

Newsletter Ausland Januar 2023

Inhalt

1. Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland: Wo Sie Informationen und Arbeitshilfen finden..... 1
2. Seit 1. Januar 2023: Kroatien ist Teil des Schengen-Raums..... 2
3. BAG-Urteil: Weisungsrecht gilt auch international..... 2
4. EU-Entwurf: Arbeitsbedingungen bei Online-Plattformen sollen verbessert werden..... 3
5. Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Erleichterungen in Sicht..... 4
6. Praxisbeispiele für eine bessere Integration von Beschäftigten aus dem Ausland..... 4

Sehr geehrte Damen und Herren,

mittlerweile sind die meisten Corona-Regelungen weggefallen und die Zahl der Entsendungen steigt wieder. Deshalb legen wir in diesem Monat den Fokus in unserem Newsletter auf das Thema Entsendung.

Außerdem haben wir für Sie zusammengestellt, wie Unternehmen bei der Integration von ausländischen Fachkräften unterstützt werden können. Eine große Rolle spielt dabei das Anerkennungsverfahren von Berufsqualifikationen.

Darüber hinaus erfahren Sie in dieser Ausgabe, ob die Versetzung von Beschäftigten ins Ausland rechtens ist und ob das Weisungsrecht eines inländischen Arbeitgebers nur innerhalb Deutschlands greift.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland: Wo Sie Informationen und Arbeitshilfen finden

Die Zahl der Unternehmen, die internationale Entsendungen von Mitarbeitern planen, nimmt wieder zu. Bei uns finden Sie alle aktuellen Infos und Arbeitshilfen rund die Entsendung.

Wenn Arbeitgeber Mitarbeiter ins Ausland schicken, damit sie dort für eine bestimmte Zeit eine Beschäftigung ausüben bzw. eine Dienstleistung erbringen, ist dies eine Entsendung. Die Dauer der Entsendung kann nur wenige Tage umfassen oder mehrere Jahre – sie muss aber vorher befristet sein.

A1-Bescheinigung für den europäischen Raum

Vor der Entsendung innerhalb der EU, in die Schweiz oder einen EWR-Mitgliedstaat müssen Arbeitgeber für die entsandte Person eine A1-Bescheinigung beantragen. Damit weisen Beschäftigte nach, dass sie während der Entsendung über das Heimatland sozialversichert sind und vermeiden, dass Sozialversicherungsbeiträge doppelt anfallen.

Die A1-Bescheinigung enthält den Zeitraum der Entsendung und eine Bestätigung über die Sozialversicherung des Beschäftigten.

Seit 2019 gilt für die A1-Bescheinigung das digitale Verfahren. Arbeitgeber können die Bescheinigung über ihr Lohnabrechnungsprogramm oder über eine Ausfüllhilfe wie sv.net beantragen. In unserem Artikel zeigen wir, wie Sie eine A1-Bescheinigung über sv.net ganz einfach beantragen können: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2059444.**

Länderübersicht A bis Z: Individuelle Regelungen beachten

Für den Zeitraum der Entsendung gelten für den Arbeitnehmer die arbeitsrechtlichen Regelungen des jeweiligen Landes. Das betrifft z. B.:

- den Mindestlohn
- die Höchstarbeitszeiten
- den Mindestjahresurlaub
- den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- etwaige Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung

Außerdem können die einzelnen EU-Länder individuelle Regelungen festlegen und weitere Unterlagen anfordern, die vor der Abreise vorliegen müssen.

In unserer großen Länderübersicht von A bis Z haben wir die wichtigsten Entsendeländer innerhalb und außerhalb der EU aufgeführt. Sie finden dort Hinweise zu den geltenden Meldepflichten, was sozialversicherungsrechtlich gilt und wo Sie weitere Informationen erhalten können. Sie finden die Länderübersicht unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

Beratungsblatt: Kompakt zusammengefasst

In unserem Beratungsblatt für Arbeitgeber haben wir alles Wichtige zur Sozialversicherung bei Entsendungen kompakt zusammengefasst. Das Beratungsblatt können Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033350 herunterladen.

Entsendungen: Rechtliche Hintergründe, weitere Rechtsgebiete und Mustervorlagen

Rechtliche Hintergründe bei Entsendungen sowie Infos aus mehreren Rechtsgebieten haben wir in unserem Lexikon TK-Lex für Sie zusammengestellt: Geben Sie auf [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) einfach das Stichwort „Entsendung“ in das Suchfeld ein.

