

# Newsletter Ausland September 2023

## Inhalt

1. Sozialversicherung im Ausland – wofür werden portable Dokumente benötigt? .... 1
2. Wie kommen Drittstaatsangehörige an die A1-Bescheinigung? ..... 2
3. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ... 3
4. Visa-Anträge erleichtert: Geschäftsreisen nach China werden einfacher ..... 5
5. Unfallversicherung bei dienstlichen Auslandsaufenthalten ..... 6
6. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: USA ..... 7
7. ISO 31030: Richtlinien für das Travel Risk Management..... 8
8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an .... 9

Sehr geehrte Damen und Herren,

Welche portablen Dokumente spielen bei jeder Entsendung eine wichtige Rolle? Und können auch Drittstaatsangehörige die A1-Bescheinigung erhalten?

Außerdem in diesem Newsletter: Beim Thema Recruiting ist noch Luft nach oben. Genau das Problem soll das geplante beschleunigte Fachkräfteverfahren angehen. Was das konkret bedeutet, fassen wir für Sie zusammen.

Neue Visa-Regelungen für Geschäftsreisen nach China sorgen für Erleichterung. Auch hier schauen wir genauer hin.

Zum Schluss werden wir ganz risikobewusst: Wir geben Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Punkte der Richtlinie zum Travel Risk Management.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Sozialversicherung im Ausland – wofür werden portable Dokumente benötigt?

**Schicken Sie Ihre Beschäftigten beruflich ins Ausland? Dann können sogenannte „portable Dokumente“ wichtig werden. Wir haben einen Überblick für Sie zusammengestellt: Welches Dokument gilt wofür und wann wird es benötigt?**

Um Reisen und Auslandsaufenthalte innerhalb der EU zu erleichtern, koordinieren die EU-Mitgliedstaaten ihre Systeme der gesetzlichen Krankenversicherungen. Seit 2010 gibt es dafür die portablen Dokumente (portable documents), die die sogenannten E-Formulare ersetzen. Mit den portable documents weisen Versicherte nach, dass sie z. B. ihre Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland zahlen oder dass sie im Ausland medizinisch behandelt werden können.

### SV-Beiträge und Krankenversicherung

#### Dokument A1 – Sozialversicherungsbeiträge

Mit der A1-Bescheinigung (früher: E101, E103) weisen Ihre Beschäftigten nach, dass sie ihre Sozialversicherungsbeiträge in einem anderen Land zahlen. Sie sind also z. B. nicht im Entsendeland, sondern im Heimatland sozialversichert.

Die A1-Bescheinigung gilt nur für Entsendungen innerhalb Europas und wird durch den Arbeitgeber elektronisch beantragt.

Mehr zur A1 finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2035130.

#### Dokument S1 – Arztbesuch im Wohnland

Mit dem Dokument S1 (früher: E106, E109, E121) können gesetzlich Versicherte, die in einem EU-Staat leben, aber eigentlich in einem anderen EU-Land sozialversichert sind, trotzdem in ihrem Wohnland zum Arzt gehen.

Sie haben Anspruch auf die gleichen Leistungen wie andere Versicherte im Wohnland auch – so als wären sie im Wohnland versichert. Das betrifft auch Routineuntersuchungen und geplante Behandlungen. Vom Dokument S1 profitieren daher auch Entsandte oder Grenzgänger.

#### Dokument S2 – geplante medizinische Behandlungen im Ausland

Mit dem Dokument S2 (früher: E112) können Versicherte geplante medizinische Behandlungen in europäischen Ausland wahrnehmen.

Mit diesem Dokument bestätigt die Krankenkasse, dass die Kosten für die medizinische Behandlung im Ausland übernommen werden. Die versicherte Person wohnt jedoch nicht im Ausland, sondern begibt sich für die Behandlung dort hin.

Das Dokument muss vor der Abreise vorliegen und wird bei der Krankenkasse im Behandlungsstaat eingereicht. Welche das ist, erfahren die Versicherten meist bei der Antragsstellung.

### **Dokument S3 – begonnene Behandlungen für ehemalige Grenzgänger**

Mit dem Dokument S3 können sich Grenzgänger dort medizinisch behandeln lassen, wo sie vorher gearbeitet haben. Das gilt für Behandlungen, die sie noch während ihrer Beschäftigung dort begonnen haben. Unter bestimmten Voraussetzungen können sie auch neue Behandlungen beginnen.

### **Dokument DA1 – Anerkannte Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**

Das **Dokument DA1** (ehemals E123) berechtigt Beschäftigte dazu, sich bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in einem anderen EU-Land, in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz oder Großbritannien medizinisch behandeln zu lassen oder Sachleistungen zu beziehen.

Es gilt allerdings nur für Berufskrankheiten oder Arbeitsunfälle, die bereits passiert sind und als solche bereits anerkannt wurden. Wer also z.B. an den Folgeschäden eines Berufsunfalls leidet und deswegen im Ausland medizinische Hilfe braucht, kann das Dokument DA1 vorlegen.

### **Der Vollständigkeit halber: Weitere portable Dokumente zu den Zweigen der Sozialversicherung**

#### **Dokument U1 – Versicherungszeiten Arbeitslosenversicherung**

Das Dokument U1 (früher: E301) ist eine Aufstellung der Versicherungszeiten zur Berechnung der Arbeitslosenleistungen.

