

Newsletter Ausland Februar 2024

Inhalt

1. Vertragsloses Ausland: Was gilt bei Entsendungen in Länder ohne bilaterale Abkommen? 1
2. Saisonarbeit: die wichtigsten SV-Regelungen 2
3. EU: Schnellere Verfahren zu Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen 4
4. Vereinigtes Königreich: Erleichterungen für Geschäftsreisende..... 4
5. Bulgarien und Rumänien treten Schengenraum bei – zumindest teilweise 5
6. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Hongkong 6
7. Cybersicherheit: So schützen sich Geschäftsreisende..... 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vorbereitungen für die Erdbeer- und Spargelsaison laufen bereits auf Hochtouren. Da wird es Zeit, dass wir hier für Sie die wichtigsten SV-Infos zum Thema Saisonarbeit zusammenzufassen.

Außerdem ganz aktuell dabei: Seit diesem Monat gibt es 3 Erleichterungen für Entsendungen nach Großbritannien. Wir schauen uns genauer an, was das für deutsche Unternehmen jetzt bedeutet.

Planen Sie Fachkräfte aus Drittstaaten einzustellen? Dann haben wir eine gute Nachricht für Sie: Die EU will das Antragsverfahren für Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen beschleunigen.

Und wenn Sie Mitarbeitende ins außereuropäische Ausland entsenden, sind Sie hier auch genau richtig. Wir fassen kompakt zusammen, was bei Entsendungen ins vertragslose Ausland gilt.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Vertragsloses Ausland: Was gilt bei Entsendungen in Länder ohne bilaterale Abkommen?

Argentinien, Indonesien oder Südafrika – wenn Sie Beschäftigte in außereuropäische Länder ohne Sozialversicherungsabkommen entsenden, müssen Sie einiges beachten.

Länder außerhalb der EU, mit denen Deutschland keine bilateralen Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, zählen zum sogenannten vertragslosen Ausland.

Doch was gilt für Ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die Sozialversicherung, wenn sie im vertragslosen Ausland für Sie tätig werden?

Was ist eine Ausstrahlung?

Bei Entsendungen ins vertragslose Ausland gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht weiterhin – das deutsche Recht strahlt in diese Länder aus. Oder anders ausgedrückt: Eine Ausstrahlung ist eine Entsendung nach deutschem Sozialversicherungsrecht.

Folgende Voraussetzungen müssen für eine Ausstrahlung erfüllt sein:

- Das Entgelt muss in Deutschland abgerechnet werden.
- Die im Ausland eingesetzten Mitarbeitenden müssen weiterhin in Deutschland beschäftigt sein.
- Die Mitarbeitenden müssen weiterhin durch den inländischen Auftraggeber weisungsgebunden sein.
- Der Arbeitseinsatz im Ausland muss von vornherein befristet sein.

Mehr Infos zur Ausstrahlung sowie einen Erklärfilm zum Thema Entsendung finden Sie in unserem Artikel „Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einer Entsendung deutsches SV-Recht weiter gilt?“. firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035006.

Beispiel für ausstrahlendes deutsches SV-Recht

Der Arbeitgeber entsendet eine Mitarbeiterin befristet für 5 Monate nach Südafrika. Die Mitarbeiterin arbeitet weiterhin im Auftrag ihres Arbeitgebers, der auch ihr Gehalt zahlt.

Da Südafrika kein Abkommen mit Deutschland hat, strahlt das deutsche SV-Recht aus. Die Mitarbeiterin bleibt in Deutschland sozialversichert.

Liegt eine Ausstrahlung vor?

Krankenkassen prüfen für gesetzlich Versicherte, ob eine Entsendung im Rahmen einer Ausstrahlung vorliegt. Für nicht-gesetzlich Versicherte kann eine Prüfung über die Deutsche Rentenversicherung erfolgen.

Nutzen Sie den "Antrag fürs vertragslose Ausland", um von der TK prüfen zu lassen, ob eine Entsendung nach deutschem Sozialversicherungsrecht vorliegt. Den Antrag finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2047222.

Wenn Sie sich selbst einen Überblick verschaffen wollen, führt Sie das Prüfschema der TK durch alle relevanten Prüfkriterien. So können Sie beurteilen, ob eine Ausstrahlung (und damit Versicherungspflicht in Deutschland) vorliegt. Das Prüfschema finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de), Suchbegriff „Prüfschema Ausstrahlung“.

