

Newsletter Ausland Mai 2023

Inhalt

1. Sonderregelung endet: Sozialversicherungspflicht im Homeoffice für Grenzgänger 1
2. USA: Gebührenerhöhung für Nichteinwanderungsvisa – Kostensteigerung für Arbeitgeber 2
3. Workation im EU-Ausland – wie sind Ihre Beschäftigten versichert? 3
4. Entsendung von Mitarbeitenden: Kündigung im Ausland – was ist wichtig? 4
5. Datenschutz bei Entsendungen: Die wichtigsten Regelungen im Vorschriften-Dschungel..... 5
6. Serie: Sie entsenden? Kein Problem! Diesen Monat: Polen 7
7. Vereinfachungen beim Entsendeportal SIPSI – Arbeitnehmerentsendung nach Frankreich..... 7
8. Verschoben auf 2024: Start des Europäischen Reiseinformations- und Autorisierungssystems (ETIAS)..... 8
9. TK-TimeOut: Stressfrei leben..... 9

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ende Juni endet die Sonderregelung für Grenzgänger zur Sozialversicherungspflicht im Homeoffice. Was gilt danach? Das bringen wir hier auf den Punkt.

Außerdem haben wir noch ein Update für Sie alle, die Geschäftsreisen in die USA planen: Seit heute gilt eine neue Gebührenverordnung für die meisten US-Nichteinwanderungsvisa. Wir bieten Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Visa.

Auch mit dabei: das große Thema Entsendung. Welche Datenschutzvorgaben sind für Sie bei Datenübermittlungen wichtig? Was sollten Sie wissen, wenn Sie während der Entsendung eine Kündigung erhalten? Und was gilt bei Entsendungen nach Polen?

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Sonderregelung endet: Sozialversicherungspflicht im Homeoffice für Grenzgänger

Seit der Corona-Pandemie galt für Grenzgänger eine Sonderregelung: Arbeitstage im Homeoffice führen nicht zu einem Wechsel der Sozialversicherung. Diese Regelung lief bereits Ende Juni 2022 aus und wurde per Übergangszeitraum noch einmal um ein Jahr verlängert. Wir fassen zusammen, was ab Juli 2023 gilt.

Eigentlich sollte ab 1. Juli 2023 wieder die bisherige Regelung gelten, nach der das Arbeiten im Homeoffice zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts führt, wenn man nicht in dem Staat wohnt, in dem der Arbeitgeber sitzt. Und wenn man mehr als 25 Prozent Homeoffice macht.

Deswegen soll die Ausnahmeregelung grundsätzlich weiterhin bestehen. Schließlich ist Homeoffice oder Telearbeit seit der Pandemie sehr verbreitet und wird voraussichtlich auch bleiben.

Eine EU-Arbeitsgruppe hat eine kurzfristige Lösung für die Zeit nach dem 30. Juni 2023 erarbeitet, die sich an die pandemiebedingten Sonderregelungen anschließen soll.

Die Voraussetzungen für die neue Regelung

Es gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, wenn die Beschäftigten

- für den Arbeitgeber (oder mehrere Arbeitgeber, allerdings in demselben Staat)
- sowohl in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers
- als auch im Homeoffice/in Telearbeit im angrenzenden Wohnstaat

arbeiten. Und zwar sofern

- eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wurde und im Interesse der betroffenen Beschäftigten liegt,
- kein weiterer (dritter) Staat beteiligt ist und
- die Arbeit im Homeoffice oder in Telearbeit zwischen 25 und 50 Prozent der Beschäftigung ausmacht.

Wann und unter welchen Bedingungen tritt die neue Regelung in Kraft?

Die neue Regelung soll ab 1. Juli 2023 zunächst für fünf Jahre gelten. Danach soll sie um weitere fünf Jahre verlängert werden. Dafür müssen mindestens zwei Staaten unterschreiben: „Eine Unterzeichnung durch den GKV-Spitzenverband, DVKA, als deutsche zuständige Stelle ist in Kürze vorgesehen“, schreibt die DVKA auf ihrer Seite. Welche anderen Staaten unterschreiben werden, wird bekanntgegeben, sobald es Informationen dazu gibt.

Wie kann man einen Antrag für die neue Regelung stellen?

Wenn feststeht, für welche Staaten die neue Grenzgängerregel gelten soll, stellt die DVKA Informationen zur Antragstellung bereit. Grundsätzlich soll das übliche Antragsverfahren für Ausnahmevereinbarungen gemäß Art. 16, Abs. 1 VO EG 883/04 zum Einsatz kommen.

Für die Anträge soll es außerdem einen Übergangszeitraum geben: Wenn die Anträge bis zum 30. Juni 2024 gestellt werden, soll das beantragte Sozialversicherungsrecht rückwirkend ab 1. Juli 2023 gelten, wenn die betroffene Person durchgängig in dem Staat sozialversichert war, welcher laut Rahmenvereinbarung zuständig ist.

Deswegen ist es laut DVKA auch nicht nötig, schon vor dem 1. Juli 2023 Anträge zu stellen.

Was ist über die Regelungen in anderen Ländern bekannt?

Belgien und die Niederlande wollen die Corona-Regelung beibehalten.

Für die Schweiz wurde bereits Anfang des Jahres 2023 gemeldet, dass die Grenzgänger in der Schweiz in der Sozialversicherung bleiben können – unabhängig von der Höhe des deutschen Homeoffice-Anteils.