Es wird durch das Arbeitsamt oder den Sozialversicherungsträger des Landes ausgestellt, in dem die versicherte Person zuletzt gearbeitet hat. Das können auch mehrere Länder sein.

Vorgelegt wird es dort, wo die Arbeitslosenleistungen bezogen werden sollen.

#### **Dokument U2 – Arbeitslosenleistungen während der Arbeitssuche**

Das Dokument U2 (früher: E303) bewilligt den weiteren Bezug von Arbeitslosenleistungen, während die versicherte Person in einem anderen Land Arbeit sucht.

Es wird von dem Land ausgestellt, in dem die Person arbeitslos geworden ist. Und es wird dort eingereicht, wo die Person Arbeit sucht.

#### **Dokument U3 – Änderung der Situation während Arbeitslosenleistungen**

Mit dem Dokument U3 teilt ein Arbeitsamt einem anderen mit, dass sich die Situation der versicherten Person geändert hat.

Die Mitteilung wird vom Arbeitsamt des Landes ausgestellt, in dem die Person Arbeit sucht. Und sie erfolgt an das Arbeitsamt des Landes, das die Leistungen zahlt.

Die Folge kann eine Überprüfung der Bezüge sein.

### **Dokument P1 – Rentenversicherung**

Das Dokument P1 fasst die Rentenbescheide der einzelnen Länder zusammen. Es wird von dem Rententräger ausgestellt, bei dem der Rentenantrag gestellt wurde.

Mit dem Dokument P1 können Versicherte überprüfen, ob es Überschneidungen oder Lücken bei den Rentenversicherungszeiten gibt.

### **Portable Documents – weitere Informationen**

Weitere Informationen zu den portablen Dokumenten finden Sie auf der EU-Seite „Your Europe“ unter [europa.eu/youreurope](http://europa.eu/youreurope):

Die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) hat FAQ zu häufigen Konstellationen zusammengestellt, z. B. zu grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit oder Leistungsansprüchen im Ausland. Die FAQ-Sammlung finden Sie unter [dvka.de](http://dvka.de) in der Rubrik „Arbeitgeber & Erwerbstätige“.

Quellen: europa.eu; DVKA

## **2. Wie kommen Drittstaatsangehörige an die A1-Bescheinigung?**

**Werden Beschäftigte aus einem Drittstaat auf Dienstreise in Europa geschickt, muss meist eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden. Diese weist nach, dass die Person über das Heimatland sozialversichert ist. So verhindern Sie doppelte Sozialversicherungsbeiträge.**

Die A1-Bescheinigung gilt innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz und weist nach, dass die entsandte Person in einem anderen Staat Sozialversicherungsbeiträge zahlt. So wird eine Doppelversicherung vermieden.

Die Bescheinigung muss durch den Arbeitgeber beantragt werden. Das erfolgt seit 2019 elektronisch im Rahmen der Meldeverfahren – in der Regel nutzen Unternehmen dafür ihre Entgeltabrechnungssoftware. Die Software übermittelt den Antrag an den zuständigen Sozialversicherungsträger.

Liegen die Voraussetzungen für die A1-Bescheinigung vor, stellt sie der Sozialversicherungsträger aus und übermittelt sie elektronisch an den Arbeitgeber. Der wiederum leitet die Bescheinigung an die Person weiter, die entsandt werden soll.

### **Fachkräfte aus Drittstaaten in Europa entsenden**

Bei Entsendungen von EU-Mitgliedstaatsangehörigen in europäische Länder ist die Sache also klar.

Häufig gibt es jedoch Konstellationen, die nicht so einfach zu klären sind: zum Beispiel wenn ein

Unternehmen eine Fachkraft, die einem Drittstaat angehört, ins europäische Ausland schickt. Dann muss geprüft werden, ob eine A1-Bescheinigung nötig ist und welches Formular dafür gebraucht wird.

Die meisten europäischen Länder haben die Verordnung für Drittstaatsangehörige VO (EU) 1231/2010 unterzeichnet und somit geregelt, dass für diese Personen auch eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden kann.

Bei Entsendungen von Drittstaatsangehörigen in diese Länder können allerdings Besonderheiten gelten:

- Vereinigte Königreich
- Dänemark
- Island
- Liechtenstein
- Norwegen
- Schweiz

Und nochmal anders ist es, wenn Drittstaatsangehörige in weitere Drittstaaten geschickt werden.

Was das konkret bedeutet, haben wir anhand von drei Fallbeispielen aufgeführt.

#### **Fallbeispiel 1: Ein US-Amerikaner wird nach Liechtenstein entsendet**

In diesem Fall wohnt der US-Amerikaner in Deutschland und wird von seinem Arbeitgeber für einen Auftrag nach Liechtenstein geschickt.

Für Liechtenstein gilt: Für nach Liechtenstein entsandte Drittstaatsangehörige wird die A1-Bescheinigung ausgestellt, sofern die Personen ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat haben.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber für seine Mitarbeitenden einen gesonderten Antrag an den Sozialversicherungsträger stellen, um die A1-Bescheinigung zu erhalten.

Wenn der oder die Drittstaatsangehörige bei der TK versichert ist, können Arbeitgeber dafür unseren Antrag auf Entsendung für Drittstaatsangehörige nutzen: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2118366**.

Weitere Informationen zu Liechtenstein finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2075014**.