Achtung: mögliche Doppelversicherung

In einigen Beschäftigungsstaaten besteht Sozialversicherungspflicht – unabhängig davon, ob eine Ausstrahlung vorliegt oder nicht. Das bedeutet für Ihre Mitarbeitenden, dass sie sich in beiden Staaten versichern müssen.

Auch hier entscheiden die Krankenkassen, ob Doppelversicherungen notwendig sind. Wenn ja, bestehen unter Umständen auch doppelte oder sich ergänzende Leistungsansprüche.

Tipp: Informieren Sie sich über die spezifischen Bestimmungen des Entsendelandes – besonders dann, wenn keine bilateralen Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland bestehen.

In unserer Länderübersicht von A bis Z haben wir wichtige Informationen für viele Entsendeländer für Sie zusammengestellt: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

Quellen: TK; TK-Lex; DRV; DVKA; IHK; BDAE; Herfurth & Partner

2. Saisonarbeit: die wichtigsten SV-Regelungen

Was gilt als Saisonarbeit? Wer gilt als kurzfristig beschäftigt? Und welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen gibt es? Wir fassen hier die wichtigsten Infos zur Saisonarbeit für Sie zusammen.

Beschäftigte gelten als Saisonarbeitskräfte, wenn sie folgende Punkte erfüllen:

Die Beschäftigten sind **vorübergehend** versicherungspflichtig in Deutschland beschäftigt.

Die Beschäftigung ist auf bis zu **8 Monate** befristet.

Die Beschäftigten decken mit der Tätigkeit einen **jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden** erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers ab.

Wichtig: Grundsätzlich gelten für Saisonarbeitskräfte die gleichen versicherungsrechtlichen Regeln wie für andere Beschäftigte auch.

Gesonderte Kennzeichnung bei DEÜV-Anmeldung

Wenn Sie gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte über das DEÜV-Meldeverfahren anmelden (Grund 10 und 40), müssen Sie die Saisonarbeitskräfte dort gesondert kennzeichnen.

Das ist bei folgenden Beschäftigten notwendig:

- Die Person hat einen ständigen Wohnsitz im Ausland.
- Sie ist vorübergehend versicherungspflichtig Deutschland beschäftigt.
- Sie kehrt voraussichtlich danach wieder ins Heimatland zurück.

Für wen brauchen Sie keine gesonderte Kennzeichnung?

Bei diesen Beschäftigten müssen Sie bei der DEÜV-Anmeldung nichts zusätzlich kennzeichnen:

- geringfügig Beschäftigte
- Beschäftigte, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind (Personengruppen 109, 110, 190)

Kann die Saisonbeschäftigung auch beitragsfrei sein?

Werden Saisonarbeitskräfte als kurzfristig Beschäftigte eingestellt, sind die Beschäftigten in der Sozialversicherung beitragsfrei.

Vorausgesetzt die Beschäftigung erfüllt bestimmte Bedingungen:

- Es ist eine kurzfristige Beschäftigung. Das bedeutet: Die Beschäftigung dauert nicht länger als **3 Monate oder 70 Arbeitstage**.
- Die kurzfristige Beschäftigung ist nicht berufsmäßig. Als berufsmäßig gilt eine Beschäftigung, die allein den Lebensunterhalt sichern soll. Ob eine Beschäftigung berufsmäßig ist oder nicht, wird anhand von Indizien geprüft. **Ein Beispiel:** Eine Person war vorher arbeitslos und wird jetzt kurzfristig beschäftigt. Hier wird angenommen, dass diese Beschäftigung berufsmäßig ist.
- Die vorherigen Beschäftigungszeiten überschreiten nicht die Kurzfristigkeit. Vorherige Beschäftigungszeiten werden auf die aktuelle Beschäftigung angerechnet. **Tipp:** Finden Sie gleich zu Beginn heraus, ob es Vorbeschäftigungen gab und dokumentieren

Sie dies. Praktisch ist hierfür ein Einstellungsfragebogen. Legen Sie den Nachweis über die vorherigen Beschäftigungen am besten direkt bei den Entgeltunterlagen ab.

Saisonarbeitskräfte mit Hauptbeschäftigung außerhalb Deutschlands

Wenn Sie Saisonarbeitskräfte aus anderen EU-Ländern einsetzen möchten, müssen Sie prüfen, ob diese schon in ihrem Heimatland beschäftigt sind oder dort selbstständig arbeiten. Trifft das nicht zu? Dann gelten für diese Beschäftigungen die deutschen Rechtsvorschriften.

Sind die Saisonarbeitskräfte jedoch im Ausland beschäftigt? Dann gelten in der Regel während der Beschäftigung in Deutschland die Rechtsvorschriften des Heimatlandes. **Wichtig:** Hierfür müssen die Saisonarbeitskräfte die Bescheinigung A1 vorlegen.

