

People and Organisation Newsflash



Coronavirus SARS-CoV-2 – Was Arbeitgeber im Zusammenhang mit der sozialen Absicherung ihrer international tätigen Mitarbeiter wissen sollten

Von China ausgehend breitet sich das Coronavirus SARS-CoV-2 aus. Die damit einhergehende Erkrankung wird als Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) bezeichnet. Unternehmen sehen sich gezwungen Standorte zeitweilig zu schließen, Mitarbeiter im Home-Office arbeiten zu lassen oder Mitarbeiter aus Krisenregionen nach Deutschland zurück zu holen.

Dies wirft sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer viele Fragen auf. Das Wichtigste für den Bereich Sozialversicherung fassen wir Ihnen im Folgenden zusammen.

Ein im Ausland eingesetzter Arbeitnehmer muss seine Tätigkeit, z.B. aufgrund einer Betriebsschließung, vorübergehend im ausländischen Homeoffice ausüben. Hat dies Auswirkungen auf seinen sozialversicherungsrechtlichen Status?

Eine vorübergehende Änderung des Tätigkeitsorts innerhalb eines Landes während einer Entsendung hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf den sozialversicherungsrechtlichen Status des Arbeitnehmers in Deutschland. So haben beispielsweise bereits ausgestellte Entsendebescheinigungen nach wie vor Bestand.

Mitarbeiter wohnen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union und üben ihre Beschäftigung vorübergehend oder vermehrt wegen z.B. einer Betriebsschließung im Homeoffice aus. Hat dies Auswirkungen auf den sozialversicherungsrechtlichen Status?

Innerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums bzw. der Schweiz bestehen feste Regeln, in welchem Staat ein Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Sofern ein Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat wohnt und dort auch regelmäßig arbeitet (z.B. im Homeoffice), kann er nur dann der Sozialversicherungspflicht in Deutschland unterliegen, wenn die Anzahl der Arbeitstage im anderen Mitgliedstaat bei vorausschauender Betrachtung in den nächsten 12 Monaten insgesamt einen Umfang von 25% der Arbeitszeit nicht überschreitet. Bei Arbeitnehmern, die bereits jetzt im Ausland im Home-Office tätig sind und dabei in der deutschen

Sozialversicherung versichert sind, ist bei einer kurzzeitigen Erhöhung der Arbeitszeit keine Korrektur vorzunehmen. Der EU-Gesetzgeber geht davon aus, dass wenn einmal eine Entscheidung über die Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung getroffen wurde, diese nicht in den nächsten 12 Monaten erneut überprüft werden muss.

Im Einzelfall ist zu prüfen, ob als Nachweis für die rechtmäßige Versicherung in der deutschen Sozialversicherung eine Bescheinigung A1 beantragt werden sollte.

Hat der Arbeitgeber eine Verpflichtung, seinen im Ausland eingesetzten Mitarbeiter nach Deutschland zurückzuholen ?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Mitarbeitern allgemeine Fürsorgepflichten, die Schutz-, Sorgfalts- und Auskunftspflichten umfassen.

Die Sorgfaltspflichten umfassen dabei Vorkehrungen zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit zu dem auch der Auslandseinsatz gehört. Hierbei ist im Zusammenhang mit dem COVID-19 Fragestellungen eine umfassende Interessenabwägung im Einzelfall vorzunehmen. Je nachdem ob der Arbeitnehmer alleine oder mit seiner Familie, Schwangeren, Kleinstkindern oder weiteren Familienangehörigen auf Entsendung ist, kann eine vorübergehende Unterbrechung der Entsendung bzw. eine Rückkehr nach Deutschland sinnvoll und notwendig sein oder gerade nicht, da eine Rückkehrreise selbst im Einzelfall unzumutbar ist, da diese Reise eine Risikoerhöhung darstellen würde. Insoweit ist neben der Interessenabwägung im Einzelfall (bei der die individuellen Verhältnisse des Mitarbeiters betrachtet werden müssen) auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen.

Welche Folgen treten auf, wenn der Einsatz im Ausland vorübergehend unterbrochen oder sogar abgebrochen wird?

Eine vorübergehende Unterbrechung der Entsendung bzw. einer Rückkehr nach Deutschland hat nicht zwangsläufig Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Situation des Arbeitnehmers. Hierbei kommt es unter anderem auf die Länge des Unterbrechungszeitraums an und es muss im Einzelfall geprüft werden, ob auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht weitere Schritte zu unternehmen sind.

Wird die Entsendung jedoch vorzeitig abgebrochen, sind in der Regel die zuständigen Behörden im Rahmen der bestehenden Mitwirkungspflichten zu informieren.

