

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

#### Liegt eine Ausstrahlung vor?

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

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

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

#### Achtung: mögliche Doppelversicherung

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

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

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

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

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

## 2. Saisonarbeit: die wichtigsten SV-Regelungen

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

Beschäftigte gelten als Saisonarbeitskräfte, wenn sie folgende Punkte erfüllen:

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

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

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

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

#### Gesonderte Kennzeichnung bei DEÜV-Anmeldung

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

Das ist bei folgenden Beschäftigten notwendig:

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

#### Für wen brauchen Sie keine gesonderte Kennzeichnung?

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

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

#### Kann die Saisonbeschäftigung auch beitragsfrei sein?

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

Vorausgesetzt die Beschäftigung erfüllt bestimmte Bedingungen:

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

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

#### Saisonarbeitskräfte mit Hauptbeschäftigung außerhalb Deutschlands

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

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

#### Wofür brauchen Saisonarbeitskräfte die A1-Bescheinigung?

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

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

#### Wichtig:

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

#### Keine Umlage bei A1-Bescheinigung

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

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

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

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

#### Wir helfen Ihnen

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

#### Mehr zum Thema

Ein ausführliches Beratungsblatt zu Saisonarbeitskräften finden Sie hier: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2107554

Quelle: TK-Lex



- 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](https://www.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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2162068.

Außerdem finden Sie in unseren FAQ häufig gestellte Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung: [firmenkunden.tk.de](https://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 Auslandschambers in Italien umfassende Unterstützung: [ahk-italien.it](https://ahk-italien.it).

#### **Nützliche Tipps**

Auf der Webseite [dvka.de](https://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/](https://distaccoue.lavoro.gov.it/de-de/).

Bitte beachten Sie auch die Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes unter [auswaertiges-amt.de](https://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](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2104310.

Seite 6

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.

Seite 7

**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](https://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

Newsletter Ausland Dezember 2023

**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	Siegestag
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](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2131356.

Wie Sie SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen berechnen, haben wir für Sie in einem weiteren Artikel zusammengefasst: [firmenkunden.tk.de](https://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](https://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://tk-lex.tk.de).



**Zum Thema: Sozialversicherung bei Abbruch oder Unterbrechung von Entsendungen**

Kehren Ihre Mitarbeitenden dauerhaft ins Inland zurück, gilt die Entsendung auch im Sinne der Sozialversicherung als beendet. Für Arbeitgeber besteht Informationspflicht gegenüber dem Sozialversicherungsträger. Das gilt auch dann, wenn die Entsendung länger als zwei Monate unterbrochen wird. In diesem Zeitraum besteht Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht. Mehr dazu unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2059610.

Kürzere Unterbrechungen von maximal zwei Monaten stellen hingegen keine Beendigung einer Entsendung dar. Gründe können beispielsweise Urlaub, Krankheit oder Rückreisen zu Fortbildungszwecken sein.

Solche Unterbrechungen werden in die maximale Entsendedauer von 24 Monaten eingerechnet, der Gesamtzeitraum verändert sich dadurch nicht. Besondere Regelungen existieren jedoch mit einigen Abkommenstaaten.

**Mehr Infos**

Mehr zum Sozialversicherungsrecht bei Entsendungen im Beratungsblatt "Beschäftigung im Ausland" (PDF): [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033350.

Umfassende Antworten auf die Fragen zu den Ursachen für vorzeitig beendete Entsendungen liefert die Aufzeichnung des TK-Webinars vom 9. November 2023. Mehr dazu finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2147114.

Quellen: TK; BDAE; Haufe

**4. Ukrainische Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren**

**Deutschland ist nach Polen das Hauptzielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine. Wie können Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden? Was gilt im Bereich der Sozialversicherung und welche aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein?**

Um die Millionen geflüchteten Menschen aus der Ukraine aufzunehmen, aktivierten die EU-Mitgliedsländer im März 2022 einstimmig die sogenannte Massenzustrom-Richtlinie (Richtlinie 2002/55/EG).

Diese Richtlinie gewährt den geflüchteten Menschen direkt vorübergehenden Schutz – ohne ein Asylverfahren durchlaufen zu müssen.

**Besondere Regeln beim Aufenthalt und der Arbeitserlaubnis**

Nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) erhalten Geflüchtete aus der Ukraine ohne Einzelprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis, die lediglich einen Antrag bei der Ausländerbehörde erfordert.

Diese Schutzgewährung war zunächst auf zwei Jahre begrenzt. Inzwischen wurde die Frist jedoch bis März 2025 verlängert.

**Ukrainische Geflüchtete dürfen direkt arbeiten**

Arbeitgeber können Geflüchtete aus der Ukraine sofort beschäftigen, wenn in der Aufenthaltserlaubnis "Erwerbstätigkeit erlaubt" eingetragen wurde.

