

Newsletter Ausland Juni 2023

Inhalt

1. Die wichtigsten 10 Punkte: Was gehört in einen Entsendevertrag?..... 1
2. Arbeitsunfähig im Ausland – (neue und alte) Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten..... 3
3. China erleichtert Einreisebestimmungen – Rückkehr zur Normalität 4
4. Arbeitsaufenthalt im Ausland – alles Wichtige zur Vorsorgeuntersuchung "G35" 5
5. Vergütung von Reisezeiten: Was ist dabei wichtig?..... 6
6. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Frankreich..... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Monat geben wir Ihnen einen Überblick zum Thema Vergütung von Reisezeiten: Was gilt für Ihre Mitarbeitenden bei Verspätungen oder Wartezeiten? Und wann erhalten Arbeitgeber eigentlich Schadensersatz für die verlorene Arbeitszeit?

Außerdem diesmal dabei: Die gelockerten Einreisebestimmungen nach China und die 10 wichtigsten Punkte für alle Entsendeverträge.

Passend zum Thema Dienstreisen beschäftigten wir uns noch mit der Gesundheit von Mitarbeitenden: Welche Vorsorgeuntersuchung ist bei Reisen in Tropengebiete Pflicht? Und was müssen Arbeitgeber sowie Beschäftigte bei einer Arbeitsunfähigkeit im Ausland tun?

Zuletzt steht in unserer monatlichen Serie einer der wichtigsten europäischen Partner Deutschlands im Fokus: Frankreich.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Die wichtigsten 10 Punkte: Was gehört in einen Entsendevertrag?

Worauf sollten Arbeitgeber bei der Gestaltung von Entsendeverträgen achten? Unser 10-Punkte-Plan gibt Orientierung.

Punkt 1: Position, Aufgaben, Verantwortlichkeiten

Beschreiben Sie die Position, Aufgaben und Verantwortlichkeiten Ihrer Beschäftigten im Ausland genau. Bestimmen Sie auch, wer vor Ort vorgesetzt ist bzw. an wen Ihre Mitarbeitenden berichten werden.

Punkt 2: Arbeitsort und Vertragsdauer

Legen Sie im Vertrag den genauen Arbeitsort und die Dauer der Entsendung fest. Es ist ratsam, auch Optionen zur Verlängerung oder Rückrufmöglichkeiten zu regeln. Zudem kann eine ordentliche Kündigung während der Entsendung vertraglich ausgeschlossen werden.

Punkt 3: Vergütung, Arbeitszeiten, Urlaub

Führen Sie alle Lohnbestandteile im Vertrag klar auf. Neben dem Grundgehalt gehören dazu auch (Auslands-)Zulagen, Prämien bzw. Boni. Geben Sie an, ob die Zahlung in Euro oder der Landeswährung erfolgt.

Berücksichtigen Sie auch, dass im Ausland oft längere Arbeitszeiten üblich sind und regeln Sie die entsprechende Vergütung von Mehrarbeit. Legen Sie den Urlaubsanspruch Ihrer Arbeitnehmerin bzw. Ihres Arbeitnehmers fest.

Wichtig: Beachten Sie, dass die am Einsatzort geltenden Arbeitsbedingungen unter Umständen schlechter sind als die in Deutschland geltenden. Als zusätzliche Motivation kann es sinnvoll sein, Ihren Beschäftigten den gewohnten Urlaubsanspruch anzubieten.

Punkt 4: Betriebliche Altersversorgung

Halten Sie fest, ob eventuelle Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung während der Entsendung weitergeführt oder vorübergehend ausgesetzt werden.

Punkt 5: Nebenleistungen

Nebenleistungen können Anreize für Arbeitnehmer sein, einer Entsendung zuzustimmen. Vereinbaren Sie, welche Zusatzleistungen Sie als Arbeitgeber übernehmen. Das können zum Beispiel Kosten für Unterkunft und Verpflegung, ein Firmenfahrzeug oder Unterstützung bei Schul- und Kitakosten sein. Klären Sie auch, ob Reisekosten beispielsweise für private Rückflüge ins Heimatland übernommen werden.