Die DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) stellt Merkblätter für das Arbeiten im Ausland bereit – auch für die Entsendung nach Liechtenstein: [dvka.de](https://dvka.de).

#### **Fallbeispiel 2: Ein deutscher Arbeitgeber schickt einen türkischen Staatsangehörigen für mehrere Monate in die USA**

Da die USA nicht zum EU-/EW-Raum gehört, wird in diesem Fall keine A1-Bescheinigung ausgestellt.

Stattdessen muss der Arbeitgeber einen Antrag auf die Bescheinigung D/USA 101 ausfüllen, um das Vorliegen einer Entsendung zu prüfen.

Der ausgefüllte Fragebogen geht an die Krankenkasse, bei der auch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden. Die Krankenkasse prüft, ob die Voraussetzungen für eine Entsendung vorliegen, und stellt dann die Bescheinigung D/USA 101 aus.

Unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für eine Entsendung vorliegen oder nicht, sollten Arbeitgeber rechtzeitig klären, ob die Mitarbeitenden in den USA ausreichend versichert sind. Gegebenenfalls muss auch die Betriebsshaftpflicht an das US-Engagement angepasst werden.

Den Antrag auf die Bescheinigung D/USA 101 finden Sie auf der Seite der DVKA unter [dvka.de](https://dvka.de). Dort können Sie auch das Merkblatt „Arbeiten in den USA“ herunterladen.

Weitere Informationen zu Entsendung und Arbeiten in den USA finden Sie in der TK-Länderübersicht USA unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2034264**.

#### **Fallbeispiel 3: Ein Unternehmen schickt eine Person aus Albanien für einen Auftrag in die Schweiz**

Für Drittstaatsangehörige, die in die Schweiz entsandt werden sollen, wird keine A1-Bescheinigung ausgestellt.

Es gelten die Regelungen des deutsch-schweizerischen Abkommens über soziale Sicherheit. Um das Vorliegen einer Entsendung nach Artikel 6 Absatz 1 des Abkommens zu prüfen, muss der Arbeitgeber im Fallbeispiel den Fragebogen zur Bescheinigung CH1 ausfüllen.

Sofern der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei der TK versichert ist, können Arbeitgeber dafür den Antrag auf Entsendung für Drittstaatsangehörige nehmen: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2118366**.

Weitere Informationen zu Entsendungen in die Schweiz finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2034238**.

Auf der Seite der DVKA finden Sie das Merkblatt „Arbeiten in der Schweiz“ mit allen wichtigen Infos auch rund um die Entsendung: [dvka.de](https://dvka.de).

Quellen: TK; EU-Kommission; DVKA; Schweizerische Eidgenossenschaft

### **3. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren**

**Die Zahl der offenen Stellen in Deutschland lag 2022 bei rund 1,98 Millionen. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren soll die Einreise für qualifizierte Arbeitskräfte erleichtern.**

Sofern sie zwei Jahre Berufserfahrung besitzen und einen Abschluss in ihrem Heimatland erworben haben, können Fachkräfte aus dem Ausland das

beschleunigte Fachkräfteverfahren nutzen. Dazu muss der Arbeitgeber für zukünftige Mitarbeitende tätig werden.

### An wen richtet sich das beschleunigte Verfahren?

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren richtet sich an folgende Personengruppen inklusive eventueller Familienangehöriger:

- Auszubildende
- Berufsschülerinnen und -schüler, wenn eine Anschlussfähigkeit nach Absolvierung der schulischen Berufsausbildung nachgewiesen wird
- Fachkräfte mit Berufsausbildung
- Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
- Fachkräfte, die für Qualifizierungsmaßnahmen zur Berufsanerkennung einreisen
- sonstige qualifizierte Beschäftigte, z.B. IT-Fachkräfte ohne formale Qualifikation, aber mit berufspraktischen Erfahrungen
- Forscherinnen und Forscher

### Was brauchen Arbeitgeber für den Antrag?

Für den Antrag selbst sind unter anderem diese Unterlagen notwendig:

- Vollmacht der ausländischen Fachkraft (Originaldokument)
- Reisepass der ausländischen Fachkraft in Kopie (muss noch mindestens sechs Monate gültig sein)
- Nachweise über Berufsqualifikationen wie Berufsabschlüsse, Hochschulabschlüsse
- Tabellarischer Lebenslauf mit absolvierten Ausbildungsgängen und ausgeübten Erwerbstätigkeiten in chronologischer Reihenfolge (Ausbildungsende bis Antragstellung) in deutscher Sprache.
- Arbeitszeugnisse, Referenzschreiben und sonstige Befähigungsnachweise wie zum Beispiel Teilnahmebescheinigungen an Weiterbildungen oder Lehrgängen. Nachweis über deutsche Sprachkenntnisse. Alle Dokumente müssen in deutscher Übersetzung vorliegen.
- Persönlich unterschriebene Erklärung der ausländischen Fachkraft, dass bisher noch kein Antrag auf Anerkennung gestellt wurde.

**Tipp:** Eine vollständige Aufzählung aller nötigen Unterlagen finden Sie zum Beispiel beim Serviceportal Berlin unter [service.berlin.de](https://service.berlin.de).

