



**INFORMATIONEN ZUM JAHRESWECHSEL 2017/2018**

**INHALT**

- Digitale Lohnschnittstelle (DLS) ab 01/2018 Pflicht
- Neue Freibeträge in der Lohnsteuer
- Verpflichtung Eintragung Großbuchstabe „M“ auf der Lohnsteuerkarte
- Kurzfristig Beschäftigte werden steuerlich besser gestellt
- Neuigkeiten in der Lohnsteueranmeldung 2018
- Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung für 2017 und Start 2018
- Vertiefung Prüfverfahren für Firmenwagen in der Berechnung der geldwerten Vorteile
- Änderungen im Ablauf von Bestandsprüfungen und Meldeverfahren
- RV-BEA – mal eine Abkürzung in der RV, die nach BEA, ELENA und Co nun positive Früchte trägt?
- Neues Meldekennzeichen für Saisonarbeitnehmer
- Neue Tätigkeitsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit
- Umstellung von Sv.net
- Maschinelle A1-Bescheinigung: Ab 2018 geht's los
- Neuregelungen im Mutterschutzgesetz ab 01.01.2018
- DSGVO: Welche Veränderungen kommen hier auf die Arbeitgeber zu?
- Brexit, wie geht es weiter?
- Entsendungen in Europa: neue Regelungen
- Neue Gebühren für Visa in Deutschland
- Sozialabkommen zwischen Deutschland und Albanien

■ **Digitale Lohnschnittstelle (DLS) ab 01/2018 Pflicht**

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2018 **müssen** Arbeitgeber die Daten, die im Lohnkonto aufzuzeichnen sind, der Finanzverwaltung über eine „Digitale LohnSchnittstelle“ (DLS) zur Verfügung stellen.

Aktuell gilt die Version der DLS 2018.1, die von den Softwareherstellern der Lohnabrechnungsprogramme zur Verfügung gestellt werden muss. Nur in begründeten Einzelfällen können die Daten auch in einer anderen auswertbaren Form bereitgestellt werden.

**Praxistipp:** Grundsätzlich ist auch die Lohnsteuer-Nachschau von der elektronischen Bereitstellung betroffen. Jedoch ist das nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig.

■ **Neue Freibeträge in der Lohnsteuer**

Ab 01.01.2018 beträgt der Grundfreibetrag 9.000 EUR (bisher 8.820 EUR) und der Kinderfreibetrag 2.394 EUR (bisher 2.358 EUR). Bei zusammen veranlagten Ehegatten ist der Freibetrag doppelt so hoch. Die neuen Beträge sind in den aktualisierten Programmablaufplänen für den Lohnsteuerabzug 2018 bereits enthalten, ebenso wurde die Reduzierung des Rentenversicherungssatzes auf 18,6 % bereits berücksichtigt.

### ■ Verpflichtung Eintrag Großbuchstabe „M“ auf der Lohnsteuerkarte

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2019 wird der Eintrag des Großbuchstaben „M“ auf der Lohnsteuerbescheinigung zur Pflicht, bis dahin gilt die Übergangsregelung, nach der man sich von dieser Pflicht befreien lassen kann.

Erhält ein Arbeitnehmer während einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung eine zum Sachbezugswert zu bewertende Mahlzeit, muss im Lohnkonto der Großbuchstabe „M“ aufgezeichnet und die Mahlzeit in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden.

Für diese Aufzeichnungspflicht gab es bis dato eine Übergangsregelung, die nun final bis zum 31.12.2018 verlängert wurde.

Ab 01.01.2019 ist das „M“ ohne Ausnahme auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen. Da die meisten Unternehmen keine Ausnahme von der Regelung beantragt hatten, erfolgte die Aufzeichnung schon vielfach. Die Verpflichtung dazu und die Abstimmung der Prozesse mit der Finanzbuchhaltung oder aber der Reisekostenabrechnungsstelle sind für 2019 nun sicherzustellen.

### ■ Kurzfristig Beschäftigte werden steuerlich bessergestellt

**Schnell gelesen:** Eine kurzfristige Beschäftigung war bis dato bei Steuerklasse VI nicht sinnvoll auszuüben, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung der Pauschalsteuer nicht erfüllt waren. Das ändert sich ab 01.01.2018 durch die Option des permanenten Lohnsteuerjahresausgleichs.

Sind bei kurzfristig Beschäftigten mit Steuerklasse VI die Voraussetzungen zur Pauschalierung der Lohnsteuer mit 25 % nicht erfüllt, dürfen Arbeitgeber ab dem 01.01.2018 einen „permanenten Lohnsteuerjahresausgleich“ durchführen. Da meist ohnehin die Pauschalierung in der Praxis wenig Anwendung fand, kann dies tatsächlich ein gutes Mittel für die lohnsteuerliche Entlastung von Mitarbeitern darstellen, da der kurzfristig entsprechend höhere Lohn für die Berechnung der Lohnsteuer auf das Jahr umgelegt wird, das ergibt einen niedrigeren Steuersatz und damit mehr Netto für die Aushilfe.

**Voraussetzungen:** Der Mitarbeiter muss vor Aufnahme der Beschäftigung

- unter Angabe seiner Steuer-Identifikationsnummer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich zugestimmt haben,

- mit der Zustimmung den aus vorangegangenen Arbeitsverhältnissen einzubeziehenden Arbeitslohn und die darauf erhobene Lohnsteuer erklärt haben und
- mit der Zustimmung versichert haben, dass ihm die Pflicht zur Durchführung einer Steuererklärung bekannt ist.

**Wichtig:** Der Arbeitgeber muss die Zustimmungserklärung zum Lohnkonto nehmen.

### ■ Neuigkeiten in der Lohnsteueranmeldung 2018

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz gewährt für Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis mit einem maximalen Monatsbrutto bis zu 2.200 EUR dem Arbeitgeber einen Förderbeitrag von 30 % zu seinen Leistungen zur bAV. Dafür muss er zwischen 240 EUR und 480 EUR Arbeitgeberanteil leisten. Der Förderbeitrag wird von der Lohnsteuer im Folgemonat der Beitragszahlung abgezogen. Ausgewiesen wird der Förderbeitrag für Arbeitgeberleistungen zur bAV direkt in der neuen Zeile 23 der Lohnsteueranmeldung 2018. Die Zahl der Arbeitnehmer mit bAV-Förderbetrag ist in Zeile 16 auszuweisen.



