

Haftung der Arbeitgeber bei Auslandsentsendung

Jedem Arbeitgeber, der Mitarbeiter ins Ausland entsendet – auch bei Dienstreisen – werden für die Zeit der Versendung Verantwortung und Aufgaben der deutschen gesetzlichen Krankenversicherung übertragen.

Die Mitarbeiterentsendung ins Ausland wirft viele Fragen im Arbeitsrecht und in der vorsorgenden Beratung im Bereich der Gesundheitsvorsorge und des Gesundheitsmanagements auf. Die Haftung des Arbeitgebers für die von ihm ins Ausland entsandten Mitarbeiter bezieht sich nicht nur auf die arbeitsrechtlichen Belange, sondern umfasst auch bestimmte Verpflichtungen des Sozialgesetzbuches V (SGB V, gesetzliche Krankenversicherung). Diese Verpflichtungen gelten für alle betroffenen Beschäftigten, auch für Geschäftsführer oder Vorstände. Das SGB V weist neben den Regelungen für die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) einige spezielle Festlegungen auf, die in Bezug auf die Arbeitgeberhaftung bei Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland grundlegende und zum Teil existenzielle Bedeutung haben. Die Leistungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus § 17 Abs. 1 bis 3 SGB V:

SGB V § 17 Leistungen bei Beschäftigung im Ausland

(1) Mitglieder, die im Ausland beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung erkranken, erhalten die ihnen nach diesem Kapitel und nach den Vorschriften des Zweiten Abschnitts des Zweiten Buches der Reichsversicherungsordnung 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.

(2) Die Krankenkasse hat dem Arbeitgeber die ihm nach Absatz 1 entstandenen Kosten bis zu der Höhe zu erstatten, in der sie ihr im Inland entstanden wären.

(3) Die See-Krankenkasse hat dem Reeder die Aufwendungen zu erstatten, die ihm nach § 48 Abs. 2 des Seemannsgesetzes entstanden sind.

Die Haftung des Arbeitgebers ist in dieser Vorschrift eindeutig geregelt, was zur Folge hat, dass dem entsandten Arbeitnehmer zwar auch eine Verpflichtung zur Vorsorge und auch zur Schadensminderung obliegt, dies jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers ausschließt. Die Frage ist nicht, inwieweit der entsandte Mitarbeiter für die eigene Deckung der Krankheitskosten vorgesorgt hat, sondern vielmehr, was der Arbeitgeber im Rahmen seiner Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer zu leisten hat.



Arbeitgeberhaftung kann zu Problemen führen.

Die gesundheitliche Versorgung im Ernstfall ggf. auch der mit-entsandten Familienangehörigen dürfte für die allermeisten Unternehmen ein Problem aufwerfen, welches von Deutschland aus nicht geregelt werden kann. Gerade der Entsandte und auch die Familienangehörigen haben ein Recht auf eine gute medizinische Versorgung, welche in vielen Ländern nicht dem westlichen Standard entspricht.

Die erste Hürde vor einer ärztlichen Behandlung ist die Einstufung des Entsandten als Privatpatient, was eine sofortige Bezahlung der Arzt-, Sach- und Behandlungsleistungen nach sich zieht.

Im Ausland entstehen häufig erheblich höhere Behandlungskosten, als sie sich der Arbeitgeber gegebenenfalls von der zuständigen Krankenkasse erstatten lassen kann. Bei ärztlichen Honorarvereinbarungen, die der Betroffene vor der Behandlung mit dem Arzt treffen muss, ist daher nicht gewährleistet, dass eine Krankenversicherung ohne Einschränkung die Kosten übernimmt.

In fast allen Ländern ist eine sofortige Vorauszahlung der Behandlungskosten im Krankheitsfall erforderlich, was die Arbeitnehmer vor Ort nicht vorfinanzieren können. Selbst in hochzivilisierten Ländern mit einer guten medizinischen Versorgung kann diese oft nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die finanzielle Deckung für alle nötigen medizinischen



Schritte gewährleistet ist. Nur als ein Beispiel seien hier die USA erwähnt, die zwar eine gute Gesundheitsversorgung haben, aber einen Vorschuss auf die entstehenden Kosten für Behandlungen verlangen.

Die Fürsorge für den Mitarbeiter trifft in diesem Fall auch den Arbeitgeber. Eine mögliche sofortige Organisation der medizinischen Versorgung ist vielfach nur durch entsprechend geschulte und ausgebildete Fachkräfte möglich, die sowohl über die landesüblichen Kenntnisse nebst Sprach- und Ortskenntnissen verfügen als auch für den Mitarbeiter die nötigen Schritte bei einer Erkrankung einleiten können.