So läuft das beschleunigte Verfahren ab:

#### Schritt 1: Bevollmächtigung des Arbeitgebers zur Beratung

Bevor der Antrag gestartet wird, sollten sich Arbeitgeber von der für sie zuständigen Ausländerbehörde beraten lassen. Dafür benötigen sie eine Vollmacht der Fachkraft. Zusätzlich werden im Verfahren eine Kopie des Reisepasses und Nachweise über die Berufsqualifikationen erforderlich sein.

**Tipp:** Eine Mustervollmacht können Sie auf der Seite [make-it-in-germany.de](https://www.make-it-in-germany.de) in den Downloads herunterladen.

#### Schritt 2: Beratung bei der Ausländerbehörde

Sie beantragen das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der Ausländerbehörde. In der Regel ist dies die zentrale Anlaufstelle oder zentrale Ausländerbehörde Ihres Bundeslandes.

Gibt es keine zentrale Anlaufstelle, wenden Sie sich an die örtlich zuständige Ausländerbehörde für ein Beratungsgespräch. So erfahren Sie, welche weiteren Verfahrensschritte anliegen und welche anderen Stellen beteiligt sind.

#### Schritt 3: Abschluss einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Ausländerbehörde

Die Ausländerbehörde und Sie schließen eine Vereinbarung, die Ihre Pflichten als Arbeitgeber, die der Fachkraft und der beteiligten Behörden enthält.

#### Schritt 4: Anerkennung der Qualifikation

Nach Unterzeichnung der Vereinbarung wird das Verfahren von der Ausländerbehörde eingeleitet. Die Ausländerbehörde übernimmt die Anerkennung der ausländischen Berufsausbildung bzw. die Einholung der Berufserlaubnis. Dafür reicht sie alle erforderlichen Unterlagen bei der Bundesagentur für Arbeit ein. Diese muss dem Verfahren ebenfalls zustimmen.

#### Schritt 5: Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit

Neben der Berufsanerkennung ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur beabsichtigten Beschäftigung erforderlich. Je nach Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung kann das beschleunigte Fachkräfteverfahren beendet oder fortgeführt werden.

Soll es fortgesetzt werden, holt die Ausländerbehörde die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein. Die Arbeitsagentur prüft, ob die Arbeitsbedingungen den tariflichen oder ortsüblichen Bedingungen entsprechen. Erfolgt innerhalb einer Woche keine Rückmeldung, gilt die Zustimmung als erteilt.

#### Schritt 6: Erteilung der Vorabzustimmung

Wenn alle Bedingungen erfüllt sind, erteilt die Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung zum Visum und händigt Ihnen diese zur Weiterleitung an die Fachkraft im Ausland aus.

**Schritt 7: Visumantragstellung**

Nach Vorlage der Vorabzustimmung bei der Auslandsvertretung erhält die ausländische Fachkraft einen beschleunigten Termin für den Visumsantrag. Dieser hat binnen drei Wochen zu erfolgen.

Nach vollständiger Einreichung des Visumantrags zum Termin wird innerhalb von drei Wochen über den Antrag entschieden.

Die Gebühren für das beschleunigte Fachkräfteverfahren beträgt aktuell 411 Euro. Diese Kosten fallen auch dann an, wenn die Behörde eine Absage erteilt. Der Arbeitgeber kann die Gebühr für die Beschäftigten übernehmen, muss dies aber nicht.

**Tipp:** Wer als Arbeitgeber eine Vielzahl von Anträgen stellt, kann mit der jeweiligen Ausländerbehörde vor Ort Rahmenverträge abschließen.

**Wichtig: Informieren Sie die Ausländerbehörde über Parallelverfahren**

Falls die Fachkraft parallel einen Visumantrag im Ausland gestellt hat, lohnt es sich eventuell, das laufende Visumverfahren auszusetzen und stattdessen das beschleunigte Verfahren in die Wege zu leiten.

Der Arbeitgeber sollte in diesem Fall die zuständige Ausländerbehörde informieren und auf das laufende Parallelverfahren hinweisen. So kann die Ausländerbehörde prüfen, welches Verfahren mehr Vorteile bringt.

**Ausblick: Einreise nach vier Monaten möglich**

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren empfinden noch immer viele Unternehmer und Arbeitgeber als zu lang. In der Regel sollen die verschiedenen Verfahrensschritte (Anerkennungs-, Zustimmungs- und Visumverfahren) innerhalb von vier Monaten abgeschlossen sein.

Liegt vor Beantragung des Verfahrens bereits ein Anerkennungsbescheid mit einer teilweisen bzw. vollen Gleichwertigkeit vor, verkürzt sich die Verfahrensdauer entsprechend.

Am 23. Juni 2023 wurden zusätzlich Maßnahmen beschlossen, um dem dauerhaften Mangel an Fach- und Arbeitskräften besser entgegenzuwirken.

**Hier finden Sie alle Formulare und praktische Tipps**

Mehr Infos, Anleitungen und Tipps finden Sie im Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen unter [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de).

Auf der Seite "Make it in Germany" finden Sie alle für das Verfahren erforderlichen Formulare inkl. Muster-Vereinbarung und -Vollmacht zum Download: [make-it-in-germany.de](https://www.make-it-in-germany.de).

Die Bundesregierung hat eine Kurzanleitung für Arbeitgeber herausgegeben: „Das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG) – kurz erklärt“, zu finden unter [make-it-in-germany.de](https://www.make-it-in-germany.de).