Sie sind auf der Suche nach einem Vertragsmuster für einen Auslandsentsendevertrag? Auch das finden Sie bei auf [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) unter dem Stichwort „Entsendung Vertragsmuster“.

Entsendung außerhalb Europas: Sozialversicherungsabkommen

Alles Wichtige zu Sozialversicherungsabkommen (SVA) finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042460.

Rechtliche Hintergründe zu den verschiedenen SVA finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) unter dem Stichwort „Sozialversicherungsabkommen“.

Quelle: TK

2. Seit 1. Januar 2023: Kroatien ist Teil des Schengen-Raums

Im Dezember 2022 wurde der Eintritt Kroatiens in den Schengen-Raum beschlossen. Wir zeigen Ihnen, was dies für Entsendungen nach Kroatien bedeutet – vom Visum bis zur Grenzkontrolle bei der Einreise.

Seit dem 1. Januar 2023 gehört Kroatien zum Schengen-Raum, dadurch entfallen die Personenkontrollen an den Grenzen zwischen Kroatien und anderen Mitgliedsländern des Schengen-Raums.

Flugreisende brauchen noch etwas Geduld

Wer aus dem Schengen-Raum per Flugzeug in Kroatien einreist, muss sich noch auf Kontrollen einstellen: Die Flüge werden aktuell noch nicht in den Schengen-Bereichen der Flughäfen abgewickelt. Diese Grenzkontrollen fallen erst nach dem 26. März 2023 weg.

Schengen-Visum bis 90 Tage

Das Schengen-Visum gilt jetzt auch für Kroatien: Mit diesem Visum können Aufenthalte im Schengen-Raum von bis zu 90 Tagen je 180 Tage geplant werden. Mehr zu den Schengen-Visa finden Sie beim Auswärtigen Amt unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Meldungen bei Entsendungen

Wenn Sie Beschäftigte nach Kroatien entsenden, müssen Sie dies dem kroatischen Arbeitsministerium melden. Die Formulare sowie weitere Informationen zur Meldepflicht finden Sie auf der Seite des Arbeitsministeriums. Auch jede Änderung der übermittelten Daten muss gemeldet werden. Bei Missachtung der Meldepflichten drohen Bußgelder.

Einführung des Euro

Kroatien hat zum 1. Januar 2023 den Euro als Zahlungsmittel eingeführt. Banknoten der bisherigen kroatischen Währung können noch bis zum 28. Februar 2023 kostenlos an den Schaltern der Bundesbank umgetauscht werden. Danach ist der Umtausch nur noch in Kroatien möglich. Ein Euro entspricht dabei dem festgelegten Kurs von 7,5345 Kuna (HRK).

Quellen: TK; Bundesbank; Auswärtiges Amt

3. BAG-Urteil: Weisungsrecht gilt auch international

Dürfen Beschäftigte ins Ausland versetzt werden? Oder greift das Weisungsrecht des Arbeitgebers nur innerhalb Deutschlands? Mit diesen Fragen beschäftigen sich das Bundesarbeitsgericht.

Arbeitgeber dürfen einseitig anordnen, dass Beschäftigte an einen anderen Unternehmensstandort versetzt werden. Die Rechtsgrundlage ist hierfür das arbeitsvertragliche Direktionsrecht gemäß § 106 GewO. Strittig ist jedoch die genaue Auslegung dieses Rechts bzw. der konkrete Umfang.

So auch im Fall eines deutschen Piloten, der 2020 seinen Arbeitgeber verklagte. Aufgrund der Schließung des Standorts am Nürnberger Flughafen hatte die Fluggesellschaft nach vorheriger Änderungskündigung die Versetzung mehrerer Piloten nach Italien angeordnet. Der Arbeitsvertrag des Piloten erlaubte ausdrücklich, dass er an anderen Unternehmensstandorten stationiert werden darf. Außerdem durfte sein Vergütungsanspruch an die vor Ort geltenden Systeme angepasst werden.

BAG-Urteil nach zwei Vorinstanzen

Im April 2021 hatten bereits das Arbeits- und Landesarbeitsgericht als Vorinstanzen zugunsten des Arbeitgebers entschieden. Am 30. November 2022 verkündigte auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) sein Urteil (Az. 5 AZR 336/21): Sofern im Arbeitsvertrag nicht anders festgehalten, ist eine unternehmensweite Versetzung zulässig – auch ins

Ausland. Für das BAG waren weder finanzielle noch sonstige Nachteile des Beschäftigten entscheidend. Die Richter beriefen sich für dieses Urteil auf § 106 Satz 1 GewO.

Billigkeitskontrolle: Internationales Weisungsrecht im Einzelfall zumutbar?