Wie die Vereinbarungen mit Polen, Dänemark, Frankreich, Luxemburg, Österreich oder Tschechien aussehen, ist unklar. Aus diesen Ländern gibt es aktuell noch keine offiziellen Rückmeldungen.

Die DVKA hält Sie auf dem Laufenden

Aktuelle Infos zur grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit finden Sie auf der Webseite der DVKA unter [dvka.de](https://www.dvka.de).

Quellen: DVKA

2. USA: Gebührenerhöhung für Nichteinwanderungsvisa – Kostensteigerung für Arbeitgeber

Am 30. Mai 2023 treten neue Gebühren für Nichteinwanderungsvisa (Non-Immigrant-Visa = NIV) in Kraft. Die neue Gebührenordnung gilt für die meisten US-Nichteinwanderungsvisa, die in den US-Konsulaten weltweit beantragt werden können – also auch auf Visa für Geschäftsreisen oder Arbeitseinsätze.

Die Kosten für das konsularische Antragsverfahren werden für nahezu alle Visumkategorien steigen.

Eine Ausnahme bilden E-1/E-2-Visa, die direkt im US-Konsulat beantragt werden können und weiterhin deutlich geringere Antragsgebühren erfordern.

Für die meisten anderen Arbeitsvisa, wie zum Beispiel H oder L, muss zunächst ein aufwendiges und durchaus kostenintensives Genehmigungsverfahren über die US-Einwanderungsbehörde (USCIS) durchlaufen werden.

Relevante Visa – ein Überblick für Arbeitgeber

E-1-Visum: Arbeitsvisum für Handelstreibende

Das E-1-Visum wird auch Treaty Trader Visa oder Handelsvisum genannt. Es ermöglicht Schlüsselpersonen in Unternehmen – wie zum Beispiel Führungskräften – in die USA einzureisen, um vor Ort mit Waren, Technologien oder Dienstleistungen zu handeln. Die Beantragung ist zeit- und kostensparender als beispielsweise ein L-Visum.

E-2-Visum: Arbeitsvisum für Investoren in den USA

Jedes Unternehmen, das in erheblichem Umfang in die US-Wirtschaft investieren will oder investiert hat, kann – unabhängig von der bisherigen Geschäftstätigkeit im Heimatland – Mitarbeitende mit einem E-2-Visum in die USA entsenden.

Informationen und Bedingungen zu beiden Visa finden Sie auf der Seite des US Department of State unter travel.state.gov.

L-1-Visum: firmeninternes Versetzungsvisum (meist im Rahmen klassischer Mitarbeiterentsendung)

Diese Kategorie von Arbeitsvisa ermöglicht den internen Transfer von Personal innerhalb eines Konzerns von einem ausländischen Standort zu einem US-Standort.

H-1B-Visum: Arbeitsvisum

Der Vorteil liegt darin, dass im Gegensatz zum L-Visum und zum E-Visum keine besonderen Anforderungen an das US-Unternehmen gestellt werden und auch die Anforderungen an den Antragsteller wesentlich geringer sind. Insbesondere muss dieser keine leitende Position im US-Unternehmen innehaben.

Der Nachteil des H-1B-Visums besteht darin, dass die Anzahl der Visa, die pro Jahr erteilt werden, in der Regel mengenmäßig begrenzt ist.

Mehr zu diesen beiden „Temporary Worker Visas“ finden Sie ebenfalls unter **travel.state.gov**.

B-1-Visum: für Touristen und Geschäftsreisende

Geschäftsreisende, die sich länger als 90 Tage in den USA aufhalten möchten oder denen in der Vergangenheit ein Visum oder die Einreise in die USA verweigert wurde, benötigen ein B-1-Visum. Für kürzere geschäftliche Aufenthalte reicht die Teilnahme am Visa Waiver Program aus, sofern der Antragsteller sich dafür qualifiziert.

Wichtig ist, dass Geschäftsreisende mit einem B-1-Visum nur eingeschränkt geschäftlich tätig sein dürfen – egal ob bezahlt oder unbezahlt.

Auch zum B-1-Visum finden Sie weitere Informationen unter **travel.state.gov**.

Hintergründe der Erhöhung

Die neue Gebührenordnung ist das Ergebnis einer Überprüfung der bisherigen Gebührenstruktur durch das US-Außenministerium und den Kongress. In einer Erklärung teilt das Ministerium mit, dass die neuen Gebühren dringend erforderlich seien, um die (gestiegenen) Kosten für die Dienstleistungen in den US-Konsulaten weiterhin zu decken und den Antragstellern den bestmöglichen Service zu bieten.

Auswirkungen auf die bilateralen Beziehungen

Die neue Gebührenordnung kann auch Auswirkungen auf die bilateralen Beziehungen der USA zu anderen Ländern haben. Einige Länder haben bereits im Gegenzug ihre Antragsgebühren für US-Bürger angepasst, die ihrerseits ein Visum für die Einreise benötigen.

Quellen: USA Visa Service; US-Botschaft und Konsulate in Deutschland; US Department of State

3. Workation im EU-Ausland – wie sind Ihre Beschäftigten versichert?

Im Ausland arbeiten und nebenbei noch Urlaub machen – Workation liegt im Trend. Das müssen Sie als Arbeitgeber über den Versicherungsschutz Ihrer Mitarbeitenden wissen.

