

Newsletter Ausland August 2023

Inhalt

1. Dienstreise und Entsendung – wo ist der Unterschied? 1
2. Neuerungen für Reisen nach Großbritannien – die elektronische Einreisegenehmigung (ETA)..... 2
3. Für jede Entsendung sinnvoll: Krisenvorsorgeliste ELEFAND..... 3
4. Türkische Staatsangehörige in Deutschland einstellen: Welche Voraussetzungen gelten? 4
5. Aktuelles Urteil: Gelten Bahnfahrten im Job als Arbeitszeit?..... 5
6. Sie entsenden? Kein Problem! Diesen Monat: Spanien und Portugal 6
7. Freihandelsabkommen zwischen der EU und Neuseeland 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

mal eben über die Grenze, um einen Geschäftspartner zu besuchen – eine ganz normale Dienstreise. Oder doch eine Entsendung? Und wo liegt der Unterschied? Wir klären, welcher Begriff wofür wichtig ist.

Außerdem in diesem Newsletter: Großbritannien führt eine elektronische Einreisegenehmigung ein. Und wir informieren Sie über Entsendungen nach Spanien und Portugal, die Krisenvorsorgeliste ELEFAND und über ein aktuelles Urteil zur Arbeitszeit auf Bahnfahrten.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Dienstreise und Entsendung – wo ist der Unterschied?

Wenn Mitarbeitende für ein Jahr ins Ausland gehen, spricht man von einer Entsendung. Wenn es sich aber lediglich um einen kurzen Besuch bei einem Geschäftspartner im Nachbarland handelt, gilt die Reise dann ebenfalls als Entsendung? Und was sind Dienstreisen?

Das Bundesreisekostengesetz definiert in § 2 eine Dienstreise wie folgt: Es sind Reisen, die zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte erfolgen. Sie müssen schriftlich beantragt oder elektronisch angeordnet, genehmigt und notwendig sein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Reisen nur für einige Stunden, mehrere Tage, Wochen oder gar Monate fordern.

Sofern die Dienstreise ins Ausland erfolgt, gilt: Grundsätzlich handelt es sich bei jeder Dienstreise (auch Geschäftsreise genannt) um eine Entsendung – auch wenn sie nur ganz kurz ist.

Die Ausstrahlung – wann das deutsche SV-Recht weiter gilt

Wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind, gilt bei der Entsendung das deutsche Sozialversicherungsrecht im Ausland weiter. Die Sozialversicherungspflicht im Ausland entfällt. In diesen Fällen spricht man von der sogenannten Ausstrahlung. Zu diesen Bedingungen gehören:

- Der Aufenthalt muss von vornherein zeitlich befristet sein,
- das Entgelt muss in Deutschland abgerechnet werden
- und die entsandte Person muss weiterhin durch den inländischen Auftraggeber weisungsgebunden sein.

Welche weiteren Bedingungen erfüllt sein müssen, finden Sie in unserem ausführlichen Beratungsblatt zur Beschäftigung im Ausland unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033350.

Entsendungen beim SV-Träger melden

Arbeitgeber müssen Entsendungen von Beschäftigten beim zuständigen Sozialversicherungsträger melden. So werden doppelte Beitragszahlungen zur Sozialversicherung vermieden.

Innerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und in der Schweiz beantragen Arbeitgeber dafür vor der Entsendung eine A1-Bescheinigung auf elektronischem Weg.

Die A1-Bescheinigung wird auch für ganz kurze Tätigkeiten benötigt. Beschäftigte müssen die Bescheinigung mitführen und bei etwaigen Kontrollen im Einsatzland vorlegen können, zum Beispiel bei einer Teilnahme an Konferenzen oder Seminaren. Auch wenn sie nur für ein halbstündiges Gespräch über die Grenze – zum Beispiel in die Niederlande – fahren, muss dafür vorab eine A1-Bescheinigung beantragt werden.

Die Beantragung, das Mitführen und das Vorlegen einer A1-Bescheinigung sind extrem wichtig, um mögliche Sanktionen durch ausländische Stellen zu vermeiden.

A1-Bescheinigungen gelten grundsätzlich für die Dauer des Einsatzes im Ausland, maximal 24 Monate lang.

Alles Wichtige zu A1-Bescheinigungen finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038394.

