

Newsletter Ausland Dezember 2023

Inhalt

1. Anleitung: A1-Antrag im neuen SV-Meldeportal..... 1
2. Sozialversicherung und Visa: Fallstricke bei Auslandseinsätzen vermeiden 2
3. Verpflegungsmehraufwand 2024 – Welche Pauschalen gelten bei Auslandsreisen?.. 4
4. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Italien 4
5. Bleisure Travel – was Arbeitgeber darüber wissen sollten 5
6. Feiertage 2024: Was gilt im In- und Ausland für Entsendete? 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Countdown läuft und das Jahr 2024 ist schon zum Greifen nah. Pünktlich zum 1. Januar 2024 warten auch schon einige Änderungen auf Sie. Zum Beispiel: Ab nächstem Jahr stellen Sie den A1-Antrag über das neue SV-Meldeportal. Wie genau das funktioniert, fassen wir in 6 Schritten für Sie zusammen.

Und nach dem A1-Antrag kommt der Visa-Antrag ins Spiel. Wir nehmen uns typische Fallstricke bei Auslandseinsätzen vor.

Auch wichtig: Ab 2024 gelten neue Sätze bei Auslandsreisen für die Verpflegung und Übernachtungspauschalen. Hier sehen Sie die wichtigsten Änderungen.

Zum Schluss haben wir noch einen Trend für Sie dabei: Bleisure Travel. Lesen Sie hier, was der entscheidende Unterschied zu Workation ist und was Arbeitgeber bei Bleisure-Reisen unbedingt wissen sollten.

Wir wünschen Ihnen schöne Feiertage und einen gesunden Start ins neue Jahr!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Anleitung: A1-Antrag im neuen SV-Meldeportal

Über das SV-Meldeportal können Sie einen A1-Antrag an die Krankenkasse oder den zuständigen Sozialversicherungsträger schicken. Hier ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für Sie.

Ab sofort können Sie über das SV-Meldeportal verschiedene A1-Anträge stellen. Welche das sind und was dabei noch wichtig ist, haben wir in wenigen Schritten für Sie zusammengefasst.

In 6 Schritten zum A1-Antrag

1. Klicken Sie auf der Website **sv-meldeportal.de** der ITSG rechts oben auf den blauen Button **Zur Anwendung**.
2. Wählen Sie jetzt links **Login mit Mein Unternehmenskonto** aus. Dann werden Sie zu ELSTER weitergeleitet.
3. Loggen Sie sich bei ELSTER mit Ihrem ELSTER-Organisationszertifikat ein. Übrigens: Dieser Schritt ist bei **jeder** Anmeldung erforderlich.
4. Sobald Sie bei ELSTER eingeloggt sind, gelangen Sie automatisch zurück zur Startseite des SV-Meldeportals. Klicken Sie jetzt auf **Formulare**. Dann sehen Sie eine Übersicht über verschiedene Meldungen, Beitragsnachweise und Sozialversicherungsformulare.
5. Klicken Sie auf **Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1** und wählen Sie das passende A1-Formular aus. Je nachdem, welchen Antrag Sie auswählen, machen Sie jetzt verschiedene Angaben zum Betrieb, zu Ihren Mitarbeitenden oder zur Beschäftigung im Ausland.
6. Nachdem Sie bestätigt haben, dass Ihre Angaben richtig sind, können Sie das ausgefüllte Formular absenden. Damit wird Ihr A1-Antrag der Krankenkasse bzw. dem zuständigen Sozialversicherungsträger übermittelt.

Welche A1-Formulare gibt es?

Für den Antrag auf eine A1-Bescheinigung können Sie zwischen diesen A1-Formularen auswählen:

- A1-Antrag Entsendung
- A1-Antrag Ausnahmevereinbarung
- A1-Antrag für gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte
- A1-Antrag Selbstständige
- A1-Antrag Beamte/Beschäftigte im öffentlichen Dienst
- A1-Antrag beschäftigte Seeleute
- A1-Antrag für Flug- und Kabinenbesatzung

Tipps zum Ausfüllen

Einige Felder können Sie über ein kleines Dreieck (rechts) ausklappen. Daraufhin erscheinen Vorschläge zur Auswahl bzw. eine Freitextsuche. Wenn Sie auf das Fragezeichen klicken, wird Ihnen das jeweilige Ausfüllfeld genauer erklärt.