Die Ausübung des internationalen Weisungsrechts ist an eine Billigkeitskontrolle im Einzelfall gebunden. Auch diese bestätigte die Versetzung des Piloten als zumutbar. Die beiden Gründe hierfür waren: An anderen inländischen Standorten war keine Stelle frei und alle zuvor in Deutschland stationierten Piloten wurden nach Italien versetzt. Auch seien alle Vereinbarungen mit der Gewerkschaft VC gemäß "Tarifsozialplan bezüglich der Stilllegung/Einschränkung von Stationierungsorten" eingehalten worden.

Quellen: LAG; BAG; TK-Lex

4. EU-Entwurf: Arbeitsbedingungen bei Online-Plattformen sollen verbessert werden

Eine neue EU-Richtlinie soll bessere Bedingungen Unternehmen schaffen, die internetbasierte Plattformarbeit anbieten. Konkret geht es um den Beschäftigungsstatus, Arbeitnehmerrechte und Sozialleistungen der Beschäftigten.

Digitale Arbeitsplattformen sind internetbasierte Unternehmen, die Arbeit zwischen Arbeitnehmern bzw. Selbstständigen und Drittkunden vermitteln und organisieren. Die entsprechende Arbeitsform wird Plattformarbeit oder Crowdsourcing bzw. Crowdworking genannt.

- In der EU gibt es aktuell mehr als 500 digitale Arbeitsplattformen, vom lokalen Start-up bis zum internationalen Großkonzern. Bekannte Beispiele sind etwa Amazon, Lieferando, Uber etc.
- Mehr als 28 Millionen Menschen in der EU zählen aktuell als Plattformarbeiter bzw. Crowdworker – Tendenz stark steigend. Bis 2025 wird ihre Zahl laut Schätzungen 43 Millionen erreichen.

EU-Richtlinie für korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus und mehr Transparenz

Die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern sollen künftig durch einen EU-Rechtsrahmen geregelt und verbessert werden. Ende 2022 hat das Europaparlament einen Richtlinien-Entwurf angenommen.

Kernthema der aktuellen Fassung ist der Beschäftigungsstatus der Plattformarbeiter. Hintergrund: Mehr als 90 Prozent der Beschäftigten aller digitalen Arbeitsplattformen werden aktuell als Selbstständige eingestuft. Nur ein kleiner Teil der Crowdworker hat einen Arbeitnehmerstatus.

Schätzungen zufolge ist die Einstufung jedoch in rund 5,5 Millionen Fällen nicht korrekt. Das ist vor allem für diejenigen von Nachteil, die selbstständig arbeiten, entsprechend ihren Arbeitsbedingungen jedoch als Arbeitnehmer zu werten sind. Arbeitnehmerrechte und Sozialleistungen bleiben den betroffenen Personen durch die vermeintliche Selbstständigkeit verwehrt.

"Widerlegbare Vermutung": Plattformen als Arbeitgeber

Ist eine digitale Arbeitsplattform als Arbeitgeber zu verstehen und damit verpflichtet, ihre Beschäftigten als rechtmäßige Arbeitnehmer zu behandeln? Der Entwurf der europäischen Kommission geht "im Sinne einer widerlegbaren Vermutung" davon aus. Um diese zu untermauern oder ggf. zu entkräften, wurde eine Liste von Kontrollkriterien formuliert. Entscheidend ist, inwiefern die Arbeit durch die Plattformen kontrolliert und ausübende Personen in der Freiheit, ihre Arbeit selbst zu gestalten, eingeschränkt werden.

Sind zwei oder mehr Kriterien erfüllt, gelten Plattformen gemäß Richtlinien-Entwurf als Arbeitgeber, die von allen nationalen Behörden inklusive Sozialversicherungsträger als solche betrachtet und behandelt werden müssen. Zu den vorgeschlagenen Kriterien gehören:

- Festlegung der Höhe der Vergütung bzw. von Obergrenzen der Vergütung
- Überwachung der Ausführung der Arbeit auf elektronischem Weg
- Einschränkung der Möglichkeiten, Arbeits- oder Abwesenheitszeiten frei zu wählen, Aufgaben anzunehmen oder abzulehnen oder Unterauftragnehmer oder Ersatzkräfte in Anspruch zu nehmen
- Festlegung bestimmter verbindlicher Regeln für das Erscheinungsbild und das Verhalten gegenüber dem Empfänger der Dienstleistung bzw. für die Arbeitsleistung
- Einschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.