Wofür brauchen Saisonarbeitskräfte die A1-Bescheinigung?

Mit der A1-Bescheinigung weisen Saisonarbeitskräfte nach, dass für sie die Rechtsvorschriften des Landes gelten, in dem sie ihre Hauptbeschäftigung haben - also nicht die deutschen SV-Rechtsvorschriften.

Auch die Beiträge richten sich in diesen Fällen nach den Rechtsvorschriften des Heimatlandes. Das bedeutet: Der Arbeitgeber in Deutschland muss keine sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllen.

Wichtig:

- Gegebenenfalls müssen Sie nach den Rechtsvorschriften des Heimatlandes Sozialversicherungsbeiträge entrichten.
- Legen eine Kopie der A1-Bescheinigung zu den Entgeltunterlagen ab.

Keine Umlage bei A1-Bescheinigung

Für alle ausländischen Saisonarbeitskräfte mit A1-Bescheinigung gilt: Diese Saisonarbeitskräfte haben im Krankheitsfall oder bei Mutterschaft in ihrem Heimatland Anspruch auf Geldleistungen.

Beschäftigte mit A1-Bescheinigung werden daher nicht im Aufwendungsausgleichsgesetz berücksichtigt. Die Folge: Arbeitgeber zahlen hierfür keine Umlagebeiträge.

Beschäftigen Sie ausländische Saisonarbeitskräfte ohne A1-Bescheinigung? Dann besteht in Deutschland Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - vorausgesetzt die Person wird für **mindestens 4 Wochen** bei Ihnen beschäftigt.

Mehr Infos zu Umlageversicherungen, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft und die unterschiedlichen Regelungen finden Sie in unserem Artikel: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2145882.

Gilt der Mindestlohn auch für Saisonbeschäftigungen?

Auch für Saisonarbeitskräfte prüfen die Träger der Rentenversicherung bei Betriebsprüfungen die Einhaltung des Mindestlohns. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, Unterlagen über die Arbeitsleistung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Darin müssen der **Beginn**, das **Ende** und die **Dauer** der täglichen Arbeitszeit dokumentiert werden. Haben Sie diesen Nachweis nicht, fordert der Rentenversicherungsträger die nicht gezahlten Beiträge nach.

Wenn die Saisonbeschäftigung endet

Seit 2018 gilt: Ist der Job beendet, endet auch die Versicherungspflicht. Die Versicherung setzt sich nur unter folgenden Voraussetzungen fort:

- Die Betroffenen treten innerhalb von 3 Monaten (nach Ende der Versicherungspflicht) bei ihrer bisherigen Krankenkasse ein.
- Die Personen weisen ihren Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in Deutschland nach.

Jetzt anmelden: Webinar zum Thema Saisonarbeit

Sie haben weitere Fragen? In unserem Webinar am **14. März 2024** erfahren Sie alles Wichtige zum Thema Saisonarbeitskräfte: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2165986.

Saisonarbeitskräfte bei der TK anmelden? Gute Entscheidung!

Warum sollten Sie Ihre Saisonarbeitskräfte am besten bei der TK anmelden? Einfach, weil wir Arbeitgebern genau für diese Beschäftigungen einen vielseitigen und exklusiven Service bieten.

Hier sind 4 gute Gründe:

- **Bei uns sparen Sie doppelt Geld:** Mit unserem TK-Beitragssatz von 15,8 Prozent und auch mit dem TK-Umlagesatz liegen wir unter dem Kassendurchschnitt.
- **Wir nehmen Ihnen die Arbeit ab:** Wir kümmern uns z. B. um die An- und Abmeldung.
- **Beste Service, auch wenn es mal schnell gehen muss:** Bei uns bekommen Sie ganz unkompliziert eine vorläufige TK-Bestätigung - z. B. wenn Ihre Saisonarbeitskraft mal kurzfristig zu einer Ärztin oder einem Arzt gehen muss.
- **Größe zahlt sich aus:** Mit über 11 Millionen Versicherten ist die TK Deutschlands größte Krankenkasse. Und unser Leistungsumfang enthält über 10.000 Einzelleistungen. Sie können also auf unsere volle Unterstützung zählen.

Wir helfen Ihnen

Schon überzeugt? Sie möchten Saisonarbeitskräfte anmelden? Wir helfen Ihnen gern und sind auch vor Ort für Sie da. Melden Sie sich einfach bei uns unter saison@tk.de.