### ■ Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung für 2017 und Start 2018

Bis zum 28.02.2018 müssen Arbeitgeber die Lohnkonten 2017 abschließen und

- dem Finanzamt eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung (ELStB) übermitteln sowie
- dem Arbeitnehmer einen Ausdruck davon, der nach amtlich vorgeschriebenem Muster auszustellen ist, aushändigen oder elektronisch übermitteln.

Führen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer einen Lohnsteuerjahresausgleich durch, musste das bisher bis Ende März des Folgejahres geschehen. Zum ersten Mal muss der Lohnsteuerjahresausgleich nun spätestens für das Jahr 2017 bereits mit der Lohnabrechnung für Februar 2018 erfolgen.

**Wichtig:** Für das Jahr 2018 hat die Verwaltung wieder ein neues Muster und neue Anwendungsgrundsätze bekannt gegeben. Die neuen

Grundsätze müssen Arbeitgeber frühestens für Arbeitnehmer anwenden, die nach dem 01.01.2018 ausscheiden. Turnusmäßig kommen die neuen Grundsätze erst für den Abschluss der Lohnkonten 2018 zum 28.02.2019 zum Tragen.

#### ■ Vertiefung Prüfverfahren in der Berechnung der geldwerten Vorteil

Wer 2017 eine Lohnsteuerprüfung hatte oder von uns in einer solchen begleitet wurde, kennt es schon: die Prüfer möchten neben der KFZ-Kennzeichen nun auch die Fahrgestell-Nummern der Firmenwagen und gleichen diese dann mit dem Kraftzeugamt bzw. mit den Schwacke-Listen zur Ermittlung des Bruttolistenpreises ab. Bitte berücksichtigen Sie dies in Ihrer Firmenwagenverwaltung und erfassen Sie mit dem Firmenwagen auch immer die Fahrgestell-Nummer bzw. lassen Sie diese erfassen.

#### ■ Änderungen im Ablauf von Bestandsprüfungen und Meldeverfahren

**Schnell gelesen:** Das Rückmeldeverfahren hat bereits seit 2017 Einzug im Datenaustausch mit der SV gehalten. Ab 01.01.2018 werden die Bestandsprüfungen dazu ausgeweitet und die Rückmeldungen werden elektronisch an den Arbeitgeber übertragen, der daraus wieder Pflichten übertragen bekommt. Zudem wird der Meldeschlüssel 99 eingeführt.

Bereits seit 01.01.2017 erhalten Arbeitgeber im erweiterten Rückmeldeverfahren von den Krankenkassen eine maschinelle Rückmeldung, sofern einem Erstattungsantrag nach dem AAG wegen Krankheit oder Mutterschutz nicht in voller Höhe entsprochen wird.

Ab 01.01.2018 werden die Bestandsprüfungen auf die DEÜV-Meldungen ausgeweitet. Alle SV-Meldungen, die ab 01.01.2018 bei den Einzugsstellen eingehen, werden daraufhin überprüft, ob sie mit den vorliegenden Bestandsdaten übereinstimmen. Stellt die Einzugsstelle Abweichungen fest, klärt sie diese mit dem Arbeitgeber. Die Rückmeldung an den Arbeitgeber soll dann elektronisch erfolgen, aber das genaue Verfahren bleibt abzuwarten.

Wichtig ist, dass Daten, die nach der gemeinsamen Klärung angepasst werden müssen, durch die Einzugsstelle direkt geändert und dem Arbeitgeber über den Datenbaustein DBBM zurück übermittelt werden können. In diesem Fall muss der Arbeitgeber zwar an der Meldung nichts mehr korrigieren. Aber: Sie als Arbeitgeber müssen Ihren Mitarbeiter über die von Ihnen durchgeführten Änderungen informieren.

Dies wird aber in der Praxis wohl ohnehin durch die Übermittlung der geänderten DEÜV-Meldung erfolgen.

Als kleiner Notnagel gilt: soll oder kann die Beitragsstelle die Daten nicht ändern, muss der Arbeitgeber die fehlerhaften Meldungen weiterhin stornieren und neu erstellen.

**Wichtig:** Ab 01.01.2018 ist die Höhe des Arbeitsentgelts für den Erhalt von Entgeltersatzleistungen elektronisch zu übermitteln. Ab dann können z. B. Sozialversicherungsträger mehrfach antworten und das Ende der Entgeltersatzleistung automatisch melden. Mit dem neuen Meldeschlüssel „99“ müssen Arbeitgeber zudem Veränderungen der Adressierung von Rückmeldedaten melden. Dies übernimmt aber Ihr Lohnprogramm für Sie.



#### ■ RV-BEA – mal eine Abkürzung in der RV, die nach BEA, ELENA und Co nun positive Früchte trägt?

Rentenversicherungsträger können frühestens drei Monate vor Rentenbeginn eines Arbeitnehmers eine „Gesonderte Meldung“ (DEÜV-Meldegrund 57) über die beitragspflichtigen Einnahmen vom Arbeitgeber anfordern. Ab 01.01.2018 kann die Anforderung elektronisch erfolgen. Arbeitgeber können die Anforderung nach einmaliger Registrierung bei der DRV elektronisch annehmen (BEA = „Bescheinigung elektronisch annehmen“).

#### ■ Neue Meldekennzeichen für Saisonarbeitnehmer

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2018 ist ein Saisonkennzeichen für befristet beschäftigte wiederkehrende Arbeitnehmer aus dem Ausland abzusetzen. Die Prüfpflichten der Arbeitgeber sollten sich dadurch verringern, der Aufwand dadurch aber scheint sich zu erhöhen.

Wer ab 01.01.2018 Saisonarbeitnehmer beschäftigt, muss bei der Anmeldung zur Sozialversicherung das Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ angeben.



