

# Newsletter Ausland August 2022

## Inhalt

1. Corona: Aktuelle Einreisebestimmungen im europäischen Raum..... 1
2. Corona in China: Auflagen für Einreise deutlich gelockert..... 2
3. Schwarz auf weiß: Was gehört in den Entsende-Vertrag? ..... 3
4. In welchen Fällen eine A1-Bescheinigung nicht ausreicht ..... 4
5. Steuererstattung für Mitarbeiter aus dem Ausland ..... 4
6. New Work = neue Regeln..... 5
7. EU-Roaming-Regeln verlängert..... 5
8. Wohlbefinden ist wichtig für Geschäftsreisende..... 6
9. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an.... 6

Guten Tag,

die Entsendung von Mitarbeitenden ist und bleibt ein spannendes Thema – unter anderem ist die Frage zu klären, was in einen Entsendevertrag gehört. Was es dabei zu beachten gibt, erfahren Sie in diesem Newsletter.

Außerdem haben wir die aktuellen Einreiseregeln in Europa sowie für China zusammengestellt, klären auf, wann eine A1-Bescheinigung nicht ausreicht, und berichten über den Verwaltungserlass zu Steuererstattungen für ausländische Beschäftigte.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und eine entspannte Zeit!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Corona: Aktuelle Einreisebestimmungen im europäischen Raum

**Die meisten europäischen Länder haben ihre Corona-Restriktionen seit Beginn des Sommers schrittweise zurückgefahren. Die folgende Übersicht zeigt, wo in Europa keine Einreisebeschränkungen mehr gelten, wo sie vor Kurzem aufgehoben wurden und wo noch einige bestehen.**

### Einreisen ohne Beschränkungen

Diese Länder verzichten auf den Nachweis eines negativen Corona-Tests vor der Einreise (unabhängig vom Impfstatus der Einreisenden), die verpflichtende Quarantäne nach der Einreise und das mitzuführende Einreiseformular:

Albanien, Andorra, Armenien, Belgien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Georgien, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Montenegro, Niederlande, Nordmazedonien, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, San Marino, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ungarn und das Vereinigte Königreich.

Das Auswärtige Amt spricht für all diese Länder keine Reisewarnung aus. Es gelten für sie auch keine weiteren Einschränkungen.

### Neue Änderungen im deutschsprachigen Raum

#### Deutschland

Am 11. Juni 2022 sind sämtliche Einschränkungen bezüglich der Einreise nach Deutschland aufgehoben worden. Nur Personen, die aus einem Virusvariantengebiet kommen, müssen sich an die 3G-Regeln halten. Informationen dazu finden Sie unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Ab dem 1. Oktober 2022 sollen wieder Testnachweis- und Maskenpflicht im Luftverkehr, im öffentlichen Nahverkehr, in Pflegeeinrichtungen und in Kliniken gelten. Über die Fortentwicklung des Infektionsschutzgesetzes informiert die Bundesregierung und [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de).

## Österreich

Seit 16. Mai 2022 besteht für die Einreise nach Österreich keine Nachweis-, Registrierungs- oder Quarantänepflicht mehr.

Ausnahme: Die Einreise erfolgt aus einem Staat oder Gebiet mit einem sehr hohen Infektionsrisiko. Dann gilt die 3G-Regel mit Registrierungs- und zehntägiger Quarantäne-Pflicht.

Seit dem 1. August 2022 gilt in Österreich für Corona-positive Personen eine zehntägige Verkehrsbeschränkung statt einer Absonderungspflicht. Das bedeutet zum Beispiel dass sie außerhalb ihres privaten Wohnbereichs in Innenräumen und zum Teil auch im Freien durchgehend eine FFP2-Maske tragen müssen.

Informationen finden Sie auf der Seite des österreichischen Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz unter [sozialministerium.at](https://sozialministerium.at).

