

Newsletter Ausland Juni 2022

Inhalt

1. Entsendungen in der EU | Entsenderichtlinie reformiert 1
2. GKV-Spitzenverband: Insolvenzgeldumlage auch für ausländische Arbeitgeber 2
3. Corona: Positiv getestet während der Geschäftsreise? 2
4. Lockerungen in ganz Europa: Die aktuellen Corona-Regeln im Überblick von A bis Z 3
5. Mobile Arbeit im Ausland: Was ist rechtlich zu beachten? 5
6. "Employer of Record": Beschäftigte im Ausland einstellen 7
7. Fachkräftemangel: Arbeitssuchende Spanier lernen Programmieren 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

Corona bleibt weiterhin Thema – zwar gibt es Lockerungen in ganz Europa, trotzdem kann man sich natürlich weiterhin auf Geschäftsreisen anstecken. Was gilt jetzt wo? Wir haben Informationen zu den aktuellen Regelungen für Sie zusammengestellt.

Außerdem: Könnten Bootcamps im Programmieren auch bei uns ein probates Mittel sein, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken? Ebenfalls interessant: was bei der mobilen Arbeit im Ausland rechtlich zu beachten ist.

Wir wünschen Ihnen Spaß beim Lesen und eine entspannte Sommerzeit!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Entsendungen in der EU | Entsenderichtlinie reformiert

Die Zahl der Mitarbeiterentsendungen innerhalb der EU nimmt jedes Jahr zu. Da sich Löhne und Sozialstandards in den Ländern sehr unterschiedlich entwickeln, musste die bestehende Entsenderichtlinie reformiert werden.

In Zeiten der Globalisierung gehört das Entsenden von Arbeitskräften zum Alltagsgeschäft. Jeder Arbeitseinsatz im Ausland stellt Unternehmen allerdings vor besondere Hürden. Deshalb legte die Europäische Gemeinschaft vor 24 Jahren mit der Entsenderichtlinie Mindestbedingungen für die Entsendung von Arbeitskräften zwischen den Mitgliedstaaten fest.

Da sich die Arbeits- und Sozialbedingungen in den Staaten seitdem ungleich entwickelt haben, wurde die Richtlinie überarbeitet.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Überarbeitung der Richtlinie soll eine Anpassung der Lohnstandards in den Mitgliedstaaten sicherstellen. Durch die Verwendung des Begriffs "Entlohnung" wird nun deutlich, dass Fachkräften nicht nur der Mindestlohn für ihren Arbeitseinsatz zusteht, sondern auch weitere Lohnbestandteile. Dazu gehören beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld. So soll erreicht werden, dass entsandte Arbeitskräfte bei der Entlohnung gleichgestellt sind mit Einheimischen.

Arbeitsbedingungen optimieren

Durch die Reform erhalten Arbeitnehmer einen besseren Schutz für langfristige Entsendungen. Es ist vorgesehen, dass eine Entsendung nicht länger als zwölf Monate dauern darf. Nur in Ausnahmefällen kann eine Verlängerung auf 18 Monate beantragt werden.

Außerdem soll unter anderem eine unwürdige Unterbringung der Arbeitskräfte unterbunden werden.

Mit der Entsendung verbundene Kosten wie zum Beispiel Reise- oder Verpflegungskosten dürfen künftig nicht mehr auf den Lohn angerechnet werden. Das soll zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

Strengere Kontrollen

Die Reform der Entsenderichtlinie hat auch sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen: In vielen Mitgliedstaaten wird mittlerweile häufiger kontrolliert, ob entsandte Mitarbeiter eine A1-Bescheinigung mit sich führen.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit eines Mitarbeiters innerhalb der EU der jeweils zuständigen Versicherung zu melden – egal wie lange sie dauert. Der Versicherungsträger prüft dann, ob die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit für den im europäischen Ausland tätigen Arbeitnehmer weiterhin gelten, und stellt eine A1-Bescheinigung aus. Fehlt diese, kann das Bußgelder nach sich ziehen.

Mehr zum Thema

Mehr zur reformierten Entsenderichtlinie und deren Auswirkungen finden Sie im Factsheet von Germany Trade & Invest, der deutschen Außenwirtschaftsagentur unter [gtai.de](https://www.gtai.de).

Weitere Informationen zur A1-Bescheinigung und Entsendungen innerhalb der EU finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2032292.

Quelle: Germany Trade & Invest; TK

2. GKV-Spitzenverband: Insolvenzgeldumlage auch für ausländische Arbeitgeber

Nachdem die Insolvenzgeldumlagepflicht für ausländische Arbeitgeber im Jahr 2011 noch ausgeschlossen wurde, stellt der GKV-Spitzenverband in seiner Besprechung am 5. Mai 2022 nun klar: Für Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, gilt auch die Insolvenzgeldumlage.

Sollte ein Arbeitgeber zahlungsunfähig werden, haben im Inland beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf die Zahlung von Insolvenzgeld. Und zwar, wenn sie für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben (§ 165 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Auch bei einem ausländischen Insolvenzereignis gibt es für im Inland beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Insolvenzgeld (§ 165 Abs.1 Satz 3 SGB III).