Wichtig: Innerhalb der EU gilt seit der Entsende-richtlinie von 2020, dass Kosten für Reisen, Unterbringung und Verpflegung nicht mehr vom Lohn abgezogen werden dürfen. Entsprechend müssen Arbeitgeber diese Kosten übernehmen und sicherstellen, dass Ihre Arbeitnehmerin oder Ihr Arbeitnehmer entsprechend den nationalen Standards untergebracht und versorgt werden.

Punkt 6: Sozialversicherung

Klären Sie im Entsendevertrag, ob Ihre Beschäftigten während des Auslandseinsatzes in Deutschland sozialversichert bleiben oder ob das Sozialversicherungssystem des Gastlandes gilt.

Hintergrund: Im Hinblick auf die Sozialversicherung kann bei einer Entsendung das Prinzip der Ausstrahlung greifen. Das heißt: Für die entsandte Person gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Welche das sind, finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035006.

Sind die Voraussetzungen zur Entsendung erfüllt, bleibt die Versicherungspflicht in der deutschen Sozialversicherung bestehen. Damit dann nicht noch zusätzliche Beiträge im Ausland anfallen, gibt es entsprechende Regelungen per EU-Verordnung sowie durch zahlreiche bilaterale Abkommen.

Alle wichtigen Infos zu den Abkommen haben wir unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035180 zusammengefasst.

Ein Tipp: Sie sind nicht ganz sicher, ob die Ausstrahlung der Sozialversicherungspflicht in einem gilt? Dann hilft Ihnen das praktische Prüfschema von TK-Lex. Geben Sie hierzu einfach unter tk-lex.tk.de das Suchwort **Prüfschema** ein.

Entsendungen innerhalb Europas: Mit der A1-Bescheinigung weisen Entsandte nach, dass sie in ihrem Heimatland sozialversichert sind. Diese Bescheinigung beantragen Sie als Arbeitgeber für Ihre Beschäftigten. Die Bescheinigung händigen Sie der oder dem Mitarbeitenden aus. Informieren Sie die Person außerdem darüber, dass die Bescheinigung während des gesamten Auslandseinsatzes mitgeführt werden muss. Alles Wichtige zur A1-Bescheinigung finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038394.

Punkt 7: Zusätzliche Absicherungen

Es gibt verschiedene Gründe, warum die Ausstrahlung des deutschen Rechts nicht möglich ist und auch ein Sozialversicherungsabkommen

keinen ausreichenden Schutz für Ihre Mitarbeitenden darstellt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn die Voraussetzungen für eine Entsendung nicht erfüllt sind oder wenn das Entsendeland kein Sozialversicherungssystem besitzt.

In solchen Fällen sollten Sie als Arbeitgeber gemeinsam mit der betroffenen Person nach Lösungen für eine private Absicherung suchen. Sie können außerdem die freiwillige gesetzliche Versicherung in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung vereinbaren.

Arbeitgeber muss Behandlungskosten zahlen

Bei dienstlichen Auslandsaufenthalten müssen Sie als Arbeitgeber für Behandlungskosten im Ausland aufkommen (§17 SGB V). Das betrifft alle Kosten in voller Höhe, die für die medizinischen Behandlungen von entsandten Mitarbeitenden und ihrer begleitenden oder besuchenden mitversicherten Familienangehörigen im Ausland anfallen.

Die Krankenkasse der entsandten Person erstattet die Kosten anschließend. Allerdings darf die Kasse die Kosten nur bis zu der Höhe übernehmen, die eine vergleichbare Behandlung im Inland gekostet hätte. Gerade in Ländern mit hohen Gesundheitskosten kann der Abschluss einer Zusatzversicherung für Arbeitgeber also sinnvoll sein.