Damit das deutsche Arbeitsrecht anhält und Ihre Mitarbeiter auch sozialversichert bleiben, sind bestimmte Regelungen nötig:

Freiheiten wie die unabhängige Arbeitsplatzwahl im jeweiligen Reiseland sollten zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitenden in Schriftform festgehalten werden.

Hinzu kommen rechtliche Rahmenbedingungen und wesentliche Unterscheidungen für die Verbindung von Urlaub und Beruf.

Voraussetzungen aus Sicht der DGUV

Grundsätzlich sind Beschäftigte in der EU gegen Arbeitsunfälle versichert – unabhängig davon, wo der Arbeitsunfall passiert. Die Versicherung wird von der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung der betroffenen Person übernommen.

In Deutschland ist das die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Die Kosten werden dann übernommen, wenn der Umfang der Tätigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in Deutschland pro Jahr mindestens 25 Prozent beträgt. Bei einer regulären Fünf-Tage-Woche müssten dafür mindestens zwei Arbeitstage pro Woche in Deutschland ausgeführt werden.

Ausnahme: Sie vereinbaren eine vorübergehende und einmalig zeitlich begrenzte Regelung von maximal bis zu sechs Monaten, in der sich Mitarbeitende am Stück im Ausland befinden können – losgelöst vom Arbeitsvertrag. Diese zusätzliche Regelung ist auch essenziell, damit Arbeitnehmer von ihrem Freizügigkeitsabkommen Gebrauch machen können.

Wenn dann wirklich ein Unfall passiert, also wenn zum Beispiel eine Person in der Ferienwohnung auf dem Weg zum Schreibtisch stürzt, muss sie nachweisen, dass der Unfall hauptsächlich aufgrund der betrieblichen Tätigkeit passiert ist. Nur dann besteht ein Versicherungsschutz durch die Unfallversicherung.

Unterscheidung Workation, Homeoffice, Telearbeit

Telearbeit erfordert nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung fest eingerichtete Bildschirmplätze im Privatbereich der Mitarbeitenden, die mit Mobiliar und Arbeitsmitteln ausgestattet sind, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen. Homeoffice und Workation werden hingegen flexibler gehandhabt.

Beispielsweise muss das Mobiliar am Arbeitsplatz beim Homeoffice oder bei einer Workation nicht vom Arbeitgeber gestellt werden. Somit sind diese auch nicht über den Arbeitgeber versichert.

Für die erforderlichen Informations- und Kommunikationsmittel, auf die Mitarbeiter während einer Workation zugreifen, sind Sie als Arbeitgeber allerdings weiterhin zuständig. Es gelten auch alle Bestimmungen zu Datenschutz, Arbeitszeit und Arbeitsschutz.

Unterscheidungen EU-Inland und Ausland

Wer als EU-Bürger in einem anderen EU-Land und dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) Fernoffice betreiben möchte, kann dies nach Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) der Freizügigkeit tun – sogar ohne Aufenthaltserlaubnis oder Arbeitsgenehmigung. Und zwar, solange die oben genannten Richtlinien eingehalten werden.

In den EWR-Staaten ist eine Workation nur bis zu drei Monaten erlaubnisfrei möglich – wer länger arbeiten will, muss eine Arbeitsbewilligung beantragen.

In der Schweiz sind Workations für EU- und Staatsbürger der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) bis zu drei Monate ohne ausländerrechtliche Bewilligung möglich. Allerdings besteht in der Schweiz eine Meldepflicht.

Im EU-Ausland kann neben dem Recht zum Aufenthalt auch eine Arbeitserlaubnis erforderlich sein. Das ist vom jeweiligen Land abhängig. Sofern sie nötig ist, muss sie vor Reisebeginn beantragt werden. Es gelten die Bestimmungen des jeweiligen Landes.

Über den Arbeitsvertrag hinaus

Hilfreich ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihren Beschäftigten als Zusatz zum Arbeitsvertrag. Damit stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeitenden trotz Workation weiterhin zu Ihrem Unternehmen gehören – und somit auch im geregelten Versicherungsschutz bleiben.

Für Sie als Arbeitgeber hat das außerdem den Vorteil, dass Sie trotz Workation Ihr Weisungsrecht ausüben können.

Auch wichtig: Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Workation.

Eine hilfreiche Übersicht über die allgemeinen Rahmenbedingungen und worauf Sie als Arbeitgeber achten müssen, haben wir für Sie in unserem Artikel zusammengestellt unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2104310**.

Quellen: Süddeutsche Zeitung; TK; Haufe; Bundestag; EU-Parlament

4. Entsendung von Mitarbeitenden: Kündigung im Ausland – was ist wichtig?

Auch während der Entsendung kann es zu einer Kündigung kommen. Wir fassen für Sie zusammen, mit welchen Vereinbarungen Sie sich vor der Entsendung darauf vorbereiten können.

Grundsätzlich sollten die Kündigungsmodalitäten im Entsendungsvertrag verankert werden. Entscheidend ist dabei, um welche Art des Arbeitsvertrags es sich handelt: Es wird zwischen einem Einvertrags- und einem Mehrvertragsmodell unterschieden:

Einvertragsmodell

Beim Einvertragsmodell wird der Arbeitnehmer ausschließlich für den Einsatz im Ausland eingestellt, und der Vertrag regelt alle Bedingungen.

Meist steht darin, dass das deutsche Recht weiter gelten soll. Fehlt im Vertrag eine Regelung des anwendbaren Rechts, gilt ebenfalls das deutsche Recht und somit auch der allgemeine Kündigungsschutz.