Quellen: Make-it-in-germany; Anerkennung in Deutschland; TK; ServicePortal Berlin; Bundesagentur für Arbeit

**4. Visa-Anträge erleichtert: Geschäftsreisen nach China werden einfacher**

**China-Reisen werden zunehmend leichter: Corona-Tests sind bei der Einreise nicht mehr nötig und im Land selbst gibt es kaum mehr Beschränkungen. Auch die Anträge für Visa wurden vereinfacht.**

Bislang mussten Reisende nach China vor Abflug einen selbst durchgeführten Corona-Schnelltest vorlegen, der höchstens 48 Stunden alt sein durfte.

Seit dem 30. August 2023 ist dieser nicht mehr notwendig – das gab die chinesische Botschaft bekannt.

Laut dem Auswärtigen Amt muss in die Gesundheitserklärung (Health Declaration) des chinesischen Zolls auch kein Testergebnis mehr eingetragen werden.

**Erleichterung für Visa-Vergabe: China verzichtet auf Fingerabdrücke**

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 Visa aller Art, einschließlich Geschäfts- und Touristenvisa.

Dafür gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2023 eine Erleichterung: Deutsche China-Reisende müssen keine Fingerabdrücke mehr in den Chinese Visa Application Service Centern abgeben, wenn sie einen Visumantrag für die Volksrepublik stellen.

Die neue Regelung gilt für alle Antragstellenden, die ein Visum zur einmaligen oder zweimaligen Einreise brauchen. Darunter fallen Geschäfts-, Tourismus-, Familienbesuchs- (Kategorie Q2) und Transit-Visa.

**Rückkehr nach Deutschland: Keine Testpflicht**

Einreisende aus China nach Deutschland gibt es keine verpflichtenden Corona-Tests mehr.

**Mehr Infos zu Entsendungen nach China**

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; ADAC

## 5. Unfallversicherung bei dienstlichen Auslandsaufenthalten

**Der Unfallversicherungsschutz bei Dienstreisen ist nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt. Stattdessen ergibt er sich aus dem Zusammenhang von Beschäftigungsverhältnis und Aktivitäten. Unser Überblick, worauf es beim Unfallversicherungsschutz ankommt.**

Grundsätzlich gilt: Der Unfallversicherungsschutz während einer Dienstreise erstreckt sich nur auf Aktivitäten, die mit der beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen. Da Dienstreisen aber häufig länger als ein paar Stunden dauern, enthalten sie auch private Anteile. In diesem Fall steht nicht die komplette Reise unter Versicherungsschutz. Um leichter zu differenzieren, haben die Berufsgenossenschaften Informationen dazu veröffentlicht. Hier der Überblick der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie (BG RCI):

### Reise und Transport

Die Art des Transportmittels hat keinen Einfluss auf die Unfallversicherung. Reisende Mitarbeitende können daher selbst entscheiden, welches Transportmittel sie wählen. Auch wenn der Arbeitgeber nur die Kosten für bestimmte Verkehrsmittel erstattet, ist die Fahrt im eigenen PKW dennoch versichert. Der Schutz greift allerdings nicht für private Umwege oder Unterbrechungen, sondern nur für direkte, beruflich bedingte Dienstwege.

Eine sorgfältige Prüfung ist jedoch erforderlich, um sicherzustellen, dass der Aufenthaltsort mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängt. Gemäß den Bestimmungen der gesetzlichen Unfallversicherung sind Beschäftigte auf dem Weg zur auswärtigen Unterkunft während einer Dienstreise gesetzlich unfallversichert. Dies gilt auch für den Gang vom Parkplatz zur Rezeption und zum Zimmer. Der Versicherungsschutz setzt sich beim Auschecken aus der Unterkunft und auf der Rückreise fort – sofern die Rückreise unmittelbar nach Hause oder zum Unternehmen führt.

### Unterkunft

Nicht nur Übernachtungen in Hotels oder Pensionen, auch Aufenthalte in Privatquartieren können unfallversichert sein. Dabei sollte aber genau geprüft werden, ob die Übernachtung in einem Privatquartier mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängt (z.B. ausgebuchte Hotels während einer Messe) oder ob private Gründe im Vordergrund stehen.

Es ist jedoch wichtig zu wissen, dass der Versicherungsschutz im Hotelzimmer endet. Was im Zimmer stattfindet, also Tätigkeiten wie Körperpflege und Schlafen, sind nicht mehr unfallversichert. Gleiches gilt für private Aktivitäten während der Dienstreise (DGUV-Magazin „Arbeit und Gesundheit“, Ausgabe 04/2023).

Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeitenden darauf hinweisen, dass während dieser Aktivitäten kein Versicherungsschutz besteht.

### Essen und Trinken

Wege zur Nahrungsaufnahme während der Dienstreise stehen in den meisten Fällen unter Versicherungsschutz. Die Entfernung zum Essensort kann jedoch Einfluss darauf haben, nämlich wenn eher private als berufliche Gründe für die Auswahl im Vordergrund stehen. Die Wege zum Essensort und zurück sind in der Regel versichert, das Essen und Trinken selbst hingegen meist nicht.

Wenn Mitarbeitende beispielsweise im Anschluss an einen beruflichen Lehrgang zusammen in die Hotelbar gehen, besteht normalerweise kein Versicherungsschutz. Das ist anders, wenn das Treffen in der Hotelbar ein wichtiger Bestandteil des Lehrgangs ist.