Viele Unternehmen entsenden einen Mitarbeiter in mehrere Länder, die vorstehenden Fragen sind in diesen Fällen also mehrfach zu klären. Dies betrifft nicht nur Montagearbeiter und Ingenieure, sondern vielfach auch leitende Angestellte und Geschäftsführer, die im Rahmen ihrer Aufgaben mehrere Länder bereisen. Gerade hier ist für die entsprechende Sicherheit im Gesundheitsbereich zu sorgen, damit die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfüllt wird. Es ist für jedes Unternehmen eine Beruhigung, zu wissen, dass die Mitarbeiter jederzeit überall in der Welt auf ein Gesundheitsmanagement zugreifen können, welches diese Risiken vollständig und kompetent regelt.

Weder die gesetzliche Krankenversicherung noch eine einfache Auslandsreisekrankenversicherung klärt die gesamten Kosten- und Risikofragen. Die Leistungspflicht der GKV bzw. einer privaten Auslandsreisekrankenversicherung ist zum Teil sehr reduziert. Nicht jede Auslandsreisekrankenversicherung sichert auch berufliche Reisen ab, was in diesem Falle im Rahmen der Haftungsfrage nötig wäre. Die Haftung des Unternehmers wird dadurch nicht aufgehoben.

Unbedingt zu beachten

Viele Entsandte haben bereits ein gesundheitliches Risiko, z. B. Allergien, Diabetes und sonstige nicht bedrohliche Vorerkrankungen. Vor einer Entsendung sollte unbedingt geprüft werden, ob solche Vorerkrankungen bestehen und ob eine Behandlung fortgesetzt werden muss.

Im Rahmen von Auslandsreisekrankenversicherungen wird gerne übersehen, dass diese bei Einschluss berufsbedingter Reisen Erstattungen bei Vorerkrankungen je nach Versicherungsbedingungen bis zu sechs Monate ausschließen – das Kostenrisiko fällt während dieser Spanne auf den Mitarbeiter bzw. das Unternehmen zurück.

Es stellt sich weiterhin die Frage nach dem Gesundheitsmanagement im Krankheitsfall: Ist in den Absicherungen auch das entsprechende Gesundheitsmanagement eingeschlossen oder nur die Kostenerstattung? Im Ernstfall hilft einem entsandten Mitarbeiter und auch sei-

nem Arbeitgeber die Kostenerstattung wenig, wenn er selbst keine Möglichkeit hat, sich um die nötige ärztliche Versorgung zu kümmern und nicht weiß, wo das nächste geeignete Krankenhaus liegt.

Im Vorfeld einer Entsendung zu klären

Die nachstehende Auflistung bezieht sich auf ein möglichst umfassendes Gesundheitsmanagement, welches dem Unternehmen die Klärung entscheidender Haftungs- und Absicherungsfragen bereits im Vorfeld einer Entsendung ermöglicht:

Vorerkrankungen – Das Unternehmen kann die Vorerkrankungen/gesundheitlichen Risiken der Mitarbeiter mit absichern, ohne dass Ausschlüsse durch bereits laufende Behandlungen zu erwarten sind. Allerdings müssen dem Unternehmen etwaige gesundheitliche Einschränkungen der betroffenen Mitarbeiter bekannt sein.

Transport – Der Transport in schwerwiegenden Fällen erfolgt zum nächstgelegenen geeigneten Krankenhaus, welches in vielen Ländern hunderte von Kilometern entfernt sein kann. Eine sichere Überführung muss gewährleistet sein und der Transport innerhalb von Stunden organisiert und durchgeführt werden. Auch müssen die anfallenden Transportkosten abgesichert sein.

Kosten – Weder das Unternehmen noch der betroffene Arbeitnehmer kann die volle Kostendeckung für erforderliche medizinische Versorgung gewährleisten. Auch an dieser Stelle ist die Risikoabdeckung durch das Gesundheitsmanagement erforderlich.

Erreichbarkeit – Jeder betroffene Mitarbeiter oder aber weitere Kontaktpersonen sind darauf angewiesen, dass das Unternehmen sofort erreichbar ist und die erforderlichen nötigen Kontakte und finanziellen Mittel zur Verfügung hat, um den notwendigen Transport und die Kosten der ärztlichen Versorgung sicherzustellen. Das Gesundheitsmanagement ist darauf ausgerichtet, diese akquisitorischen und finanziellen Fragen zu regeln, so dass eine Haftung des Unternehmers im Rahmen der Fürsorgepflicht weitgehend geregelt ist.