Längere Aufenthalte im Ausland

Bei längeren Aufenthalten im Ausland besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, eine sogenannte Ausnahmevereinbarung zu beantragen, damit das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter gilt.

Die Anträge stellen Arbeitgeber bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA). Für längere Entsendungen im europäischen Raum gilt auch dafür ein elektronisches Verfahren. Für Entsendungen in Abkommenstaaten sind herkömmliche Anträge in Papierform nötig. Weitere Informationen dazu finden Sie auf der Seite der DVKA unter [dvka.de](https://www.dvka.de).

Meldepflichten im Entsendeland

Zusätzlich bestehen in vielen Ländern unterschiedliche Meldepflichten für die grenzüberschreitende Tätigkeit, die es pro Land zu prüfen und zu beachten gilt.

Bei einem Verstoß gegen bestehende Meldepflichten drohen im jeweiligen Einsatzland gegebenenfalls empfindliche Bußgelder. Die erforderlichen Meldungen und Anträge sollten Arbeitgeber daher stets rechtzeitig erledigen.

In unserer Länderübersicht von A bis Z haben wir zusammengestellt, was Arbeitgeber bei Entsendungen beachten müssen: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

Dienstreisen im SV- und Steuerrecht

Das Sozialversicherungsrecht kennt den Begriff Dienstreisen nicht, das Steuerrecht dagegen schon. Eine Auslands­tätigkeit von Mitarbeitenden ist im sozialversicherungsrechtlichen Sinne immer eine Entsendung.

Sie kann aber auch gleichzeitig eine Dienstreise im steuerrechtlichen Sinne sein. Dies ist sogar sehr häufig der Fall.

Arbeitgeber veranlassen Geschäftsreisen und kommen auch dafür auf

Die Kosten für eine Dienstreise sind generell vom Arbeitgeber zu tragen. Diese gehen in der Regel mit einem Verpflegungsmehraufwand und mit festen Pauschalen durch den Arbeitgeber einher.

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für Dienstreisen dagegen nicht, können Beschäftigte sie als Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung geltend machen. Dafür müssen die Reisekosten betrieblich veranlasst sein.

Weitere Informationen und Arbeitshilfen

Unser Tipp: Einen Musterantrag für Dienstreisen, den Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitenden vorlegen können, finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Einen fundierten Überblick über arbeits- und steuerrechtliche Regeln bei Entsendungen finden Sie in unserem Online-Nachschlagewerk TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK; TK-Lex

2. Neuerungen für Reisen nach Großbritannien – die elektronische Einreisegenehmigung (ETA)

Ab November 2023 führt Großbritannien eine elektronische Einreisegenehmigung ein. Ab Ende 2024 ist diese – neben dem Reisepass – auch für Reisende aus EU-Staaten verpflichtend.

Vergleichbar mit dem US-amerikanischen ESTA-System wird auch Großbritannien das derzeitige Electronic Visa Waiver System noch 2023 durch die neue Electronic Travel Authorization (ETA) ersetzen. Es handelt sich dabei um eine elektronische Anmeldung, die über eine spezielle Internetseite erfolgt.

Das System startet im November 2023 und wird schrittweise eingeführt. Zunächst sind Reisende aus Drittstaaten betroffen. EU-Staatsangehörige benötigen voraussichtlich erst ab Ende 2024 eine ETA.

Die ersten ausführlichen Informationen hierzu finden Sie auf der ETA-Website des Vereinigten Königreichs unter [etauk.uk](https://www.etauk.uk).

Was ist bereits bekannt?

Für die Beantragung müssen persönliche Daten und Reiseinformationen angegeben werden. Laut Berichten soll die Bearbeitungsgebühr voraussichtlich 10 Pfund Sterling (ca. 11,70 Euro) betragen und muss mit einer Kreditkarte beglichen werden. Die ETA ist zwei Jahre gültig und erlaubt mehrfache Reisen nach England, Schottland oder Wales. Die Regelungen für Nordirland sind noch unklar.

Alle Informationen über die elektronische Einreisegenehmigung finden Sie auf der Seite der britischen Regierung unter **gov.uk**.

Dort können Sie auch via Test herausfinden, welches Visum Sie für den Aufenthalt im Vereinigten Königreich brauchen.