So muss der Arbeitgeber die Kündigung gemäß § 623 BGB schriftlich erklären und den Beschäftigten im Original übermitteln. Tipp: Dabei ist es sinnvoll, im Vertrag eine feste Adresse für offizielle Schreiben wie eine Kündigung festzulegen. Eine Kündigung per Fax oder Mail reicht nicht.

Mehrvertragsmodell

Beim Mehrvertragsmodell werden zwei Verträge geschlossen: zum bestehenden Arbeitsvertrag kommt ein zusätzlicher Entsendungsvertrag hinzu, der während des Auslandseinsatzes gilt. Der heimische Arbeitsvertrag wird in dieser Zeit ruhend gestellt.

Soll es zu einer isolierten Beendigung des Entsendungsvertrags kommen, ist dies mit einer Änderungskündigung möglich. Dabei ist auch entscheidend, ob der Entsandte im Ausland bleiben möchte – beispielsweise aus persönlichen Gründen – oder ob er ins Heimatland an seinen Arbeitsplatz zurückkehren will, wie im Entsendungsvertrag vereinbart.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag richtet sich nach dem deutschen Recht. Wirksam wird die Vereinbarung durch die jeweilige persönliche Unterschrift der beiden Vertragsparteien gemäß § 623 BGB.

Arbeitgeber sollten außerdem rechtzeitig klären, wer bei einer vorzeitigen Beendigung der Entsendung für welche Kosten aufkommt: Also wer die finanziellen Nachteile des Arbeitnehmers trägt bzw. ob der Arbeitgeber übernommene Kosten zurückfordern kann.

Eine reibungslose Entsendung setzt also auch eine sorgfältige Vertragsgestaltung voraus – sowohl in Bezug auf eine mögliche vorzeitige Beendigung der Entsendung als auch bezogen auf einen etwaigen Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers im Stammunternehmen. Ebenso wichtig sind klare Regelungen zur Kostenverteilung bei einer vorzeitigen Beendigung.

Arbeitshilfen zu Entsendeverträgen

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte in einem Entsendevertrag finden Sie in unserem Artikel unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2074468**.

Unser großes Online-Nachschlagewerk TK-Lex stellt Ihnen ein Vertragsmuster zur Verfügung, das Sie als Grundlage für einen Entsendevertrag nehmen können unter **tk-lex.tk.de**.

Quellen: TK-Lex; IHK; anwalt.de

5. Datenschutz bei Entsendungen: Die wichtigsten Regelungen im Vorschriften-Dschungel

Bei Entsendungen müssen personenbezogene Daten von Mitarbeitenden für Melde- und Registrierungsverfahren an Behörden, andere Unternehmen und weitere außerbetriebliche Stellen übermittelt werden. Was Arbeitgeber datenschutzrechtlich beachten sollten, haben wir für Sie zusammengestellt.

Um eine Übermittlung datenschutzkonform durchzuführen, sind die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beachten.

Für die Datenübermittlung innerhalb der EU gilt der Grundsatz des freien Datenverkehrs. Das heißt, die Datenübermittlung innerhalb der Union darf grundsätzlich nicht eingeschränkt oder gar verboten werden.

Für welche Daten gilt die DSGVO?

Ein wichtiger Punkt ist, dass die Regelungen der DSGVO nur dann für die Übermittlung und Verarbeitung von Daten ins Ausland gelten, wenn es sich um "personenbezogene" Daten handelt.

Dies sind Informationen, die sich auf identifizierbare natürliche Personen beziehen. Anonyme Daten, die nicht auf identifizierbare Personen zurückgeführt werden können, sind von der DSGVO nicht erfasst.

Verarbeitung von Daten im Sinne der DSGVO

Der Begriff "Verarbeitung" umfasst unter anderem

- das Erheben,
- das Speichern,
- das Verändern,
- das Löschen,
- die Verbreitung,
- die Offenlegung durch Übermittlung sowie
- die Nutzung von personenbezogenen Daten.

Letztlich ist jede Form der Bereitstellung oder Nutzung von Daten also an der DSGVO zu messen.

Unbedingt beachten: Einwilligung der Mitarbeitenden

Für die Übermittlung von Beschäftigtendaten bedarf es einer Erlaubnisgrundlage. Diese kann sich aus Art. 6 DSGVO oder § 26 BDSG ergeben.

In der Praxis wird häufig eine Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter eingeholt. Eine Hilfe beim Erstellen einer entsprechenden Einwilligung ist die Praxishilfe DS-GVO VII der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. (GDD) unter [gdd.de](https://www.gdd.de).

Der Umfang der Datenübermittlung kann dabei variieren, weshalb eine Einzelfallprüfung erforderlich ist.

Bei der Datenübermittlung ist das Need-to-know-Prinzip zu beachten, das heißt, es dürfen nur die Daten übermittelt werden, die für die Ermöglichung der Entsendung unerlässlich sind.

Rechtsanwalt Dr. Michael R. Fausel von der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei BLUEDEX Labour Law aus Frankfurt erklärt, dass gemäß § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG personenbezogene Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn dies für im Rahmen einer Einstellung, für die Durchführung einer Beschäftigung und bei einer Kündigung erforderlich ist.