Mehr zum Thema

Ein ausführliches Beratungsblatt zu Saisonarbeitskräften finden Sie hier: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2107554

Quelle: TK-Lex

3. EU: Schnellere Verfahren zu Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen

Der Fachkräftemangel betrifft viele Unternehmen in der EU. Sie sind auf Arbeitskräfte aus Drittstaaten angewiesen. Allerdings stellen langwierige Genehmigungsprozesse oft unnötige Hürden dar. Nun will die EU dieses Verfahren erleichtern und verkürzen.

Am 20. Dezember 2023 hat die EU-Kommission beschlossen, die Richtlinie 2011/98/EU über die kombinierte Erlaubnis (Single Permit Directive) zu aktualisieren. Dadurch wird es möglich, die Arbeits- und Aufenthaltstitel in einem einzigen Schritt zu beantragen. Außerdem legt sie gemeinsame Rechte für Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten fest, um einer Ausbeutung der Arbeitskräfte entgegenzuwirken.

Damit soll die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten einen Schub bekommen. Die einzelnen Mitgliedstaaten können dabei selbst bestimmen, welche und wie viele Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten sie in ihren Arbeitsmarkt aufnehmen.

Was ändert sich?

Antragsverfahren auch von der EU aus möglich
Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten können einen Antrag entweder aus dem Drittstaat stellen oder – und das ist neu – von der EU aus, wenn sie bereits einen gültigen Aufenthaltstitel haben.

Wenn ein EU-Mitgliedstaat eine kombinierte Erlaubnis ausstellt, dient diese sowohl als Aufenthalts- als auch als Arbeitserlaubnis.

Verkürztes Antragsverfahren: 90 Tage
Anträge auf eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis müssen laut Richtlinie in maximal 90 Tagen bearbeitet und entschieden werden.

Anschließend stellen die Mitgliedstaaten das erforderliche Visum aus, um die erste Einreise in ihr Hoheitsgebiet zu ermöglichen.

Recht auf Arbeitgeberwechsel vereinfacht

Wer über eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis verfügt, erhält das Recht, den Arbeitgeber zu wechseln, sofern eine Mitteilung bei der zuständigen Behörde eingeht. Damit wird ein Arbeitgeberwechsel deutlich einfacher.

Die Mitgliedstaaten können aber einen Mindestzeitraum für die Tätigkeit beim ersten Arbeitgeber vorschreiben.

Genehmigung gilt bei Arbeitslosigkeit noch mindestens 3 Monate

Wird eine Person mit einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis arbeitslos, wird die Erlaubnis frühestens nach 3 Monaten entzogen bzw. nach 6 Monaten, wenn die Person mehr als 2 Jahre lang gearbeitet hat.

Weiteres Vorgehen

Nach der Billigung vom Dezember 2023 muss die geänderte Richtlinie nun sowohl vom Europäischen Rat als auch vom Europäischen Parlament förmlich angenommen werden. Das soll noch 2024 geschehen.

Quelle: EUR-Lex

4. Vereinigtes Königreich: Erleichterungen für Geschäftsreisende

Seit dem 31. Januar 2024 gibt es für Geschäftsreisende nach Großbritannien Änderungen: Ihre entsendeten Beschäftigten erhalten z. B. mehr Spielraum für berufliche Aktivitäten und die Home-Office-Regelung wird vereinfacht.

Die geschäftlichen Beziehungen zum Vereinigten Königreich entwickeln sich trotz Brexit positiv. 40 Prozent der dort aktiven deutschen Unternehmen erwarten 2024 eine Verbesserung ihrer Geschäftsaussichten, das ergab eine Umfrage der Deutsch-Britischen Industrie- und Handelskammer auf ahk.de.

Was hat sich seit Februar 2024 bei Geschäftsreisen geändert?

Änderung 1: Mehr Flexibilität bei Dienstleistungen und Projekten

Ihre Beschäftigten dürfen nun auch Tätigkeiten bei der Kundschaft der britischen Konzerngesellschaft ausführen. So darf zum Beispiel eine IT-Expertin einen britischen Kunden vor Ort beraten und seinen PC einrichten.

Bisher war bei einer konzern-internen Entsendung (Intra-Corporate Activities – PA5) nur die Arbeit innerhalb der britischen Tochter- oder Muttergesellschaft möglich. So zum Beispiel die Mitarbeit an internen Projekten.

Um für britische Auftraggeber:innen tätig zu werden, müssen 2 Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Arbeit ist gelegentlich und nicht der eigentliche Zweck der Entsendung.
- Die Aktivitäten müssen Teil einer Dienstleistung sein, die von der britischen Gesellschaft erbracht wird.