Auswirkungen für Arbeitgeber bei Entsendungen nach Großbritannien

Frühzeitige Information der Mitarbeitenden

Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden frühzeitig über die neuen Einreisebestimmungen und die Notwendigkeit einer ETA, insbesondere wenn sie ab Ende 2024 nach Großbritannien reisen.

ETA-Bearbeitungsdauer berücksichtigen

Planen Sie ausreichend Vorlaufzeit für die Beantragung ein, da diese voraussichtlich bis zu 72 Stunden dauern kann.

Kostenübernahme

Klären Sie mit Ihren Mitarbeitenden, ob Sie die Kosten für die ETA-Gebühr übernehmen oder ob die Mitarbeitenden selbst dafür aufkommen müssen.

Expatriate-Programme anpassen

Falls Sie langfristige Entsendungen nach Großbritannien planen, nehmen Sie die ETA-Anforderung in Ihre Expatriate-Programme auf und bieten Sie rechtliche und administrative Unterstützung an.

Ähnliche Pläne für Einreisen in die EU

Nicht nur Großbritannien, auch die EU plant eine elektronische Einreisegenehmigung (ETIAS) im September 2024. Diese wird für alle Reisenden aus Drittstaaten verpflichtend, die ohne Visum in die EU einreisen dürfen.

Deutsche Staatsangehörige sind von ETIAS nicht betroffen, neben vielen Nicht-Europäern aber unter anderem auch Briten.

Stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig in die EU reisen, über die ETIAS-Anforderungen informiert sind und sie rechtzeitig beantragen, um reibungslose Geschäftsreisen zu ermöglichen.

Quelle: gov.uk; Schengenvisa Info; ADAC; etauk.uk

3. Für jede Entsendung sinnvoll: Krisenvorsorgeliste ELEFAND

Besser geschützt im Fall der Fälle: Die Eintragung in die Krisenvorsorgeliste ELEFAND bei Auslandsreisen oder Daueraufhalten im Ausland ist schnell erledigt und kostenlos. Wir erklären, wofür es die Liste gibt.

Wenn Sie Mitarbeitende ins Ausland entsenden, sollten Sie als Arbeitgeber sicherstellen, dass diese nicht nur alle nötigen Dokumente und Unterlagen zur Hand haben, sondern auch im Krisenfall von den offiziellen Stellen kontaktiert werden können. Dafür sollten sich Ihre Mitarbeitenden in die

Krisenvorsorgeliste „Elektronische Erfassung Deutscher im Ausland“ (ELEFAND) eintragen.

Im Fall der Fälle unterstützen die Konsulate – nicht nur bei politischen Unruhen, sondern auch bei Ausnahmesituationen wie Pandemien oder bei Naturkatastrophen wie Waldbränden oder Überflutungen. Steht zum Beispiel eine Evakuierung an, hilft die ELEFAND-Liste dem Auswärtigen Amt dabei, alle deutschen Staatsangehörigen wieder zurück in die Heimat zu bringen.

Außerdem sind die aktuellen Reise- und Sicherheitswarnungen des Auswärtigen Amtes über die Liste tagesaktuell abrufbar.

Für wen ist die Liste gedacht?

ELEFAND ist eine Anwendung des Auswärtigen Amtes. Sie ist für alle Reisenden sinnvoll, also für Urlaubsreisende genauso wie für Entsandte. Auch das Reiseland ist nicht ausschlaggebend, denn Krisen oder Katastrophen können in jedem Land auftreten. Expats, die sich länger in einem anderen Land aufhalten, sollten sich dort ebenfalls registrieren.

Die einzige Bedingung für die Eintragung in die Vorsorgeliste: Die Person muss die deutsche Staatsangehörigkeit haben, da im Ernstfall die konsularische Betreuungsmöglichkeit an die völkerrechtliche Staatsangehörigkeit geknüpft ist. So regelt es das Wiener Abkommen seit 1961. Demnach darf das Auswärtige Amt konsularischen Umgang, Beistand, Schutz und Unterstützung nur den eigenen Staatsbürgern im Gaststaat anbieten.