## Restriktionen nicht überall aufgehoben

### Belarus

Aufgrund des Russland-Ukraine-Krieges ist der Luftraum über Belarus gesperrt. Auch die Grenzen zu Polen und zur Ukraine sind geschlossen. Das Auswärtige Amt spricht hier eine Reisewarnung aus.

Welche Corona-Regeln für Einreisende aus Deutschland gelten, aktualisiert die Repräsentanz der Deutschen Wirtschaft in Belarus täglich auf ihrer Seite: [belarus.ahk.de](https://belarus.ahk.de).

### Kosovo

Im Kosovo sind Ungeimpfte vor der Einreise in der Pflicht, einen PCR-Test vorzuzeigen, der nicht älter als 48 Stunden ist. Geimpfte und Genesene sind von der Testpflicht befreit. Es ist kein Einreiseformular nötig und es besteht keine Quarantänepflicht nach der Einreise. Das Auswärtige Amt hat keine Reisewarnung ausgesprochen, mehr finden Sie unter [auswaertiges-amt.de](https://auswaertiges-amt.de).

### Monaco

Das Fürstentum Monaco verlangt bei Einreise keinen Testnachweis von geimpften und genesenen Personen. Ungeimpfte müssen ein negatives Ergebnis eines PCR- oder Antigen-Schnelltests vorweisen können, welches maximal 24 Stunden alt sein darf. Es ist kein Einreiseformular nötig, auch ist eine Quarantäne nach Einreise nicht mehr verpflichtend. Das Auswärtige Amt spricht keine Reisewarnung aus. Weitere Informationen finden Sie auf der Seite der monegassischen Regierung unter [covid19.mc/en/](https://covid19.mc/en/).

Quelle: ADAC; Auswärtiges Amt; Bundesgesundheitsministerium; Österreichisches Sozialministerium

## 2. Corona in China: Auflagen für Einreise deutlich gelockert

**Geschäftsreisende können sich auf einfachere Einreisebedingungen in China vorbereiten. Hintergrund könnte das sinkende Wirtschaftswachstum sein.**

Die harten Corona-Lockdowns für Millionenstädte machen der Wirtschaft Chinas in diesem Jahr zu schaffen. Auch wenn Einreisen aus privaten Gründen nach wie vor nicht erlaubt sind – für Geschäftsreisende gelten nun erleichterte Einreiseregeln. Die vollständige Corona-Impfung bleibt aber Bedingung für ein Visum.

### Visa: Keine PU-Einladung mehr erforderlich

Bisher war in der Pandemie für Einreisen ein behördliches Schreiben ("PU Letter") notwendig, welches nur über den Geschäftspartner vor Ort beantragt werden konnte.

Jetzt können China-Reisende die Visakategorie "M" für Geschäftsreisen und Montage-Einsätze bei den Konsulaten in Deutschland ohne die sogenannte PU-Einladung beantragen.

Auch beim "Z-Visum", dem Arbeitsvisum für eine Anstellung bei chinesischen Unternehmen, geht es jetzt ohne.

Die Visa gelten für eine einmalige Einreise und sind ab Ausstellung für 90 Tage gültig.

### Was sonst noch entfällt

Vor der Abreise nach China sind jetzt statt bisher drei Corona-Tests nur noch zwei PCR-Tests notwendig. Entfallen ist auch die bislang geltende Verpflichtung, dass Einreisen aus Deutschland ausschließlich per Direktflug von Frankfurt möglich sind.

### Was ist, wenn ich in China an Corona erkrankte?

Bei einer Corona-Infektion besteht nur noch eine sieben Tage lang dauernde Isolationspflicht in einem vorgegebenen Quarantäne-Hotel. Die anschließende Isolation am Zielort dauert jetzt nur noch drei Tage anstelle von bisher sieben Tagen.

### Unerlässlich: Informieren bei offiziellen Stellen

Angesichts der Pandemie-Lage in China können sich Einreisebedingungen schnell verändern. Unerlässlich ist es, sich frühzeitig beim Auswärtigen Amt und der Chinesischen Botschaft in Berlin über die aktuellen Einreisebestimmungen zu informieren.