Die Mittel dafür werden durch eine monatliche Insolvenzgeldumlage aufgebracht, die gemeinsam mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Krankenkasse als Einzugsstelle zu zahlen ist. Diese leitet den Beitrag an die Bundesagentur für Arbeit weiter.

Im Jahr 2022 beträgt der Umlagesatz 0,09 Prozent des laufenden und einmaligen Arbeitsentgelts – also das Entgelt, das auch für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung herangezogen wird.

Die Umlage wird unabhängig von der Größe des Betriebs von jedem insolvenzfähigen Arbeitgeber gezahlt. Nicht umlagepflichtig dagegen sind z.B. Arbeitgeber der öffentlichen Hand, Privathaushalte und Wohnungseigentümergeinschaften.

Insolvenzgeldumlage für ausländische Arbeitgeber nicht ausgeschlossen

Die Insolvenzgeldumlage ist grundsätzlich auch für die in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer zu zahlen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU eine Beschäftigung bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten ausüben und für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten. Sie fällt nicht in den sachlichen Anwendungsbereich der Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts.

Die Umlagepflicht trifft jedoch nur die in Deutschland ansässigen Arbeitgeber und gilt für die hier ausgeübten Beschäftigungen. Dagegen besteht für die in einem oder jedem weiteren EU-Mitgliedstaat ausgeübte Beschäftigung, für die die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit ebenfalls gelten, keine Insolvenzgeldumlagepflicht des ausländischen Arbeitgebers.

Durch das vorgenannte Besprechungsergebnis wird die Insolvenzgeldumlagepflicht jedoch nicht für alle Arbeitgeber ohne Sitz im Inland ausgeschlossen: Arbeitgeber ohne Sitz im Inland, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, die den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterliegen, sind zur Zahlung der Insolvenzgeldumlage nach den §§ 358 ff. SGB III verpflichtet.

Mehr zur Insolvenzgeldumlage

Alles Wichtige zur Insolvenzgeldumlage finden Sie im kompakten Überblick auf [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) unter dem Stichwort "Insolvenzgeldumlage" und in unserem FAQ-Katalog unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031364.

Quelle: DRV; Haufe; EUR-Lex; TK

3. Corona: Positiv getestet während der Geschäftsreise?

Nach und nach werden Corona-Beschränkungen aufgehoben, und Unternehmen schicken ihre Beschäftigten wieder auf Reisen. Doch das birgt Gefahren, weil die weltweiten Regelungen kaum zu durchschauen sind. Travel-Risk-Berater Oliver Hirt gibt hilfreiche Tipps.

Ende Mai 2022 lief in Deutschland die Corona-Arbeitsschutzverordnung aus, zum 1. Juni fiel die Kategorisierung der "Hochrisikogebiete" weg. Seitdem stuft Deutschland entsprechende Länder nur noch als "Virusvariantengebiete" ein. Auch die Maskenpflicht ist weitestgehend abgeschafft.

"Corona ist aus den Köpfen der meisten Menschen weg, aber insbesondere Unternehmen, die Mitarbeitende ins Ausland schicken, sollten schon jetzt

an den Herbst denken, wenn sich die Situation wieder verschärfen wird – in einigen Regionen der Welt tut sie es schon jetzt", warnt Oliver Hirt, Travel-Risk-Berater und Inhaber von Litehouse Consulting, einer Unternehmensberatung, die sich ausschließlich mit Reisesicherheit beschäftigt.

"Die Corona-Arbeitsschutzverordnung ist zwar weggefallen, aber die gesetzlich geregelte Fürsorgepflicht von Arbeitgebern besteht natürlich weiter", gibt Hirt zu bedenken. Das wird in Bezug auf COVID besonders interessant, wenn Beschäftigte ins Ausland entsandt werden, egal ob für drei Wochen, drei Monate oder drei Jahre. "Wie auch schon in der Vor-Pandemie-Zeit müssen Unternehmen vorab eine Gefährdungsanalyse für jedes Land durchführen", erklärt der Experte, der auch Dozent an der VDR-Akademie (Geschäftsreise-Verband Deutschland) ist. Konkret bedeutet das, sich die Einreise-, Isolierungs- und Quarantäne-regelungen anzuschauen und dann individuell zu entscheiden, ob die Reise unter den jeweiligen Bedingungen tatsächlich zu verantworten ist.

Natürlich gibt es notwendige Entsendungen, etwa für Montage- oder Servicearbeiten. Dann ist es erforderlich, verschiedene Vorkehrungen zu treffen. "Da ist zum einen eine Notrufnummer, über die ein Unternehmen im Falle einer Infektion für die Mitarbeitenden rund um die Uhr zu erreichen ist. Das gilt nicht nur für eine Corona-Infektion", sagt Hirt. Auch ein Notfallplan ist zu erstellen: Wie lange kann der Mitarbeiter in welchem Hotel in Quarantäne gehen? Wo befinden sich die für die Beendigung der Isolation und damit oft auch für die Ausreise notwendigen PCR-Test-Stellen? Welche Behandlungsmöglichkeiten bestehen im jeweiligen Land? Wie sind die Beförderungsregeln, wie die Meldepflichten?