Freiwillige gesetzliche Absicherungen: Welche weiteren freiwilligen gesetzlichen Absicherungen sinnvoll sind, finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038438.

Punkt 8: Steuern

Die Besteuerung des Arbeitslohns im Auslandseinsatz hängt besonders davon ab, ob die Beschäftigten ihren Wohnsitz in Deutschland behalten. Holen Sie sich am besten vor jedem Einsatz individuell Rat von Finanzamt, Rechtsanwaltskanzleien oder einer Steuerberatung ein.

Punkt 9: Arbeitsrecht

Halten Sie auch vertraglich fest, welches Arbeitsrecht während des Auslandsaufenthalts gilt. In der Regel ist es vorteilhaft, sich auf das deutsche Arbeitsrecht zu berufen – besonders im Hinblick auf mögliche arbeitsgerichtliche Prozesse, die in deutscher Sprache und vor deutschen Gerichten geführt werden sollten.

Informationen zu Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen in Europa finden Sie zum Beispiel bei der Europäischen Kommission unter ec.europa.eu.

Punkt 10: Rückkehr

Regeln Sie die Rückkehr Ihrer Beschäftigten ins Stammunternehmen bereits vor der Abreise.

Verwenden Sie eine Wiederauflebensklausel, damit der ursprüngliche Arbeitsvertrag nach Ende der Entsendung wieder gilt.

Sie können auch eine neue Position und Vergütung in dieser Klausel festlegen, um zusätzliche Anreize für den Auslandseinsatz zu bieten.

Mehr zum Thema: Vertragsmuster und Arbeitshilfen

Unter tk-lex.tk.de finden Sie Vertragsmuster, eine Entsende-Checkliste und Hilfestellungen zur Vorbereitung von Entsendungen.

Ein Hinweis zum Vertragsmuster: Passen Sie die Vorlagen unbedingt an die spezifischen Bedingungen der Entsendung an.

Außerdem haben wir die häufigsten Fragen und Antworten zur Entsendung in unserer FAQ-Sammlung zusammengefasst: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032298.

Quelle: TK

2. Arbeitsunfähig im Ausland – (neue und alte) Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten

Der "Gelbe Schein" wurde zum Januar 2023 endgültig durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ersetzt. Doch wenn im Ausland gearbeitet wird, gelten für Beschäftigte und Arbeitgeber besondere Pflichten und Nachweise.

Seit dem 1. Januar 2023 gilt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch für Arbeitgeber. Seitdem sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Bescheinigung bei den Krankenkassen abzurufen.

Ein Grenzgänger, der beispielsweise im europäischen Ausland erkrankt, schickt seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur noch an den ausländischen Sozialversicherungsträger. Dieser leitet sie an die deutsche Krankenkasse weiter, und der Arbeitgeber kann sie von dort abrufen.

Was müssen Arbeitnehmer im Krankheitsfall aus dem Ausland mitteilen?

Erkrankte Beschäftigte haben nur dann einen Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung, wenn sie bestimmte Melde- und Nachweispflichten einhalten. Das gilt besonders, wenn sie im Ausland arbeiten oder wohnen.

Auch seit Einführung der eAU besteht für Ihre Mitarbeitenden weiterhin die Pflicht, Sie so schnell wie möglich über die Arbeitsunfähigkeit, die voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort zu informieren.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen Ihre Mitarbeitenden laut Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG) eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als vermerkt, muss eine neue ärztliche Bescheinigung eingeholt werden.

Wie können Ihre Beschäftigten Sie am schnellsten informieren?

Der schnellste Weg ist in der Regel ein Anruf, eine Nachricht über einen Messenger-Dienst oder eine Mail. Entstehen bei der Krankmeldung aus dem Ausland Kosten (z. B. durch hohe Mobilfunkgebühren), muss diese der Arbeitgeber tragen – so regelt es das EFZG (§ 5 Abs. 1 Satz 1).

Außerhalb Europas: Was ist nötig für eine Krankmeldung?

