

Risikofaktor Mitarbeiter

Wenn die eigenen Leute
zu Feinden werden **S. 34**

Löcher in der Bilanz

Viele Unternehmen
rechnen sich reicher,
als sie wirklich
sind **S. 80**

Erbschaftsteuer auf der Kippe

In diesem Herbst muss die
Reform stehen **S. 14**

Erfolgreich im Internet

Nur wer im World Wide
Web gut aufgestellt ist,
hat im Wettbewerb der
Zukunft die Nase vorn.
Die neuesten Internet-
Strategien, die besten
Tipps **S. 44**





Von der Gepäckversicherung bis zur Entführungspolice:
Unternehmer sollten für Mitarbeiter, die sie ins Ausland senden, vernünftig vorsorgen.



Sicher ins Ausland

Gerade bei jungen Mitarbeitern sind Arbeitsaufenthalte jenseits der bundesdeutschen Grenzen begehrt. Doch ohne den richtigen **Versicherungsschutz** kann die Auslandsentsendung leicht zum Horrortrip werden.

von Sigrun an der Heiden

Es ging alles so schnell, dass sich Hartmut Wagner* nicht mehr an Details erinnern kann. Das Fahrzeug vor ihm bremste so abrupt, dass er seinen Mietwagen nur mit Mühe zum Stehen brachte. Aus dem Auto hinter ihm sprang ein bewaffneter Mann und zertrümmerte den Ingenieur aus seinem Wagen. Bevor der Mitarbeiter einer deutschen Maschinenbaufirma begriff, was mit ihm geschah, lag er gefesselt auf dem Rücksitz eines Autos. Der Fahrer gab Vollgas und brauste davon. Wenige Tage später ging eine Lösegeldforderung bei Wagners Arbeitgeber ein. Der Mittelständler schaltete eine Krisenberatungsfirma ein, verhandelte mit den Kidnappern, zahlte. Der Ingenieur, der auf Montage in Südamerika gearbeitet hatte, kam frei.

Solche Fälle häufen sich. Die Gefahr, im Ausland entführt, beraubt oder erpresst zu werden, steigt – gerade für Beschäftigte deutscher Unternehmen. Besonders in Hochrisikoländern wie Iran, Irak, Algerien, Kolumbien, Brasilien, Nigeria, Indien, Pakistan und in Teilen Chinas sind deutsche Geschäftsreisende potenzielle Opfer von Entführungen. „Deutsche auf Dienstreisen im Ausland gehören zu den

bevorzugten Opfern von Kidnapping“, berichtet Frederik Köncke, Deutschland-Chef Krisenmanagement beim Versicherungsmakler Aon Jauch & Hübener GmbH aus Mülheim an der Ruhr. Schätzungen gehen von jährlich 3000 bis 10 000 echten Entführungsfällen weltweit aus.

„Die Dunkelziffer ist jedoch sehr hoch“, sagt Christian Schaaf, Geschäftsführer der Münchner Krisenberatungsfirma Corporate Trust – Business Risk & Crisis Management GmbH. „Bis vor wenigen Jahren gab es in China offiziell keine Entführungsfälle. Jetzt melden die Behörden 3000 pro Jahr“, erklärt Schaaf die vagen Schätzungen. Unternehmen,

die ihre Mitarbeiter zum Arbeiten ins Ausland entsenden, müssen daher besondere Vorkehrungen treffen, um Angestellte und Firma vor diesem Risiko zu schützen. „Die Mitarbeiter sind sorgfältig auf ihren Auslandseinsatz vorzubereiten“, sagt Schaaf.

Mittelständische Unternehmen schließen darüber hinaus häufig eine Entführungs- oder Lösegeldversicherung ab. „Die Nachfrage nach solchen Policen steigt gerade im Mittelstand deutlich“, bemerkt Köncke. Krisen treffen mittelständische Firmen in der Regel stärker als Großunternehmen. Eine dünnere Kapitaldecke sowie weniger ausgeprägte Vorsorgemaßnahmen sind laut Köncke die Hauptgründe. Das Geschäft mit Entführungspolicen wickeln die Assekuranzen diskret ab. Der Vergleich verschiedener Policen ist daher nicht so einfach, aber dennoch wichtig.

Die weltweite Deckung beläuft sich auf maximal 50 Millionen Euro. „Meist werden jedoch Deckungssummen zwischen zehn und 15 Millionen Euro vereinbart“, sagt Köncke. Ein Mittelständler, der zwei bis drei Mitarbeiter dienstlich in gefährdete Gebiete wie Südamerika oder

*Deutsche auf
Dienstreisen im
Ausland zählen zu den
bevorzugten Opfern
von **Kidnapping**.*

Frederik Köncke, Aon Jauch & Hübener GmbH
Versicherungsmakler, Mülheim a. d. Ruhr

* Name von der Redaktion geändert



Südafrika schickt, zahlt für den Versicherungsschutz eine Jahresprämie zwischen 10000 und 15000 Euro. Dafür übernimmt die Assekuranz im Ernstfall nicht nur das Lösegeld sowie Reise- und Dolmetscherkosten, sondern auch die Vergütung des Krisenberaters. Darüber hinaus bezuschussen die Versicherer einen Teil der Präventionsmaßnahmen, um das Risiko einer Entführung oder Erpressung schon im Vorfeld zu senken.