Quelle: fvw Travel Talk; Auswärtiges Amt; Chinesische Botschaft in Berlin

### 3. Schwarz auf weiß: Was gehört in den Entsende-Vertrag?

**Bei Entsendungen stellen sich viele arbeitsrechtliche Fragen. Insbesondere für Unternehmen mit wenig Erfahrung kann die Vertragsgestaltung eine Herausforderung sein. Welche Vertragsmodelle kommen in Betracht? Was genau sollte in Entsendeverträgen geregelt sein? Ein Überblick.**

Grundsätzlich wird bei Entsendeverträgen zwischen Einvertrags- und Zwei- bzw. Mehrvertragsmodellen unterschieden.

Im Falle eines Einvertragsmodells wird ein Arbeitsvertrag ausschließlich für die Dauer des Auslandseinsatzes geschlossen. Im Rahmen eines Mehrvertragsmodells hingegen wird ein bestehender Vertrag auf ruhend gestellt und ein zusätzlicher Entsendevertrag formuliert. Dieser gilt dann für die Dauer der Entsendung und regelt die besonderen Modalitäten des Auslandseinsatzes unter Beachtung des Arbeitsrechts im Gastland.

Unabhängig vom Vertragsmodell sollten Entsendeverträge neben allgemeinen Angaben zu Vertragsparteien, -dauer und Rückrufristen Regelungen zu folgenden Punkten enthalten:

#### Aufgabenbereich und Weisungsrecht

- Welche Aufgaben kommen auf den Arbeitnehmer zu?
- Wem ist der Arbeitnehmer unterstellt?
- An wen ist im Ausland zu berichten?

Der Entsendevertrag sollte zunächst den Arbeitsalltag des Arbeitnehmers im Ausland möglichst klar beschreiben. Zu definieren ist auch, wer vor Ort weisungsbefugt ist und an wen der Arbeitnehmer im Ausland berichten wird.

Entscheidend für die Berichtsstruktur sollte der wirtschaftliche Zweck bzw. das Ziel der Entsendung sein.

#### Bezüge und Kostenerstattungen

- Wie viel verdient der Arbeitnehmer im Ausland?
- Welche Zulagen wurden vereinbart?
- Welche auslandsbezogenen Zusatzkosten können anfallen und wie erfolgt der Ausgleich?

Neben der Aufschlüsselung der Bezüge (Monatsgehalt, Auslandszulagen, Prämien etc.) sollten Entsendeverträge eventuelle Vereinbarungen zu spezifischen mit der Entsendung verbundenen Mehrkosten enthalten. Beispiele sind Visa-, Umzugs- und Reisekosten, unter anderem auch für Heimatbesuche.

Im Falle höherer Lebenskosten im Gastland sind Arbeitgeber zum Ausgleich verpflichtet, was ebenfalls vertraglich festgehalten werden sollte.

Auch ein möglicher Risikozuschlag – etwa bei geringeren Sicherheitsstandards oder besonderen klimatischen Bedingungen – ist üblicher Bestandteil eines Entsendevertrags.

Tipp: Um den administrativen Aufwand im Rahmen zu halten, empfiehlt sich zum Beispiel die Vereinbarung von Pauschalen zum Ausgleich der Mehrkosten.

#### Krankenversicherung

- Bleibt der Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen?
- Ist eine private Krankenversicherung abzuschließen und wer trägt die Kosten?
- Welche zusätzlichen Leistungen sind vom Arbeitgeber zu tragen?

Abhängig vom Gastland sowie Art und Dauer der Entsendung ist es möglich, dass der Arbeitnehmer den Schutz seiner bestehenden gesetzlichen Krankenversicherung verliert bzw. dass deren Leistungen die anfallenden Krankheitskosten im Ausland nicht abdecken. Unter Umständen muss daher eine private Auslandskrankenversicherung abgeschlossen und die Bedingungen im Entsendevertrag geregelt werden.