Änderung 2: Home-Office ist erlaubt

Man kann als "Visitor" ins Vereinigte Königreich einreisen und von dort aus auch mobil für seinen deutschen Arbeitgeber arbeiten, zum Beispiel während eines Urlaubsaufenthalts.

Unter einer Voraussetzung: Die Arbeit ist nicht der Hauptzweck des Aufenthalts.

Und mit einer Einschränkung: Aktuell ist es nicht erlaubt, aus dem Home-Office für britische Kundinnen und Kunden Dienstleistungen zu erbringen.

Änderung 3: Erweiterte Arbeitsbereichspalette

Beschäftigte in rechtsberatenden Berufen dürfen mehr Tätigkeiten ausführen.

Ein Beispiel: Eine deutsche Anwältin kann ihre im Vereinigten Königreich ansässigen Mandanten bei einem internationalen Rechtsstreit und/oder einer internationalen Transaktion beraten.

Sie möchten mehr über mögliche Einsatzbereiche Ihrer Beschäftigten im Vereinigten Königreich wissen?

- Mehr über die aktuellen Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen lesen Sie auf der Seite des Auswärtigen Amts unter **auswaertiges-amt.de, Suchbegriff „Großbritanniensicherheit“**. Und eine Liste der visumfreien Tätigkeiten finden Sie in den "Permitted Activities for Visitors" auf **gov.uk**.
- Mehr über bürokratischen Mehraufwand und Zusatzkosten bei vorübergehenden Arbeitseinsätzen, beispielsweise für Inbetriebnahmen, Montage- oder Reparatüreinsätze, lesen Sie im Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich auf **commission.europa.eu**.

3 Tipps zur Vorbereitung

- **Zählen Ihre Beschäftigten zu den "short-term business visitors"?** Ob und welches Visum für die Einreise erforderlich ist, kann auf der Website "Check if you need a UK visa" auf **gov.uk** interaktiv geprüft werden.
- **Müssen Sie elektronisch anmelden?** Geschäftsreisende aus Drittstaaten benötigen für Reisen ins Vereinigte Königreich seit November 2023 eine elektronische Einreisegenehmigung (ETA). Ab Ende 2024 ist diese – neben dem Reisepass – auch für Personen aus EU-Staaten verpflichtend. Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel "Neuerungen für Reisen nach Großbritannien – die elektronische Einreisegenehmigung (ETA)": **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2156016**.
- **Alle Unterlagen dabei?** Bei der Einreise müssen Ihre Entsendeten den Grund der Einreise durch Dokumente belegen können, beispielsweise durch Verträge, Eintrittskarten für Messen oder Terminabsprachen per Mail.

Quellen: TK; TK-Lex; Britische Regierung; Deutsch-Britische Industrie- und Handelskammer (AHK); IHK Rhein-Neckar; IHK Köln

5. Bulgarien und Rumänien treten Schengenraum bei – zumindest teilweise

Den Beschluss zum Beitritt fassten die EU-Mitgliedstaaten im Dezember 2023. Im ersten Schritt werden ab Ende März 2024 die Personenkontrollen an den internen Luft- und Seegrenzen aufgehoben. Wie profitieren deutsche Arbeitgeber noch vom Beitritt der beiden Staaten?

Mit Rumänien und Bulgarien gehören dem 4,5 Millionen Quadratkilometer umfassenden Schengenraum jetzt 25 der 27 EU-Mitgliedsländer sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz an. Jeder neue Beitritt fördert und festigt den EU-Binnenmarkt, den Handel, Reisen und Tourismus.

Was ändert sich für Arbeitgeber, sobald die Einschränkungen aufgehoben sind?

- **Erleichterter Arbeitskräftezugang:** Die Freizügigkeit für rumänische und bulgarische Staatsangehörige wird innerhalb des Schengenraums erleichtert. Arbeitgeber in Deutschland können leichter auf Arbeitskräfte aus diesen Ländern zugreifen, ohne dass komplizierte Visabestimmungen oder Arbeitserlaubnisse erforderlich sind.
- **Größere Flexibilität bei der Personalrekrutierung:** Arbeitgeber profitieren von einem größeren Talentpool, da sie potenziell auf eine breitere Palette von qualifizierten Arbeits- und Fachkräften aus den Schengenländern zurückgreifen können.
- **Weniger bürokratische Hürden:** Der Wegfall von Grenzkontrollen reduziert die bürokratischen Hürden für die Beschäftigung von rumänischen und bulgarischen Arbeitnehmenden. Dies beschleunigt Einstellungsprozesse und senkt Verwaltungskosten.