Die Datenübermittlung und -verarbeitung dürfte insoweit zulässig sein, wenn sie durch den Arbeitsvertrag oder einen Ergänzungsvertrag gedeckt ist. Dies ist – im Falle einer Entsendung – insbesondere dann der Fall, wenn die Möglichkeit der Entsendung bereits im Arbeitsvertrag ausdrücklich vorgesehen oder durch eine Nebenabrede festgelegt ist sowie bei sehr kurzfristigen Entsendungen (Dienstreisecharakter), so Dr. Fausel weiter.

Was gilt innerhalb und außerhalb der EU?

Eine Datenübermittlung ins (EU-)Ausland ist nur dann zulässig, wenn sichergestellt ist, dass die personenbezogenen Daten auch beim Empfänger DSGVO-konform verarbeitet werden, was bei einem Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat automatisch der Fall ist. Durch einen Beschluss der Staaten im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) wurde die Anwendung der DSGVO auch in den Staaten Lichtenstein, Island und Norwegen beschlossen.

Unter "Drittland" im Sinne der DSGVO sind daher alle Staaten zu verstehen, die nicht Mitgliedstaaten der EU oder des EWR sind. Für diese Länder wird die Einhaltung der Datenschutzregeln auf unterschiedliche Weise sichergestellt – entweder durch einen sogenannten Angemessenheitsbeschluss der EU-Kommission oder wenn geeignete Garantien, wie Standarddatenschutzklauseln, bestehen.

Wo gilt ein Angemessenheitsbeschluss?

Bei dem Angemessenheitsbeschluss handelt es sich um eine Entscheidung der Europäischen Kommission, mit der festgestellt wird, dass in einem bestimmten Drittland ein Schutzniveau besteht, das dem Schutzniveau der Datenschutz-Grundverordnung gleichwertig ist. Dies wird durch eine Prüfung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, der Existenz und effektiven Funktionsweise einer oder mehrerer unabhängiger Aufsichtsbehörden sowie der internationalen Verpflichtungen des Drittlandes festgestellt.

Einen Angemessenheitsbeschluss (Art. 45 DSGVO) hat die Kommission bisher für die folgenden 14 Staaten gefasst: Andorra, Argentinien, Färöer-Inseln, Guernsey, Israel, Isle of Man, Japan, Jersey, Kanada (nur für kommerzielle Organisationen), Neuseeland, Republik Korea (Südkorea), Schweiz, Uruguay, Vereinigtes Königreich.

Weitere Informationen liefert die Übersicht des Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit unter [datenschutz.hessen.de](https://www.datenschutz.hessen.de).

Was sind "geeignete Garantien"?

Liegt für ein Drittland kein Angemessenheitsbeschluss vor, darf eine Übermittlung personenbezogener Daten nur auf der Grundlage geeigneter Garantien erfolgen. Diese sollen die Mängel des Datenschutzniveaus im Drittland ausgleichen und so den Schutz der betroffenen Personen gewährleisten.

Geeignete Garantien sind

- verbindliche interne Datenschutzvorschriften eines Unternehmens (sogenannte Binding Corporate Rules),
- von der EU-Kommission oder einer Aufsichtsbehörde angenommene Standarddatenschutzklauseln,
- genehmigte Verhaltensregeln oder ein genehmigter Zertifizierungsmechanismus sowie
- einzeln ausgehandelte Vertragsklauseln.

Weiterführende Links sowie die Rechtsgrundlage finden Sie auf der Seite des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz unter [datenschutz.rlp.de](https://www.datenschutz.rlp.de).

Die von der EU-Kommission verabschiedeten Standarddatenschutzklauseln dienen als vorformulierte Vertragsklauseln, deren Verwendung keiner weiteren Genehmigung durch eine Aufsichtsbehörde bedarf. Die Europäische Kommission hat im Juni 2021 neue Standardvertragsklauseln erlassen, die seit dem 27. September 2021 für Neuverträge verpflichtend anzuwenden sind. Die Umstellung aller Altverträge auf die neuen Standardvertragsklauseln musste bis spätestens 27. Dezember 2022 erfolgen. Sofern die Standardvertrags- bzw. Standarddatenschutzklauseln in unveränderter Form verwendet werden, sind die Datenübermittlungen genehmigungsfrei.

Was gilt, wenn nichts gilt

Liegt weder ein Angemessenheitsbeschluss vor, noch bestehen geeignete Garantien, kann die Übermittlung personenbezogener Daten ausnahmsweise trotzdem zulässig sein, wenn die Übermittlung

- auf Grundlage einer ausdrücklichen Einwilligung der betroffenen Personen erfolgt,
- für die Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen oder zur Durchführung von vorvertraglichen Maßnahmen auf Antrag der betroffenen Person erforderlich ist,
- zum Schutz lebenswichtiger Interessen erforderlich ist,

- aus wichtigen Gründen eines öffentlichen Interesses notwendig ist,
- zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist.

Datenübermittlung in die USA

Mit dem Privacy-Shield-Urteil (Urteil Schrems II) erklärte der Europäische Gerichtshof im Juli 2020 das Privacy Shield für unzureichend und damit den Angemessenheitsbeschluss für ungültig. In dem Urteil wird festgestellt, dass das Datenschutzabkommen zwischen der EU und den USA (Privacy Shield) nicht ausreicht, um die Grundrechte der EU-Bürgerinnen und Bürger zu schützen.

Problematisch ist bei der Übermittlung insbesondere die nachrichtendienstliche Rechtslage in den USA. So darf die Herausgabe personenbezogener Daten durch die Nachrichtendienste verlangt werden, soweit diese in den USA verarbeitet oder auch nur gespeichert werden.