All das bedarf intensiver Recherche. "Die Internetseite des Auswärtigen Amtes ist da eine gute erste Anlaufstelle, und auch die Lufthansa hält detaillierte und ständig aktualisierte Informationen bereit", so der Travel-Risk-Experte. Bei Einzelheiten zu den Isolationsvorschriften werde es oft schon schwieriger. Da heißt es, sich mühsam durch die Gesundheitsportale der jeweiligen Länder zu arbeiten.

"Für die EU und Nordamerika ist eine Reise auch jetzt zu Corona-Zeiten noch relativ unproblematisch, weil die Regelungen sehr ähnlich denen in Deutschland sind", sagt Hirt. Außerhalb dieser Länder gestalten sich das oft schwieriger – auch aufgrund von kulturellen und sprachlichen Barrieren.

Im Zweifel ist es ratsam, die Expertise eines spezialisierten Dienstleisters einzuholen. Der hilft auch, wenn es tatsächlich zu einer Corona-Infektion kommt.

Denn das kann auch zu organisatorischen Problemen führen: Selbst wenn ein Mitarbeiter gesundheitlich in der Lage wäre, auszureisen, ist es in einigen Fällen nicht möglich, weil es die Beförderungsregeln nicht zulassen. "Am Ende bleiben die Unternehmen auf den Kosten für das Quarantänehotel, die Flugumbuchung und gegebenenfalls den Mietwagen sitzen – und das auch schon mal für

zwei Wochen", warnt Hirt. Das sei besonders ärgerlich, wenn der Mitarbeiter während dieser Zeit nicht einmal von außerhalb arbeiten könne. "Da gilt es, genau abzuwägen, ob die Entsendung wirklich sinnvoll ist."

Quelle: Litehouse Consulting; Auswärtiges Amt; Lufthansa; RKI; Haufe; FWV; BMAS

4. Lockerungen in ganz Europa: Die aktuellen Corona-Regeln im Überblick von A bis Z

Obwohl die Corona-Zahlen in vielen europäischen Ländern derzeit wieder steigen, bewegt der meist milde Verlauf einer Omikron-Variante zahlreiche Staaten, ihre Einreise-Regeln deutlich zu lockern oder sogar ganz aufzuheben: kein 2G, kein 3G, keine Maskenpflicht mehr. Was wo gilt, zeigt unser großer Überblick von A bis Z mit dem Stand vom 20. Juni 2022.

Deutschland: ohne Beschränkung

Mindestens bis Ende August 2022 setzt Deutschland die 3G-Regel bei der Einreise aus. Entsprechend gelten für Reisende keine coronabedingten Einschränkungen mehr. Für die Einreise aus Virusvariantengebieten gilt zwar weiterhin die Quarantänepflicht, das Auswärtige Amt weist derzeit aber kein einziges aus.

Albanien: ohne Beschränkung

Mit Wirkung vom 1. Mai 2022 sind die coronabedingten Einreisebeschränkungen entfallen.

Andorra: ohne Beschränkung

Reisende aus Deutschland und den EU-Mitgliedstaaten können ohne Vorlage eines Impf- oder Genesenen-Nachweises sowie ohne COVID-Test einreisen.

Armenien: ohne Beschränkung

Es wird kein Impfnachweis oder PCR-Test mehr zur Einreise nach Armenien benötigt. Das armenische Außenministerium informiert über die Regelungen zur Einreise.

Belgien: ohne Beschränkung

Seit dem 23. Mai 2022 müssen Einreisende aus einem Land der EU, des Schengenraums oder einem Drittland der "weißen Liste" nicht mehr das digitale COVID-Zertifikat der EU als Nachweis einer vollständigen Impfung oder Genesung vorlegen. Ebenso muss kein negatives Testergebnis mehr mitgeführt werden.

Bosnien-Herzegowina: ohne Beschränkung

Coronabedingte Beschränkungen zur Einreise sind am 26. Mai 2022 entfallen. Die bosnische Grenzpolizei erteilt weitere Informationen.

Bulgarien: ohne Beschränkung

Seit dem 1. Mai 2022 gibt es keine pandemiebedingten Einreisebeschränkungen mehr.

Dänemark: ohne Beschränkung

Dänemark hat praktisch alle geltenden Corona-Beschränkungen aufgehoben, darunter auch die Maskenpflicht und die Ein-Meter-Abstandsregel. Auch für die Einreise wurden fast alle Anforderungen aufgehoben.

Das dänische Behördenportal fasst die speziell für Touristen relevanten Informationen zu den Corona-Regeln anschaulich zusammen.

Estland: ohne Beschränkung

Seit dem 1. April 2022 können geimpfte und ungeimpfte Reisende aus allen DACH-Ländern ohne Beschränkung nach Estland einreisen. Es sind keinerlei Impf- und Testnachweise mehr erforderlich, und es gibt keine Quarantänepflicht mehr. Auch der Zugang zu allen Dienstleistungen vor Ort ist ohne Einschränkung möglich.