Sonderfall: Familienangehörige ohne deutschen Pass

Davon gibt es eine Ausnahme: Nämlich wenn die Begleitpersonen nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, aber im selben Haushalt wie die entsandte Person wohnen. Dann können sich auch diese problemlos registrieren. Sie werden bei einem Not- oder Krisenfall ebenfalls mitberücksichtigt. So sieht es das Konsulargesetz vor.

Kostet die Registrierung etwas?

Die Registrierung ist kostenlos und freiwillig. Es gibt keine gesetzliche Meldepflicht für deutsche Staatsangehörige im Ausland.

Welche Angaben sind bei der Registrierung erforderlich?

Auf der Seite des Auswärtigen Amtes können sich Entsandte oder Reisende mit ihrer Mailadresse anmelden. Danach erhalten sie einen persönlichen Zugang und vermerken ihre persönlichen Stammdaten. Abgefragt werden:

- Vor- und Nachname
- Geburtsort
- Geburtsdatum
- Mobiltelefon
- Personalausweis-Nummer

Auch Kontaktdaten von Angehörigen in Deutschland, Krankenversicherungen mit Auslands-

deckungen oder abgeschlossene Vorsorgen für die Rückholung können angegeben werden.

Liegen besondere Qualifikationen wie Sprachkenntnisse oder eine Ausbildung zum Ersthelfer oder Arzt vor, könnten diese eventuell vor Ort nützlich sein. Sie können ebenfalls notiert werden.

Gesundheitliche Einschränkungen wie eine Sehbehinderung oder Mobilitätseinschränkungen sollten auch unbedingt angegeben werden.

Muss man sich bei jeder Reise neu eintragen?

Wer sich erst einmal registriert hat, braucht sich zudem nicht immer wieder neu anzumelden. Es reicht, die Reisedaten zu aktualisieren. Auch mehrere Reiseetappen können problemlos eingetragen werden. Sollen die Auslandsreisen archiviert werden, ist das ebenfalls möglich.

Die Krisenvorsorgeliste finden Sie unter [krisenvorsorgeliste.diplo.de](https://www.diplo.de/krisenvorsorgeliste).

Quelle: Auswärtiges Amt; Bundesportal

4. Türkische Staatsangehörige in Deutschland einstellen: Welche Voraussetzungen gelten?

Türkische Staatsangehörige können eine Beschäftigung in der EU aufnehmen und von aufenthaltsrechtlichen Sonderbestimmungen profitieren. Sie gelten zwar als Drittstaatsangehörige, können aber ein Aufenthaltsrecht erwerben, wenn sie eine Anstellung nachweisen können.

1963 einigten sich die damaligen Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) mit der Türkei auf das erste Assoziationsabkommen zur Verstärkung der Handels- und Wirtschaftsbeziehungen – besser bekannt als das Ankara-Abkommen. Es regelt die Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG).

Auch wenn die Beitrittsverhandlungen der Türkei auf politischer Ebene seit Jahren keine Fortschritte erzielen, funktioniert das Ankara-Abkommen nach wie vor. Es bringt für türkische Arbeitnehmer und deren Familienangehörige in Sachen EU-Aufenthaltsrecht einige Vorzüge. Die Besonderheit ist, dass türkische Staatsangehörige, die in den EU-Mitgliedstaaten eine Beschäftigung aufnehmen, von aufenthaltsrechtlichen Sonderbestimmungen profitieren.

So gelten die türkischen Arbeitnehmer zwar weiterhin als Drittstaatsangehörige, doch sie erwerben automatisch ein Aufenthaltsrecht, sofern sie die Voraussetzungen aus dem Assoziierungsabkommen erfüllen. Dafür müssen sie eine ordnungsgemäße Arbeitsstelle in Deutschland nachweisen.

Es gelten folgende Grundsätze:

- **Nach einem Jahr** ordnungsgemäßer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber haben sie einen Anspruch auf die Erneuerung der Arbeitserlaubnis und damit auch der Aufenthaltserlaubnis.
- **Nach drei Jahren** ordnungsgemäßer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber können sich die Beschäftigten für den gleichen Beruf bzw. in der gleichen Branche auf jedes andere Stellenangebot eines Arbeitgebers ihrer Wahl bewerben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten haben allerdings Vorrang.
- **Nach vier Jahren** ordnungsgemäßer Beschäftigung besteht freier Zugang zu jeder Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis.