Was macht den Schengenraum so besonders?

Der Schengenraum ermöglicht es 400 Millionen Menschen (mit Einschränkung an den Landgrenzen Bulgariens und Rumäniens), frei zwischen Mitgliedsstaaten zu reisen, ohne Grenzkontrollen zu durchlaufen.

Jeden Tag überschreiten etwa 3,5 Millionen Menschen unkompliziert Binnengrenzen innerhalb des Schengenraums, um zu arbeiten, zu studieren oder Familie und Freunde zu besuchen.

Knapp 1,7 Millionen Menschen sind Grenzgänger:innen zwischen 2 Schengenländern. Alles Wichtige zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von Grenzpendlern finden Sie im Artikel: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032354**.

Europäer:innen können außerdem ungehindert Urlaub in Europa machen: Sie unternehmen im Jahr geschätzte 1,25 Milliarden Reisen innerhalb des Schengenraums, was dem Tourismus- und dem Kultursektor zugutekommt.

Mehr zum Schengenraum

Der Schengenraum ist Bestandteil des EU-Rechtsrahmens. Gemäß den Verträgen müssen alle EU-Mitgliedstaaten – sobald sie bereit sind – Vollmitglieder des Schengenraums werden. Dies ist sowohl ein Recht als auch eine Verpflichtung. Mehr dazu finden Sie auf der Seite des Auswärtigen Amts auf [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Rumänien und Bulgarien

Rumänien und Bulgarien sind bereits seit dem 1. Januar 2007 Mitgliedstaaten der EU. Die Verhandlungen über den Schengenbeitritt liefen 12 Jahre.

Bis September 2023 standen Justiz und Rechtsstaat in beiden Staaten wegen Korruption und organisierter Kriminalität unter Sonderüberwachung der EU-Kommission. Dann beendete die Behörde die Sonderüberwachung offiziell, mit der Begründung, Rumänien und Bulgarien seien bereit für eine Mitgliedschaft.

Die Beratungen über eine mögliche Aufhebung der Personenkontrollen an den Landbinnengrenzen sollen 2024 fortgesetzt werden.

Quellen: Europäischer Rat; Auswärtiges Amt; TK

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

Hongkong gehört zu den wichtigsten Finanzzentren Asiens und gilt als Tor zum chinesischen Markt. Lesen Sie, was Sie bei Entsendungen beachten müssen.

Als Sonderverwaltungszone gehört Hongkong zu China, verfügt aber über ein hohes Maß an Autonomie. Nach Vereinbarung mit China bleibt dieser Sonderstatus bis 2047 erhalten.

Laut Deutscher Handelskammer waren im Jahr 2022 über 500 deutsche Unternehmen in Hongkong ansässig und unterhielten eine Niederlassung, Tochtergesellschaft oder ein Hauptquartier für die gesamte Asien-Pazifik-Region. Den Jahresbericht finden Sie auf [hongkong.ahk.de](https://www.hongkong.ahk.de).

Visumfreier Aufenthalt möglich

Deutsche Staatsangehörige müssen vor der Einreise kein Visum beantragen. Sie erhalten am Flughafen ein "Visa on Arrival" (VOA). Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der Reisepass mindestens noch einen Monat nach dem geplanten Reiseende gültig ist. Bei einer Weiterreise über die Landesgrenzen müssen es mindestens 6 Monate sein.

Hierfür brauchen Sie ein Arbeitsvisum

Für längerfristige Tätigkeiten in Hongkong brauchen deutsche Staatsbürger:innen ein Arbeitsvisum.

Anders als in der Volksrepublik China gibt es in Hongkong keine gesonderte Aufenthaltserlaubnis und Meldepflicht.

General Employment Policy (GEP)

Ein Visum unter der GEP ist das gängigste der Arbeitsvisa. Mehr Infos dazu finden Sie auf der Seite des Hong Kong Immigration Departments: [immd.gov.hk](https://www.immd.gov.hk), **Suchbegriff GEP**.

Die Voraussetzungen dafür sind:

- Beschäftigte stellen kein Sicherheitsrisiko dar und haben keine schweren Straftaten begangen.
- Mitarbeitende müssen einen ersten Hochschulabschluss in dem betreffenden Fachbereich haben. Auch möglich: einschlägige technische Qualifikationen, nachgewiesene berufliche Fertigkeiten und/oder einschlägige Erfahrungen und Leistungen.
- Es gibt eine freie Stelle in Hongkong.
- Es gibt ein bestätigtes Jobangebot, das nicht von Ortskräften übernommen werden kann.
- Die Vergütung entspricht dem marktüblichen Niveau für Fachkräfte in Hongkong.