Finnland: 3G-Regel

Die Einreise aus Deutschland, den Schengen- und den EU-Staaten ist mit einem Nachweis über eine vollständige Impfung oder ein negatives COVID-Testzertifikat möglich. Die finnische Gesundheitsbehörde THL bietet detaillierte Informationen zu den Einreisebeschränkungen, zur Testpflicht und zur Quarantäne.

Frankreich: Impfung oder Test

Frankreich klassifiziert Länder nach "grün" oder "orange". Vollständig geimpfte Reisende aus Ländern der Kategorie "grün" benötigen für die Einreise nach Frankreich lediglich einen gültigen Impfnachweis. Das gilt beispielsweise auch für Deutschland. Vollständig geimpfte Einreisende aus Ländern der Kategorie "orange" benötigen einen gültigen Impfnachweis sowie eine Erklärung zur Symptomfreiheit.

Der Zutritt zu Restaurants, Kinos und Museen ist wieder ohne Nachweis möglich. Nur für den Besuch von Altenheimen, Gesundheitseinrichtungen und Einrichtungen für behinderte Menschen muss nachgewiesen werden, dass man geimpft, getestet oder genesen ist. Auch die Maskenpflicht besteht hier weiterhin.

Georgien: Impfung oder PCR-Test

Zwar hat Georgien die Einreisebestimmungen zum 1. März 2022 gelockert, einreisen dürfen ausländische Staatsangehörige aber nur mit einer vollständigen Impfung oder einem negativen PCR-Test-Ergebnis, das nicht älter als 72 Stunden ist.

Griechenland: ohne Beschränkung

Seit dem 1. Mai 2022 ist die Nachweispflicht über ein negatives Testergebnis sowie den Impf- oder Genesenen-Status entfallen. Über alle internationalen Flughäfen ist die Einreise möglich. Detaillierte Informationen zu den geltenden Maßnahmen bietet die Greek National Tourism Organization unter Destination Greece.

Großbritannien: ohne Beschränkung

Derzeit treten keine pandemiebedingten Sonderregelungen für die Einreise in Kraft. Informationen über die aktuellen Einreisebestimmungen gibt es auf der Webseite der britischen Botschaft.

Irland: ohne Beschränkung

Seit dem 6. März 2022 entfällt die Vorlage eines Impf-, Test- oder Genesenen-Nachweises. Nähere Informationen findet man auf der Webseite der irischen Regierung.

Island: ohne Beschränkung

Seit dem 25. Februar 2022 gelten für die Einreise nach Island keine pandemiebedingten Einreisebeschränkungen mehr.

Italien: ohne Beschränkung

In Italien sind seit dem 1. Juni 2022 alle coronabedingten Einreisebeschränkungen aufgehoben.

Kosovo: Impfung oder Test

Einreisenden ab 12 Jahren, unabhängig von der Staatsangehörigkeit und vom Reiseweg, ist die Einreise nur gestattet, wenn sie einen der folgenden Nachweise erbringen können: Nachweis von mindestens zwei Impfungen, Nachweis einer Impfdosis samt negativem PCR-Test, Genesenen-Status, negativer PCR-Test (max. 48 Stunden alt).

Kroatien: ohne Beschränkung

Aus Deutschland, den EU-Mitgliedstaaten und Drittstaaten ist die Einreise nach Kroatien ohne pandemiebedingte Einschränkungen möglich.

Lettland: ohne Beschränkung

Seit dem 1. April 2022 müssen Einreisende keine Impf- und Genesungsbescheinigung oder den Nachweis eines negativen Testergebnisses mehr vorlegen.

Liechtenstein: ohne Beschränkung

Aktuell gelten bei der Einreise nach Liechtenstein keine Einschränkungen.

Litauen: ohne Beschränkung

Für die Einreise aus Deutschland nach Litauen gilt derzeit keine Quarantäne- und Testpflicht. Es werden auch keine Nachweise über Impfung oder Genesung oder ein negativer PCR-Test angeordnet.

Luxemburg: ohne Beschränkung

Für Deutschland bestehen keine Einschränkungen bei der Einreise sowie keine Quarantänevorschriften. Weitere Informationen gibt es auf der Webseite der luxemburgischen Regierung.

Malta: 3G-Regelung

Für die Einreise nach Malta müssen Personen ab dem 12. Lebensjahr einen COVID-Nachweis mitführen in Form einer vollständigen Impfung, eines gültigen Tests oder eines Genesenen-Nachweises.

Moldau: ohne Beschränkung

Die Einreise in die Republik Moldau ist ohne pandemiebedingte Einschränkungen möglich.

Monaco: Impfung oder Test

Die monegassische Regierung unterscheidet zwischen Reisenden aus "grün", "orange" und "rot" eingestuftem Ländern. Deutschland und alle EU-Staaten werden "grün" eingestuft. Das bedeutet, Einreisende ab 16 Jahren müssen einen PCR- oder Antigen-Test nachweisen (höchstens 24 Stunden alt). Ein vollständiger Impfstatus oder ein Genesenen-Status kann ebenfalls vorgelegt werden.