Werden weitere Vereinbarungen getroffen, wie beispielsweise zusätzliche Arbeitgeber-Leistungen im Falle von Invalidität oder Tod, sind diese ebenfalls vertraglich festzulegen.

#### Arbeitszeit und Urlaub

- Wie viele Arbeitsstunden sind zu leisten?
- Was gilt im Hinblick auf Mehrarbeit?
- Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer zu?

Auch die Anzahl der Arbeitsstunden während des Auslandseinsatzes sollte im Entsendevertrag definiert sein. Wenn in Gastländern längere Arbeitszeiten als im Heimatland üblich sind, kommt es bei Entsendungen häufig zu Mehrarbeit. Entsprechend sollte ein eventueller Ausgleich ebenfalls Vertragsbestandteil sein.

Auch im Hinblick auf die Anzahl der Urlaubs- und Feiertage bestehen oft erhebliche Unterschiede zwischen dem In- und Ausland. Entsprechend gilt es auch, darüber Klarheit zu schaffen und gegebenenfalls vereinbarte Ausgleichs vertraglich zu regeln.

#### Rückkehr

- Wie geht das Arbeitsverhältnis nach Ende der Entsendung weiter?

In der Regel enthalten Entsendeverträge eine Wiederauflebensklausel, die Aufschluss über das weitere Arbeitsverhältnis nach Rückkehr des Arbeitnehmers ins Heimatland gibt.

Hinweis: Durch die umfassende Reform des Nachweisgesetzes haben sich zum 1. August 2022 die Anforderungen an die vom Arbeitgeber zu erstellende schriftliche Dokumentation der Arbeitsbedingungen bei einer Auslandsentsendung geändert.

### **Tipp: Vertragsmuster als Vorlage nutzen**

Bei der Erstellung individueller Entsendeverträge kann die Nutzung von Vertragsmustern sinnvoll sein, insbesondere um größere Unterschiede zu vermeiden, wenn mehrere Beschäftigte im Ausland eingesetzt werden. Eine Vorlage steht Ihnen in unserem Online-Lexikon TK-Lex zur Verfügung: [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de).

Vertragsmuster sollten unbedingt individuell an die jeweiligen Gegebenheiten des Unternehmens und der Entsendungen angepasst und auf Aktualität geprüft werden.

Quellen: TK-Lex; Businesswissen

### **4. In welchen Fällen eine A1-Bescheinigung nicht ausreicht**

**Was häufig nicht bekannt ist: Um Lohndumping zu verhindern, verlangt die EU-Entsenderichtlinie unter bestimmten Umständen eine weitere Meldung neben der A1-Bescheinigung. Bei Nichtbefolgen drohen hohe Strafen.**

Die A1-Bescheinigung ist vielen Personalverantwortlichen als Verpflichtung bei der Entsendung von Mitarbeitern vertraut – sie ist der Standard, um im Ausland nicht ein weiteres Mal Sozialversicherungsbeiträge zahlen zu müssen. Es gibt jedoch eine zusätzliche Meldepflicht bei Entsendungen in EU-Länder.

#### **Warum es eine weitere Meldepflicht gibt**

Arbeitgeber sind seit der EU-Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 verpflichtet, in bestimmten Branchen eine "EU-Meldung" ("posted worker notification") im Zielland vorzunehmen. Damit soll zum einen verhindert werden, dass entsandte Mitarbeiter nicht schlechter verdienen als Einheimische, zum anderen soll kein Lohndumping das Bezahlungsniveau vor Ort senken.

#### **In welchen Branchen die zusätzliche Meldung vonnöten ist**

Die Meldepflicht gilt für sogenannte prekäre Beschäftigungsbranchen, die pro Land unterschiedlich definiert werden. In Deutschland fallen darunter z.B. diese Branchen:

- Abfallwirtschaft
- Bauhauptgewerbe
- Dachdecker- und Elektrohandwerk
- Gebäudereinigungsleistungen
- Gerüstbauerhandwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegedienstleistungen
- Fleischwirtschaft

Es ist also wichtig, sich im Entsendeland darüber zu informieren, in welchen Branchen die "posted worker notification" vonnöten ist – und darüber, welche Behörde die Meldung bekommen muss.