Werden diese Anforderungen erfüllt, erhält die Person eine sogenannte deklaratorische Aufenthaltserlaubnis. Das heißt, die Person hat das Anrecht, in Deutschland zu bleiben. Festgestellt wird das Fortbestehen des Assoziationsrechts von der Ausländerbehörde.

Wichtig: Bei der erstmaligen Einreise gelten für türkische Staatsangehörige die Bestimmungen für Drittstaatsangehörige. Über die konkreten Einreisebestimmungen informiert auch die iDATA: die offizielle Annahmestelle für Visaanträge nach Deutschland unter [idata.com](https://www.idata.com).

Die vorgeschriebenen Bestimmungen müssen unbedingt eingehalten werden, um eventuelle Schwierigkeiten bei der Einreise zu vermeiden.

Weitere Alternativen für türkische Fachkräfte

Wenn es sich bei den türkischen Beschäftigten um gut qualifizierte Fachkräfte handelt, können sie zudem die Blaue Karte EU erhalten.

Der Vorteil: Eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist in diesem Fall nicht nötig. Allerdings richtet sich die Blaue Karte EU nur an hoch qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Dazu gehören:

- Abgeschlossenes deutsches Hochschulstudium oder ein Hochschulabschluss, der gleichwertig ist oder anerkannt wurde.
- Arbeitsvertrag oder verbindliche Stellenzusage
- Jährliches Mindestbruttogehalt von aktuell 58.400 Euro. Bei bestimmten Berufsfeldern (wie in den klassischen MINT-Bereichen) liegt die Grenze etwas niedriger.
- Die Beschäftigung muss der Qualifikation entsprechen.

Mehr zu den Voraussetzungen und Mindestgehältern finden Sie auf der Seite [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de).

Wer als Arbeitgeber dagegen schnell und dringend eine türkische Fachkraft einstellen will, kann ein sogenanntes beschleunigtes Fachkräfteverfahren anstreben. Sie können es bei der Ausländerbehörde beantragen und so lange Wartezeiten bei der Visumvergabe abkürzen.

Allerdings ist das Verfahren kostenpflichtig und bedarf der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Mehr zum beschleunigten Fachkräfteverfahren finden Sie unter [make-it-in-germany.de](https://www.make-it-in-germany.de).

Sie möchten Ihr Wissen vertiefen? Hier finden Sie weitere Informationen

Weiterführende Informationen zum Assoziationsrecht:

- Die Anwendungshinweise zum Assoziationsrecht des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) erläutern die rechtlichen Regeln: [bmi.bund.de](https://www.bmi.bund.de).
- Weitere Informationen zum Assoziationsrecht und zu aufenthaltsrechtlichen Besonderheiten erhalten Sie auf der Webseite der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unter [integrationsbeauftragte.de](https://www.integrationsbeauftragte.de).
- Die „Ausarbeitung zur aufenthaltsrechtlichen Rechtsstellung türkischer Staatsangehöriger“ der wissenschaftlichen Dienste des Bundestags bietet weitere Details. Zu finden ist die Publikation unter [bundestag.de](https://www.bundestag.de).

Fachkräfte in Deutschland beschäftigen:

- Allgemeine Informationen von Arbeitgebern zum Thema Fachkräfte aus dem Ausland bietet das Portal "Make it in Germany" der Bundesregierung unter [make-it-in-germany.de](https://www.make-it-in-germany.de).
- Was Arbeitgeber bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte beachten müssen, finden Sie in den Download-Unterlagen des TK-Webinars "Einsatz ausländischer Mitarbeiter in Deutschland": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2113574.
- Die Deutschen Vertretungen in der Türkei haben FAQs rund ums Fachkräfteeinwanderungsgesetz zusammengestellt: [tuerkei.diplo.de](https://www.tuerkei.diplo.de).

Quelle: TK; Integrationsbeauftragte; Make it in Germany; Deutscher Bundestag; Deutsche Vertretungen in der Türkei; iDATA; BMI; Blaue Karte EU

5. Aktuelles Urteil: Gelten Bahnfahrten im Job als Arbeitszeit?

Viele Beschäftigte nutzen die Bahn, wenn sie dienstlich unterwegs sind. Muss die Fahrtzeit als Arbeitszeit bewertet und entsprechend bezahlt werden? Das lässt sich nicht immer eindeutig beantworten. Dazu ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichts Lüneburg.