Wer sich im außereuropäischen Ausland befindet, hat nicht nur die Nachweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber, sondern auch weiterhin eine Vorlagepflicht. In solchen Fällen müssen Beschäftigte ihre Krankschreibung an den Arbeitgeber in Papierform schicken.

Wenn sich Mitarbeitende außerhalb Europas befinden und in einem Land, mit dem kein Sozialversicherungsabkommen geschlossen wurde, dann muss außerdem die gesetzliche Krankenkasse über die Arbeitsunfähigkeit informiert werden. Auch hier muss der voraussichtliche Zeitraum des Ausfalls gemeldet bzw. eine eventuelle weitere neue ärztliche Bescheinigung übermitteln werden.

Beendet die erkrankte Person den Auslandsaufenthalt und kehrt nach Deutschland zurück, ist sie dazu verpflichtet, die Rückkehr dem Arbeitgeber und der Krankenkasse sofort mitzuteilen.

Welcher Nachweis muss aus dem Ausland vorgelegt werden?

Grundsätzlich hat eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einer ausländischen Praxis die gleiche Gültigkeit wie die einer Praxis in Deutschland.

Aus der Bescheinigung muss jedoch hervorgehen, dass der ausländische Arzt zwischen einer „einfachen“ Erkrankung und einer Erkrankung in Kombination mit einer Arbeitsunfähigkeit unterschieden hat. Die Bescheinigung muss also eine Beurteilung enthalten, die den Begriffen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes entspricht (BAG Urteil v. 19.2.1997, Az. 5 AZR 83/96).

Tipp: Auf Nachweispflicht hinweisen

Um Konflikte zu vermeiden, sollten Sie unbedingt auf die besondere Nachweispflicht bei einer Arbeitsunfähigkeit hinweisen. Wird die Melde- und Nachweispflicht nicht eingehalten, haben Sie laut § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG das Recht, den Lohn nicht zu zahlen. Die Auszahlung des Gehalts dürfen Sie jedoch nicht ohne Vorwarnung einstellen.

Weitere Infos

Häufig gestellte Fragen von Arbeitgebern zur eAU hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) zusammengestellt.

Einen Überblick, was zu tun ist, wenn Ihr Mitarbeiter im Ausland arbeitsunfähig erkrankt, finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2037152.

Quellen: Haufe; TK; Merkur; Arbeitgeber.de, Bundesministerium der Justiz; BDA

3. China erleichtert Einreisebestimmungen – Rückkehr zur Normalität

Die chinesische Regierung hat die coronabedingten Einreisebestimmungen erleichtert und die Vergabe von Visa wieder aufgenommen. Geschäftsreisen und der Austausch von Arbeitskräften zwischen Deutschland und China werden dadurch wieder einfacher.

Corona-Test vor Abflug

Bevor Reisende nach China fliegen, müssen sie innerhalb von 48 Stunden vor dem Abflug einen Corona-Test durchführen. Dabei reicht ein Schnelltest aus.

Fluggesellschaften sind nicht mehr verpflichtet, das Testergebnis beim Check-in oder Boarding zu überprüfen.

Gesundheitserklärung des chinesischen Zolls

Die Gesundheitserklärung des chinesischen Zolls muss vor dem Abflug ausgefüllt werden: über WeChat (Stichwort: Customs Pocket Declaration) oder über die „Health Declaration“ des chinesischen Zolls. Dort tragen Reisende ihr negatives Testergebnis ein.

Nach Überprüfung der Daten erhalten Reisende einen Code mit Datum und Uhrzeit.

Ein Tipp: Am besten machen Ihre Beschäftigten einen Screenshot vom Code. Denn Reisende brauchen diesen nicht nur vorm Abflug beim Check-in bzw. Boarding, sondern auch noch einmal bei der Ankunft am Flughafen in China.

Visa für die Einreise

Die Vergabe von Visa für China wurde wieder aufgenommen. Gültige Visa mit einem Ausstellungsdatum vor dem 28. März 2020 können für die Einreise verwendet werden. Die Auslandsvertretungen Chinas erteilen nun auch wieder Visa aller Art, einschließlich Geschäfts- und Touristenvisa.

