche Situationen kommen. Kurzum: Er braucht besonderen Schutz und Hilfsangebote für die Zeit der Entsendung.

► Den Begriff Fürsorgepflicht können Arbeitgeber bei einer Entsendung eines Arbeitnehmers nicht ernst genug nehmen. Mitarbeiter im Ausland sind vielen unterschiedlichen Risiken ausgesetzt: Krankheit, Kriminalität, Terrorismus, Krieg oder Naturkatastrophen. Um einen Auslandsaufenthalt sicherer zu gestalten, sollten Unternehmen diese Aspekte der Entsendung zwingend berücksichtigen und die Hilfeleistungen für einen möglichen Krisenfall gut vorbereiten

Welche Maßnahmen in welchem Umfang geplant werden sollten, hängt natürlich in erster Linie von der Region ab, in die der Mitarbeiter entsandt wird. Innerhalb Europas dürfte üblicherweise eine zusätzliche Krankenversicherung mit Rücktransport in medizinischen Notfällen ausreichend sein. Trotzdem kann es in einigen Regionen Europas von heute auf morgen zu Konflikten, Bürgerkrieg oder anderen kriegerischen Akten kommen. Daher ist es auch innerhalb der EU immer ein Vabanquespiel, sich in trügerischer Sicherheit zu wiegen.

In anderen Teilen der Welt sind Gefahren dagegen konkret. Unternehmen sollten sich sehr sorgfältig überlegen, ob sie beispielsweise in Ländern wie Afghanistan, Iran oder Irak tätig werden wollen und Mitarbeiter dorthin entsenden müssen. Auch in Istanbul gab es in der Vergangenheit zahlreiche Unruhen ebenso wie in der Ukraine oder in Thailand.

Wenn aber die Entscheidung pro Entsendung gefallen ist, müssen Krisenfälle einkalkuliert und entsprechende Sicherheitskonzepte vorbereitet sein.

Notfallregelungen organisieren

Erster und wichtigster Punkt: Der Expat muss einen festen Ansprechpartner haben, der im Notfall Tag und Nacht für ihn erreichbar ist. Je nach Größe des Unternehmens stützt sich der Arbeitgeber auf interne Spezialisten oder auf einen externen Dienstleister (Auslandsreise- und Notruf-Assistance). Ein versierter „Notfallexperte“ muss natürlich auch immer die Landessprache beherrschen und sollte Erfahrung im Krisenland haben. Er ist derjenige, der im Krisenfall den Kontakt zur Botschaft oder zum Konsulat beziehungsweise zum Auswärtigen Amt hält. Etliche Versicherungen arbeiten heute zusätzlich auch mit einer Sicherheits-App für das Smartphone des Expats: Sie bietet relevante Sicherheitswarnungen, Notfall-Buttons und Traveller-Tracking-Funktionen.

Bei Naturkatastrophen im Einsatzland hat sich gezeigt, dass Lageberichte in Deutschland eher zu erlangen sind als direkt in dem betroffenen Gebiet. Der Notfallkoordinator hält Kontakt zum Mitarbeiter, kümmert sich um aktuelle Informationen und um eine mögliche Rückkehr nach Deutschland.

Auch in weniger dramatischen Fällen ist der Koordinator als zentraler Ansprechpartner wichtig. Beispielsweise bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers, wenn eine ärztliche Behandlung erforderlich ist oder ein Krankenrücktransport organisiert werden muss. Der Ansprechpartner hält im Falle eines Falles auch den

Kontakt zur Familie des Entsendeten, wenn diese zu Hause geblieben ist.

Rückholung im Krisenfall

Idealerweise haben Unternehmen bereits im Vorfeld festgelegt, in welchen Fällen und auf welchen Wegen eine sofortige Rückholung des Mitarbeiters erfolgen soll. Wobei natürlich nicht alle Eventualitäten planbar sind. Wer hätte vor einigen Jahren mit dem Tsunami in Japan gerechnet, der Atomanlagen zerstörte? Die Rückholung eines Mitarbeiters aus einem Katastrophen- oder Kriegsgebiet ist auf jeden Fall eine anspruchsvolle Aufgabe, die generell den Profis überlassen werden sollte. Insbesondere wenn der Expat in bekannte Krisengebiete entsandt wird, ist die Einschaltung einer entsprechenden Agentur sinnvoll. Diese Anbieter verfügen zumeist über ein großes Netzwerk vor Ort, haben aktuelle Informationen und vor allem Erfahrungen, mit deren Hilfe Arbeitgeber die Situation besser einschätzen können.