Durch Anpassung der Geschäftsbedingungen kann sich eine Plattform der Regelung jedoch entziehen und weiter mit Selbstständigen arbeiten.

Mehr Transparenz über Geschäftsbedingungen und Algorithmen

Die EU-Richtlinie fordert die Plattformen zudem zu mehr Transparenz auf. Unter anderem sollen Crowdworker – unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus - mehr Informationen über die Geschäftsbedingungen und das algorithmische Management erhalten. Darunter fallen z. B. Mechanismen, die der Vergabe von Aufträgen oder der Beurteilung der Plattformarbeiter zugrunde liegen. Auch gegenüber den nationalen Behörden soll für Arbeitsplattformen eine verstärkte Informationspflicht über die Geschäftsbedingungen

sowie die im jeweiligen Land ausgeführten Tätigkeiten und ausführenden Personen gelten.

Quellen: Haufe; EU-Rat

5. Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Erleichterungen in Sicht

Um den Fachkräftemangel zu verringern, wird u. a. auf Arbeitskräfte aus dem Ausland gesetzt. Wir zeigen Ihnen, wie Sie aktiv Ihre Beschäftigten beim Start in Deutschland unterstützen können und geben einen Ausblick auf Erleichterungen durch den Bund.

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) geht in ihrem aktuellen Fachkräftereport davon aus, dass in Deutschland aktuell rund zwei Millionen Arbeitsplätze unbesetzt bleiben. Schuld daran ist unter anderem der demografische Wandel: Der Anteil der Erwerbsfähigen in der Bevölkerung geht zurück und es steigen nicht genügend Arbeitnehmer ins Berufsleben ein.

Auf qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland zu setzen, ist daher ein naheliegender Lösungsansatz.

Geplante Vereinfachungen durch den Bund

Das Verfahren, das ausländische Fachkräfte für die Anerkennung ihrer Qualifikation durchlaufen müssen, kann durch die Beglaubigung und Übersetzung von Dokumenten kostspielig werden. Zudem wird kritisiert, dass es zu aufwändig und zeitintensiv sei. Auch die Beantragung eines Visums dauert oft lange. Außerdem müssen Deutschkenntnisse und entsprechende Voraussetzungen bereits für ein Visum zur Arbeitsplatzsuche nachgewiesen werden.

Ende November 2022 hat das Bundeskabinett ein Eckpunktepapier beschlossen, durch das die Zuwanderung von Fachkräften vereinfacht werden soll. So sollen Zugewanderte zukünftig auch fachfremde Tätigkeiten ausüben können, solange sie einen Berufsabschluss besitzen. Für Menschen ohne in Deutschland anerkannten Abschluss soll die Berufserfahrung eine größere Rolle spielen, um hierzulande erwerbstätig sein zu können. Dazu soll 2023 ein Gesetzesentwurf erarbeitet werden.

Was Arbeitgeber tun können

Doch auch unabhängig davon können Unternehmen zugewanderten Fachkräften mit Angeboten entgegenkommen.

Um Arbeitnehmern den Einstieg ins Berufsleben in Deutschland zu erleichtern, können Arbeitgeber diese bei den bürokratischen Hürden unterstützen. Bis zum 30. Juni 2023 können Unternehmen z. B. finanzielle Unterstützung für Anerkennungsverfahren von Fachkräften oder für die Qualifizierungsförderung beantragen. Informationen dazu, einen Anerkennungsfinder und Links zu Formularen finden Sie auf der Seite [unternehmen-berufsanerkennung.de](https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de), die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird.

Zudem kann es sinnvoll sein, ein Mentoring für ausländische Arbeitnehmer im eigenen Unternehmen einzurichten. So fällt es den Zugewanderten leichter, Anschluss zu finden, und sie können beim Antragsverfahren unterstützt werden. Außerdem kann die Kostenübernahme von Sprachkursen hilfreich sein.

Die Zielgruppe aktiv ansprechen

Laut einer OECD-Untersuchung unter interessierten ausländischen Fachkräften wünschen sich vier von fünf Einwanderern mehr Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Unternehmen können ihnen entgegenkommen, indem sie Stellenanzeigen sichtbarer platzieren oder die Kontaktaufnahme vereinfachen. Es gibt hierfür Jobbörsen, die ausländische Arbeitskräfte gezielt ansprechen.

Ein wichtiger Faktor sind jedoch auch die Arbeitsbedingungen. Unattraktive Konditionen können für die Abwanderung von Fachkräften sorgen. Wer als Unternehmen also spezielle Benefits anbieten kann, sollte diese auch deutlich nach außen kommunizieren.