### Terminverlegungen und gemischte Tätigkeiten

Verlegungen von Dienstreisen aus privaten Gründen können den Versicherungsschutz für die Reisewege aufheben.

Auch bei sogenannten gemischten Tätigkeiten muss geklärt werden, ob ein Versicherungsschutz besteht. Solche Tätigkeiten liegen immer vor, wenn dienstliche und private Tätigkeiten nicht strikt voneinander getrennt werden können. Unfallversicherungsschutz besteht, wenn die Tätigkeiten wesentlich den betrieblichen Interessen gedient haben. Dabei geht es weniger um den zeitlichen Aufwand. Stattdessen ist die Frage zu stellen, ob die Tätigkeit auch ohne den privaten Zweck erfolgt wäre und welche Bedeutung sie für das Unternehmen hat.

### Aktivitäten im Ausland

Der Unfallversicherungsschutz kann sich auf spezielle Gefahrensituationen wie Naturkatastrophen, politische Unruhen und Infektionskrankheiten erstrecken. Es ist wichtig zu prüfen, ob die Aktivitäten der beruflichen Tätigkeit zuzuordnen sind und welche Gefahren sich aufgrund des Auslandsaufenthalts ergeben.

### Wie können Arbeitgeber vorgehen, um sich abzusichern?

Damit alle Mitarbeitenden auf Dienstreisen abgesichert und über den Unfallversicherungsschutz gut informiert sind, sind folgende Tipps hilfreich:

#### Vorabklärung der Rahmenbedingungen

Informieren Sie sich im Voraus über die Versicherungsbedingungen im Zielland und stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden entsprechend geschützt sind. Falls nötig, schließen Sie zusätzliche Versicherungen ab.

#### Klare Richtlinien

Stellen Sie eindeutige Richtlinien auf, die die Nutzung von Transportmitteln und Unterkünften sowie das Verhalten bei privaten Unternehmungen während der Dienstreise betreffen. Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden detailliert über die Grenzen des Versicherungsschutzes während der Dienstreise.

#### Berufliche Aktivitäten dokumentieren

Wenn berufliche Treffen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, die Versicherungsschutz erfordern,

stellen Sie sicher, dass diese als integraler Bestandteil des beruflichen Programms dokumentiert sind. Eine deutliche Trennung zwischen betrieblichen und privaten Aktivitäten gewährleistet den Versicherungsschutz.

### Stellen Sie Notfallpläne auf

Bei Dienstreisen ins Ausland sollten besondere Gefahrensituationen berücksichtigt und gegebenenfalls spezielle Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden. Erstellen Sie Notfallpläne, die von Ihren Mitarbeitenden befolgt werden können, falls es zu Unfällen oder Gesundheitsproblemen während der Dienstreise kommt. Geben Sie klare Anweisungen für den Umgang mit medizinischen Notfällen.

### Individuelle Prüfung

Da jede Situation anders ist, sieht die BG RCI davon ab, pauschale Aussagen über den Versicherungsschutz zu treffen. Jeder Fall muss einzeln geprüft werden, wenn es zu einem Unfall kommt.

### Weitere Infos

Einen rechtlichen Überblick über das Thema Arbeitsunfälle finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Arbeitsunfall“.

Alles Wichtige rund um Arbeits- und Wegeunfälle inklusive Anträge und Prüfstellen finden Sie auf der Seite der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) unter [dguv.de](http://dguv.de).

Hinweise zum Unfallversicherungsschutz im Ausland finden Sie auf der Seite der BG RCI unter [bgrci.de](http://bgrci.de).

Quellen: DRV Rheinland; BG RCI; DGUV; TK-Lex

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

**In unserer Serie zum Thema "Entsendung" stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe die USA vor.**

Die Vereinigten Staaten von Amerika waren 2022 neben China einer der wichtigsten Handelspartner Deutschlands. Deutsche Unternehmen gelten mit circa 885.000 Arbeitsplätzen als drittgrößter ausländischer Arbeitgeber in den USA.

Entsprechend rücken Mitarbeiterentsendungen immer mehr in den Fokus. Doch welche Vorschriften gelten für die Beantragung eines Visums? Und was ist sozialversicherungsrechtlich zu beachten? Wir haben für Sie einen Überblick über die wichtigsten Regelungen, Informationsquellen und Fachbegriffe zusammengestellt.

### Visumfreie Anreise für kurze Besuche

In der Regel dürfen deutsche Bürger im Rahmen des Visa Waiver Programs visumfrei in die USA reisen. Bedingung: Man hält sich höchstens 90 Tage dort auf und kommt aus geschäftlichen oder touristischen Gründen (als „Besucher“).

Über das Electronic System for Travel Authorization (ESTA), ein elektronisches Reisegenehmigungssystem, können Reisende im Vorfeld einen Online-Antrag dafür stellen. Das Bewerbungsformular finden Sie auf der Internetseite des Department of Homeland Security.

Für die vereinfachte Einreiseerlaubnis über das ESTA-Verfahren benötigen Reisende einen elektronischen Reisepass (ePass). Außerdem gelten Beschränkungen für jene, die nach dem 1. März 2011 die Länder Syrien, Irak, Iran, Sudan, Libyen, Jemen oder Somalia bereist haben.

Wichtig: Der Antrag für das ESTA-Verfahren sollte spätestens 72 Stunden vor Abflug vorliegen. Ohne eine im Vorfeld beantragte Einreisegenehmigung kann der Flug voraussichtlich nicht angetreten werden.