Montenegro: ohne Beschränkung

Für die Einreise nach Montenegro gibt es keine Beschränkungen mehr.

Niederlande: ohne Beschränkung

Die Einreise in die Niederlande ist ohne Einschränkungen möglich. Nach Ankunft wird allerdings ein Selbsttest empfohlen. Die Niederlande haben fast alle Corona-Maßnahmen aufgehoben. Einzig an Flughäfen gilt eine Maskenpflicht. Weitere Informationen bietet die niederländische Regierung.

Nordmazedonien: ohne Beschränkung

Einreisende benötigen keine Impf- oder Testnachweise.

Norwegen: ohne Beschränkung

Für die Einreise aus Deutschland, den EU-Mitgliedstaaten und des EWR gelten seit dem 12. Februar 2022 keine pandemiebedingten Einreisebeschränkungen mehr.

Österreich: ohne Beschränkung

Um nach Österreich einzureisen, besteht seit dem 16. Mai 2022 keine Nachweis-, Registrierungs- oder Quarantänepflicht mehr. Es gilt lediglich eine Maskenpflicht in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Weitere Hinweise gibt es auf der Internetseite des österreichischen Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

Polen: ohne Beschränkung

Derzeit bestehen keine Nachweis- und Quarantänepflichten bei der Einreise nach Polen aus der EU, einem Schengenstaat oder Drittstaaten. Aus Belarus und der Russischen Föderation dürfen nur bestimmte Personengruppen einreisen.

Portugal: 3G-Regelung

Für Einreisende auf das Festland Portugals gelten für alle EU- und Schengenstaaten derzeit weder Reisebeschränkungen noch Quarantänevorschriften. Verpflichtend ist jedoch ein PCR-beziehungsweise Antigen-Test für alle Einreisenden. Inhaber eines digitalen COVID-Zertifikats der EU sind von der Testpflicht befreit.

Rumänien: ohne Beschränkung

Die Einreise nach Rumänien ist ohne pandemiebedingte Einschränkungen möglich.

Schweden: ohne Beschränkung

Für die Einreise nach Schweden gelten keine COVID-Beschränkungen.

Schweiz: ohne Beschränkung

Die Schweiz hat mit Wirkung vom 2. Mai 2022 alle coronabedingten Einreisebeschränkungen aufgehoben. Einreisende müssen weder Impf- noch Testnachweise vorlegen und auch keine Einreiseanmeldung mehr ausfüllen. Weitergehende Hinweise bietet das Schweizer Staatssekretariat für Migration.

Serbien: ohne Beschränkung

Seit dem 3. Mai 2022 bestehen keine pandemiebedingten Beschränkungen für die Einreise nach Serbien mehr.

Slowakei: ohne Beschränkung

Seit dem 6. April 2022 gibt es keine Registrierungs- und Quarantänepflichten mehr für Einreisen in die Slowakei.

Slowenien: ohne Beschränkung

Seit dem 19. Februar 2022 ist die Einreise nach Slowenien wieder uneingeschränkt möglich. Es wird kein Nachweis mehr zum Impf-, Test- oder Genesen-Status gefordert. Auch Quarantänepflichten entfallen.

Spanien: ohne Beschränkung

Bei der Einreise aus allen EU- und Schengenassoziierten Staaten nach Spanien müssen derzeit keine COVID-bedingten Nachweise vorgelegt werden.

Tschechien: ohne Beschränkung

Mit Wirkung vom 9. April 2022 sind alle Ein- und Durchreisebeschränkungen entfallen.

Türkei: ohne Beschränkung

Es bestehen derzeit keine pandemiebedingten Einreisebeschränkungen.

Ukraine: Impfung oder zwei Tests

Für alle Personen ab 12 Jahren gilt der Nachweis eines negativen PCR- oder Antigen-Schnelltests oder eine vollständige Impfung mit einem von der WHO zugelassenen Impfstoff. Von Reisen in die Ukraine wird derzeit allerdings abgeraten.

Ungarn: ohne Beschränkung

Ungarn hat sämtliche Reisebeschränkungen im Hinblick auf die Corona-Pandemie aufgehoben.

Zypern: ohne Beschränkung

Die Einreise in die Republik Zypern ist ohne zusätzliche COVID-bedingte Nachweise möglich. Weitere Informationen stellt die Botschaft Zyperns in Berlin zur Verfügung.

Quelle: Augsburgener Allgemeine; Tagesschau; FVW

5. Mobile Arbeit im Ausland: Was ist rechtlich zu beachten?

Arbeiten "von überall": ein Traum, der für viele Arbeitnehmer während der Corona-Pandemie Realität wurde. Neben dem Homeoffice rückt mobile Arbeit im Ausland immer mehr in den Fokus der Unternehmen – meist auf Wunsch der Arbeitnehmer. Doch wie genau funktioniert das? Emma Lotz, Rechtsanwältin der Frankfurter Kanzlei Bluedex Labour Law, erklärt, was rechtlich zu beachten ist.