Saisonarbeiter ist, wer

- im Ausland wohnt,
- vorübergehend in Deutschland eine auf bis zu acht Monate befristete versicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, um einen
  - jahreszeitlich bedingten,
  - jährlich wiederkehrenden,
  - erhöhten Arbeitskräftebedarf

des Arbeitgebers abzudecken.

Die Staatsangehörigkeit des Saisonarbeiters ist dabei unbedeutend und lässt keine Rückschlüsse zu; theoretisch müsste jeder Arbeitgeber nachfragen, ob eine wiederholt tätig werdende Aushilfe aus dem Ausland kommt. Grundlage war, dass man die Prüfung der obligatorischen Anschlussversicherung durch die Krankenkassen flankieren wollte. Oftmals fehlte der Kontakt zum Arbeitnehmer und die Einbindung des ehemaligen Arbeitgebers soll hier Abhilfe schaffen.

Kritisch ist die Definition des Saisonarbeiters: waren damit doch eher die „Spargelstecher“ gemeint, so kann die im Gesetz befindliche Definition doch eher dazu beitragen, dass auch viele Aushilfskräfte aus dem Weihnachtsgeschäft als Saisonarbeiter zu melden sind, da ja nie sicher gestellt ist, ob diese nur eine deutsche Adresse für die Zeit der Tätigkeit angeben, oder wirklich in Deutschland wohnhaft sind.

**Die befürchtete Folge:** das Saisonkennzeichen wird arbeitgeberseitig gesetzt, um den Anforderungen der Sozialversicherungsbehörden im Rahmen von Prüfungen gerecht zu werden. Leider ist man als Arbeitgeber bzw. Abrechnungsstelle aber auch zum Storno bzw. zur Korrektur verpflichtet, sollten die Voraussetzungen nicht zutreffen. Dies scheint damit dann doch eher eine Mehrarbeit bringende Themenstellung zu werden.



■ **Neue Tätigkeitsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit hat die Version 2.0 des Informationspaketes zum Tätigkeitsschlüssel 2010 veröffentlicht. Die Version beinhaltet mehr als 400 zusätzlich aufgenommene

Berufsbezeichnungen sowie über 1.300 Neuzuordnungen von Schlüsselzahlen. Außerdem wurden die Bezeichnungen von über 1.400 Berufen geändert. Die neuen Schlüsselzahlen sind für Meldezeiträume ab dem 01.01.2018 zu verwenden.

■ **Umstellung von sv.net**

Übermitteln Arbeitgeber Meldungen und Beitragsnachweise mit dem Programm sv.net, müssen sie rechtzeitig auf die neue Version sv.net/comfort umstellen.

**Wichtig:** am 31.12.2017 wurde sv.net/classic abgeschaltet. Wer nicht rechtzeitig umgestellt hat, muss unter Umständen mit dem Verlust archivierter Daten rechnen. Leider ist die neue Programmlogik nur noch eingeschränkt kostenfrei verfügbar, und dies, obwohl auch die Krankenkassen hier eigentlich zeitlich entlastet wurden.

■ **Maschinelle A1-Bescheinigung: Ab 2018 geht's los**

**Schnell gelesen:** Ist ein Arbeitnehmer nur für kurze Zeit oder in bestimmten Grenzen befristet im Ausland tätig, benötigt er zur Beibehaltung der deutschen Sozialversicherungspflichten die sogenannte A1-Bescheinigung seines Wohnsitzlandes. Diese kann ab 01.01.2018 und MUSS ab 01.01.2019 elektronisch übertragen werden.

Für die Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialitätsprinzip, d. h. die Sozialversicherung richtet sich danach, wo ein Mitarbeiter tätig wird; unabhängig davon, wo sein Betrieb beheimatet ist.

Gemäß der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 wird daher eine sogenannte A1-Bescheinigung benötigt, wenn ein deutscher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zeitlich begrenzt in einen anderen Mitgliedstaat innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums zum Arbeiten entsendet. Liegt die Bescheinigung vor, gelten für diesen Arbeitnehmer weiterhin die deutschen Sozialversicherungsvorschriften.

Seit 01.01.2017 sollte es möglich sein, die Anträge elektronisch seitens der Arbeitgeber zu übertragen. Ab 01.01.2018 soll dies nun wirklich Realität sein. Sprechen Sie mit Ihrem Programmpartner, falls Sie das Detail in Ihrem Lohnprogramm noch nicht entdeckt haben. Arbeitgeber sollen das Formular zur Beantragung einer A1-Bescheinigung bequem im Abrechnungsprogramm ausfüllen und per Mausklick abschicken können. Die Antwort erhalten Arbeitgeber allerdings zunächst noch in Papierform.

Ab 01.07.2018 werden auch die Krankenkassen - oder bei Privatversicherten die Rentenversicherung - das elektronische Verfahren auf Rückmeldebasis nutzen und den Antrag digital beantworten. Zur Pflicht für Arbeitgeber wird das elektronische Verfahren aber erst ab dem 1. Januar 2019 - also ein Jahr später.

### A1-Bescheinigung in sv.net

Die A1-Meldungen der Arbeitgeber an die Krankenkassen und die Rückmeldungen der Krankenkassen an die Arbeitgeber werden ab 1. Juli 2018 in sv.net zur Verfügung stehen. Die elektronische Übermittlung ist ab 01.01.2018 noch nicht verpflichtend, daher kann bis dahin zunächst weiter mit der Papierversion des A1-Formulares gearbeitet werden.

Arbeitgeber müssen beachten, dass bei Entsendungen innerhalb der EU, des EWR und in die Schweiz in Einzelfällen keine A1-Bescheinigungen, sondern weiterhin die Bescheinigung E 101 anzufordern und auszustellen sind. Für dieses Antrags- und Bescheinigungsverfahren ist keine elektronische Übermittlung vorgesehen.

### ■ Neuregelungen im Mutterschutzgesetz ab 01.01.2018

**Schnell gelesen:** Arbeitgeber müssen ab 01.01.2018 insbesondere strengere Vorgaben beim Gesundheitsschutz sowie bei Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit von (werdenden) Müttern beachten. Im Laufe des Jahres müssen sie die Gefährdungsbeurteilungen, die zum 01.01.2019 gelten, anpassen.