In der Regel nimmt ein Mitarbeiter der Agentur oder ein Kooperationspartner vor Ort direkten Kontakt mit dem zu evakuierenden Mitarbeiter auf. Wann und wie die Flucht erfolgt, hängt natürlich immer von den Verhältnissen vor Ort ab. Eine Begleitung des Expats durch seine Familienangehörigen in bekannte Krisengebiete sollte generell vermieden werden. Auch weil dadurch eine Evakuierung im Krisenfall erheblich erschwert würde.

Sicherheitstrainings nehmen Ängste

Bei der Entsendung in Krisengebiete oder bekanntermaßen gefährliche Regionen wie Teile Afrikas oder Südamerikas muss die Vorbereitung der Expats noch intensiver und vor allem spezieller sein als bei einer Tätigkeit in sicheren Staaten.

Wer mit landestypischen Sitten und der politischen Situation einer Region vertraut ist, gerät seltener in Schwierigkeiten als bei Unkenntnis. Sicherheitsregeln müssen gelernt und Verhaltensweisen eingeübt werden. Nicht nur interkulturelles Training sollte zu den Vorbereitungen einer Entsendung zählen, sondern auch ein Sicherheitstraining, in dem gefährliche Situationen simuliert und analysiert werden. Die Teilnehmer lernen, Gefahrensituationen frühzeitig zu erkennen, und erhalten Tipps für Verhaltensregeln. Ein geschultes Bewusstsein für die Gefahren vor Ort trägt dazu bei, gefährliche Situationen möglichst zu vermeiden.

Entführungsschutzversicherung

Ein besonders heikles Thema sind Entführungen. In einigen Regionen ist die Entführung von Ausländern und die Erpressung von Lösegeldern ein etabliertes Geschäftsmodell. In erster Linie muss der Fokus darauf liegen, eine solche Situation durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen möglichst zu verhindern. Kommt es jedoch trotz aller Vorsorge zu einer Entführung, geht es meistens um viel Geld.

Ein Unternehmen kann sich für solche Fälle mit einer Entführungsschutzversicherung absichern. Eine solche Versicherung muss absolut vertraulich behandelt werden, weil sonst das Risiko für den Mitarbeiter eher noch erhöht wird, falls potenzielle Täter davon wissen. Es gibt in Deutschland nur sehr wenige Anbieter für eine solche Versicherung.

Der Versicherer wird beim Abschluss eine Reihe von Sicherungsmaßnahmen vor Ort vorschreiben, um den Eintritt des Versicherungsfalles möglichst zu vermeiden. Das Unternehmen sollte sich an diese Vorgaben unbedingt halten, sowohl im Interesse des Mitarbeiters (damit dieser gar nicht erst entführt wird) als auch im eigenen Interesse, weil die Versicherung sonst die Leistung gegebenenfalls verweigern kann. ■



Ob politische Krisen, Naturkatastrophen oder medizinischer Notfall: Je nach Einsatzland müssen potenzielle Risiken soweit wie möglich vorausgedacht werden und Sicherheitskonzepte vorbereitet sein.



Internationale Beschäftigung: Alles, was Arbeitgeber wissen müssen

Die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland ist noch immer die Königsklasse der Personalarbeit. Ob kleiner Betrieb oder großes Unternehmen: Die Verantwortlichen für internationale Einsätze von Mitarbeitern müssen sich auf fundierte und aktuelle Informationen verlassen können. Die TK unterstützt Sie dabei umfassend mit Wissen über die neuesten Vorschriften und gesetzlichen Änderungen; darüber hinaus bieten wir Ihnen Checklisten, Vordrucke und vieles mehr, das Ihre Arbeit erleichtern wird.