Datenübermittlungen an die USA, die bisher auf das EU-US Privacy Shield gestützt wurden, müssen nun durch eine Schutzmaßnahme in Form geeigneter Garantien nach Art. 46 DSGVO abgesichert werden. Seither gibt es keinen Zertifizierungsmechanismus für Übermittlungen in die USA.

Es sind vorübergehend die Standarddatenschutzklauseln der EU-Kommission anzuwenden. Die neuen Standardvertragsklauseln sind so lange zu verwenden, bis die Europäische Kommission einen Angemessenheitsbeschluss für ein angemessenes Schutzniveau beim Datenempfänger erlassen hat.

Es muss sichergestellt sein, dass ein Zugriff von US-Behörden auf die Daten ausgeschlossen ist. Verhandlungen über ein zukünftiges Abkommen laufen bereits.

Wer muss wann informiert werden?

Der Arbeitnehmer muss immer dann informiert werden, wenn eine Verarbeitung personenbezogener Daten stattfindet oder bereits weiterverarbeitete Daten anderweitig verwendet werden.

Um eine rechtskonforme Übermittlung von Beschäftigtendaten zu gewährleisten, ist es daher wichtig, den Datenschutzbeauftragten rechtzeitig einzubinden und die Beschäftigten über die Datenübermittlung zu informieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich die Datenübermittlung auf die zur Zweckerreichung unbedingt erforderlichen Daten beschränkt und ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist.

Hilfestellungen zur Erstellung einer entsprechenden Information finden sich beispielsweise bei der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. unter [gdd.de](https://www.gdd.de) oder auf der Seite des.

Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit unter [bfdi.bund.de](https://www.bfdi.bund.de).

Zusätzliche Informationen finden Sie in der Infothek der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder unter [datenschutzkonferenz-online.de](https://www.datenschutzkonferenz-online.de).

Quellen: TK-Lex; EuGH; Kanzlei BLUEDEX; VDMA; e-recht24; BfDI; Datenschutz Hessen; IHK; GDD; Datenschutz Rheinland-Pfalz

6. Serie: Sie entsenden? Kein Problem! Diesen Monat: Polen

In unserer Serie zum Thema "Entsendung" stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe das Land Polen vor. Wir geben Ihnen hilfreiche Tipps, wenn Sie Ihre Mitarbeiter ins Ausland entsenden möchten.

Seit über zwei Jahrzehnten ist Deutschland der wichtigste Handelspartner Polens, und auch deutsche Unternehmen pflegen intensive wirtschaftliche Aktivitäten ins Nachbarland.

Welche Vorschriften gelten bei der Entsendung nach Polen?

Entsenden Sie Mitarbeitende nach Polen, müssen Sie die besondere Meldepflicht gegenüber der Staatlichen Arbeitsinspektion (PIP) beachten.

Die Meldung erfolgt über ein Formular, das entweder online oder postalisch übermittelt werden kann. Dieses muss spätestens am ersten Arbeitstag der Arbeitsinspektion vorliegen.

Im Formular müssen Sie neben Angaben zum Namen, dem Arbeitsort und der Arbeitsdauer auch eine Kontaktperson für diese Behörde nennen.

Diese Kontaktperson ist während der gesamten Entsendung der erste Ansprechpartner für die polnische Arbeitsinspektion. Außerdem vertritt sie Ihr Unternehmen bei allen Entsendeangelegenheiten, insbesondere bei Kontrollen.

Das polnische Recht sieht vor, dass auch die Entsendeunterlagen vor Ort aufbewahrt und für bis zu zwei Jahre nach Ende des Einsatzes in Polen archiviert werden müssen.

Wofür gilt keine Meldepflicht?

Folgende Tätigkeiten sind von der Meldepflicht ausgenommen:

- Kundenmeetings auf Ebene der Geschäftsführung
- Besuche von Messen
- Workshops und Konferenzen
- reine Vertragsverhandlungen
- konzerninterne Besprechungen

Gut zu wissen: Die Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer (AHK Polen) unterstützt deutsche Unternehmen zum Thema "Meldepflichten" und übernimmt die Funktion des

Vertreters vor den polnischen Behörden: Zu finden ist sie unter [ahk.pl](https://www.ahk.pl).

Welches Sozialversicherungsrecht gilt?

Entsenden Sie Mitarbeitende nach Polen, gilt weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht, sofern die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sind.

Einen entsprechenden Nachweis darüber erhalten Sie, indem Sie im Vorfeld einen Antrag auf die A1-Bescheinigung an den zuständigen Sozialversicherungsträger stellen.

Dieser Vorgang ist ausschließlich elektronisch über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net möglich. Mehr zu sv.net finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2059444.

Weitere Infos

Die polnische Regierung hat unter dem Stichwort "Business in Polen" eine Internetseite eingerichtet, auf der ausländische Unternehmen über alle wichtigen Themen wie Versicherungen und behördliche Meldepflichten bei Entsendungen ihrer Mitarbeitenden informiert werden: [biznes.gov.pl](https://www.biznes.gov.pl).

Im Merkblatt "Arbeiten in Polen" der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) finden Sie ausführliche Infos zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Zu finden ist das Merkblatt unter [dvk.de](https://www.dvk.de).

Weitere Infos zur Entsendung haben wir für Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de) zusammengestellt: zur Bescheinigung A1 unter Suchnummer 2038394 und zu Grenzgängern unter Suchnummer 2061602.