Wesentliche Teile des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gelten erst ab dem 01.01.2018.

Ziel der Reform war es, die Entscheidungsfreiheit der Frauen zu stärken. Arbeitsverbote gegen den Willen der Frau sind daher künftig nicht mehr möglich. Stattdessen sollen im Bedarfsfall Arbeitsplätze so umgestaltet werden, dass für die Mutter (und ihr Kind) keine Gesundheitsrisiken mehr bestehen. Ist dies nicht möglich, muss der Arbeitnehmerin eine alternative, den gesundheitlichen Vorgaben entsprechende Tätigkeiten angeboten werden. Nur wenn keine Alternative möglich ist, kommt es zum Beschäftigungsverbot.

### Ausweitung des Personenkreises

Von den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen werden neben Arbeitnehmerinnen auch Frauen erfasst, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Dabei handelt es sich um Personen, die im Zusammenhang mit ihrer selbstständigen Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer

beschäftigen und auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig sind.

### Änderungen beim Nachtarbeitsverbot

Nachtarbeit für schwangere und stillende Frauen bleibt verboten. Als Nachtarbeit gilt unverändert die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Allerdings kann auf Antrag des Arbeitgebers die Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen in der Zeit von 20 Uhr bis 22 Uhr von der Aufsichtsbehörde genehmigt werden, wenn

- sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt,
- ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bescheinigt,
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Alleinarbeit liegt vor, wenn nicht gewährleistet ist, dass die Frau jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann. Zwischen 22 Uhr und 6 Uhr darf eine schwangere oder stillende Frau auch zukünftig nur in besonders begründeten Ausnahmefällen und nur mit einer Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde beschäftigt werden.



### Flexibilisierung beim Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Bedingung für eine Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit knüpfen jetzt an arbeitsrechtlich zulässige Ausnahmen an. Zukünftig darf eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigt werden, wenn

- sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
- der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine unterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und

- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Wichtig ist, dass die Bereitschaft zur Nacht-/ Sonntags-/ Feiertagsarbeit jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

### **Ruhezeit sowie Verbot der Mehrarbeit**

Nach der täglichen Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten. Verstöße dagegen können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 EUR geahndet werden.

Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht länger als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden. Bei Minderjährigen beträgt die Zeitgrenze 8 Stunden täglich bzw. 80 Stunden in der Doppelwoche. Mehrarbeit bedarf ausnahmslos der Erlaubnis der Arbeitsschutzbehörde.

### **Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen**

Der Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit zum Stillen besteht (nur noch) bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes. Ein Anspruch auf Freistellung besteht ebenfalls für die Zeit der vorgesehenen Vorsorgeuntersuchungen. Das gilt auch für privat krankenversicherte Frauen. Entgeltkürzungen sind unzulässig. Freistellungszeiten dürfen weder vor- noch nachgearbeitet oder auf andere Ruhepausen angerechnet werden.

### **Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation**

Arbeitgeber sind zur mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen aller Arbeitsplätze verpflichtet. Diese sogenannte abstrakte Gefährdungsbeurteilung ist für jeden Arbeitsplatz durchzuführen. Das gilt unabhängig davon, ob er tatsächlich von einer schwangeren oder stillenden Frau besetzt wird. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.



Die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ist aber sehr sorgfältig zu dokumentieren. Sobald eine Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber

mitteilt, dass sie schwanger ist, sind unverzüglich Schutzmaßnahmen festzulegen und einzuhalten. Unverantwortbare Gefährdungen sind zu vermeiden. Im Gesetz ist der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“ nicht näher definiert. Abhilfe schaffen soll eine eigenständige Rechtsverordnung, die allerdings noch nicht vorliegt.

Fakt ist, dass werdende Mütter weiterhin nicht beschäftigt werden dürfen, wenn nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Um unverantwortliche Gefährdungen von schwangeren und stillenden Frauen und ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen, sind die folgenden Schutzmaßnahmen umzusetzen:

- Die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau sind durch entsprechende Schutzmaßnahmen umzugestalten.
- Ist die Gefährdung nicht oder nur mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand auszuschließen, ist die Frau auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen.
- Kann die unverantwortbare Gefährdung auch durch eine Versetzung nicht ausgeschlossen werden, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiterbeschäftigt werden (Beschäftigungsverbot).

Wenn der andere Arbeitsplatz niedriger dotiert ist, behält die Frau dennoch ihren bisherigen Vergütungsanspruch. Die Krankenkassen ersetzen im Rahmen der U2 die entsprechenden Differenzbeträge sowie die darauf entfallenden SV-Beiträge des Arbeitgebers.

### **Verlängerte Schutzfrist bei Geburt eines Kindes mit Behinderung**

Die Schutzfrist beträgt nach der Geburt grundsätzlich 8 Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten 12 Wochen. Während dieser Zeit ist Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Durch die gesetzlichen Neuregelungen wird die Schutzfrist seit dem 30.05.2017 auch in den Fällen verlängert, in denen vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs.1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Mutter beantragt wird.

Der Antrag auf Schutzfristverlängerung soll gemäß Gesetzgeber beim Arbeitgeber gestellt werden. Der Versicherte hat die Krankenkasse darüber in Kenntnis zu setzen. Dieses Verfahren wird derzeit überarbeitet. Geplant ist ein Antragsverfahren analog dem Vorgehen bei Frühgeburten; damit können betroffene Frauen die verlängerte Auszahlung des Mutterschaftsgeldes direkt bei ihrer zuständigen Krankenkasse



beantragen. Die Krankenkasse kann dadurch den Arbeitgeber sowie ggf. weitere Institutionen über die Verlängerung der Schutzfrist – ohne Angabe eines Grundes – informieren. Entsprechende Abstimmungen finden bereits auf Bundesebene statt. Bis dahin wird empfohlen, formfreie Bescheinigungen von Ärzten über das Vorliegen einer Behinderung zu akzeptieren.

Ab dem 11.01.2018 wird die Information über die verlängerte Auszahlung des Mutterschaftsgeldes per Datenaustausch Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV von der Krankenkasse dem Arbeitgeber übermittelt.