Brauchen Sie zusätzliche Hilfe? Dann klicken Sie einfach am Ende der Erklärungen auf **Ansprechpartner finden**.

Antrag gestellt - wie geht es weiter?

Krankenkassen und Rentenversicherungsträger haben laut Gesetz **drei Werktage** Zeit, den Antrag zu bearbeiten. Wenn alle Voraussetzungen für die A1-Bescheinigung erfüllt sind, wird die A1-Bescheinigung an Ihr Postfach im SV-Meldeportal geschickt. Dort können Sie diese herunterladen und ausdrucken.

Registrierung, Kosten & Co.: Alles Wichtige zum SV-Meldeportal

- Für Arbeitgeber gibt es zahlreiche Arbeitshilfen auf der Seite der ITSG: **sv-meldeportal.de/anleitungen/** Zum Beispiel finden Sie hier Erklärvideos rund um die Registrierung, die Mitarbeiterverwaltung und den Online-Datenspeicher.
- In unseren FAQ aktualisieren wir regelmäßig alle Infos zum SV-Meldeportal - zum Beispiel zu den Kosten, der Datensicherheit, den unterschiedlichen Varianten oder den Support-Möglichkeiten (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2154126**).
- In unserer Mediathek finden Sie einen Mitschnitt des TK-Webinars „Das neue SV-Meldeportal - kurz und kompakt“ sowie eine hilfreiche Infosammlung (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2157904**).

Quellen: ITSG; TK

2. Sozialversicherung und Visa: Fallstricke bei Auslandseinsätzen vermeiden

Was sind typische Fallstricke für Personalverantwortliche, wenn Mitarbeitende grenzüberschreitend arbeiten? Zum Beispiel Verstöße gegen das Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht. Wir stellen drei vermeidbare Szenarien vor, die für Unternehmen erhebliche Konsequenzen haben können.

Nicht jeder Auslandseinsatz ist meldepflichtig im Sinne der EU-Meldung. Ihre Mitarbeitenden müssen jedoch für jeden geschäftlichen Aufenthalt in anderen EU-Staaten eine A1-Bescheinigung mitführen. Bei Nichtbeachtung haften Sie als Arbeitgeber. In beiden Fällen sind Bußgelder und Arbeitsverbote möglich.

Szenario 1: Fehlende A1-Bescheinigung

Befinden sich Mitarbeitende ohne A1-Bescheinigung geschäftlich im europäischen Ausland, kann das für Arbeitgeber teuer werden. Die möglichen Folgen gehen über Nachzahlungen bzw. doppelte Sozialversicherungsbeiträge hinaus. Je nach Zielland können hohe Geldstrafen fällig werden sowie unter Umständen:

- Arbeitsverbote
- Verluste durch verzögerte oder gescheiterte Projekte
- Imageschäden für das Unternehmen

Meeting oder Langzeit-Projekt: Die Sozialversicherung macht keinen Unterschied

Denken Sie daran: Für die Sozialversicherung ist jeder noch so kurze Auslandseinsatz relevant. Die A1-Bescheinigung ist Pflicht, sobald Beschäftigte einen Fuß über die Grenze setzen. Das ist vor allem für Unternehmen wichtig, die sich in Grenznähe befinden und Personal auch mal für Meetings oder Einkäufe ins Nachbarland schicken.

Das Fehlen der A1-Bescheinigung kann Geldstrafen von mehreren Tausend Euro pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nach sich ziehen.

Übrigens: Gerade in Österreich wird regelmäßig kontrolliert.

Lesen Sie zum Thema "fehlende A1-Bescheinigung" auch:

- TK-Firmenkunden FAQ: Welche Konsequenzen hat es, wenn keine A1-Bescheinigung vorliegt? **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034980**.
- TK-Service Ausland: Ohne A1-Bescheinigung schnell mal eben über die Grenze – geht das? **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2070936**.

Szenario 2: Versäumte EU-Meldung bei Dienstleistungen

Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden für Dienstleistungen ins EU-Ausland senden, sind zudem von der **EU-Meldepflicht** betroffen. Diese basiert auf der EU-Entsenderichtlinie und soll Lohn- und Sozialdumping vermeiden.

Das Erbringen von Dienstleistungen muss nach der Definition des Ziellandes bei den örtlichen Behörden gemeldet werden. Bei Nichtbeachtung drohen auch in diesem Fall Geldstrafen.