#### **Welche Strafen drohen bei fehlender Meldung?**

Rechtsanwalt Andreas Meyer von der Kanzlei Fragomen berichtet von Strafen bis zu

100.000 Euro, bei Wiederholungsfällen sogar bis zu 500.000 Euro. Ein österreichisches Unternehmen habe eine Strafe von 20.000 Euro überweisen müssen, weil seine Arbeitnehmer auf einer deutschen Baustelle zwar A1-Bescheinigungen hatten, aber keine "EU-Meldung" vorlag. Für strenge Kontrollen seien vor allem die Nachbarländer Österreich und Frankreich in vielen Branchen bekannt. Die Bußgelder fielen in diesen Ländern bei fehlender "posted worker notification" sogar höher als hierzulande aus.

### **EU plant einheitliches Formular und Helpdesk**

Was bisher fehlte, soll demnächst kommen: Die EU plant bis Ende dieses Jahres ein mehrsprachiges elektronisches Formular für die "posted worker notification", das Mitgliedstaaten freiwillig nutzen können. Es soll die Meldeprozedur standardisieren und erleichtern. Außerdem ist dazu ein Helpdesk bei der European Labour Authority in Planung.

Quellen: TK; Fragomen

### **5. Steuererstattung für Mitarbeiter aus dem Ausland**

**Für ausländische Mitarbeiter, die in Deutschland irrtümlich Lohnsteuer gezahlt haben, gibt es jetzt einen Verwaltungserlass zur Regelung einer Rückerstattung.**

Im deutschen Steuerrecht wird zwischen unbeschränkt steuerpflichtigen und beschränkt steuerpflichtigen Personen unterschieden. Arbeitnehmer aus dem Ausland, die nur vorübergehend in Deutschland tätig sind und keinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, gelten meist als "beschränkt steuerpflichtig".

Allerdings muss auch das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem jeweiligen ausländischen Staat beachtet werden, um bei Gehaltszahlungen auf der sicheren Seite zu sein.

#### **Komplexität nicht unterschätzen**

Wenn das gültige Besteuerungsrecht weder dem Mitarbeiter noch dem Arbeitgeber bekannt ist, kann es schon mal vorkommen, dass Gehalt mit deutschem Lohnsteuerabzug gezahlt wird, obwohl das Besteuerungsrecht einem anderen Staat zusteht. Dies mag zwar unabsichtlich geschehen, ist aber trotzdem unrechtmäßig.

#### **Rückerstattung vereinfacht**

Betroffene, bei denen es sich nicht um eine Pflichtveranlagung handelt (in analoger Anwendung des § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG) oder die keine Steuererklärung abgegeben haben, können einen Erstattungsantrag stellen. Dieser sollte sich an das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers richten und darf formlos sein.

Eine neue Verwaltungsregelung (BMF-Schreiben vom 27. Juni 2022, IV B 8 – S 2301/13/10002) gilt bereits für alle Fälle, bei denen der laufende Arbeitslohn für einen nach dem 31. Dezember 2020 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird,

sowie für sonstige Bezüge, die nach dem 31. Dezember 2020 zufließen. Für Zeiträume vor 2021 ist weiterhin die Regelung im Lohnsteuerhandbuch der Finanzverwaltung (H 41c LStH) aus dem Jahr 2019 anwendbar.

### Vorbeugen ist einfach

Am besten aber, der Arbeitgeber sorgt schon im Vorfeld für Klarheit – schließlich wird für nicht oder zu niedrig einbehaltene Lohnsteuer gehaftet.