### Erweiterung des Kündigungsschutzes

Zum 30.05.2017 ist ebenfalls der neu eingeführte Kündigungsschutz für Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, in Kraft getreten. Sie haben nunmehr einen Kündigungsschutz von 4 Monaten nach der Fehlgeburt.

### Neue Institution: Ausschuss für Mutterschutz

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet. In diesem Ausschuss sind auch die öffentlichen und privaten Arbeitgeber sowie die Gewerkschaften vertreten. Zu den Aufgaben gehört es unter anderem, sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen.



### Ärztliches (individuelles) Beschäftigungsverbot

Neben den Beschäftigungsverboten, die ihre Ursache im Betrieb haben, kennt auch das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) das ärztliche Beschäftigungsverbot. Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem

Zeugnis die Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Anlass für ein ärztliches Beschäftigungsverbot ist der individuelle, nicht notwendigerweise durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusste, Gesundheitszustand der Frau in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung.

**Fazit:** Die Weiterbeschäftigung von Müttern erfordert also nun eine sehr genaue Planung und Herangehensweise der Aufgaben im Unternehmen und der Rahmenbedingungen.

### ■ DSGVO: Welche Veränderungen kommen hier auf die Arbeitgeber zu?

**Schnell gelesen:** Die neue Datenschutzverordnung verlagert die Pflichten auf den Arbeitgeber und belangt diesen bei Nichteinhaltung mit extrem hohen Bußgeldern. Insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen müssen hier sorgfältig agieren und Aufwand versus Wirkung abwägen.

Mit der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ab Mai 2018 kommen Arbeitgeber nicht mehr daran vorbei, sich in ihrem Betrieb intensiv mit dem Thema Datenschutz zu beschäftigen - und zwar unabhängig von der Unternehmensgröße.

### Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO): Darum geht es

Ziel der EU-Verordnung ist ein gleichwertiges Schutzniveau für die Rechte und Freiheiten von natürlichen Personen bei der Verarbeitung von Daten in allen Mitgliedstaaten. Sie wird die ganz oder teilweise automatisierte und die nichtautomatisierte Verarbeitung von personenbezogenen Daten beeinflussen.

Ab 25. Mai 2018 mit Gültig werden der Verordnung werden die nationalen Gesetzesbestimmungen der Mitgliedstaaten als überholt gelten und dürfen nicht mehr angewandt werden, wenn sie in Konflikt mit den Bestimmungen der Verordnung geraten.

Die Verordnung stellt das bisherige Konzept des Datenschutzes auf den Kopf - weg von der Compliance mit den bestehenden Regeln hin zum Prinzip der Rechenschaftspflicht. Künftig reicht es also nicht mehr aus, die bisherigen internen Dokumentationen zu aktualisieren und die noch fehlenden, zusätzlichen Elemente einzufügen. Wir bekommen mit der Verordnung eine Art Beweislastumkehr. Das heißt: Ab jetzt müssen die Unternehmen nachweisen, dass sie mit den Daten im Sinne der Verordnung sensibel umgegangen sind.

### Was müssen Unternehmen im Vorfeld tun?

Bis Mai 2018 sollten alle Unternehmen ein Audit vornehmen, um über die Prozesse sämtlicher

IT-Maßnahmen im Unternehmen einen Überblick zu erhalten. Aus dieser Momentaufnahme kann man dann den Prozess starten, wie mit Daten umgegangen wird bzw. wie man Beweise für den korrekten Umgang mit Daten führen kann. Unternehmen müssen also prüfen, welche Daten es im Unternehmen gibt, wie sie hineinkommen, wo sie für wie lange gespeichert werden und wer Zugang zu den Daten hat. Unternehmen, die sich damit noch nicht beschäftigt haben, sollten zeitnah beginnen, da ab 25. Mai 2018 mit Wirksamwerden der Verordnung auch Sanktionen drohen können.

Die neue Verordnung gilt für alle Unternehmen in der Europäischen Union gleichermaßen, und zwar unabhängig davon, wie groß sie sind. Aber: Bezüglich der Beschäftigten dürfen die Länder ihre eigenen Regeln über die nationalen Datenschutzgesetze aufstellen. Diese werden gerade entsprechend an die DSGVO angepasst.

**Ein Personalverantwortlicher heute sollte also mit den Datenschutzgesetzen aller Länder vertraut sein, in denen Personal beschäftigt ist, oder aber es sollten dafür Datenschutzbeauftragte eingesetzt werden. Es ist zwar nicht zu erwarten,** dass die Regeln in den verschiedenen Ländern völlig voneinander abweichen werden. Laut Verordnung dürfen sie nicht unterschiedlich, sondern nur mehr spezifisch sein. Und sie müssen im Einklang mit den Freiheiten des Individuums stehen. **So besteht z. B. zukünftig** ein europaweit einheitliches Recht von Mitarbeitern, zu erfahren, wofür ihre Daten verarbeitet werden. Zudem hat der Mitarbeiter ein Recht auf Löschung der Daten. Daher muss ich als Unternehmen zum Beispiel angeben, ob ein Bild des Mitarbeiters gespeichert wird und bis wann ich es wofür benötige.

#### Bei Verstößen drohen drastische Sanktionssummen

Mit Einführung der Verordnung gilt: Unternehmen müssen mögliche Verstöße selbst anzeigen. Abhängig vom Verstoß drohen Bußgelder in Höhe von bis zu vier Prozent des weltweiten Konzernumsatzes oder bis 20 Millionen EUR - je nachdem, was höher ist. Hohe Summen werden zum Beispiel fällig, wenn eine Datenermittlung außerhalb des EWR ohne entsprechende Sicherheit erfolgt oder wenn die Grundlage für die Datenverarbeitung fehlt.

#### Sinnhaftigkeit der Maßnahmen

Für große und internationale Unternehmen ist es wohl eine Erleichterung zu wissen, dass künftig in jedem Land der EU die gleichen einheitlichen Regeln herrschen. Der bürokratische Aufwand, der zum Beispiel hinter der Erstellung eines Audits steckt, wird diesen Unternehmen sogar helfen, da aus dem Audit Maßnahmen abgeleitet und Prozesse für die

Datenverarbeitung aufgestellt werden können, die zu einer bisher nicht dagewesenen Prozess- und Rechtssicherheit führen. Ob sich diese auch für den Mittelstand so positiv auswirken wird, bleibt noch dahin gestellt.