Der Verband Deutsches Reisemanagement (VDR) beziffert diese auf 200 EUR bis 500.000 EUR. Auch Arbeitsverbote sowie schlimmstenfalls die vollständige Sperrung des Unternehmens für den Wirtschaftsmarkt im Zielland sind möglich.

Dienstleistung ist nicht gleich Dienstleistung

Wichtig: Informieren Sie sich genau, was im jeweiligen Staat als Dienstleistung gilt. Denn hier gibt es innerhalb der EU zahlreiche Definitionen. Zudem werden unterschiedliche Informationen und Dokumente für die Meldung verlangt.

Tipp zum Thema:

Unsere Länderübersicht zur Meldepflicht gibt Ihnen hierzu einen ersten Überblick: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2054970.

Szenario 3: Falsches Visum

Innerhalb der EU gilt die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das heißt: Ihre Mitarbeitenden brauchen weder ein Visum noch einen Aufenthaltstitel.

Anders ist es in Drittstaaten: Jeder Auslandseinsatz außerhalb der EU erfordert die genaue Beachtung des spezifischen Aufenthaltsrechts.

Sonderfall Großbritannien

Seit dem 1. Januar 2021 regelt das neue Partnerschaftsabkommen die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich.

Für die Sozialversicherung gilt laut Deutscher Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) weiterhin die A1-Bescheinigung.

Jedoch besteht seit dem Brexit keine Arbeitnehmerfreizügigkeit mehr. Daher haben sich die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt in Großbritannien und Nordirland geändert. Details finden Sie auf der Website der britischen Regierung unter gov.uk/check-uk-visa.

Die Herausforderung: Große Visa-Vielfalt

Es existiert ein wahrer Dschungel an unterschiedlichen Visa-Arten, und immer wieder gibt es rechtliche Änderungen in den jeweiligen Zielländern. So kommt es rund um den Visa-Antrag häufig zu Fehlern.

Ein Klassiker: Unternehmen oder Beschäftigte selbst beantragen ein Businessvisum; Art und Dauer der Tätigkeit im Zielland erfordern aber ein weitreichenderes Arbeitsvisum.

Wird dies nicht rechtzeitig bemerkt und korrigiert, kann das sowohl für die Beschäftigten als auch für Arbeitgeber erhebliche Konsequenzen haben.

Falsches Visum – und dann? BDAE-Experte warnt vor Compliance-Risiken

Omer Dotou, Leiter Global-Mobility-Services bei der Unternehmensberatung BDAE, weiß: „Die (versuchte) Einreise mit dem falschen Visum kann je nach Zielland bedeutende Strafen nach sich ziehen.“

Beispiel USA

Weder eine gültige ESTA-Genehmigung noch ein gültiges US-Visum begründen einen Anspruch auf Einreise in die USA. Die endgültige Entscheidung über die Einreise trifft die US-Grenzbeamtin bzw. der US-Grenzbeamte.

Wird die Einreise aufgrund eines unpassenden Einreisevisums abgelehnt, riskiert die reisende Person Einreiseverbote für mehrere Monate oder Jahre.

Ein Tipp: Am besten haben Ihre Beschäftigten schon bei der Einreise einen Nachweis über die Rückreise (zum Beispiel Flugbuchung) mit dabei.

Nicht immer werden Verstöße zudem schon bei der Einreise erkannt. Dotou kennt Fälle, in denen erst bei Ausreise oder sogar später festgestellt wurde, dass ein falsches Visum vorlag.

Das komme sehr häufig bei kurzzeitigen Tätigkeiten im Ausland vor – insbesondere bei mobiler Arbeit im außereuropäischen Ausland. Das Unternehmen könne dann unter Umständen für eine jahrelange illegale Beschäftigung im Ausland strafbar gemacht werden.

Omer Dotou rät daher: "Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bestmöglich bei der Beantragung des Visums und lassen Sie sich dabei gut beraten." Denn die Visumsthematik tangiert unmittelbar das Aufenthaltsrecht des anderen Landes und sollte deshalb von fachkundigen Personen behandelt werden.

Mehr Infos

- **Merkblätter der DVKA**
Umfassende Infos zur Sozialversicherung finden Sie in den länderspezifischen Merkblättern der DVKA auf dvka.de.
- **Überblick und Links**
Einen allgemeineren Überblick bieten zudem die Länderübersichten der TK: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034096.