Was bedeutet das für deutsche Arbeitgeber?

Die vereinfachten Einreisebestimmungen nach China bringen für deutsche Arbeitgeber, die Mitarbeitende in das Land entsenden möchten, Veränderungen mit sich.

Hier sind einige Punkte, die Sie beachten sollten:

- **Reisebestimmungen überprüfen:** Trotz der Vereinfachungen ist es ratsam, vor der Reise die Hinweise sowie aktuellen Reisebestimmungen auf der Website der chinesischen Botschaft und der Internetseite des Auswärtigen Amtes zu prüfen.
- **Bearbeitungszeit von Visaanträgen:** Die Bearbeitungszeit von Visaanträgen kann (zumindest in einer Übergangsphase) länger dauern als vor der Pandemie. Arbeitgeber sollten dies daher schon am besten bei der Planung von Geschäftsreisen oder der Entsendung von Mitarbeitenden nach China beachten und genügend Vorlaufzeit einplanen.
- **Flugverbindungen und Preise:** Die Zahl der Flugverbindungen von und nach China hat noch nicht das Niveau vor der Pandemie erreicht. Es kann immer noch zu Einschränkungen und höheren Flugpreisen kommen. Darauf sollte bei der Planung von Reisen und der Budgetierung von Reisekosten geachtet werden. Falls möglich, buchen Sie Flüge rechtzeitig. So können Sie sicherstellen, dass Ihre Mitarbeitenden termingerecht und kosteneffizient in die Volksrepublik reisen können.
- **Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen:** Trotz der Lockerungen der Einreisebestimmungen müssen weiterhin die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden. Arbeitgeber sollten deshalb ihre Mitarbeitenden über die aktuellen Vorsichtsmaßnahmen informieren und sicherstellen, dass sie sich an die Hygiene- und Schutzmaßnahmen halten. So können Reisende das Risiko von Infektionen minimieren.
- **Kommunikation und Unterstützung:** Die Entsendung nach China kann immer noch mit Herausforderungen verbunden sein. Daher ist eine klare Kommunikation wichtig, um Unterstützung anzubieten. Dies kann die Bereitstellung von Informationen über die aktuellen Einreisebestimmungen, die Organisation von Unterkünften und die Unterstützung bei der Beantragung von Visa umfassen.

Mehr Infos

In unserer Länderübersicht finden Sie nützliche Tipps und weiterführende Links zu Entsendungen in die Volksrepublik: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034160.

Quellen: Auswärtiges Amt; Chinesische Botschaft in Deutschland; TK

4. Arbeitsaufenthalt im Ausland – alles Wichtige zur Vorsorgeuntersuchung "G35"

Die sogenannte Tropen-Untersuchung gilt nicht nur für Berufe in der Entwicklungshilfe, Diplomatie oder im Ingenieurwesen. Die "G35-Untersuchung" betrifft Personen in vielen Unternehmen, die in den Subtropen oder im Polargebiet arbeiten wollen. Ein Überblick.

Bei Entsendungen in die Tropen oder subtropische Gebiete ist vorab eine Tropenuntersuchung Pflicht: die "G35". Das steht für eine Tauglichkeitsuntersuchung bei einem Arbeitsaufenthalt unter besonderen klimatischen oder gesundheitlichen Belastungen. "G", weil es sich hierbei um die seit 1971 durchnummerierten Grundsätze vom Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) handelt. Diese medizinischen Leitlinien sind aber nicht zu verwechseln mit staatlichen Rechtsvorschriften.

Für welche Länder ist diese Vorsorge Pflicht?

Zum Einsatz kommt der Test auf Tropentauglichkeit bei allen beruflichen Aufenthalten zwischen 30 ° nördlicher und 30 ° südlicher Breite – hier ist sie sogar Pflicht. Das betrifft bereits weite Teile der Volksrepublik China, den afrikanischen Kontinent und große Teile Australiens.

