

# ARBEITEN IM AUSLAND – OHNE DEN RICHTIGEN SCHUTZ GEFÄHRLICH

Welche Konsequenzen es hat, wenn Unternehmen sich nicht hinreichend mit den gängigen Hürden auseinandersetzen, zeigt ein Fall eines deutschen Straßenbauunternehmens, der sich vor einigen Jahren ereignet hat.

Alles begann mit einem aufgeregten Anruf eines Personalverantwortlichen des Unternehmens bei dessen Beratungsfirma: Von der Krankenkasse der Frau des Bauleiters Holger K. in Kenia hatte er eine Krankenhausrechnung über rund 5.000 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 deren gemeinsame sechsjährige Tochter in Kenia erlitten hatten, zu zahlen.

**Die Hintergründe:** Der Bauleiter wurde drei Jahre zuvor von seinem Unternehmen für einen Großauftrag – der Ausbau eines Straßennetzes – nach Kenia geschickt. Das Unternehmen zahlte neben einer satten Hardship-Allowance (also einer Zulage für Länder mit erschwerten Lebensbedingungen) auch mindestens sechs Flüge ins Heimatland um die Familie regelmäßig zu sehen.



Kurz vor der Fertigstellung des Straßenbauprojektes geschah etwas, dass alles auf den Kopf stellte: Der Bauleiter fuhr mit seinem Motorrad ins Büro der Niederlassung. Auf dem Weg dorthin übersah er jedoch einen Fußgänger, der die Straße überquerte – mit folgenschweren Verletzungen: Beide Verkehrspartner kamen ins Krankenhaus – eine Privatklinik. Holger K. erlitt eine schwere Rückenmarksverletzung, der kenianische Fußgänger kam mit einem komplizierten Beinbruch davon.

Sabine K. reiste sofort mit ihrer Tochter in das Land. Bereits unmittelbar nach der Ankunft

zogen sich beide die besagte Lebensmittelvergiftung zu. Sabine K. informierte die Familienkrankenkasse, die zunächst mit Fragebögen reagierte. Für den Krankenträger war somit klar: Holger K. befand sich auf Weisung seines Arbeitgebers in Kenia. Folglich musste das Unternehmen auch für die Gesundheitskosten von dessen Familie aufkommen. Tatsächlich handelt es sich dabei um eine gesetzliche Auflage an den Arbeitgeber.

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 Rechtsstreik verwickelt war und die kenianische Staatsanwaltschaft noch immer gegen ihn ermittelte. Er durfte nicht ohne weiteres ausreisen. Erst nach Zahlung einer Kaution in Höhe von 30.000 Euro, durfte der Bauleiter endlich das Land verlassen.

Holger K. würde für immer querschnittsgelähmt bleiben. Seine physische und psychische Gesundheit waren von da an derart beeinträchtigt, dass er als erwerbsunfähig eingestuft wurde. Für sein Unternehmen war diese Erkenntnis die nächste Hölle. Die Entscheidung des Arbeitgebers hatte theoretisch keinen Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente. Der Grund: Die Personalabteilung hatte es von Anfang an versäumt, die Entscheidung des Mitarbeiters vorschriftsmäßig von dessen Krankenkasse prüfen zu lassen. Diese hätte feststellen müssen, ob die rechtlichen Voraussetzungen für eine Entsendung vorliegen. In dem Zusammenhang hätte sie sicherstellen müssen, dass Holger K.s Ansprüche auf Erwerbsmin-

derungsschutz 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 ausstrahlen. 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, sei der Träger verpflichtet, die Erwerbsminderungsrente zu zahlen. Nach Ansicht der Rentenversicherung wiegt das Versäumnis des Arbeitgebers jedoch so schwer, dass es verpflichtet sei, Holger K. eine Schadensersatzsumme auszu zahlen. Es ist ersichtlich wichtig, Auslandseinsätze vorab rechtlich prüfen zu lassen, um den Sozialversicherungsschutz von Mitarbeitern sicherzustellen.

Text: Jörg Wernien

ANZEIGE

Beratung zu Mitarbeiterereinsätzen im Ausland

BDAE GRUPPE – Ihr Global-Mobility-Experte

- Auslandskrankenversicherungen für Expats und Geschäftsreisende
- Rechtsberatung zu Auslandsentsendungen und anderen Auslandseinsätzen
- Soziale Absicherung im Ausland

[www.bdae.com](http://www.bdae.com)