Wichtig: Sofern während der Beschäftigung im Ausland der bislang in Deutschland bestehende Krankenversicherungsschutz auf Anwartschaft umgestellt wurde, ist dringend zu prüfen ob bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Deutschland ausreichende Leistungen durch eine bestehende Auslandsrankenversicherung gewährt werden oder eine Beendigung der Anwartschaft notwendig ist. Dieses betrifft insbesondere die Fälle, wenn ein Arbeitnehmer im Ausland an COVID-19 erkrankt und nach Deutschland zurückkommen sollte.

Wer trägt die Kosten einer Quarantäne ?

Was passiert, wenn der Mitarbeiter, dessen Beschäftigung im Ausland vorübergehend unterbrochen bzw. abgebrochen wurde, nicht nach Deutschland einreisen darf, sondern von den deutschen Behörden bspw. am Flughafen eine Vorsorgemaßnahme (Quarantäne) verhängt wird. Muss der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlungskosten für die Dauer der Quarantäne übernehmen ?

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch für die Dauer einer Vorsorgemaßnahme (Quarantäne). In den Fällen einer solchen Vorsorgemaßnahme besteht in bestimmten Fällen ein Anspruch des Arbeitgebers auf Entschädigung gem. dem Infektionsschutzgesetz (§ 5 IfSG) gegenüber der zuständigen Behörde.

Der Mitarbeiter sollte daher grundsätzlich angehalten werden, eine Kopie der Quarantäneanweisung via Scan /Email an die zuständige Personalabteilung zu senden, damit vom Arbeitgeber entsprechende Entschädigungszahlungen geltend gemacht werden können.

Sollte eine Quarantäne im Ausland verhängt werden, sind ggf. entsprechende Vorschriften des jeweiligen Staates zu beachten.

Ein im Ausland beschäftigter Arbeitnehmer erkrankt an COVID-19. Kann er Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) wegen einer Berufskrankheit in Anspruch nehmen?

In einigen Fällen kann ein Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für vorübergehend ins Ausland eingesetzte Arbeitnehmer nur im Rahmen einer freiwilligen Auslandsunfallversicherung bei der für den Arbeitgeber zuständigen Berufsgenossenschaft sichergestellt werden. Im Rahmen dieser Versicherung werden neben Kosten für die Heilbehandlung unter anderem auch Verletztengeld, Renten an Versicherte und Hinterbliebene gezahlt. Die Leistungen gehen oftmals über die Leistungen der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung hinaus.

Eine freiwillige Auslandsunfallversicherung ist dann notwendig, wenn die gesetzliche Unfallversicherung nicht vom sachlichen Geltungsbereich eines Sozialversicherungsabkommens erfasst ist (z.B. China) oder keine zwischenstaatlichen Regelungen zwischen Deutschland und dem Beschäftigungsstaat bestehen (z.B. Singapur). Sofern für das Beschäftigungsland zu Beginn der Beschäftigung eine (Teil-) Reisewarnung durch das Auswärtige Amt (hier aufgrund von COVID-19) ausgesprochen wurde, besteht trotz Anmeldung zur Auslandsunfallversicherung kein Versicherungsschutz gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für den Arbeitnehmer.

Hiervon ausgenommen sind Entsendungen in einen Mitgliedstaat der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums bzw. der Schweiz, sowie bei Entsendungen in Länder, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, dessen sachlicher Geltungsbereich die gesetzliche Unfallversicherung umfasst (z.B. Brasilien, Türkei). Auch ausgenommen sind Entsendungen, die die Voraussetzungen einer Ausstrahlung in Deutschland erfüllen. Hier besteht der Unfallversicherungsschutz in Deutschland unverändert fort.

Wichtig: Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung werden bei einer COVID-19 Erkrankung nur dann erbracht, wenn zwischen der Erkrankung und der versicherten Tätigkeit ein ursächlicher Zusammenhang besteht. In der Praxis dürfte diese Beweisführung schwerfallen. Sollte diese Beweisführung nicht möglich sein, dürften in der Regel Leistungen der gesetzlichen oder privaten (Auslands-) Krankenversicherung in Anspruch genommen werden können.

Take Away

Die aktuelle Situation kann große Herausforderungen im Zusammenhang mit international tätigen Arbeitnehmern einschließlich der Familienangehörigen und deren soziale Absicherung mit sich bringen. Sprechen Sie uns daher direkt an, damit wir gemeinsam mit Ihnen eine optimale Lösung für ihre im Ausland tätigen Mitarbeiter finden.

Sollten Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Ulrich Buschermöhle

Tel.: +49 (0)711 25034-3220

ulrich.buschermoehle@pwc.com

Pascal Lomb

Tel.: +49 (0)69 9585-1235

pascal.lomb@pwc.com

Carmen Meola

Tel.: +49 (0)711 25034-1589

carmen.meola@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unsere Ansprechpartnerin aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 (0)89 5790 6130

heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an: SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an: UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© März 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.