Als Ausgleich für die Gefahr der Haftung hat der Gesetzgeber bereits vor Jahren in § 42e des Einkommenssteuergesetzes (EStG) eine Vorschrift mit der Überschrift "Anrufungsauskunft" geschaffen.

Ein Anruf beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers schafft Klarheit über die lohnsteuerliche Behandlung der jeweiligen ausländischen Angestellten. Diese Auskunft einzuholen, kostet kein Geld und nur wenig Mühe. Lediglich eine umfassende Darstellung des Sachverhalts, gegebenenfalls unter Vorlage der Verträge, ist erforderlich.

Dafür ist man auf der sicheren Seite und kann sich und seinen Mitarbeitenden eventuelle Komplikationen ersparen.

Quelle: TK-Lex

## 6. New Work = neue Regeln

**Virtuelle Entsendung, mobiles Arbeiten im Ausland, Workation: Die Möglichkeiten der Mitarbeiter-Entsendungen nehmen zu und mit ihnen die zugehörigen Regelungen, die es zu beachten gilt. Denn Compliance-Verstöße können Unternehmen teuer zu stehen kommen.**

Insbesondere die Pandemie gilt als Treiber bei der Entwicklung neuer Varianten der Global Mobility: Homeoffice im Ausland, international mobil oder vom Heimatland aus grenzüberschreitend arbeiten – "New Work" wächst unaufhaltsam und führt zu mehr Flexibilität bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern. Ebenso schnell wie die Entsendungsmodelle ändern sich aber auch die zugehörigen Regelungen, an die sich Arbeitgeber halten müssen.

### Komplexe Regelungen beachten

Gerade bei den neuen Formen der Entsendung wie der grenzüberschreitenden Mobilarbeit können die Regelungen äußerst komplex sein. Gehören Visa, Arbeits-, Sozialversicherungs-, Ausländer- und Steuerrecht zu den Standard-Anforderungen, muss darüber hinaus beispielsweise auch die reformierte EU-Entsenderichtlinie mit den relativ neuen Entsendemeldungen oder die Erfüllung des Grundsatzes "Equal Pay for Equal Work" beachtet werden.

### Entsendung oder lokale Tätigkeit?

Erschwerend kommt hinzu, dass mit Einführung einer Neuregelung der gleiche Sachverhalt nicht unbedingt auch im Ausland geregelt ist. Je nach Gastland, in dem der Arbeitnehmer remote arbeitet, ist auch zu prüfen, ob überhaupt eine Entsendung

vorliegt oder ob es sich um eine lokale Tätigkeit mit besonderen rechtlichen Anforderungen handelt. All das birgt weitere Risiken für Arbeitgeber.

### Strafen vermeiden

Um Strafen bei Regelverstößen zu vermeiden, sehen sich viele Unternehmen veranlasst, sich fortlaufend mit neuen und sich wandelnden Bestimmungen der Global Mobility auseinanderzusetzen sowie unternehmensinternen Prozesse und Leitlinien aufzusetzen. Unternehmenseigene Mobility-Teams gewinnen an Bedeutung. Denn wer gut vorbereitet ist, kann vorausschauend agieren und die Entsenderichtlinien entsprechend in der Praxis umsetzen.

Quelle: Haufe

## 7. EU-Roaming-Regeln verlängert

**Seit dem 15. Juni 2017 dürfen für Roaming in der EU, in Norwegen, Liechtenstein und Island nicht mehr als die Inlandspreise ohne zusätzliche Aufschläge verrechnet werden. Diese Regelung wäre mit dem 30. Juni 2022 ausgelaufen und wurde nun durch eine verbesserte Roaming-Verordnung erweitert und bis 2032 verlängert.**

### "Roam like at home"

Betreiber von Mobilfunkdiensten sollen nun sicherstellen, dass die Verbraucher Zugang zu 4G- oder fortschrittlicheren 5G-Netzen haben, sofern diese am Zielort verfügbar sind. Damit soll die Leistung von Mobilfunknetzen im Ausland mit der gleichen Qualität wie im jeweiligen Heimatland gewährleistet werden.