Darüber hinaus informiert das Auswärtige Amt über aktuelle Hinweise zu Reisen nach Polen unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Quellen: TK; DVKA; AHK Polen; Auswärtiges Amt; [pip.gov.pl](https://www.pip.gov.pl); [biznes.gov.pl](https://www.biznes.gov.pl)

7. Vereinfachungen beim Entsendeportal SIPSI – Arbeitnehmerentsendung nach Frankreich

Das französische Portal SIPSI, das nach Frankreich entsandte Mitarbeitende registriert, vereinfacht seine Prozesse – ab sofort werden weniger Informationen abgefragt.

Wer Arbeitnehmende nach Frankreich entsendet, muss diese vorher über das Entsendeportal SIPSI (Système d'Information sur les Prestations de Services Internationales) anmelden. Die Anzeige ist obligatorisch und sollte frühzeitig vor Arbeitsbeginn erfolgen.

So soll sichergestellt werden, dass Entsandte im Einklang mit den französischen Arbeitsgesetzen handeln und die erforderlichen Arbeitsbedingungen einhalten.

Welche Informationen Sie angeben müssen, finden Sie in unserer Übersicht bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.

Was ist SIPSI?

SIPSI wurde von der französischen Regierung entwickelt, um Entsendungen nach Frankreich zu vereinfachen und gleichzeitig zu überwachen. Das Portal hilft Unternehmen, alle Informationen zu einer Entsendung zu sammeln und zu verwalten, einschließlich aller Reise- und Unterkunftsinformationen, Kosteninformationen, Visa- und Arbeitsgenehmigungen, Versicherungsinformationen und anderer wichtiger Details.

So kann der Status der Entsendungen beobachtet, Dokumente hochgeladen, Einhaltung- und Zahlungsgenehmigungen erteilt und der Reiseverlauf der entsendeten Arbeitnehmer verfolgt werden. Arbeitgebern und Personalabteilungen soll es helfen, Prozesse zu automatisieren. In der Vergangenheit war die Benutzung des Portals allerdings häufig mit technischen Schwierigkeiten und hohen Verwaltungskosten verbunden. Das soll nun der Vergangenheit angehören.

Was genau wird vereinfacht?

Das Ministerium für Arbeit überarbeitet den Teleservice SIPSI komplett, um auf die verschiedenen Erwartungen und Feedbacks der Nutzer einzugehen. Das Ziel ist, dass ausländische Unternehmen ihre Meldungen so schnell und so präzise wie möglich eingeben können. Dazu gehören:

- Mehrsprachiger Zugang: Französisch-Englisch-Deutsch-Italienisch-Spanisch
- Weiterentwicklung der verschiedenen Rubriken, um unnütze oder doppelte Eingaben zu verringern, bestimmte Informationen automatisch zu ergänzen und zu prüfen
- Spezielle Übertragungslösung per API für Unternehmen und Bevollmächtigte aus der Transportbranche, die eine hohe Anzahl von Entsendungsmeldungen übertragen
- Neue Konten für die Kunden der ausländischen Unternehmen und deren Bevollmächtigte/Vertreter in Frankreich

Außerdem sind in der Rubrik "Informationen zur Leistung" nun deutlich weniger Angaben notwendig, wie beispielsweise die Art der verwendeten gefährlichen Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren, die Arbeitszeit sowie die Anzahl der Ruhetage entsandter Arbeitnehmer.

Der Bereich "Kosten" zu den Themenfeldern Reise, Unterbringung und Verpflegung wurde komplett gestrichen.

Was ist mit alten oder laufenden Meldungen?

Bereits übertragene und abgelaufene Entsendungsmeldungen bleiben archiviert und können weiterhin eingesehen werden.

Entsendemeldungen, die bereits übertragen wurden und noch laufen, sind weiterhin im üblichen Maße zu bearbeiten, jedoch sind die gestrichenen Angabenfelder nicht mehr einsehbar.

Weitere Informationen und Hinweise zur Entsendung von Mitarbeitenden nach Frankreich finden Sie zum Beispiel auf der Seite der IHK Düsseldorf.

Quellen: SIPSI; TK; IHK; Handwerksblatt

8. Verschoben auf 2024: Start des Europäischen Reiseinformations- und Autorisierungssystems (ETIAS)

Das digitale System zur Reisebefugnis „European Travel Information and Authorization System“ (ETIAS) wurde bereits 2018 vom Europäischen Parlament verabschiedet. Der Starttermin wurde nun erneut verschoben. Aber wozu dient ETIAS eigentlich?

Ursprünglich war das europäische Reiseinformations- und -genehmigungssystem für das Jahr 2021 vorgesehen. Sein Start verzögerte sich bereits mehrmals. Losgehen soll es laut der Europäischen Kommission für Inneres, Migration und Innere Sicherheit jetzt im Jahr 2024.

Was bringt ETIAS?

Das Ziel der elektronischen Reisegenehmigung ist es, die europäischen Grenzkontrollen moderner zu gestalten und die Sicherheit im Schengenraum zu verbessern. Konkret bedeutet das: ETIAS soll die illegale Einwanderung verhindern und die EU besser vor Terrorismus schützen.

Personen, die ein Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko darstellen, sollen zukünftig schneller identifiziert und ihre Einreise in den Schengenraum verhindert werden. Das waren die wichtigsten Intentionen des Europäischen Parlaments, als es 2018 die elektronische Reisegenehmigung auf den Weg brachte.

Wer muss ETIAS zukünftig beantragen?