Häufig werden Anreisezeiten durch den Arbeitgeber so eingeordnet: Fahren Beschäftigte z.B. am Vortag per Zug in eine andere Stadt und nutzen diese Zeit zum mobilen Arbeiten, gilt die Anreise als Arbeitszeit. Wird die Fahrtzeit jedoch privat genutzt, gilt sie nicht als Arbeitszeit. Dagegen hatten die meisten Arbeitgeber und Beschäftigten bisher nichts einzuwenden.

Wenn allerdings lange Bahnfahrten dazu führen, dass die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten wird, kann es zu Streitigkeiten kommen, die bis vors Arbeitsgericht gehen. Auch Reisen in überfüllten Zügen oder mit ausgefallener Internetverbindung werten Arbeitgeber häufig als Freizeit, was zu Streit führen kann.

Im verhandelten Fall ging es um ein Speditionsunternehmen, das unter anderem Sattelzugmaschinen überführt. Die Beschäftigten des Unternehmens fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Abholort, überführen das Fahrzeug zum Zielort und fahren von dort mit öffentlichen Verkehrsmitteln wieder nach Hause. Das Unternehmen behandelte An- und Abreisen der Mitarbeitenden als Freizeit.

Die zuständige Gewerbeaufsicht gab dem Unternehmen vor, die Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Dabei stellte sie auch fest, dass die An- und Abreisezeiten als Arbeitszeit dazugezählt werden müssten.

Das Unternehmen sah dies anders: Die Arbeitnehmer seien während der Bahnfahrten in ihrer Zeitgestaltung völlig frei, ihnen werde lediglich ein „Freizeitopfer“ abverlangt.

Urteil: Reisezeiten sind Arbeitszeiten

Der Fall landete vor dem Verwaltungsgericht Lüneburg, das im Mai 2023 entschied: Reisezeiten mit der Bahn sind in diesem Fall als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu bewerten (VG-Urteil v. 02.05.2023, Az. 3 A 146/22).

Die Begründung: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Spedition können über diese Zeitfenster nicht selbst verfügen. Der Arbeitgeber bestimmt über die Zeit seiner Beschäftigten und schränkt damit deren Freizeit ein.

Der Begriff der Arbeitszeit musste in diesem Fall nach europarechtlichen Grundlagen (Arbeitszeit-Richtlinie) bestimmt werden – abweichend von der gängigen Definition des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Nach dem BAG gilt Reisezeit als Arbeitszeit, wenn Beschäftigte diese Zeit nicht frei nutzen können. Dies liegt beispielsweise vor, wenn Arbeitgeber anordnen, dass Mitarbeitende während der Zugfahrt mobil arbeiten sollen oder wenn sie z.B. die Nutzung eines Autos vorgeben, sodass die Betroffenen sich während der Fahrt nicht entspannen können, weil sie das Auto steuern müssen.

In diesem Fall konnten die Beschäftigten ihre Anreisezeit im Prinzip frei gestalten. Doch „für die europarechtliche Begriffsbestimmung sei allein entscheidend, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung stehe und seine Tätigkeit ausübe oder Aufgaben wahrnehme“, so das Verwaltungsgericht in seiner Pressemitteilung. Und danach wird die Bahnreisezeit in diesem Fall als Arbeitszeit gewertet.

Die regelmäßigen mehrstündigen An- und Abreisen der Mitarbeitenden gehören bereits zur Arbeitsleistung dazu und beschränken außerdem die Freiheit der Berufsfahrer, selbst über ihre Zeit zu bestimmen. Hinzu kommt, dass die Dauer der An- und Abreisezeit allein davon abhängt, wo sie das Fahrzeug abholen und hinbringen.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Ob das Speditionsunternehmen Berufung beim Niedersächsischen Oberverwaltungsgericht eingelegt hat, ist bisher nicht bekannt.

Reisezeit gleich Arbeitszeit – Worauf sollten Arbeitgeber achten?