Was wird mit der G35 festgestellt?

Die genaue körperliche Untersuchung stellt sicher, dass den Mitarbeitenden der Auslandsaufenthalt nicht schadet oder sich die Person dort keinen unnötigen Risiken aussetzt. Die G35 ist eine Bestandsaufnahme und Dokumentation des Gesundheitszustandes.

Wie oft muss die Untersuchung erfolgen?

Fahren Beschäftigte innerhalb eines Jahres und über einen Zeitraum von mehr als drei Monaten immer wieder in gesundheitlich bedenkliche Regionen, dann muss diese spezielle Vorsorgeuntersuchung nur vor der ersten Reise erfolgen.

Wozu ist die G35 wichtig?

Die Untersuchung wird besonders dann wichtig, falls Mitarbeitende in den Subtropen schwer erkranken und daraus krankheitliche Folgeschäden entstehen. In diesem Fall sorgt die „G35-Untersuchung“ für Transparenz: Bestanden die Beschwerden schon vor dem Auslandseinsatz oder nicht? Dies ist vor allem für die Anerkennung als Berufserkrankung entscheidend.

Das bedeutet: Diese spezielle Vorsorgeuntersuchung schützt nicht nur Mitarbeitende vor gesundheitlichen Risiken, sondern auch Arbeitgeber vor eventuellen Entschädigungen.

Ist die G35 eine Pflichtvorsorge?

Die Vorsorge zur Tropentauglichkeit fällt unter die Pflichtvorsorge, die in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge festgehalten ist (ArbMedVV, § 4 Pflichtvorsorge Abs. 1).

Ein Unternehmen muss eine Gefährdungsbeurteilung ermitteln. Diese erfolgt anhand dieser Punkte:

- Arbeitsplatzprofil
- Ziel
- Tätigkeiten
- Erfordernisse des Umfangs der „G35-Untersuchung“

Bei einem Verstoß gegen diese Grundsätze müssen Arbeitgeber damit rechnen, sich vor der Staatsanwaltschaft rechtfertigen zu müssen – z. B. bei einem Todesfall im Ausland.

Wer führt die Tropenuntersuchung durch?

In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ARbMEDVV) ist geregelt, wer die „G35-Untersuchung“ durchführen darf: nur Ärztinnen und Ärzte, die die Zusatzbezeichnung zur Tropenmedizin führen.

Was wird bei der "G35-Untersuchung" genau untersucht?

Die "G35-Verordnung" erfolgt in mehreren Abschnitten, die alle dokumentiert werden.

- Zunächst erfolgt eine Beratung, in der die Praxis über besondere klimatische und gesundheitliche Belastungen vor Ort aufklärt.
- Es erfolgt ein Hinweis auf erforderlichen Malaria-Schutz sowie eine Impfprophylaxe.
- Besonderheiten im Reiseland werden besprochen (z. B. eine schlechte ärztliche Versorgung vor Ort oder das Auftreten von besonderen Infektionskrankheiten wie Cholera).
- Nach der Beratung erfolgt die Erstuntersuchung, die ein Jahr gültig ist.
- Es können zur Erstuntersuchung noch weitere spezifische Ergänzungsuntersuchungen notwendig werden (z. B. Tests auf Antikörper gegen gängige Tropenkrankheiten).
- Ist der Einsatz im Ausland beendet, müssen die Mitarbeitenden wieder zum Gesundheitscheck. Dieser sollte innerhalb von einem Jahr, maximal jedoch bis zu 36 Monate nach Beendigung der Tätigkeit erfolgen.
- Die Nachuntersuchung sollte sofort nach Rückkehr erfolgen, z. B. wenn die reisende Person über anhaltendes hohes Fieber klagt.

Wer bezahlt die arbeitsmedizinische Untersuchung?