Bearbeitungsdauer: Die Bearbeitungsdauer für das GEP beträgt **4 Wochen** nach Erhalt aller Dokumente.

Aufenthaltsdauer: Das Visum kann für **36 Monate** beantragt werden. Dann kann es in einer Taktung von 3+3+2 Jahren verlängert werden.

Tipp: In der Regel ist ein lokaler Arbeitsvertrag für eine Jobbestätigung notwendig. Ein Entsendevertrag zwischen deutschem und lokalem Unternehmen kann als Bindeglied fungieren.

Technology Talent Admission Scheme (TechTas)

Das Visum unter dem TechTas richtet sich an Mitarbeitende in der Forschung und Entwicklung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Voraussetzungen sind unter anderem:

- Beschäftigte sind Absolventen einer der Top 100 MINT-Universitäten.
- Die Innovation and Technology Commission (ITC) hat zuvor eine Quote für ausländische Mitarbeitende des Unternehmens genehmigt.
- Beschäftigte sind in der Forschung und Entwicklung von zum Beispiel KI, Quantentechnologie oder Biotechnologie tätig.

- Die Vergütung liegt nicht unter Hongkongs Marktniveau.

Bearbeitungsdauer: Die Bearbeitungsdauer für das das TechTas-Visum beträgt **2 Wochen** nach Erhalt aller Dokumente.

Aufenthaltsdauer: Das Visum kann für 36 Monate beantragt werden. Dann kann es in einer Taktung von 3+3+2 Jahren verlängert werden.

Mehr Infos zu TechTas finden Sie auf der Seite des Hong Kong Immigration Department unter immd.gov.hk/eng, **Suchbegriff „Technology Talent Admission Scheme“**.

Wie können Sie die Frist für ein Visum verlängern?

Achtung neu: Seit dem 1. Januar 2024 gilt die Sonderregelung der Corona-Zeit nicht mehr. Jetzt müssen Antragsteller:innen wieder für eine Verlängerung aller Visa zum Zeitpunkt des Antrags physisch in Hongkong sein.

Welches Sozialversicherungsrecht gilt?

Zwischen Deutschland und Hongkong besteht kein Abkommen hinsichtlich der Sozialversicherung. Sofern die Voraussetzungen für eine Ausstrahlung erfüllt sind, können die deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendungen weiterhin Anwendung finden.

Mehr Infos zum Thema Ausstrahlung sowie den Antrag für Entsendungen ins vertragslose Ausland finden Sie unter "Wo finde ich Anträge und Informationen zu Entsendeländern?": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2038414**.

Ist Ihr Beschäftigter bei der TK versichert? Dann können Sie zur Prüfung das TK-Formular für Staaten ohne bilaterales Abkommen ausfüllen und an uns senden. Das Formular finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2047222**.

Reise- und Sicherheitsinformationen

Lassen Sie im Vorfeld eine Tropentauglichkeit Ihrer Mitarbeitenden durch einen Arzt feststellen. Mehr zu der G35-Untersuchung, die sogenannte Tropenuntersuchung, erfahren Sie im Artikel "Arbeitsaufenthalt im Ausland – alles Wichtige zur Vorsorgeuntersuchung G35": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2097502**.

Über aktuelle Reise- und Sicherheitsbedingungen hält Sie das Auswärtige Amt auf dem Laufenden: ausaertiges-amt.de

Praktische Links

Informationen zu **beruflichen Tätigkeiten ohne Visum** finden Sie auf der Seite des Hong Kong Immigration Departments: immd.gov.hk, **Suchbegriff „Permissible Activities for Visitors“**.

Eine vollständige **Übersicht aller Visa**, inklusive Zugang zu Online-Anträgen finden Sie auf immd.gov.hk unter im Reiter „**Online Services**“ unter dem Punkt „**Visas / Entry Permits**“.

Infos zu **weiteren Visamöglichkeiten** wie beispielsweise dem Trainingsvisa finden Sie auf den Serviceseiten der Website des deutschen Generalkonsulats Hongkong: hongkong.diplo.de/hk-de unter Service, Visa und Einreise, Nationale Visa.

Quellen: IHK Stuttgart; Auswärtiges Amt; Hong Kong Immigration Department; TK

7. Cybersicherheit: So schützen sich Geschäftsreisende

Die Digitalisierung eröffnet Chancen – birgt aber auch Risiken. Wir haben zusammengefasst, was Arbeitgeber bei Entsendungen für mehr digitale Sicherheit tun können.