### Visakategorien bei Entsendungen

Bei Entsendungen kommt die visumfreie Einreise häufig nicht in Frage. Dann ist die Wahl des geeigneten Visums von großer Bedeutung, da es verschiedene Arten von Visa gibt. Die jeweiligen Visa-Kategorien und Bedingungen sind auf der Website der US-Regierung aufgeführt.

Für Arbeitgeber ist es empfehlenswert, sich rechtzeitig um das richtige Visum zu kümmern. Dabei können sie sich an den diesen Faktoren orientieren:

- Dauer der Entsendung
- Qualifikation der Mitarbeitenden
- Zukünftige Aufgaben in den USA
- Staatsangehörigkeit des Unternehmens und der angestellten Person
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit sowie die vertragliche Bindung zum Unternehmen
- Größe und Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens
- Anzahl der zu entsendenden Mitarbeitenden

Folgende Visa-Kategorien gibt es:

### B-Visum mit Sonderregelung

Diese Regelung erlaubt die Einreise von Personen mit speziellem Know-how, beispielsweise für die Montage, Wartung oder Einarbeitung rund um Maschinen, die aus Deutschland stammen.

### L-Visum

Bei der Versetzung von Mitarbeitenden innerhalb einer Firmengruppe kommt das L-Visum zum Einsatz.

### E-Visum

Visa der E-Kategorie werden auch Handelsvisa (Treaty Trader Visa) genannt. E-Visa sind unternehmensgebunden und ermöglichen die Arbeitsaufnahme in einem US-Unternehmen.

Sie sind unbegrenzt verlängerbar und kommen für Angestellte und für Selbstständige in Frage. Darüber hinaus gelten weitere Voraussetzungen.

### H-B1-Visum

Für Angestellte, die einen Beruf mit hoch spezialisierter Fachkenntnis ausüben, ist die Beantragung eines H-B1-Visums möglich. Hierfür bedarf es den Nachweis eines akademischen Abschlusses und entsprechender Arbeitserfahrung. Diese Arbeitserlaubnis ist allerdings stark limitiert und unterliegt strengsten Kriterien.

### Sozialversicherung

Deutschland hat mit den USA ein Sozialversicherungsabkommen in der Rentenversicherung abgeschlossen. Durch das Abkommen wird vermieden, dass Personen, die im jeweils anderen Staat arbeiten, in das dortige Sozialversicherungssystem wechseln oder doppelt Beiträge zahlen müssen.

Da das Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und den USA allerdings nur für die Rentenversicherung gilt, können in den nicht erfassten Zweigen zusätzlich Beiträge im Beschäftigungsstaat fällig werden.

Bei Entsendungen in die USA können deutsche Rechtsvorschriften weiterhin gelten, wenn die Bedingungen der Ausstrahlung erfüllt sind. Um dies zu prüfen, senden Sie den ausgefüllten Fragebogen D/USA 101 an den zuständigen Sozialversicherungsträger. Den Fragebogen finden Sie auf der Seite der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) unter [dvka.de](https://www.dvka.de).

Gilt deutsches Recht nicht, zum Beispiel weil die Bedingungen der Ausstrahlung nicht erfüllt sind, kann eine zusätzliche Absicherung in Deutschland sinnvoll sein – beispielsweise über eine freiwillige Weiterversicherung in den Zweigen der deutschen Sozialversicherung.

### Ansprechpartner und Links

Im Folgenden finden Sie eine Auswahl offizieller deutscher und US-amerikanischer Seiten, die Ihnen zusätzliche Informationen über die USA und Tipps rund um den US-Aufenthalt liefern.

- Die diplomatischen Vertretungen der USA in Deutschland stellen in Berlin, Frankfurt und München Nicht-Einwanderungsvisa aus. Wer dort vorspricht, darf weder Mobiltelefone noch USB-Sticks oder Codeschlüssel mit in die Botschaft nehmen. Es ist ratsam, im Vorfeld unbedingt auf der Internetseite die Liste der verbotenen Gegenstände nachzulesen. Mehr unter [de.usembassy.gov/de/](https://de.usembassy.gov/de/).
- Auf der Website des Business Visa Center wird das Visaantragsverfahren für in den USA ansässige Firmen erklärt, die Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner in die USA einladen möchten. Mehr unter [travel.state.gov](https://travel.state.gov).

- Deutsche Vertretungen in den USA: Die Seite [germany.info](https://www.germany.info) ist eine gemeinsame Publikation des Pressereferats der Deutschen Botschaft Washington, des Deutschlandzentrums und der acht deutschen Generalkonsulate in den USA.

Quellen: TK; DVKA; Auswärtiges Amt; IHK Bodensee – Oberschwaben; Haufe; Destatis; DRV

## 7. ISO 31030: Richtlinien für das Travel Risk Management

**Arbeitgeber sind verpflichtet, die Sicherheit ihrer Geschäftsreisenden zu gewährleisten. Wer Mitarbeitende dienstlich auf Reisen schickt, muss sich also mit Reise-Risikomanagement-Prozessen auseinandersetzen. Die ISO-Norm 31030 bietet dafür einen zertifizierten Leitfaden.**

Das Travel Risk Management (TRM) hat sich über die letzten Jahre verändert: Geschäftsreisende sind zunehmend mit Herausforderungen konfrontiert – sei es durch extreme Wetterbedingungen wie Überschwemmungen und Waldbrände, politische Unruhen oder globale Pandemien. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, ihre Fürsorgepflicht zu erfüllen und die Risiken zu minimieren.