Das hält das Firmenkundenportal (firmenkunden.tk.de) für Betriebe bereit:

- Lernvideo zur Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
- Länderübersicht mit den wichtigsten Entsendestaaten und deren besonderen Regelungen
- Vordrucke, Merkblätter und Checklisten

- Webinare zum Thema Entsendung und zu vielen weiteren Themen als Aufzeichnung
- TK-Lex, das bewährte Lexikon zu allen Fragen des Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrechts

Das „Auslandsportal“ erreichen Sie direkt unter der Suchnummer 2032524. Entweder über die Website der TK oder über eine Suchmaschine mit der Angabe TK und der Suchnummer. Schauen Sie einfach mal rein! Natürlich sind alle Angebote für Unternehmen kostenfrei.

Der Auslands-Newsletter

Jeden Monat aktuelle Informationen zum Thema internationale Beschäftigung bietet Ihnen der Auslands-Newsletter der TK. Sie können ihn unter der Suchnummer 2032116 bestellen. Hier finden Sie auch die bisherigen Ausgaben zum Download.

IMPRESSUM

VERLAG UND REDAKTION
Wolters Kluwer Deutschland GmbH,
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
Tel.: 0221/94373-7311, Fax: 0221/94373-7292,
E-Mail: personalwirtschaft@wolterskluwer.com,
www.personalwirtschaft.de

HERAUSGEBER: Jürgen Scholl, Erwin Stickling
CHEFREDAKTEUR: Cliff Lehnen

KORREKTORAT: Harriet Gehring

PROJEKTMANAGEMENT: Christiane Siemann
(freie Mitarbeiterin)

ANZEIGEN

Denise Fei (Anzeigenmarketing),
Tel.: 0221 94373-7323
E-Mail: denise.fe@wolterskluwer.com
Annie Werner (Anzeigendisposition),
Tel.: 0221 94373-7338
annie.werner@wolterskluwer.com
Jörg Walter (Anzeigenverkauf),
Tel.: 0931 35951566
E-Mail: joerg.walter@wanema.de

HERSTELLUNG: Nicole Holubicka

GESTALTUNG: www.auhage-schwarz.de

BILDNACHWEIS: i-stock/gettyimage

Art.-Nr.: 98002527

DRUCKEREI: Williams Lea & Tag GmbH, München

COPYRIGHT: Luchterhand, eine Marke der Wolters Kluwer Deutschland GmbH.

© 2019 Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Köln.
Mit Namen gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Haftung. Mit der Annahme zur Veröffentlichung erwirbt der Verlag vom Verfasser alle Rechte, einschließlich der weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

WOLTERS KLUWER DEUTSCHLAND GMBH

Sitz der Gesellschaft: Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
Telefon +49 (0) 221 94373-7000, Fax +49 (0) 221 94373-7201, E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com

Geschäftsführer: Martina Bruder,
Michael Gloss, Christian Lindemann, Nick Schlattmann,
Ralph Vonderstein, Stephanie Walter

Handelsregister beim Amtsgericht Köln: HRB 58843
Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE 188836808

Zur außergerichtlichen Beilegung von verbraucherrechtlichen Streitigkeiten hat die Europäische Union eine Online-Plattform („OS-Plattform“) eingerichtet, die Sie unter ec.europa.eu/consumers/odr/ erreichen.

#HRmacht



DEUTSCHER
PERSONAL
WIRTSCHAFTS
PREIS
2019

Bühne frei für die HR-Macher 2019!



Continental AG

2. PLATZ
BGM



AXA Konzern AG

SIEGER
BGM



swb AG Bremen

3. PLATZ
BGM

Shortlist: ING Deutschland, Bodelschwingh-Heim gGmbH Weinheim, COBUS ConCept GmbH

Wir gratulieren den Spitzenreitern in der Kategorie Betriebliches Gesundheitsmanagement!
Wird der BGM-Champion auch noch den Gesamtsieg 2019 holen? Lernen Sie die Projekte kennen und entscheiden Sie mit auf deutscher-personalwirtschaftspreis.de/voting

Partner:



Veranstalter:

Personalwirtschaft





Wer sich fit hält, bleibt im Geschäft

Die Techniker bringt Ihren Betrieb mit
Gesundheitsmanagement in Bewegung.

Wer mit Arbeitsbelastungen richtig umgeht, vermeidet viele Krankmeldungen.
Die Techniker bietet zum Beispiel betriebliche Gesundheitsförderung, Gesundheitsaktionen
und Präventionsangebote, mit denen Ihre Mitarbeiter gesund und in Form bleiben.

Hier erfahren Sie mehr: www.tk.de/firmenkunden