Das Gros der mittelständischen Betriebe versendet seine Mitarbeiter aber nicht in Hochrisikogebiete, sondern in vermeintlich harmlose Länder in Europa, den USA und Kanada oder Asien. Doch auch dabei gilt es, einiges zu beachten. „Wichtig ist den Unternehmen vor allem die soziale Absicherung der Mitarbeiter“, sagt Marlis Tiessen, Seniorberaterin des Bunds der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE) e. V. in Hamburg. Ist die Entsendung zeitlich befristet und werden die Gehaltskosten von der Heimatgesellschaft getragen, bleibt der deutsche Sozialversicherungsschutz oft erhalten. Besteht ein Sozialversicherungsabkommen mit dem betreffenden Land, so ist die soziale Grundversorgung in den vom Abkommen erfassten Zweigen gesichert. Gibt es jedoch kein solches Abkommen zwischen den Staaten, müssen die Entsendeten häufig in das System des Einsatzlandes wechseln. Dasselbe gilt, wenn die Mitarbeiter über eine längere Zeit im Ausland tätig sind, so zum Beispiel mehr als fünf Jahre in einem anderen Land der Europäischen Union (EU). Ein solcher Wechsel ist selbst dann zwingend, wenn die deutsche Muttergesell-

schaft das Gehalt des Mitarbeiters trägt und nicht die ausländische Tochter.

Unzählige Detailregelungen, die sich von Land zu Land, teilweise sogar von Region zu Region unterscheiden, stürzen Mittelständler in einen Papierkrieg. Ohne professionelle Hilfe lässt sich dieser kaum gewinnen. „So deckt beispielsweise das Sozialversicherungsabkommen mit den USA nur die Rente ab“, erklärt Tiessen. Arbeitnehmer und -geber können jedoch einen Antrag stellen, dass der Mitarbeiter in der deutschen Rentenversicherung verbleiben darf. Darüber hinaus muss geprüft werden, ob der Entsendete im Ausland sozialversicherungspflichtig wird oder sich um den Abschluss einer privaten Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung kümmern muss.

Unabhängig davon empfiehlt Versicherungsexpertin Tiessen immer einen privaten Auslandskrankenschutz, denn die medizinische Versorgung für gesetzlich Versicherte entspricht oft nicht dem deutschen Standard. „Unternehmer legen Wert auf einen privaten Vollschutz“, weiß sie aus Erfahrung. Der BDAE, der Unternehmen rund um das Thema Entsendung berät und sie bei der Überprüfung der Sozialversicherungspflicht unterstützt, bietet in Kooperation mit einigen Assekuranzen auch Versicherungslösungen an. „Wir haben die deutsche Sozialversicherung privat abgebildet“, sagt Tiessen. So bietet der Bund private Krankenversicherungen, Zusatzversicherungen für gesetzlich Versicherte, eine Krankentagegeldversicherung sowie eine private Renten- und Arbeitslosenversicherung. ►

Welcher Fiskus zählt

Komplizierte Steuerlage

Arbeitgeber haftet mit

Bei Auslandsentsendungen kommt es in Sachen Lohnsteuer oft zu äußerst verzwickten Situationen. Die Lohnbuchabteilungen sind damit schnell überfordert. Dennoch ist es sehr wichtig, alle Steuerfragen im Vorfeld zu klären. Für falsch abgeführte Steuern haftet nicht nur der Entsendete, sondern auch der Arbeitgeber.

Wohnsitz im Ausland

Verlagert der Mitarbeiter seinen Wohnsitz ins Ausland, so endet in Deutschland seine unbeschränkte Steuerpflicht. Das bedeutet, er zahlt die Steuern auf sein gesamtes Welteinkommen im Ausland. Nur etwaige Einnahmen aus Mieten, Kapitalerträge u. Ä. versteuert er hierzulande.

Wohnsitz in Deutschland

Bleibt der Wohnsitz in der Bundesrepublik, kommt es darauf an, ob mit dem Staat, in dem der Mitarbeiter tätig wird, ein Doppelbesteuerungsabkommen besteht. Ist dies nicht der Fall, zahlt der Entsendete an den ausländischen Fiskus und rechnet diese Summe auf die deutsche Steuer an. Besteht hingegen zwischen den Staaten ein solches Abkommen, so fällt das Besteuerungsrecht dem Land zu, in dem der Arbeitsort liegt. Deutschland muss den Entsendeten von der Lohnsteuer befreien.

Die Arbeitgeberdefinition

In welchem Land die Lohnsteuer entrichtet werden muss, hängt weiterhin davon ab, ob ein Entsendeter im Ausland für das deutsche Mutterunternehmen tätig ist oder für eine ausländische Tochter. Im ersten Fall hat er seinen wirtschaftlichen Arbeitgeber in Deutschland, daher fließen die Steuern auch dem deutschen Fiskus zu. Im zweiten Fall kassiert sie das ausländische Finanzamt ein.

183-Tage-Prinzip

Hat der Entsendete seinen wirtschaftlichen Arbeitgeber in Deutschland, so bezahlt er seine Lohnsteuer dennoch im Ausland, sobald er sich länger als 183 Tage am Stück dort aufhält. Und zwar rückwirkend ab dem ersten Tag des Aufenthalts.