Die Länderübersichten enthalten auch Verlinkungen zu den jeweiligen diplomatischen Vertretungen und weiteren offiziellen Seiten rund um konsularische Fragen.

Quellen: TK; VDR, BDAE/Omer Dotou; DVKA

3. Verpflegungsmehraufwand 2024 – Welche Pauschalen gelten bei Auslandsreisen?

Zum 1. Januar 2024 hat der Gesetzgeber neue Sätze für den Verpflegungsmehraufwand und Übernachtungspauschalen für Geschäftsreisen ins Ausland festgelegt. Was gilt im neuen Jahr?

Verpflegungsmehraufwand

Fallen während einer Auslands Geschäftsreise zusätzliche Kosten für Mahlzeiten an, deckt der Verpflegungsmehraufwand sie ab.

Er gilt als Pauschale und darf vom Unternehmen steuerfrei an die Mitarbeitenden ausbezahlt werden.

Für rund 50 Länder und Städte hat das Bundesfinanzministerium die Pauschalen für 2024 angepasst. Grund ist meist die Teuerungsrate vor Ort.

Einige Beispiele:

- Der Tagessatz für Sydney und Finnland steigt von 50 auf 54 EUR, für Rio de Janeiro von 57 auf 69 EUR und für Rom von 40 auf 48 EUR.
- Für Tokio sinkt der Tagessatz von 66 auf 50 EUR, für Mailand von 45 auf 42 EUR.
- In Frankreich und Großbritannien variieren die Sätze je nach genauem Zielort.

Was gilt bei Grenzübertritt und unterschiedlichen Tätigkeitsorten?

Dauert die Geschäftsreise einen Tag, ist der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland entscheidend.

Bei mehrtägigen Reisen in verschiedene Staaten gilt für die Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tage mit 24 Stunden Abwesenheit) Folgendes:

- Bei der Anreise vom Inland in das Ausland oder vom Ausland in das Inland jeweils ohne Tätigwerden gilt der Pauschbetrag des Ortes, der **vor 24 Uhr Ortszeit** erreicht wird.
- Bei der Abreise vom Ausland in das Inland oder vom Inland in das Ausland ist der Pauschbetrag des **letzten Tätigkeitsortes** maßgebend.
- Für die Zwischentage gilt in der Regel der Pauschbetrag des Ortes, den Arbeitnehmende **vor 24 Uhr Ortszeit** erreichen.

- Schließt sich an den Tag der Rückreise von einer mehrtägigen Geschäftsreise zur Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte eine weitere Auslandsreise an, muss für diesen Tag **nur die höhere Verpflegungspauschale** berücksichtigt werden.

Tipp: Belege sammeln

Obwohl der Verpflegungsmehraufwand eine Pauschale ist, ist es wichtig, alle relevanten Belege und Nachweise zu sammeln. Diese können bei einer steuerlichen Prüfung erforderlich sein.

Übernachtungspauschalen im Ausland

Auch bei den Übernachtungs-Pauschalen ändert sich 2024 einiges. Die Änderungen betreffen unter anderem Länder wie Australien, Brasilien, Italien, Norwegen oder Österreich.

So können für eine Übernachtung in Mailand nun 191 EUR pauschal erstattet werden (2023: 158 EUR), für eine Übernachtung in Österreich ist der Pauschbetrag von 108 EUR im Jahr 2023 auf jetzt 117 EUR gestiegen.

Mehr Infos

Eine detaillierte Übersicht der offiziellen Pauschalen für Auslandsreisen finden Sie im auf der Seite des Bundesministeriums der Finanzen unter **bundesfinanzministerium.de** im Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Reisekosten vom 21. November 2023.

Quellen: Bundesministerium der Finanzen; Haufe

4. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Italien

Das Handelsvolumen zwischen Deutschland und Italien hat 2022 ein neues Rekordhoch erreicht: Es lag bei mehr als 168 Milliarden Euro. Entsendungen nach Italien gehören dabei zum Standard. Doch was müssen Arbeitgeber hierbei beachten? Hier sind die wichtigsten Informationen dazu.

Meldepflicht

Als EU-Bürger:innen können deutsche Staatsangehörige ohne weitere Formalitäten nach Italien reisen und bis zu drei Monate dort leben.