Außerdem müssen Roaming-Anbieter über das Risiko zusätzlicher Entgelte bei der Nutzung von ansonsten kostenlosen Diensten, wie Kundendienstnummern, Helpdesks oder Versicherungsgesellschaften, informieren. Ab dem 1. Juni 2023 sind in einer Willkommens-SMS auch Informationen hierzu bereitzustellen.

Über die angepasste Roaming-Regelung berichtet die Bundesnetzagentur: [bundesnetzagentur.de](https://www.bundesnetzagentur.de).

### Vermeidung versteckter Kosten

Vorsicht ist geboten bei Urlaubs- und Geschäftsreisen in die Schweiz, die Türkei, Großbritannien oder Monaco. Hier gilt die EU-Roaming-Regelung nicht.

Zudem können auf Kreuzfahrtschiffen, Fähren und in Flugzeugen hohe Zusatzkosten entstehen, wenn sich Mobiltelefone in nicht-terrestrische Netzwerke (automatisch) einwählen. Auch hier sind die Betreiber dazu verpflichtet, die Verbraucher darüber zu informieren, sobald ein Smartphone in ein satellitengestütztes Bordnetz wechselt, und die Datenübertragung zu unterbrechen, sobald die Kosten eine bestimmte, vordefinierte Grenze überschreiten.

Die gesetzliche Kostenobergrenze liegt aktuell bei 50 Euro (in Deutschland inkl. Mehrwertsteuer sind es 59,50 Euro).

## Ausnahmen bei der Auslandsnutzung

Die Abschaffung der zusätzlichen Gebühren auf den heimischen Tarif bei Roaming im EU-Ausland wurde grundsätzlich ohne zeitliche Begrenzung des Aufenthalts eingeführt. Jedoch sind Einschränkungen möglich. Es gibt immer noch Tarife am Markt, die kein Roaming beinhalten. In solchen Fällen kann kein Roaming – auch nicht gegen Gebühr – genutzt werden.

Weiterhin ermöglicht die sogenannte "Fair Use Policy" den Mobilfunkbetreibern, Missbrauch oder eine zweckentfremdete dauerhafte Nutzung von Roaming-Diensten zu verhindern. So kann es ab einem gewissen Datenverbrauch oberhalb des "Fair Use Limits" zu Aufschlägen kommen. Wer sich überwiegend (mehr als zwei Monate im Beobachtungszeitraum von vier Monaten) im EU-Ausland aufhält und die SIM-Karte vorrangig im Ausland nutzt, muss je nach Betreiber mit Nachfragen rechnen. Wird innerhalb einer zweiwöchigen Frist keine Klärung der Situation vorgenommen, kann der Anbieter zusätzliche Kosten erheben.

Außerdem können Aufschläge erfolgen, wenn auf Verlangen des Betreibers keine stabile Bindung zum Heimatland nachgewiesen wird. Bei bereits bestehenden Verträgen sollte dieser Nachweis nur dann verlangt werden, wenn sich Anzeichen für eine missbräuchliche Nutzung ergeben. Bei anonymen Prepaid-Verträgen kann der Betreiber den Nachweis allerdings schon verlangen.

## Notrufe auf Reisen

Eine neue Vorschrift sieht vor, dass die Bürger die einheitliche EU-Notrufnummer 112 kennen, die sie überall in der EU kostenlos nutzen können, um Notdienste zu erreichen. Bis Juni 2023 sollten Betreiber ihren Kunden bei Auslandsreisen automatisch Nachrichten übermitteln, die sie über diese und alternative Möglichkeiten zum Erreichen von Notdiensten informieren, zum Beispiel über Echtzeit-SMS oder via Apps.