Mit der sogenannten Fiktionsbescheinigung wird die Zeit bis zur Erstellung des eigentlichen Aufenthaltstitels überbrückt. Denn mit dieser Bescheinigung ist bereits eine Arbeitserlaubnis erteilt.

Damit können Geflüchtete jeder Beschäftigung nachgehen oder eine Ausbildung in Deutschland beginnen. Auch die Arbeit gemäß den Voraussetzungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes oder der Blauen Karte EU ist möglich. Mehr Infos zur Nutzung der Blauen Karte EU finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038732.

**Anerkennung der Berufsabschlüsse**

Die berufliche Qualifikation muss für reglementierte Berufe zusätzlich in Deutschland anerkannt werden. Hierzu zählen z. B. Medizinberufe, Rechtsberufe, das Lehramt an staatlichen Schulen sowie Berufe im öffentlichen Dienst.

Der Anerkennungs-Prozess entscheidet im Einzelfall über die Gleichwertigkeit der Qualifikationen.

Mehr Infos dazu finden Sie auf dem Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen unter [anerkennung-in-deutschland.de](https://anerkennung-in-deutschland.de).

**Wie werden ukrainische Geflüchtete sozialversicherungsrechtlich angemeldet?**

Sozialversicherungsrechtlich können ukrainische Geflüchtete, die eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis haben, jede Art von Beschäftigung ausüben. Die Beschäftigungen unterliegen den deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit.

Da die meisten Geflüchteten noch keine deutsche Sozialversicherungsnummer besitzen, muss der Arbeitgeber diese zusammen mit der Anmeldung bei der Rentenversicherung über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal beantragen; bei Minijobs über die Minijob-Zentrale.

Neben den üblichen Daten müssen Sie zusätzlich den Geburtsnamen, den Geburtsort sowie das Geburtsland Ihres ukrainischen Mitarbeitenden angeben. Die Rentenversicherung meldet dann die neu vergebene Sozialversicherungsnummer über die Einzugsstelle an den Arbeitgeber zurück.

**Allgemeine Regeln gelten auch für Geflüchtete**

Innerhalb der Sozialversicherung gelten ukrainische Geflüchtete als sozialversicherungspflichtige Beschäftigte anzusehen.

Das bedeutet: Bei ihrer Beschäftigung fallen nach den allgemeinen Regeln Sozialversicherungsbeiträge an. Ebenso haben Ihre Mitarbeitenden Anspruch auf Entgeltfortzahlungen und Kurzarbeitergeld. Auch in den Leistungen der Unfallversicherung besteht kein Unterschied zu anderen Beschäftigten.

**Weiterführende und praktische Links im Überblick**

- **Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis:** Unter welchen Voraussetzungen eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, lesen Sie in den FAQ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auf [arbeitgeber.de](https://arbeitgeber.de) (Suchbegriff „Ukraine“).
- **Onboarding:** Um Arbeitgeber beim Onboarding interkultureller Mitarbeiter zu unterstützen, bietet die TK jede Menge Informationen und Services auf Englisch an. Mehr dazu unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2070762.
- **FAQ:** Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat häufig gestellte Fragen zu Arbeit und Sozialleistungen zusammengestellt: [bmas.de](https://bmas.de), „Fragen und Antworten für Geflüchtete aus der Ukraine“.

Quellen: Bundesregierung; Handelsblatt; IAB Forum; Haufe; TK

**5. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Vietnam**

Deutschland und Vietnam pflegen enge wirtschaftliche Beziehungen, wobei Deutschland innerhalb der Europäischen Union der wichtigste Handelspartner für Vietnam ist. Aktuell sind mehr als 350 deutsche Unternehmen in Vietnam vertreten und es konnten rund 50.000 Arbeitsplätze in Vietnam geschaffen werden. Wir fassen hier die wichtigsten Infos zur Entsendung zusammen.

**Visum**

Seit dem 15. August 2023 benötigen deutsche Staatsangehörige für Aufenthalte von bis zu 45 Tagen in Vietnam kein Visum mehr. Während der visumfreien Einreise ist es von entscheidender Bedeutung, ein ausgedrucktes Rückflugticket mitzuführen und bei der Einreise vorzulegen.

Wichtig ist, unmittelbar nach Ankunft zu überprüfen, ob man einen Einreisestempel mit Gültigkeitsdatum erhalten hat. Andernfalls droht bei der Ausreise ein Bußgeld.

Für Aufenthalte, die länger als 45 Tage dauern, kann ein e-Visum beantragt werden, das für maximal 90 Tage und für eine mehrmalige Einreise (multiple entry) gültig ist. Ein entsprechender Online-Antrag ist auf der Webseite der vietnamesischen Einwanderungsbehörde verfügbar.