Sicher ist, dass die neue Regelung eine große Chance sein kann: Projekte mit Kundendaten, die vorher riskant erschienen, könnten mit den entsprechenden Maßnahmen realisiert werden. Entscheidungsprozesse können erheblich verkürzt werden. Das Verhältnis zur Datenschutzbehörde und zum Thema Datenschutz kann sich dadurch erheblich entspannen.

#### Mehr zur neuen DSGVO

Auf der Themenseite des Berufsverbands der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD e.V.) finden Sie den kompletten Gesetzestext mit allen Regelungen übersichtlich aufbereitet.



#### ■ Mindestlohn 2018

**Schnell gelesen:** Der gesetzliche Mindestlohn wird alle zwei Jahre neu festgelegt, somit ist die nächste Änderung in 2019 zu erwarten. Für das Jahr 2018 bleibt es bei 8,84 EUR pro Stunde brutto.

Die zahlreichen bestehenden Übergangsfristen für den Mindestlohn enden aber unisono mit dem 31.12.2017. Auch die letzte Bastion der Zeitungszusteller, für die für 2017 noch ein Satz von 8,50 EUR galt, läuft aus. Zu beachten ist aber, dass sich einige Branchenmindestlöhne zum 01.01.2018 wieder erhöhen, z.B.:

Pflegebranche, bisher 10,20 EUR (West) und 9,50 EUR (Ost) => steigen auf 10,55 EUR (West) und 10,05 EUR (Ost).

Elektrohandwerk (Montage), bisher 10,65 EUR (West) und 10,40 EUR (Ost) gehen auf einheitlich 10,95 EUR.



Berufliche Aus- und Weiterbildung, bisher 14,60 EUR => erhöht sich auf 15,26 EUR.

Mit weiteren Erhöhungen ist im Laufe des Jahres 2018 zu rechnen:

- Leih-/Zeitarbeiter (April 2018)
- Maler- und Lackiererhandwerk (Mai 2018)
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (Mai 2018).

Die Ausnahmetatbestände für bestimmte Personengruppen wie Praktikanten und Co. bleiben bestehen. Details erfahren Sie im Frühjahr auch gerne wieder in unserem Buch „Mindestlohn“ in dessen Neuauflage.

### ■ Brexit – wie geht es weiter?

**Schnell gelesen:** Im Juni 2016 hat sich das Vereinigte Königreich (England, Wales, Schottland und Nordirland) zum Austritt aus der EU entschieden. Die Frist endet zum 29.03.2019, daher werden A1-Bescheinigungen nur noch maximal bis zu diesem Termin befristet.

Die Erklärung der Austrittsabsicht gegenüber dem Europäischen Rat erfolgte am 29. März 2017. Für die gesamte Abwicklung stehen zwei Jahre zur Verfügung. Die bisherigen Verordnungen werden bis dahin weiter angewendet. Welche Regelungen ab dann greifen, bleibt abzuwarten.

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales empfiehlt der GKV-Spitzenverband, A1-Bescheinigungen für das Vereinigte Königreich nur für Zeiträume bis zum 29. März 2019 auszustellen.

Für einen Arbeitnehmer, der gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten der EU tätig ist, kann das bedeuten, dass zwei unterschiedlich befristete A1-Bescheinigungen ausgestellt werden. Eine bis zum tatsächlichen Ende der Entsendung und eine für das Vereinigte Königreich befristet bis zum 29. März 2019.



### Beispiel 1

Ein Beschäftigter arbeitet für eine in Deutschland ansässige Firma vom 01.02.2018 bis zum 31.12.2020 in Irland und Wales.

Es gelten vom 01.02.2018 bis 31.01.2020 die deutschen Rechtsvorschriften. Die Firma erhält für die Tätigkeit in Irland eine A1-Bescheinigung für die Zeit vom 01.02.2018 bis 31.01.2020 und für Wales vom 01.02.2018 bis zum 29.03.2019.

### ■ Entsendungen in Europa: neue Regelungen

**Schnell gelesen:** Zahlreiche Länder des europäischen Wirtschaftsraumes haben die Pflichten für entsendende Arbeitgeber erhöht. In einigen Ländern drohen Geldbußen, wenn zum Beispiel geforderte Unterlagen in der jeweiligen Landessprache nicht vorliegen und auch die A1-Bescheinigungen werden noch stärker nachgefasst.

Nachfolgend haben wir die am häufigsten zur Entsendung oder auch für Dienstreisen anstehenden Länder mit ihren Änderungen kurz zusammengefasst:

#### Frankreich

Frankreich hat bereits im Oktober 2016 die elektronische Anmeldung von entsandten Arbeitnehmern eingeführt und mit einer Reihe von Gesetzen die Regeln für ausländische Dienstleister verschärft. Unter anderem muss in jedem Fall online eine Entsendungsmitteilung an die zentrale Stelle des französischen Arbeitsministeriums (SIPSI) geschickt werden.

Neu ist, dass sich Unternehmen ab 2018 an den Kosten für die elektronische Meldung beteiligen müssen, indem sie eine Gebühr von 40 EUR pro Mitarbeiter und Entsendung zahlen. Zudem müssen Baufirmen, die Mitarbeiter nach Frankreich entsenden, zur Aufnahme ihrer Arbeit eine entsprechende Genehmigung beantragen.

Seit April 2017 drohen Unternehmen Geldstrafen, wenn sie für nach Frankreich entsandtes Personal keine A1-Bescheinigung vorlegen können, obwohl es der deutschen Sozialversicherung unterliegt. Wird die Bescheinigung innerhalb von zwei Monaten nachgereicht und wird ein Nachweis abgegeben, dass die A1-Bescheinigung bereits beantragt wurde, sehen die Behörden von einer Geldbuße ab. Alle Informationen zu den Bedingungen finden Arbeitgeber auf der Seite der französischen Verbindungsstelle CLEISS.