Einschluss der Familienangehörigen – Besonders bei langfristigen Entsendungen, bei welchen die Ehegatten und Kinder den entsandten Mitarbeiter begleiten, ist der Entsendevertrag auch auf deren Belange mit ausgerichtet. § 17 SGB V trifft auch hier eine eindeutige Regelung und überträgt dem Unternehmen die Haftung. Auch hier gilt die Fürsorgepflicht und die Frage des Gesundheitsmanagements. Sonstige Zusatzleistungen wie Krankentagegeld – Längere Krankheiten führen oft dazu, dass dem Mitarbeiter seitens des Arbeitgebers Entschädigungen für die Ausfallzeiten gewährt werden, sofern hier nicht der Entsendevertrag bereits eine spezifizierte Regelung enthält.

Länderspezifische Absicherungen – Hierunter sind alle Leistungen zu verstehen, die ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern in Risikoländern zusätzlich angedeihen lassen möchte. In diesem Zusammenhang spielt in bestimmten Ländern auch das Thema Personenschutz eine Rolle.

Häufig werden die Kriterien in Bezug auf § 17 SGB V nicht in die Entsendeverträge einbezogen, da eine Deckung über die gesetzliche Krankenkasse oder eine Auslandsreisekrankenversicherung angenommen wird.

Entsendung und private Krankenversicherung

Die Frage der Haftung des Unternehmens gem. § 17 SGB V bezieht sich nicht nur auf die gesetzlich krankenversicherten, sondern auch auf die privat versicherten Mitarbeiter. Vielfältige Fragen können bei Vorlage einer privaten Krankenversicherung auftreten, da hier eine Unzahl von Tarifen und Leistungsunterschieden zu berücksichtigen sind. So tritt eine Leistungspflicht häufig nur im europäischen Raum ein, oft sind keine beruflich bedingten Auslandsaufenthalte mit abgesichert und etwaige mitreisende Familienangehörige und Kinder müssen gesondert abgesichert werden. Zudem beinhalten gerade „günstige“ Tarife oft Leistungsausschlüsse – und etwaige Zusatzvereinbarungen für Auslandsaufenthalte sind häufig mit Einschränkungen versehen und zudem sehr kostenintensiv.

Insgesamt gilt bei jeder Auslandsentsendung oder Dienstreise ins Ausland: Die Überprüfung der jeweiligen Bedingungen und Leistungen der Krankenversicherungen ist unbedingt erforderlich und Risiken, welche hier nicht abgedeckt werden, sind durch zusätzliche Maßnahmen abzusichern.

Die Haftung des Arbeitgebers bezieht sich übrigens auch auf die Sicherheit des Mitarbeiters im Ausland und hier ist in bestimmten Ländern das bereits erwähnte Thema Personenschutz von Bedeutung.

Die gesundheitliche Risikoversorge und die persönliche Vorsorge im Bereich der Sicherheit sollten vom Arbeitgeber grundsätzlich gemeinsam betrachtet werden.

BERND KALISKE
Versicherungsmakler
Spezialist für Auslandsdeckung
der Unternehmen
Berlin



Thomas Fromme

Das Einmaleins der bAV-Praxis

Die Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Personalarbeit und Entgeltabrechnung
3. überarbeitete und erweiterte Auflage
Auflage 2010

280 Seiten – DIN A4 – Paperback
€ 39,95
inkl. CD-ROM
ISBN 978-3-89577-614-4

Mit freundlicher Unterstützung



Auf aktuellem Rechtsstand erklärt dieser Ratgeber anschaulich die verschiedenen Formen betrieblicher Altersversorgung. Insbesondere werden die Auswirkungen auf die Personalarbeit und Entgeltabrechnung unter Berücksichtigung des Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts ausführlich dargestellt.

Die Erläuterungen führen sicher durch den Dschungel von Vorschriften und die Vielfalt der Möglichkeiten. Zahlreiche Beispiele und Tabellen machen diesen Ratgeber zu einem unentbehrlichen Helfer in der betrieblichen Praxis.



Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Tel. 02234/96610-0 · Fax 02234/96610-9
www.datakontext.com · bestellung@datakontext.com