Quellen: DIHK; Bundesregierung; Make it in Germany, [unternehmen-berufsanerkennung.de](https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de)

6. Praxisbeispiele für eine bessere Integration von Beschäftigten aus dem Ausland

Wir zeigen Ihnen, wie Sie bei der Integration von ausländischen Beschäftigten und der Anerkennung von Berufsqualifikationen unterstützt werden können.

Bereits seit zehn Jahren regelt das Anerkennungsgesetz die Verfahren, um ausländische Berufsqualifikationen anzuerkennen. Das Gesetz gibt betroffenen Fachkräften das Recht, ihren Berufsabschluss auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Je nach Beruf und Region sind hierfür unterschiedliche Stellen zuständig.

Zahlreiche Informations- und Beratungsstellen sowie Finanzierungsinstrumente geben Hilfestellungen auf dem Weg zur Anerkennung und passenden Beschäftigung.

Die Berufsanerkennung wird stark nachgefragt. Fast 280.000 Anträge wurden nach Inkrafttreten des Gesetzes im Zeitraum von 2012 bis 2018 für bundes- und landesrechtliche Berufe sowie für Zeugnisbewertungen von Hochschulabschlüssen aus dem Ausland eingereicht. Mit 70 Prozent kommen die meisten Anträge auf Berufsanerkennung für Berufsabschlüsse aus Drittstaaten. 2012 bis 2015 standen vor allem Anträge zu EU-Abschlüssen im Mittelpunkt. 2018 lag der Anteil der Anträge von Menschen, die noch nicht in Deutschland leben, bei 20 Prozent.

Berufsanerkennung dient demzufolge immer mehr als Türöffner für gezielte Fachkräftezuwanderung. An der Spitze der häufigsten Herkunftsländer

stehen Bosnien und Herzegowina, Serbien und die Philippinen. In vielen deutschen Unternehmen sind Arbeitskräfte mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss bereits dauerhaft anerkannt und integriert.

Praxisbeispiele: Anerkennungsverfahren zur Fachkräftesicherung

Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (BQ-Portal) hat verschiedene Praxisbeispiele gesammelt, wie die Integration von ausländischen Beschäftigten optimal gelingen kann.

Unterstützung durch kostenlose Deutschkurse

Ein positives Beispiel ist das deutsche mittelständische Unternehmen Gebrüder Peters Gebäudetechnik. Das Unternehmen begleitet intensiv seine rekrutierten Beschäftigten aus Polen bei der Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen. Außerdem übernimmt es alle Gebühren für Deutschkurse und Anträge. Aufgrund dieses großen Engagements wurde das Unternehmen einer der ersten Siegelträger von "Wir fördern Anerkennung", einem Projekt von "Unternehmen Berufsanerkennung".

Interne Weiterbildung und Integrationsbeauftragte

Auch die R+S solutions Holding AG beschäftigt seit vielen Jahren ausländische Fachkräfte – überwiegend aus Serbien, Bosnien und Herzegowina. Das handwerklich geprägte Dienstleistungsunternehmen in der Gebäude- und Schiffstechnik setzt stark auf interne Weiterbildung und Unterstützung durch spezielle Integrationsbeauftragte. Die rekrutierten Beschäftigten werden nach ihrer Einreise im internen Weiterbildungszentrum weiter geschult und erhalten Deutschsprachkurse. Die Integrationsbeauftragten unterstützen die Beschäftigten z. B. bei der Anerkennung der Berufsabschlüsse, der Wohnungssuche und allen Anmeldeformalitäten.

Beratungs- und Hilfsangebote

Das offizielle Online-Portal "Anerkennung in Deutschland" der Bundesregierung mit integriertem "Anerkennungs-Finder" bietet Informationen zur richtigen Anerkennungsstelle sowie rund um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen – auf Deutsch, Englisch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch, Französisch, Türkisch, Russisch und Arabisch.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ sammelt praktische Erfahrungen zur Integration von Unternehmen und berät diese durch Schulungen und fachliche Begleitungen. Gefördert wird diese Beratung von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

Auch das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (BQ-Portal) des Instituts der deutschen Wirtschaft unterstützt zuständige Stellen

und Arbeitgeber bei der Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse.

Bei der Hotline "Arbeiten und Leben in Deutschland" gibt es eine Beratung zu den Themen Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Einreise und Aufenthalt, Jobsuche und Deutschlernen aus dem In- und Ausland in Deutsch und Englisch.

Quellen: BQ-Portal; BMBF; Netzwerk IQ; anerkennung-in-deutschland.de; BAMF

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