Gerade die deutschen Grenzregionen sind von den strengen Kontrollen und Auflagen betroffen. Laut einer Mitteilung der IHK hat Frankreich aber im Rahmen der Arbeitsmarktreformen ein "Gesetz zur Verstärkung des sozialen Dialogs"

erlassen - und mit ihm der Regierung die Möglichkeit eröffnet, Ausnahmevorschriften für Grenzregionen zu schaffen.

### Belgien

Belgien hat zum Jahreswechsel 2017 die EU-weiten Regeln zur Entsendung von Arbeitnehmern in nationales Recht umgesetzt. Arbeitgeber sind verpflichtet, vorübergehende Beschäftigungen in Belgien an die zentrale Stelle "Limosa" zu melden. Die Sozialbehörden informieren über die aktuellen Beschäftigungsverpflichtungen in einem übersichtlichen Dokument in deutscher Sprache. Zur A1-Bescheinigung ist dort zu lesen: "Sie müssen dafür sorgen, dass diese Entsendebescheinigung bei jeder Inspektion vorgelegt werden kann."

### Österreich

Seit 2017 gilt das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz in Österreich. Welche Verpflichtungen daraus ausländischen Arbeitgebern entstehen, ist auf der Entsendeplattform ersichtlich, die durch das österreichische Sozialministerium betrieben wird.

Bei Entsendungen oder Überlassungen für Bauarbeiten sind zum Teil Sondervorschriften zu beachten. Vor allem in der Transport- und Beförderungsbranche werden aufgrund des Gesetzes verstärkt Kontrollen bei ausländischen Lkw- und Busfahrern durchgeführt. Es wird gezielt geprüft, ob eine A1-Bescheinigung vorliegt, wenn nicht die österreichischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, berichtet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA).

Hat die Person keine A1-Bescheinigung dabei, reicht ein Nachweis, dass diese Bescheinigung beim zuständigen Träger beantragt wurde. Zusätzlich werden Unterlagen gefordert, aus denen hervorgeht, dass die kontrollierte Person zum Zeitpunkt der Tätigkeit in Österreich in der deutschen Sozialversicherung gemeldet ist.



### Schweiz

Bis zu 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr können ausländische Unternehmen und ihre Mitarbeiter in der Schweiz tätig sein. Sie müssen sich allerdings online anmelden. Ausnahme: Acht Tage im Kalenderjahr bleiben grundsätzlich meldefrei.

Arbeitgebern, die sich nicht an die gesetzliche Anmeldefrist halten, drohen im Wiederholungsfall empfindliche Geldbußen. Laut der Webseite der Schweizerischen Eidgenossenschaft können diese bis zu 30.000 Schweizer Franken (knapp 25.700 EUR) betragen.

In den Kantonen sorgen regelmäßige Kontrollen für die Einhaltung der Meldefrist und der Arbeits- und Lohnbedingungen. Schwere Verstöße werden mit einer Dienstleistungssperre geahndet und in einer öffentlichen Liste publiziert.

### Niederlande

Deutsche Unternehmen können ihre Mitarbeiter vorübergehend in den Niederlanden einsetzen, wenn sie die dortigen Arbeitszeit- und Mindestlohnbedingungen einhalten.

Alle wichtigen Informationen sind dem englischsprachigen Leitfaden "Guide for posting employees to the Netherlands" der niederländischen Behörden zu entnehmen. Die deutsch-niederländische Handelskammer bietet zudem ein übersichtliches Merkblatt für deutsche Arbeitgeber. Dort wird auch empfohlen, eine A1-Bescheinigung zum Nachweis der heimischen Sozialversicherung im Vorfeld der Entsendung zu beantragen, um sie bei einer Prüfung vorlegen zu können.

Eine obligatorische Online-Anmeldung für Entsendungen in die Niederlande ist übrigens in Vorbereitung: Ursprünglich sollte das entsprechende Gesetz im kommenden Jahr in Kraft treten - nun ist der Start für 2019 geplant.

### Italien

Zu Beginn des Jahres 2017 hat Italien die EU-Entsenderichtlinie bereits in nationales Recht umgesetzt. Dienstleister und Leiharbeitsfirmen müssen sich damit an die italienischen Arbeitsbedingungen halten, über die das Arbeitsministerium auf seiner Internetseite in englischer Sprache informiert.

Anders als in anderen EU-Staaten gibt es in Italien keinen generellen Mindestlohn. Informationen zu Mindestlöhnen, die Tarifpartner für verschiedene Branchen verhandelt haben, finden Sie auf der oben genannten Seite unter dem Punkt "National Collective Agreements".

**Wichtig:** Vor Beginn der Entsendung müssen Arbeitgeber diese dem italienischen Arbeits- und Sozialministerium melden und eine Reihe von Unterlagen in italienischer Sprache übermitteln, wie zum Beispiel Arbeitsverträge, Arbeitszeitnachweise, Belege über die Lohnauszahlung und A1-Bescheinigungen. Diese Unterlagen müssen bis zwei Jahre nach Ende der Entsendung aufbewahrt werden. Pro Arbeitnehmer sind Geldbußen von 150 bis 500 EUR fällig, wenn gegen die Regeln verstoßen wird.

## Spanien

Spanien hat im Mai 2017 die europäische Entsenderichtlinie mit einer Gesetzesänderung umgesetzt. Unter anderem müssen Arbeitgeber einen Ansprechpartner vor Ort angeben und diverse Unterlagen in spanischer Sprache vorhalten. Das Arbeits- und Sozialministerium bietet Details und Kontaktinformationen in englischer Sprache auf seiner Webseite.

Die geplante digitale Anmeldung von Entsendungen ist laut Information der Deutschen Handelskammer für Spanien in der Praxis noch nicht eingerichtet.

Es wird empfohlen, die A1-Bescheinigung vor allem im Baugewerbe mitzuführen, da arbeitsrechtliche Inspektionen in Spanien an der Tagesordnung sind.