Wenn Reisezeit – wie im verhandelten Fall – als Arbeitszeit gemäß dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt, müssen Arbeitgeber auch die Vorschriften zum Schutz vor Überlastung einhalten:

- Die Pausenzeiten müssen eingehalten werden (§ 4 ArbZG)
- Die Höchstarbeitszeit pro Tag darf nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG)
- Nach Arbeitsende muss es eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden geben (§ 5 ArbZG)
- Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich verboten (§ 9 ArbZG)

Die Arbeitszeiten müssen außerdem erfasst werden.

Quelle: Verwaltungsgericht Lüneburg; TK-Lex; Bund Verlag

6. Sie entsenden? Kein Problem! Diesen Monat: Spanien und Portugal

In unserer Serie zum Thema "Entsendung" stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe Spanien und Portugal vor – beides wichtige Handelspartner für Deutschland und umgekehrt. Zu beachten sind in beiden Ländern vor allem die rechtzeitige Meldung bei den Behörden vor Ort und eine gültige A1-Bescheinigung.

Spanien

Die deutsch-spanischen Wirtschaftsbeziehungen sind traditionell äußerst eng. Spanien als Wirtschaftsstandort ist für deutsche Unternehmen sehr wichtig. Mehr als 2.000 deutsche Unternehmen sind in Spanien tätig. Als Ursprungsland spanischer Importe liegt die Bundesrepublik laut Germany Trade & Invest auf Platz eins und ist nach Frankreich Zielland Nummer zwei für spanische Exporte.

Meldepflicht

Wenn Sie vorhaben, Mitarbeitende nach Spanien zu entsenden, sollten Sie diese vor Beginn der Tätigkeit bei der jeweils zuständigen Arbeitsbehörde anmelden. Sofern es sich bei Ihrem Unternehmen nicht um ein Leiharbeitsunternehmen handelt, gilt die Meldepflicht erst ab einer Einsatzdauer von acht Tagen.

Auf der Internetseite der spanischen Regierung erhalten Sie ausführliche Informationen zur Entsendemitteilung (Comunicación del desplazamiento) in englischer Sprache.

Für die Dauer der Entsendung muss eine Kontaktperson benannt werden, die der spanischen Arbeitsinspektion während der gesamten Entsendung als erster Ansprechpartner dient und Ihr Unternehmen bei allen Entsendeangelegenheiten vor Ort vertritt.

Bei Missachtung der Meldepflichten drohen Bußgelder in Höhe von bis zu 6.250 Euro.

Sozialversicherung

Wenn Sie Mitarbeitende nach Spanien entsenden, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht weiter, sofern die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sind. Einen entsprechenden Nachweis darüber erhalten Sie, indem Sie im Vorfeld einen Antrag auf die Bescheinigung A1 an den zuständigen Sozialversicherungsträger stellen.

Dies ist ausschließlich elektronisch möglich – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net.

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

Weitere Informationen zu Entsendungen nach Spanien

Weitere Einzelheiten zur Entsendung von Mitarbeitenden nach Spanien können Sie dem Merkblatt "Arbeiten in Spanien" auf der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) entnehmen: dvka.de.

Bei unternehmerischen Aktivitäten steht die Deutsche Handelskammer für Spanien zur Seite unter ahk.es.

Bitte beachten Sie auch die aktuellen Reise- und Sicherheitsbedingungen des Auswärtigen Amtes unter auswaertiges-amt.de.

Portugal

Zahlreiche deutsche Unternehmen verfügen in Portugal über Produktionsstandorte, an denen in der jüngsten Vergangenheit nach Informationen des Auswärtigen Amtes viele hoch qualifizierte Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Meldepflicht

Mitarbeiterentsendungen nach Portugal unterliegen der portugiesischen Meldepflicht. Entsprechende Informationen hierzu sowie das Entsendeformular für Ihre Mitarbeiter finden Sie als Arbeitgeber auf der Internetseite der Arbeitsbehörde ACT in englischer Sprache. Die Meldung muss vor Beginn der Entsendung vorliegen.

Die portugiesischen Rechtsvorschriften sehen außerdem vor, dass Arbeitgeber eine Kontaktperson für die Dauer der Entsendung benennen muss. Diese dient als Ansprechpartner für die Behörden und muss auf Verlangen Nachweise über die in Portugal ausgeübten Tätigkeiten und Arbeitszeiten, Arbeitsverträge, Nachweise der Lohnauszahlung und Sozialversicherung vorlegen.