Die Gründe für mobile Arbeit im Ausland sind vielfältig: der Wunsch nach einem Sabbatical verknüpft mit Teilzeitarbeit, die Kombination von Urlaub und Arbeit ("Workation") oder unternehmensorganisatorische Entscheidungen, wie zum Beispiel die Schließung einer Filiale im Ausland und das Beibehalten eines Vertreters vor Ort. Doch auch wenn das Arbeiten aus dem Ausland für viele reizvoll wirkt, müssen im Vorfeld einige rechtliche Hürden überwunden werden.

Empfehlenswert: Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Die wesentlichen Bedingungen der Arbeit im Ausland sollten in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgehalten werden. Wenn die

Auslandstätigkeit einen Monat übersteigt, müssen sie sogar per Niederschrift festgehalten werden (§ 2 Abs. 2 NachwG). Diese gesetzlich geforderte gesonderte Niederschrift kann durch eine schriftliche arbeitsvertragliche Vereinbarung – wie die Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag – ersetzt werden.

Durch die anstehenden Gesetzesänderungen des Nachweisgesetzes soll dieser Zeitraum leicht auf vier Wochen verkürzt sowie der Umfang der Dokumentation durch Änderungen in § 2 Abs. 1 und 2 Nachweisgesetz erweitert werden.

Mobile Arbeit im Ausland: Welches Arbeitsrecht ist anwendbar?

Grundsätzlich findet das Arbeitsrecht des Landes Anwendung, in dem der "gewöhnliche Arbeitsort" des Arbeitnehmers liegt. Dies dürfte bei mobiler Arbeit, die lediglich für einen eher kurzen Zeitraum aus dem Ausland heraus erfolgt, nach wie vor der Arbeitsort in Deutschland sein. Dies gilt selbst dann, wenn keine ausdrückliche Rechtswahl getroffen worden ist.

Empfehlenswert ist dennoch, in der entsprechenden Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag eine Rechtswahlklausel aufzunehmen, wonach deutsches Recht anwendbar sein soll. Es gilt nämlich das Prinzip der Vertragsfreiheit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind grundsätzlich frei darin, festzulegen, welches Recht anwendbar sein soll.

Die Wahlmöglichkeit wird jedoch eingeschränkt, wenn sie zu ungünstigeren Ergebnissen für den Arbeitnehmer führt: etwa wenn das vereinbarte Recht nicht das des gewöhnlichen Arbeitsortes ist. Bei kurzzeitiger mobiler Arbeit im Ausland sind der gewöhnliche Arbeitsort und eine auf deutsches Recht getroffene Rechtswahl im Gleichklang.

Allerdings ist zu beachten, dass fast alle Staaten zwingende Arbeitnehmerschutzvorschriften haben, zum Beispiel in Bezug auf den Arbeitsschutz oder die Arbeitszeit.

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen und sonstige Meldepflichten

Sobald eine Tätigkeit Auslandsbezug aufweist, müssen Arbeitgeber auch immer an mögliche Meldepflichten denken. Fast alle Länder haben Meldepflichten, die von Staat zu Staat variieren. Hier gilt es, sich rechtzeitig zu informieren, um Sanktionen zu vermeiden.

Prüfung: Aufenthaltsrecht und Aufenthaltstitel

Vor einem Auslandsaufenthalt muss ferner immer das Aufenthaltsrecht geprüft werden. In der EU herrscht das Privileg der Freizügigkeit, sodass EU-Bürger in jeden Mitgliedstaat reisen und dort arbeiten können. Mobile Arbeit in einem EU-Mitgliedstaat ist damit aufenthaltsrechtlich – zumindest für die Dauer von drei Monaten – ohne große Nachweisobliegenheiten möglich. Problematischer hingegen wird es, wenn es um sogenannte Drittstaaten geht.

Die Erwerbstätigkeit in Drittstaaten ist in der Regel nur mit einem entsprechenden Aufenthaltstitel möglich. Als Folge des Brexits gilt diese Regelung seit dem 1. Januar 2021 auch für Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs.

Sozialversicherungsrechtliche Betrachtung

Auch sozialversicherungsrechtlich ist es entscheidend, von wo die Tätigkeit verrichtet wird. Grundsätzlich gilt im Sozialversicherungsrecht nämlich das Beschäftigungslandprinzip. Es gilt das Sozialversicherungsrecht desjenigen Landes, in welchem der Mitarbeiter auch tatsächlich die Arbeit verrichtet. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn eine Entsendung (gemäß Art. 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004) vorliegt. Dieser Fall tritt ein, wenn ein Mitarbeiter eines deutschen Unternehmens auf Weisung seines Arbeitgebers in einem anderen Mitgliedstaat im Ausland arbeitet und diese Tätigkeit nicht länger als 24 Monate andauert.

Dabei ist es rechtlich umstritten, ob der arbeitnehmerseitige Wunsch nach mobiler Arbeit dem – für eine Entsendung – typischen Tätigwerden auf Geheiß des Arbeitgebers entspricht. Sofern man dies annimmt, könnte die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung im Wohnmitgliedstaat nach Art. 13 VO (EG) 883/2004 fortbestehen, sofern 25 Prozent der Arbeitstätigkeit im Jahr dort verrichtet werden.