Unternehmen dagegen müssen sich noch vor einer Entsendung nach Italien im Internetportal des italienischen Arbeitsministeriums registrieren (**servizi.lavoro.gov.it**). Außerdem müssen Sie den Einsatz von Mitarbeitenden spätestens bis zum Tag vor Beginn der Entsendung auf dem Meldesystem des italienischen Arbeitsministeriums melden: Das Portal **Cliclavoro** ist erreichbar unter **cliclavoro.gov.it**.

Sozialversicherung

Werden Beschäftigte ins EU-Ausland entsandt werden, bleibt das deutsche Sozialversicherungsrecht gültig. Vorausgesetzt, die Voraussetzungen zur Ausstrahlung sind erfüllt. Mehr Infos zur Ausstrahlung finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2034942**.

Mit dem Antrag auf die Bescheinigung A1 können Sie dies beim zuständigen Sozialversicherungsträger nachweisen. Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2055060**.

Wichtig: Den Antrag stellen Sie elektronisch – entweder über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal. Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zum Antrag haben wir in unserem Artikel zusammengefasst unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2162068**.

Außerdem finden Sie in unseren FAQ häufig gestellte Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2038394**.

Wichtige Unterlagen

Diese Unterlagen müssen Sie mindestens zwei Jahre nach einer Entsendung aufbewahren:

- Arbeitsvertrag
- Lohnzettel
- Stundenzettel mit Angaben zu Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit
- Nachweis über die Gehaltszahlungen oder gleichwertige Unterlagen
- öffentliche Mitteilung über den Beginn des Arbeitsverhältnisses oder gleichwertiges Dokument
- A1-Bescheinigung als Zertifikat über die geltenden Sozialsicherheitsvorschriften

Wie Sie die Unterlagen aufbewahren, können Sie frei wählen – entweder gedruckt oder elektronisch.

Kontaktpersonen benennen

Während des Einsatzes (und für zwei Jahre danach) müssen Sie außerdem eine Kontaktperson mit Adresse und Wohnsitz in Italien für die Zustellung von Dokumenten benennen.

Diese Person muss italienisch sprechen können, um eventuelle Rückfragen der italienischen Behörden beantworten zu können. Ebenso müssen Sie für die Dauer des Einsatzes eine weitere Person bestimmen, die als Vertretung mit den Sozialpartnern verhandeln darf.

Mögliche Sanktionen

Die deutsch-italienische Handelskammer weist darauf hin, dass bei Verletzungen des Entsendegesetzes Sanktionen von 5.580 EUR bis 18.600 EUR pro entsandte Person drohen. Die Strafen dürfen jedoch nicht höher als 180.000 EUR sein.

Bei Fragen zum italienischen Recht finden Sie bei der Auslandshandelskammer in Italien umfassende Unterstützung: ahk-italien.it.

Nützliche Tipps

Auf der Webseite dvka.de der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) finden Sie das Merkblatt "Arbeiten in Italien".

Das italienische Arbeitsministerium bietet hilfreiche Infos zum Thema grenzüberschreitende Entsendung in deutscher Sprache: distaccoue.lavoro.gov.it/de-de/.

Bitte beachten Sie auch die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes unter auswaertiges-amt.de.

Quellen: Auswärtiges Amt; TK; AHK Italien; DVKA; Rödl & Partner

5. Bleisure Travel – was Arbeitgeber darüber wissen sollten

Verbinden Geschäftsreisende ihre Dienstreise mit privaten Aktivitäten? Dann ist das Bleisure Travel. Alles, was Sie als Arbeitgeber hierüber wissen sollten, finden Sie hier.

Bleisure setzt sich aus den englischen Begriffen für Business (Arbeit) und Leisure (Freizeit) zusammen. Der Begriff umfasst daher alle Geschäfts- oder Dienstreisen, die von Beschäftigten auch für private Zwecke genutzt werden.

Ein Beispiel für Bleisure Travel: Ihre Mitarbeitenden verlängern ihre Geschäftsreise um einige Tage, um ein Konzert zu besuchen oder um Sehenswürdigkeiten anzuschauen. Das gilt übrigens auch dann, wenn die Besuche oder Ausflüge abends nach den beruflichen Verpflichtungen stattfinden.

Bleisure ist nicht gleich Workation

Im Unterschied zu Bleisure ist Workation eine Kombination aus Work (Arbeit) und Vacation (Urlaub). Bei diesem flexiblen Arbeitsmodell befinden sich Mitarbeitende meistens über einen längeren Zeitraum in einer selbst gewählten Urlaubsregion, um von dort aus zu arbeiten.