Quelle: Verbraucherportal; Bundesnetzagentur; Fair Use Policy; Europäische Kommission

## 8. Wohlbefinden ist wichtig für Geschäftsreisende

**Zufriedenheit und Wohlbefinden von Reisenden hat in Firmenreiseprogrammen nach der Fürsorgepflicht die zweitwichtigste Priorität. Dies hat eine internationale Umfrage des niederländischen Reise-Dienstleisters BCD Travel unter Reisemanagern und Einkäufern ergeben. 92 Prozent der Befragten stuften das Thema als äußerst oder sehr wichtig ein.**

Nur zufriedene Geschäftsreisende sind gut arbeitende Geschäftsreisende. Trotz dieser Erkenntnis sagten nur 62 Prozent der befragten Travel Manager und Einkäufer bei der Befragung, dass ihr Unternehmen das Wohlbefinden der Reisenden fördert. Lediglich 14 Prozent bekundeten eine Erhöhung des Budgets ihres Unternehmens, um die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter in diesem Jahr zu erhöhen.

## Was sich Geschäftsreisende wünschen

BCD Travel hatte zuvor bereits eine Umfrage zum Thema Wohlbefinden unter Geschäftsreisenden durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede bei den Angaben von Einkäufern und Reisenden.

Sowohl für Travel Manager als auch für Reisende gehören folgende Faktoren zu den wichtigsten fünf Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens:

- eine günstige Lage des Hotels,
- Direktflüge
- und Businessclass für Langstreckenflüge.

## Was Travel Manager und Geschäftsreisende unterschiedlich sehen

Während Travel Manager auch die Entscheidungsfreiheit, ob eine Reise stattfindet, sowie ein einfaches Reisegenehmigungsverfahren als wichtige Faktoren für das Wohlbefinden sehen, sind aus Sicht von Geschäftsreisenden andere Präferenzen unter den Top 5:

- die Auswahl des Sitzplatzes im Flugzeug (59 Prozent der Befragten)
- und schnelle Sicherheitskontrollen am Flughafen (58 Prozent).

## Für Reisende steht körperliches Wohlbefinden im Fokus

Anders als die Einkäufer legen Reisende mehr Wert auf Maßnahmen, die das körperliche Wohlbefinden fördern – beispielsweise Restaurantempfehlungen, Ernährungs-, Schlaf- und Erholungsberatung sowie Zugang zu Fitnessstudios.

## Freizeitausgleich und Mitnahme von Begleitung

Deutlich wichtiger sind den befragten Reisenden außerdem zusätzliche Freizeit, um Geschäftsreisen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten auszugleichen (53 Prozent gegenüber 20 Prozent), die Möglichkeit, eine Begleitung mitzunehmen (50 Prozent gegenüber 19 Prozent), und Freizeit nach langen Reisen (48 Prozent gegenüber 7 Prozent).

Die Umfrage "Travel buyer survey: Wellbeing" finden Sie auf der Seite des Anbieters BCD Travel in englischer Sprache: [bcdtravel.com](https://bcdtravel.com)

Quelle: BCD Travel

## 9. 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 "HR Excellence: Aktuelle Herausforderungen von Global Mobility und (Kosten-)Risiken meistern"**

**Wann?** Dienstag, 27. September 2022, 9:30 Uhr bis ca. 11:30 Uhr

## Inhalt

Die Fachreferenten geben Ihnen ein Update zum internationalen Sozialversicherungsrecht sowie dem aktuellen Thema Remote Working – Homeoffice im Ausland.

Unser Partner PassportCard wiederum bringt Ihnen bei, wie Sie mit einer optimalen Ausgestaltung Ihrer "Employee Benefits" Geld sparen und Mitarbeitern ein höheres Sicherheitsgefühl schenken. Letzteres ist auch wichtig bei den Praxisbeispielen zum medizinischen Krisenmanagement.

Abgerundet wird der fachliche Teil durch die Vorstellung von wichtigen Trends für Global Mobility und wie Organisationen sich auf die hieraus resultierenden Herausforderungen vorbereiten.

## Weitere Webinar-Termine und Themen

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

## Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

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**.