Die sogenannte A1-Bescheinigung ist hier von wesentlicher Bedeutung; Sie gibt Auskunft darüber, ob ein Beschäftigter, der im EU-Ausland arbeitet, über das Heimatland sozialversichert ist. Diese Bescheinigung sollte folglich bereits vor dem Auslandsaufenthalt beantragt werden. Mit ihr soll sichergestellt werden, dass der Beschäftigte nicht in ein ihm fremdes Sozialversicherungssystem fällt.

Steuerrechtliche Aspekte: 183-Tage-Regelung

Auch unter steuerrechtlichen Gesichtspunkten ist es entscheidend, von wo die Tätigkeit erfolgt. Das Besteuerungsrecht richtet sich grundsätzlich nach dem Tätigkeitsortprinzip. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit stehen nach den geltenden Doppelbesteuerungsabkommen regelmäßig dem Tätigkeitsstaat zu.

Im OECD-Musterabkommen, das für viele Doppelbesteuerungsabkommen als Grundlage dient, ist eine Ausnahme hiervon geregelt (Art. 15 Abs. 2): Danach steht dem Ansässigkeitsstaat das ausschließliche Besteuerungsrecht zu, wenn

- der Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage im Tätigkeitsstaat aufhält,
- der Arbeitgeber, der die Vergütungen zahlt, nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist
- und der Arbeitslohn nicht von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat wirtschaftlich getragen wird.

Hierbei ist aber darauf zu achten, dass jeder Tätigkeitsstaat gesondert betrachtet und die Umstände des Einzelfalls geprüft werden sollten, insbesondere

da der Bezugszeitraum zur Vermeidung der Doppelbesteuerung in den jeweiligen Abkommen unterschiedlich ist. So können sich die 183 Tage auf das Kalenderjahr, Steuerjahr oder einen (kalenderjahresübergreifenden) Zwölf-Monats-Zeitraum beziehen. Ferner ist es möglich, dass der deutsche Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat versehentlich einen Sachverhalt realisiert, der als Betriebsstätte zu qualifizieren ist (beispielsweise durch mobile Arbeit eines Mitarbeiters im anderen Staat oder durch Überschreiten von Zeitgrenzen bei Montage-tätigkeiten).

Rechtliche Absicherung durch genaue Prüfung

Die Bedeutung von mobiler Arbeit ist während der Corona-Pandemie enorm gestiegen. Arbeitgeber müssen sich nun vermehrt auf andere Sachverhalte und auf daraus resultierende neue Rechtsfragen einstellen. Hierbei gilt es, die verschiedenen Rechtsbereiche zu beachten: das Arbeitsrecht, das Aufenthaltsrecht, das Steuerrecht, das Sozialversicherungsrecht sowie Registrierungs- und Nachweispflichten.

Auch müssen sie berücksichtigen, dass pro Land unterschiedliche Regelungen gelten, sodass immer eine Einzelfallprüfung erforderlich werden dürfte.

Erst wenn alle Bereiche geprüft sind und die zum Teil unterschiedlichen Fristen eingehalten werden, kann eine Tätigkeit im Ausland rechtssicher ausgestaltet werden.

Quelle: Bluedex Labour Law; TK-Lex

6. "Employer of Record": Beschäftigte im Ausland einstellen

Wenn Arbeitgeber global expandieren möchten, ist eine Rekrutierung von Personal im Ausland oft unumgänglich. Ein in den USA praktizierter Ansatz zur Einstellung von Beschäftigten im Ausland ist der "Employer of Record". Worum es sich dabei handelt und ob dieses Modell für deutsche Arbeitgeber gleichermaßen praktikabel ist, haben zwei Experten für Sie näher beleuchtet.

Patrick Loeke, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, sowie Emma Lotz, Rechtsanwältin – beide von der Frankfurter Kanzlei Bluedex Labour Law – erklären, worauf es ankommt.

Was ist ein "Employer of Record"?

Bei einem "Employer of Record" handelt es sich um ein Unternehmen, das formal als Arbeitgeber des im Ausland zu beschäftigenden Arbeitnehmers agiert, indem es diesen offiziell sozialversicherungspflichtig anstellt und während der Zeit der Beschäftigung die administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in dem betreffenden Land übernimmt.

Die inhaltliche Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts obliegt dabei dem inländischen Unternehmen. Insoweit überlässt der

"Employer of Record" den Arbeitnehmer dem inländischen Unternehmen.

Während das inländische Unternehmen mit dem "Employer of Record" einen Vertrag schließt, der die Rechte und Pflichten in diesem Verhältnis festlegt, wird der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem "Employer of Record" geschlossen.

Der Vorteil dieses Modells liegt auf der Hand: Das inländische Unternehmen muss nicht zum Zweck der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Ausland eigens einen Rechtsträger schaffen, der als Arbeitgeber dient. Und es kann die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers trotzdem voll nutzen. Auch der eigene administrative Aufwand während der Beschäftigung verringert sich durch die Beauftragung des formalen Arbeitgebers deutlich.