Sozialversicherungsrechtlich gilt eine Workation als Entsendung. Was für Arbeitgeber noch bei einer Workation wichtig ist, haben wir in unserem Artikel zusammengefasst: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2104310**.

Bleisure: Unternehmen bestimmen den Zielort

Eine Bleisure-Reise ist eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit. Hier gilt die Faustregel: Den Zielort dieser Dienst- oder Geschäftsreise bestimmt das Unternehmen.

Dienstreise innerhalb der EU nie ohne A1-Bescheinigung

Liegt das Ziel der Bleisure-Reise innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz? Dann müssen Sie als Arbeitgeber hierfür eine A1-Bescheinigung beantragen. Welche einzelnen Bestimmungen in Drittstaaten gelten, lesen Sie in der TK-Länderübersicht unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

Versicherungsschutz

Für die Zeit im Ausland besteht der Versicherungsschutz für Beschäftigte über den Arbeitgeber.

Wenn Angestellte jedoch an die Reise einen privaten Urlaub anschließen, besteht dieser nicht fort. In diesem Fall müssen die Personen sich selbst versichern.

Im Inland dagegen greift der normale Versicherungsschutz, wenn Mitarbeitende bezahlten Urlaub nehmen. Bei unbezahltem Urlaub ist der Zeitraum für den Versicherungsschutz maßgebend. Am besten sind alle Rahmenbedingungen schon vorab geklärt.

Dienstliches ist dienstlich und Privates bleibt privat

Für alle privaten Unternehmungen müssen Mitarbeitende selbst aufkommen. Das umfasst Reisekosten, Verpflegung sowie Versicherungsschutz.

Reisekosten: Die Trennung von Dienst- und Privatreise ist ein Muss

Generell tragen die Unternehmen, die Mitarbeitende entsenden, alle Kosten oder können diese steuerfrei erstatten.

Voraussetzung: Der berufliche bzw. betriebliche Anteil der Reise macht **mindestens zehn Prozent** aus oder beinhaltet **maximal fünf Arbeitstage** Urlaub.

Mehr Infos dazu finden Sie auf [bva.bund.de](https://www.bva.bund.de) unter dem Punkt **Dienstreisen**.

Die Aufteilung der Reisekosten bei einer Verbindung von Dienstreisen mit privaten Reisen regelt das Bundesreisekostengesetz (§ 13 BRKG).

Wichtig: Bei der Reisekosten-Auflistung müssen berufliche und private Kosten strikt getrennt werden. Da es aber auch gemischte Aufwendungen gibt, die sowohl privat als auch betrieblich veranlasst sind, müssen Unternehmen einen plausiblen Aufteilungsmaßstab finden.

So können gewisse Aufwendungen zum Beispiel nach Zeit- oder Prozentanteilen aufgeteilt werden.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin besucht ein dreitägiges Fachseminar in Frankreich und macht dort im Anschluss noch vier Tage Urlaub. Insgesamt ist sie sieben Tage unterwegs.

In diesem Fall können die Flugkosten zu drei Siebteln vom Betrieb gezahlt werden, zu vier Siebteln von der Mitarbeiterin. In diesem Verhältnis können auch die übrigen Aufwendungen, die sich nicht eindeutig zuordnen lassen, aufgeteilt werden.

Welchen Nutzen bringt Bleisure?

Bleisure kann zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation im Unternehmen führen. Denn: Für Beschäftigte bietet Bleisure einen besseren Einklang von Arbeits- und Lebenszeit. Ein Vorteil, den vor allem jüngere Mitarbeitende schätzen.

Quellen: Haufe; HRworks

6. Feiertage 2024: Was gilt im In- und Ausland für Entsendete?

Der 1. Mai oder der Tag der Deutschen Einheit sind gesetzliche Feiertage in Deutschland. Doch wie sieht es aus, wenn Beschäftigte während dieser Tage geschäftlich im Ausland sind? Und welche Feiertage gelten 2024 im Ausland, die Sie bei Entsendungen unbedingt berücksichtigen sollten? Ein Überblick.

Am 10. Februar 2024 wird in China das Neujahrsfest gefeiert. Der Karfreitag fällt in Griechenland auf den 3. Mai 2024 und in den USA ist der 4. Juli der Unabhängigkeitstag. Die Liste solcher lokalen Feiertage ist lang. Auch wenn sie in Deutschland keine rechtliche Gültigkeit haben, müssen Arbeitgeber sie bei Entsendungen beachten.