Alle Staatsangehörigen von Ländern, die nicht zur Europäischen Union gehören und die aktuell von einem Visum für den Besuch im Schengenraum befreit sind, brauchen ab 2024 die digitale EU-Reisegenehmigung ETIAS. Das sind zum Beispiel Geschäftsreisende oder Touristen aus den USA, Japan oder Kanada, die für einen Kurzaufenthalt unter 90 Tagen einreisen.

Wichtig: ETIAS ersetzt kein Visum

ETIAS ist eine Reisegenehmigung, die die Visumfreiheit bestätigt, und ersetzt nicht das Visum für den Schengenraum. Wer als Nicht-EU-Bürger in Europa arbeiten will, braucht daher auch weiterhin ein entsprechendes Visum und einen Arbeitsmarktzugang wie zum Beispiel die Blaue Karte EU. Weitere Informationen finden Sie unter anderem auf der Seite des Auswärtigen Amtes unter auswaertiges-amt.de.

Wer nutzt ETIAS?

Zukünftig wird ETIAS nicht automatisch für alle europäischen Länder gelten. Die elektronische Reisegenehmigung berechtigt zur Einreise in alle Länder, die dem Schengener Abkommen angehören. Das sind aktuell über 30 Länder innerhalb Europas. Informationen dazu finden Sie zum Beispiel auf der EU-Seite Travel Europe unter travel-europe.europa.eu.

Eine Aufstellung der Länder, für die ETIAS uneingeschränkt gilt und für die Sonderregelungen getroffen werden, finden Sie auf der Seite des Bundesverwaltungsamts (BVA) unter [bva.bund.de](https://www.bva.bund.de).

Wie funktioniert das System? Und wie sieht es in der Praxis an der Grenze aus?

An der Grenze scannen die Grenzbeamten die hinterlegten Daten des digitalen Reisedokuments und senden eine direkte Abfrage an ETIAS.

Das europäische System wiederum ist mit anderen großen Sicherheitsdatenbanken wie Europol oder Interpol vernetzt. So werden Reisende vorab einmal "durchleuchtet". Ein Vorteil: Damit sollen lange Warteschlangen an den Grenzkontrollen wegfallen.

ETIAS wird vor der Abreise in die EU online ausgefüllt und kann per Mail oder auf der offiziellen Website der ETIAS beantragt werden. Kostenlos soll das Ganze jedoch nicht sein. Eine Gebühr von etwa sieben Euro wird beim Ausfüllen fällig, die per Kreditkarte abgebucht werden soll.

Was für Fragen werden gestellt? Was muss der Nicht-EU-Bürger ab 2024 alles beantworten?

Es werden nicht nur Daten zur Person (Name, Geburtsdatum, Adresse) hinterlegt, sondern es müssen auch einige Sicherheitsabfragen beantwortet werden. Zum Beispiel werden Fragen über Vorstrafen, vorherige Einreise-Ablehnungen oder frühere Europa-Reisen gestellt.

Dabei sollen die Antragstellenden in der Regel schon innerhalb weniger Minuten eine Rückmeldung bekommen.

Wie lange ist ETIAS gültig?

ETIAS funktioniert als europäische Variante ähnlich wie die US-Amerikanische ESTA-Genehmigung: Ist die Reisegenehmigung erst erstellt, soll sie bis zu drei Jahre lang gültig sein. Wer eine gültige ETIAS-Reisegenehmigung besitzt, kann für kurze Aufenthalte einreisen – normalerweise für bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen.

Weitere Infos zu ETIAS finden Sie auf der Website der Bundespolizei unter [bundespolizei.de](https://www.bundespolizei.de).

Wichtige Tipps

Wichtig, um Schwierigkeiten an der Grenzkontrolle zu verhindern: Alle Angaben im Reisepass und im ETIAS-Onlineformular müssen übereinstimmen. Außerdem muss der Reisepass noch drei Monate nach der geplanten Abreise aus den europäischen Ländern gültig sein. Das verlangen alle europäischen Länder, die ETIAS zukünftig nutzen werden.

Die Aufenthaltsdauer und die Gültigkeit der ETIAS-Reisegenehmigung sollten daher vorab unbedingt überprüft werden.

Quellen: Auswärtiges Amt; ETIAS; BVA; EUR-Lex; Europäisches Parlament; TK; Bundespolizei

9. TK-TimeOut: Stressfrei leben

Zuviel Stress im Alltag? Wir haben da was für Sie: nämlich Achtsamkeit für unterwegs. Die App TK-TimeOut führt Sie entspannt durch den Alltag.

Von Achtsamkeit über Atementspannung bis hin zu Yoga: Bei TK-TimeOut finden Sie viele praktische und einfach durchführbare Übungen. Die App hilft Ihnen so dabei, Ihr Wohlbefinden zu steigern, Stress besser zu bewältigen und den Kopf frei zu bekommen. Alle Übungen sind evidenzbasiert und können erweisenermaßen dazu beitragen, Stress zu reduzieren.

Sie starten zunächst mit einem Selbsttest. Darauf basierend empfiehlt die App Methoden, die individuell zu Ihren Bedürfnissen passen. Alle Übungen sind als Videos oder Audios aufbereitet, die Sie bequem zuhause, bei der Arbeit und unterwegs nutzen können – auch offline. So können Sie entspannen, wann und wo Sie möchten.

Neugierig geworden? Mehr Infos finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2126298**.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter [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).