Die Kosten für die arbeitsmedizinische Vorsorge muss immer das Unternehmen tragen. Das ist im Arbeitsschutzgesetz (§ 3 Abs. 3) festgeschrieben. Notwendige Schutzimpfungen dürfen Mitarbeitenden demnach nicht in Rechnung gestellt werden.

Gut zu wissen

In den "DGUV Empfehlungen für arbeitsmedizinische Beratungen und Untersuchungen" (seit August 2022) finden Sie die Leitlinien zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen.

Das Auswärtige Amt informiert zusätzlich aktuell über weltweit geltende reisemedizinische Hinweise sowie über Fragen zur Sicherheit.

Quellen: Haufe; Berliner Centrum für Reise- und Tropenmedizin; Tropeninstitut; BGW; Auswärtiges Amt; DGUV; TK; Deutsche Gesellschaft für Tropenmedizin

5. Vergütung von Reisezeiten: Was ist dabei wichtig?

Gilt die An- und Abreise bei einer Auslandsentsendung als Arbeitszeit? Wie ist diese zu vergüten? Hier erfahren Sie, worauf es ankommt.

Grundsätzlich gilt: Bei einer vorübergehenden Auslandsentsendung muss der Arbeitgeber sowohl die eigentliche Tätigkeit als auch die Hin- und Rückreise der entsandten Person vergüten – auch dann, wenn diese nicht als Arbeitszeit gilt. Die Höhe dieser Vergütung wird im Arbeitsvertrag individuell festgelegt.

Ist dies vor der Reise nicht passiert? Dann richtet sich die Höhe nach der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung.

Wie wird die Dienstreisezeit im Unterschied zur Wegezeit definiert? Alle wichtigen Informationen finden Sie auf der Seite des Bundestags im Dokument „Arbeitszeitrechtliche Behandlung von Reisezeiten“ unter bundestag.de.

Bezahlung der erforderlichen Reisezeit

Zur Reisezeit zählt dabei die sogenannte erforderliche Reisezeit. Das bedeutet: Im Interesse des Arbeitgebers zählt die Reismöglichkeit, die am kostengünstigsten und den Beschäftigten zumutbar ist. Lässt der Arbeitgeber die Reismittel sowie den genauen Verlauf der Reise offen, muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darlegen, warum die Reisezeiten erforderlich sind.

Teil der zu vergütenden Reisezeit sind dabei auch Wegezeiten zum Flughafen oder Bahnhof sowie Zeiten für das Einchecken und die Gepäckausgabe. Nicht vergütet werden muss hingegen der vorherige Zeitaufwand des Arbeitnehmers für beispielsweise das Kofferpacken.

Was bei Verspätungen wichtig ist

Kommen Geschäftsreisende unverschuldet verspätet am Ankunftsort an, können sie in der Regel eine Entschädigung beim jeweiligen Verkehrsunternehmen beantragen. Wichtig ist dabei, dass Ihre Mitarbeitenden die Verspätung auch nachweisen können.

Den Antrag stellen immer die Reisenden selbst – unabhängig davon, wer die Reise gebucht hat. Die Entschädigung erhält dann auch die reisende Person.

Wichtig: Im Arbeitsvertrag können Sie festlegen, ob Mitarbeitende ihre Entschädigungsansprüche an das Unternehmen abtreten müssen.

Ist mobiles Arbeiten möglich, können sie auch von Ihren Mitarbeitenden verlangen, dass diese die verlängerte Wartezeit nutzen – z. B. um am Flughafen mobil zu arbeiten.

Schadenersatz für den Arbeitgeber

Zusätzlich zur Entschädigung für die reisende Person können Sie als Arbeitgeber Schadenersatz fordern. Innerhalb der EU regelt das Montrealer Abkommen die Bedingungen dafür. Demnach können Arbeitgeber Kosten für die verlorene Arbeitszeit, Überstundenzuschläge, Vertragsstrafen aufgrund nicht eingehaltener Termine sowie entgangene Umsätze geltend machen.