Keine Entgeltfortzahlung an ausländischen Feiertagen

Ausländische Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage aus ihrem Herkunftsland. Wer zum Beispiel am 9. und 10. April 2024 in Deutschland das Zuckerfest (muslimisches Fest des Fastenbrechens) feiern will, muss sich frei nehmen.

Keine Entgeltfortzahlung an deutschen Feiertagen im Ausland

Gleiches gilt für deutsche Beschäftigte, die von deutschen Arbeitgebern im Ausland eingesetzt werden: Nach § 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das bedeutet: Ihre Beschäftigten müssen im Ausland arbeiten, Denn deutsche gesetzliche Feiertage begründen keinen Arbeitsausfall im Ausland.

Deutsche Beschäftigte im Ausland müssen auf gewohnte Feiertage, wie z. B. den Tag der Deutschen Einheit, verzichten und an diesen Tagen arbeiten.

Zusammenfall von deutschen und ausländischen Feiertagen

Es gibt eine Ausnahme: Auch in der ausländischen Betriebsstätte wird an diesem Tag nicht gearbeitet und der Feiertag gilt gleichzeitig im Ausland als arbeitsfreier Tag. In solchen Fällen besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 615 Satz 1, 3 BGB, da der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt.

Feiertage im Ausland berücksichtigen

Ein Tipp, um Unternehmen bei internationalen Einsätzen ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen: Die Publikationsreihe "Feiertage im Ausland 2024" von Germany Trade & Invest (GTAI) auf gtai.de bietet einen umfassenden Überblick über die gesetzlichen und religiösen Feiertage von mehr als 160 Ländern.

Überblick über Feiertage ausgewählter Entsendeländer

Hier ist ein kurzer Überblick über die wichtigsten Feiertage der drei häufigsten Entsendeländer Deutschlands innerhalb der EU:

Gesetzliche Feiertage in Österreich 2024

1. Januar	Neujahr
6. Januar	Dreikönigstag
19. März	St. Joseph (nur in Kärnten, Tirol, Steiermark, Vorarlberg)
29. März	Karfreitag (bei evangelischem oder altkatholischem Glaubensbekenntnis)
1. April	Ostermontag
1. Mai	Tag der Arbeit/Staatsfeiertag
4. Mai	St. Florian (nur in Oberösterreich)
9. Mai	Christi Himmelfahrt
20. Mai	Pfingstmontag
30. Mai	Fronleichnam
15. August	Mariä Himmelfahrt
24. September	St. Rupert (nur in Salzburg)
10. Oktober	Tag der Volksabstimmung (nur in Kärnten)
26. Oktober	Nationalfeiertag
1. November	Allerheiligen
11. November	St. Martin (Burgenland)
15. November	St. Leopold (nur in Wien und Niederösterreich)
8. Dezember	Mariä Empfängnis
25. Dezember	Weihnachten
26. Dezember	Stephanstag

Gesetzliche Feiertage in Frankreich 2024

1. Januar	Neujahr
29. März	Karfreitag (nur in Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin)
1. April	Ostermontag
1. Mai	Tag der Arbeit
8. Mai	Siegstag
9. Mai	Christi Himmelfahrt
20. Mai	Pfingstmontag
14. Juli	Nationalfeiertag
15. August	Mariä Himmelfahrt
1. November	Allerheiligen
11. November	Waffenstillstand 1918
25. Dezember	Weihnachten
26. Dezember	2. Weihnachtstag (nur in Moselle, Bas-Rhin und Haut-Rhin)

Gesetzliche Feiertage 2024 in Belgien

1. Januar	Neujahr
10. April	Ostermontag
1. Mai	Tag der Arbeit
18. Mai	Christi Himmelfahrt
29. Mai	Pfingstmontag
21. Juli	Nationalfeiertag Belgien
15. August	Mariä Himmelfahrt
1. November	Allerheiligen
11. November	Gedenktag zum Ende des Ersten Weltkriegs
25. Dezember	Weihnachten

Mehr Infos

Welche Feiertage für mobile Mitarbeitende gelten, finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2131356**.

Wie Sie SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen berechnen, haben wir für Sie in einem weiteren Artikel zusammengefasst: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2125984**.

Quellen: TK; terrassign; Haufe, GTAI

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.