## Schweden

Für ausländische Arbeitgeber besteht bereits seit 2013 die Pflicht, ihre nach Schweden entsandten Mitarbeiter online beim schwedischen Zentralamt für Arbeitsumwelt "Arbetsmiljöverket" zu registrieren. Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die länger als fünf Tage in Schweden arbeiten und nur für einen begrenzten Zeitraum dort tätig sind. Zusätzlich muss eine Kontaktperson vor Ort angegeben werden, die Auskunft über die Anstellungsbedingungen der entsandten Mitarbeiter geben kann. Verstößt ein Arbeitgeber gegen die Pflichten, droht laut der Deutsch-Schwedischen Handelskammer eine Geldbuße.

Zusätzlich wurden im Juni 2017 weitere Änderungen des Gesetzes zur Entsendung von Arbeitnehmern wirksam, die den schwedischen Gewerkschaften das Recht einräumt, Arbeitskampfmaßnahmen einzuleiten und Tarifverhandlungen aufzunehmen - selbst wenn der Arbeitgeber sich an die arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen hält. Bei Verstößen gegen Vorschriften drohen laut Handelskammer Geldbußen oder Schadenersatzforderungen.

## Norwegen

Unternehmen, die Dienstleistungen in Norwegen erbringen, müssen eine Reihe von Vorschriften beachten. So müssen sich Arbeitgeber im zentralen Handelsregister registrieren lassen, um eine Organisationsnummer zu erhalten. Diese Nummer ist Voraussetzung für Entsendungen oder Überlassungen von Arbeitnehmern in Norwegen.

Aufträge, die von Ausländern ausgeführt werden, müssen grundsätzlich angemeldet werden, wenn es sich um Bau- oder Montagetätigkeiten

handelt oder wenn sie an einem vom Auftraggeber kontrollierten Ort in Norwegen oder auf dem norwegischen Kontinentalsockel erfolgen. Ausnahmen von dieser Meldepflicht bestehen bei Arbeiten mit einem Auftragswert unter 10.000 Norwegische Kronen (rund 1.000 EUR).

## Luxemburg

Entsendungen von Arbeitnehmern ins Großherzogtum Luxemburg müssen ab Beginn der Arbeiten in Luxemburg bei der Inspection du Travail et des Mines (ITM) angemeldet werden. Die Behörde stellt online Informationen darüber bereit, welche Angaben erforderlich sind und welche Unterlagen übermittelt werden müssen: Eine übersichtliche FAQ-Liste in deutscher Sprache informiert Unternehmen über sämtliche Pflichten, die ihnen entstehen, wenn sie Mitarbeiter nach Luxemburg entsenden. Demnach muss eine Meldung bei der ITM auch dann erfolgen, wenn der Einsatz nur 2 Stunden dauert.

Wer gegen die Pflichten zur Anzeige der Entsendung, zur Übermittlung der erforderlichen Unterlagen sowie zur Zahlung des gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Lohns verstößt, muss mit einem Bußgeld zwischen 1.000 und 5.000 EUR pro entsandtem Arbeitnehmer rechnen. Bei wiederholten Missachtungen werden bis zu 10.000 EUR fällig.





## Polen

Seit Juni 2016 besteht in Polen eine neue Meldepflicht für entsandte Mitarbeiter. Dazu gehört auch, dass ausländische Unternehmen eine in Polen ansässige Person benennen müssen, die für die Behörde als Ansprechpartner in den Entsendeangelegenheiten auftritt. Zugleich gilt die Pflicht, alle erforderlichen Unterlagen für den Zeitraum der Entsendung in Polen aufzubewahren - egal ob elektronisch oder in Papierform.

Das Formular zur Meldung steht in polnischer und englischer Sprache zur Verfügung und kann auf der Internetseite der Staatlichen Arbeitsinspektion abgerufen werden. Das Formular muss spätestens am ersten Tag des Entsendungsbeginns bei der Arbeitsinspektion eingegangen sein. Verstöße können mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Polnischen Zloty (ca. 7.100 EUR) geahndet werden.

**Detailsinfos oder Anforderungen zu anderen Ländern können Sie gerne bei uns erfragen.**

## ■ Neue Gebühren für Visa in Deutschland

**Schnell gelesen:** Die Gebühren für diverse Aufenthaltstitel und Visa-Verlängerungen in Deutschland haben sich im September 2017 geändert. Der Bundestag hat ein entsprechendes Gesetz beschlossen.

Wie aus den Gesetzesänderungen hervorgeht, wurden die Gebühren für pass- und ausweisrechtliche Maßnahmen überwiegend erhöht und teilweise gesenkt. Die Gebühr für ein nationales Visum stieg von 60 EUR auf 75 EUR. Die Höchstsätze für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis und einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt sanken hingegen beispielsweise von 260 EUR auf 200 EUR.

Im Bereich der Verlängerung von befristeten Aufenthaltstiteln ergibt sich laut der Mitteilung des Deutschen Bundestages "durchweg die Notwendigkeit einer Gebührenerhöhung". Die Gebühren für "sonstige aufenthaltsrechtliche öffentliche Leistungen" werden bis auf zwei Ausnahmen erhöht.

## Befreiungsregeln unter anderem für Messeaussteller

Die deutschen Auslandsvertretungen können in Einzelfällen eine Ermäßigung oder Befreiung von der Visumgebühr beschließen - zum Beispiel dann, wenn der beantragte Aufenthalt der Förderung kultureller, außenpolitischer, entwicklungspolitischer oder sonstiger erheblicher öffentlicher Interessen dient oder humanitäre Gründe hat.

Ausländische Aussteller auf deutschen Messen, die einen offiziellen Messeausweis vorlegen, sind ebenfalls von der Visumgebühr befreit.

## Sozialabkommen zwischen Deutschland und Albanien

**Schnell gelesen:** Seit 01.12.2017 gilt das Deutsch-Albanische Abkommen. Damit sind Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit in dem Land sozialversichert, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gelten für maximal 24 Monate. Dabei werden auch Teilzeiträume berücksichtigt, die nicht mehr als zwölf Monate auseinanderliegen. Von einer Entsendung ist unter Ausnahmen auch auszugehen, wenn von vornherein feststeht, dass der befristete Zeitraum von 24 Monaten überschritten wird.

Das Abkommen gilt auch für Arbeitnehmer, die am 1. Dezember 2017 bereits entsandt sind. Mit diesem Datum beginnt die Frist von 24 Monaten.