Quellen: IHK; Haufe; Deutscher Bundestag; EU-Fluggastrechte

6. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Frankreich

In unserer Serie zum Thema Entsendung stellen wir Ihnen dieses Mal das Land Frankreich vor. Wir geben Ihnen hilfreiche Tipps, wenn Sie Ihre Mitarbeitenden dorthin entsenden möchten.

Mit keinem anderen Land ist Deutschland so eng verbunden wie mit Frankreich. Beide Länder sind füreinander die wichtigsten Partner und Verbündeten sowie Handelspartner.

Deutsche Beschäftigte können als Angehörige der EU- und EWR-Mitgliedsstaaten in Frankreich erwerbstätig sein. Dabei muss die Dauer der Beschäftigung bereits vor Antritt bestimmt sein und darf 183 Tage nicht überschreiten. Zudem müssen Unternehmen bei einer Entsendung ihrer Mitarbeitenden vorab einige Formalitäten beachten.

Meldepflicht

Frankreich hat umfangreiche Meldepflichten für ausländische Dienstleister eingeführt. Verstöße werden mit Bußgeldern geahndet.

Online-Vorabmeldung

Vor Beginn eines grenzüberschreitenden Einsatzes Ihrer Mitarbeitenden in Frankreich müssen Sie an die zuständige französische Behörde eine Entsendeerklärung schicken.

Sie können die Vorabmeldungen für Entsendungen einfach online auf der Seite der französischen Arbeitsverwaltung über das Portal "SIPSI" stellen.

Von der Meldepflicht ausgenommen sind kurzfristige Tätigkeiten oder einmalige Ereignisse wie z. B. Events.

Alle Ausnahmen finden Sie in der französischen behördlichen Verordnung vom 4. Juni 2019 (Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail).

Vertretung in Frankreich

Für die Dauer der Entsendung müssen Sie eine Vertreterin bzw. einen Vertreter in Frankreich benennen. Dieser Person müssen die wesentlichen Unterlagen zur Entsendung Ihrer Arbeitnehmerin bzw. Ihres Arbeitnehmers vorliegen. Bei der Online-Vorabmeldung auf dem Portal "SIPSI" können Sie angeben, wer Ihr Unternehmen in Frankreich vertritt.

Betriebe, die regelmäßig in Frankreich tätig sind, können bei der regionalen Aufsichtsbehörde für bis zu ein Jahr lang die Einhaltung aller Verpflichtungen vereinbaren. Damit können Sie den Aufwand einzelner Meldungen reduzieren.

Ob Registrierung, Arbeitsverträge, Aufbewahrungspflichten oder Sanktionen: Firmen, die regelmäßig nach Frankreich entsenden, erhalten im Dossier "Dienstleistungen erbringen in Frankreich" von Germany Trade and Invest (GTAI) alle wichtigen Informationen, die bei der Entsendung von Mitarbeitenden nötig sind.

Die französische Regierung informiert deutsche Arbeitgeber ebenfalls in einem umfangreichen Frage-und-Antworten-Katalog in deutscher Sprache.

Sozialversicherung

Sofern die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sind, gilt bei einer Entsendung von Beschäftigten nach Frankreich deutsches Sozialversicherungsrecht weiter. Einen entsprechenden Nachweis darüber erhalten Sie, indem Sie im Vorfeld einen Antrag auf die Bescheinigung A1 beim zuständigen Sozialversicherungsträger stellen. Dies ist ausschließlich elektronisch möglich – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net.

Mehr Infos

Häufig gestellte Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung haben wir für Sie in unseren FAQ zusammengestellt: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038394.

Außerdem bietet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) ein praktisches Merkblatt "Arbeiten in Frankreich" an: auf der Website dvka.de.

Über aktuelle Hinweise zu Reisen nach Frankreich informiert Sie das Auswärtige Amt.

Quellen: TK; DVKA; IHK Stuttgart; IHK Bodensee – Oberschwaben; Auswärtiges Amt; SIPSI; GTAI

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.