Viele Unternehmen berücksichtigen bei der Bewertung von Reiserisiken jedoch weiterhin vor allem das Reiseziel, die Verkehrsmittel, die Verfügbarkeit medizinischer Versorgung und mögliche Auswirkungen auf die Firma.

### ISO 31030 – Leitfaden zum Risikomanagement

Im September 2021 hat die Internationale Organisation für Normung (ISO) das Dokument ISO 31030:2021 Travel risk management – Guidance for organizations veröffentlicht. Die ISO-Norm 31030 soll Organisationen die notwendigen Anleitungen für Management und Teilnahme an Geschäftsreisen bieten.

Allerdings sind drei Viertel der Travel Manager und Einkäufer von Geschäftsreisen mit diesem internationalen Standard nur kaum oder wenig vertraut. Dies ergab eine Studie von BCD Travel im März 2023. Lediglich 14 Prozent der Einkäufer haben die ISO 31030 tatsächlich gelesen und nur 11 Prozent sind ausreichend informiert.

### Tipps zur Anwendung der ISO 31030

Auf Basis der Umfrageergebnisse und im Einklang mit ISO 31030 hat BCD Travel folgende Tipps zur Anwendung von ISO 31030 zusammengestellt:

#### Gesundheitliche Folgen einschätzen

Neben dem Reiseziel und dem Verkehrsmittel spielen auch die vorhandene Infrastruktur und individuelle Faktoren eine Rolle: Ein Reiseziel mit hoher Luftverschmutzung stellt beispielsweise für einen Asthmatiker ein höheres Risiko dar als für andere Reisende.

#### Notfall-Kontaktdaten auch für Offline-Nutzung

Bei Ereignissen wie Naturkatastrophen oder in ländlichen Gebieten ist der Online-Zugang nicht



immer möglich. Daher sollten Sie Ihren Beschäftigten die Kontaktdaten für Notfälle sowohl digital als auch in gedruckter Form anbieten.

#### **Bestätigung für Infoweitergabe**

Wenn Sie ihre Regeln zum Travel-Risk-Management (TRM) und deren Aktualisierungen an Ihre Mitarbeitenden übermitteln, sollten Sie von ihnen eine Bestätigung verlangen. So können sie sicherstellen, dass Ihre Informationen ankommen.

#### **Zeiten zur Erholung einplanen**

Das Überqueren von Zeitzonen, Reisetstress, unbekannte Umgebungen, schlechte Erfahrungen, Sicherheitsmängel, veränderte Essgewohnheiten oder andere Reiseerlebnisse können die körperliche und geistige Gesundheit belasten. Unternehmen müssen berücksichtigen, inwiefern sich Geschäftsreisen auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden auswirken können. Und nach einer Reise können Arbeitgeber angemessene Ruhe- und Erholungszeiten einräumen.

#### **Regelmäßig das TRM-Programm bewerten**

Empfohlen wird, dass Unternehmen die verschiedenen Verfahren ihres TRM-Programms regelmäßig bewerten, prüfen und analysieren.

#### **Aktuelle Risiken des Reiselands kennen**

Das Risikoprofil eines Reiseziels kann sich schnell ändern. Diesen Umstand sollten Unternehmen berücksichtigen, wenn sie ihr TRM überprüfen und anpassen.

#### **Weitere Informationen**

Alles Wichtige zu Auslandstätigkeiten – auch zu den Fürsorgepflichten von Arbeitgebern – finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](#), Suchwort Auslandstätigkeit.

Was Arbeitgeber rund um Entsendungen beachten sollten, haben wir in unseren FAQ zusammengestellt unter [firmenkunden.tk.de](#), Suchnummer 2032298 (Entsendungen) und Suchnummer 2038404 (Absicherung im Ausland).

Quellen: BCD Travel; TK

### **8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an**

**Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.**

**Webinar: „Einsatz ausländischer Mitarbeitenden in Deutschland: Arbeitsrechtliche Gestaltung und Fallkonstellationen“**

**Wann?** 26. September 2023 ab 10 Uhr (ca. 150 Minuten)

**Inhalt:** Welche arbeitsrechtlichen Auswirkungen sind bei einer Entsendung oder Versetzung nach Deutschland wichtig? Und welche Regelungen gelten für ausländische Fachkräfte im Homeoffice?

Hierzu haben unsere Fachexpertinnen und -experten der BDAE Consult GmbH die wichtigsten Infos kurz und kompakt für Sie zusammengefasst.

**Anmeldung:** Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](#), Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Themen und Termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

**Webinar: „Einsatz ausländischer Mitarbeitenden in Deutschland: Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen“**

**Wann?** 28. September 2023 ab 10 Uhr (ca. 150 Minuten)

**Inhalt:** Welche sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen gelten für eine Entsendung nach Deutschland? Hierfür zeigen Ihnen unsere Fachexpertinnen und -experten der BDAE Consult GmbH praktische Beispiele und fassen für Sie die wichtigsten Infos zu den Rechtsgrundlagen, dem Anmeldeverfahren und den Beitragspflichten zusammen.

**Anmeldung:** Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](#), Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Themen und Termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

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](#).