Lässt sich dieses Konzept ohne Weiteres auch in Deutschland umsetzen?

Bei einer Überlassung von Arbeitnehmern sind in Deutschland die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu beachten. Insbesondere bedürfen Arbeitgeber, die als Verleiher einem Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit überlassen wollen, einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Zudem darf der Verleiher denselben Arbeitnehmer höchstens achtzehn aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen.

Voraussetzung der Anwendbarkeit der Vorgaben des AÜG ist jedoch, dass dessen räumlicher Anwendungsbereich eröffnet ist. Nach dem Territorialprinzip ist dieser auf das deutsche Hoheitsgebiet beschränkt.

Erfasst ist jede Überlassung von Arbeitnehmern, die in Deutschland erfolgt, einschließlich des Verleihs von Deutschland ins Ausland sowie aus dem Ausland nach Deutschland. Auch die Überlassung von einem Verleiher mit Sitz im Ausland an einen Entleiher ebenfalls mit Sitz im Ausland ist erfasst, sofern die Leiharbeiter in Deutschland tätig werden. Es reicht hingegen nicht aus, wenn ein ausländischer Verleiher Arbeitnehmer an einen deutschen Entleiher überlässt, die überlassenen Arbeitnehmer aber ausschließlich im Ausland tätig werden.

Auf den ersten Blick scheint das AÜG also nicht in den Fällen zu greifen, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung für den inländischen Arbeitgeber im Rahmen der (formalen) Beschäftigung durch den "Employer of Record" ausschließlich im Ausland erbringt.

Nicht ohne Einzelfallprüfung

Unter anderem weil durch die Rechtsprechung noch nicht beantwortet wurde, ob dem Verleiher in den genannten Fällen eine Erlaubnis vorliegen muss, besteht auch für den Entleiher ein Risiko. Möglicherweise könnte das an die Arbeitnehmerüberlassung angelehnte Konzept des "Employer of Record" als Umgehung der strengen deutschen arbeitsrechtlichen Vorgaben gewertet werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass das arbeitgeberseitige

Weisungsrecht beim inländischen Unternehmen liegt.

Des Weiteren müssen auch die einschlägigen Vorgaben des Landes geprüft und beachtet werden, in dem der Arbeitnehmer vom Verleiher formal beschäftigt wird. Sollte das deutsche AÜG auch in dieser Konstellation anwendbar sein, der Verleiher die dafür erforderliche Erlaubnis jedoch nicht besitzen, handeln sowohl der Entleiher als auch der "Employer of Record" ordnungswidrig – mit der Konsequenz, dass erhebliche Geldbußen drohen.

Die Experten raten daher dazu, immer eine sorgfältige Einzelfallprüfung vorzunehmen, bevor man die Heranziehung eines "Employer of Record" erwägt, um potenzielle Risiken bestmöglich zu minimieren.

Quelle: Bluedex Labour Law; TK-Lex

7. **Fachkräftemangel: Arbeitssuchende Spanier lernen Programmieren**

Spanien hat mit 14 Prozent zwar eine der höchsten Arbeitslosenquoten in der EU, bietet aber eine Vielzahl an offenen Stellen im IT-Bereich. Durch intensive Programmierkurse soll diese Lücke geschlossen werden – das ist auch für nicht-spanische Unternehmen interessant.

Nach Angaben des spanischen Arbeitgeberverbandes der IT-Unternehmen, DigitalES, gab es in Spanien im März 2022 rund 124.000 offene Stellen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik. Sieben von zehn IT-Jobs bleiben derzeit unbesetzt – und das in einem Land, das nach Griechenland die zweithöchste Arbeitslosenquote in der EU hat. Abhilfe sollen IT-Bootcamps schaffen.

Pandemie verstärkt Nachfrage

In den Intensivkursen, die in Spanien immer beliebter werden, eignen sich Interessierte nach dem Prinzip "Learning by Doing" in durchschnittlich zwölf Wochen Grundkenntnisse im Programmieren an. Nach Abschluss des Kurses winkt den Absolventen eine Beschäftigungsquote von 80 bis 90 Prozent sowie ein vergleichsweise hohes Gehalt. Bootcamps dieser Art gibt es in Spanien zwar schon viele Jahre, durch die Corona-Pandemie ist die Zahl aber weiter gestiegen. Inzwischen werden in etwa 35 Bootcamps Programmierkenntnisse vermittelt. Das sind 86 Prozent mehr als noch vor fünf Jahren.

Interesse aus dem Ausland an spanischen IT-Fachkräften

Da sich die IT-Branche enorm schnell entwickelt, hat Schnellausbildung das Ziel, Absolventen mit genau dem Wissen auszurüsten, das Unternehmen aktuell brauchen.

Deshalb suchen inzwischen auch Firmen aus dem Ausland in Spanien nach IT-Fachkräften, weil sie auf dem Heimatmarkt keine geeigneten Bewerber finden. Die Betreiber der spanischen Bootcamps bestärken dies, da IT-Jobs häufig remote erledigt werden können und viele der Absolventen fließend Englisch sprechen.

Quelle: Handelsblatt; DigitalES

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.