Laptops, Tablets und Smartphones ermöglichen mobiles Arbeiten in Deutschland sowie im Ausland. Doch was passiert, wenn Sie und Ihre Beschäftigten in den Fokus von Cyberkriminellen geraten?

Eine weltweite Umfrage von Statista aus dem Jahr 2023 ergab, dass rund 58 Prozent der befragten Arbeitgeber in Deutschland bereits mindestens einmal Opfer einer Cyberattacke waren.

Und 63 Prozent der deutschen Unternehmer schätzen das Risiko für Cyberangriffe als hoch ein – so das Ergebnis der "Kurzbefragung Cybersecurity 2023" des Deutschen Reiseverbands (DRV). Vor allem größere Unternehmen (mehr als 500 Mitarbeitende) nehmen diese Gefahr wahr – 88 Prozent der Beschäftigten finden es wichtig, mehr über Cyberrisiken zu erfahren. Die vollständige Studie „Hohes Risiko durch Cyberangriffe während Geschäftsreisen“ des DRV finden Sie auf drv.de.

Welche Ziele verfolgen Cyberkriminelle?

Einigen Hackern geht es bei einem Angriff darum, Sicherheitslücken aufzudecken. Die meisten jedoch haben es auf finanziellen Gewinn abgesehen, wollen sich einen Marktvorteil verschaffen oder das Image von Firmen schädigen. Hierfür werden Informationen ausgespäht und Datendiebstahl, -missbrauch oder -manipulation betrieben.

IT-versierte Kriminelle können Geräte so manipulieren, dass sie - im schlimmsten Fall ständig und unbemerkt - darauf Zugriff haben. Das heißt, sie sind in der Lage, Einfluss auf ein Unternehmen zu nehmen, zum Beispiel indem sie Daten verschlüsseln, um für die Wiederherstellung der Daten Geld zu erpressen, oder indem sie eigene Geldtransfers ausführen.

10 Tipps, wie Sie Ihre Mitarbeitenden schützen

- Nutzen Sie Geräte die erhöhte Sicherheitsstandards erfüllen, d. h. Geräte mit einem Zugriff per Virtual Private Network (VPN).

- Die Bluetooth-Funktion sollte bei Dienstreisen ausgeschaltet sein.
- Abschließbare Hüllen sichern Geräte vor Diebstahl und Fremdeinwirkung – zum Beispiel an öffentlichen, belebten Plätzen.
- Spezielle Sichtschutzfolien schützen vor neugierigen Blicken und Passwortklau.
- Sorgen Sie für regelmäßige Updates und das neueste Betriebssystem, damit der PC-eigene Virenschutz sowie die Firewall optimal funktionieren.
- Halten Sie Ihre Mitarbeitenden dazu an, sichere Passwörter zu generieren. Bisher vergeben nur 55 Prozent ausreichend komplexe Passwörter.
- Setzen Sie auf eine 2-Faktor-Authentifizierung. Hierbei wird nicht nur ein Passwort eingegeben, sondern auch einen zusätzlichen Code, der über SMS oder Mail gesendet wird.
- Zusätzliche Funktionen wie Fingerabdruck-Scans oder Gesichtserkennung sind sinnvoll.
- Sensibilisieren Sie Ihre Beschäftigten in IT-Sicherheitsschulungen.
- Erstellen Sie einen Notfallplan: Gibt es ein Backup aller wichtigen Dateien? Welche Maßnahmen ergreifen Sie, wenn Sie einen Cyberangriff bemerken?

Sie möchten mehr über das Thema erfahren?

Auf der Website der Allianz für Cybersicherheit des Bundesamts für Sicherheit (BSI) finden Sie neben einem Maßnahmenkatalog für Notfallmanagement auch Informationen zu aktuellen Bedrohungslagen: [allianz-fuer-cybersicherheit.de](https://www.allianz-fuer-cybersicherheit.de)

Auch gut zu wissen: Mails gelten als unterschätzte Gefahr im Arbeitsalltag. Verdächtige Links, falsche Absender oder Spam sind auch bei Ihren Beschäftigten an der Tagesordnung.

Deswegen informieren große Unternehmen (84 Prozent) als auch kleine Unternehmen (64 Prozent) ihre Beschäftigten regelmäßig über Phishing und Spam.

Quellen: DRV; fww; Haufe; Bundesamt für Sicherheit

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal [firmenkunden.tk.de](https://www.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](https://www.tk-lex.tk.de).