Sozialversicherung

Entsenden Sie Mitarbeitende nach Portugal, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht weiter, sofern die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sind. Einen entsprechenden Nachweis darüber erhalten Sie, indem Sie im Vorfeld in elektronischer Form einen Antrag auf die Bescheinigung A1 an den zuständigen Sozialversicherungsträger stellen – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net.

In unseren FAQ finden Sie viele wichtige Informationen zum Thema "A1-Bescheinigung" unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038294.

Weitere Informationen zu Entsendungen nach Portugal

Auf der Website der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) erhalten Sie das Merkblatt "Arbeiten in Portugal" mit weiteren Einzelheiten zur Entsendung von Mitarbeitenden nach Portugal: dvka.de.

Umfangreiche Informationen zur Erwerbstätigkeit in Portugal bietet die Deutsche Botschaft in Lissabon unter lissabon.diplo.de.

Die Deutsch-Portugiesische Handelskammer steht zu Fragen rund um die unternehmerischen Aktivitäten deutscher Firmen zur Verfügung unter ccila-portugal.com.

Das Auswärtige Amt informiert Sie über aktuelle Hinweise zu Reisen nach Portugal unter auswaertiges-amt.de.

Quelle: TK, DVKA, Auswärtiges Amt, Haufe, AHK Spanien, AHK Portugal, IHK Düsseldorf

7. Freihandelsabkommen zwischen der EU und Neuseeland

Am 9. Juli 2023 unterzeichneten die EU und Neuseeland ein Handelsabkommen, das 2024 in Kraft treten soll. Davon könnten vor allem deutsche Unternehmen profitieren, denn innerhalb der EU ist Deutschland der wichtigste Handelspartner Neuseelands.

Durch das Abkommen dürfte laut EU-Rat der bilaterale Handel bis zu 30 Prozent wachsen, EU-Ausfuhren könnten sich um bis zu 4,5 Milliarden Euro erhöhen und EU-Unternehmen jährlich etwa 140 Millionen Euro an Zöllen sparen. Für Unternehmen in der EU ergeben sich dadurch viele Möglichkeiten.

Diskriminierungsfreie Behandlung von Investoren

So ist vorgesehen, dass Investoren aus der EU in Neuseeland diskriminierungsfrei behandelt werden und umgekehrt. Dies gibt deutschen Unternehmen mehr Sicherheit, wenn sie Mitarbeitende in Neuseeland stationieren oder dort Investitionen tätigen möchten.

Es wird der Zugang zu einem attraktiven Markt ermöglicht, der eine längerfristige Planung von finanziellen und personellen Mitteln erlaubt. Durch den Abbau von Konformitätsanforderungen und –verfahren wird ein schnellerer Warenfluss gewährleistet.

Förderung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU)

Ein eigenes Kapitel widmet sich kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die von einem verbesserten Zugang zu öffentlichen Ausschreibungen für Waren, Dienstleistungen, Bauprojekte und Baukonzessionen im Inselstaat profitieren. Durch den Abbau von Handelshemmnissen sowie die Vereinheitlichung von Regeln und Normen erhöht sich die Rechtssicherheit, während gleichzeitig Investitionen und Handel gefördert werden – wichtige Voraussetzungen für die Erschließung von neuen Märkten und Verbesserungen in der internationalen Zusammenarbeit.

Vereinfachte Geschäftstätigkeiten

Das Abkommen soll außerdem den Zugang zum neuseeländischen Dienstleistungsmarkt in Schlüsselsektoren wie Finanzdienstleistungen, Telekommunikation, Seeverkehr und Zustelldienste öffnen. Märkte werden liberalisiert, der Einstieg einfacher. Geschäftstätigkeiten werden dadurch auch für deutsche Unternehmen attraktiver.

Erleichterung des Datenflusses

Enthalten sind außerdem Regelungen für den digitalen Handel und den Datenfluss, einschließlich hoher Standards für den Schutz personenbezogener Daten. Mitarbeitende und Informationen sollen so über Grenzen hinweg effizient und sicher bewegt werden können. Die Rechte des geistigen Eigentums werden im Einklang mit den EU-Datenschutzstandards geschützt.

Quellen: Europäische Kommission

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**.