Newsletter Ausland November 2023

Inhalt

1. Entsendung: Update zum elektronischen Datenaustausch 2024 1
2. Entgeltfortzahlung an den Weihnachtsfeiertagen im In- und Ausland: Arbeitsort ist entscheidend 2
3. Wenn Auslandseinsätze scheitern: Ursachen und Kosten 2
4. Ukrainische Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren..... 4
5. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Vietnam 5
6. Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen..... 6
7. Anerkennung internationaler Qualifikationen: Die häufigsten Berufe und Länder 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahreswechsel sollte das elektronische Verfahren für die A1-Bescheinigung ausgeweitet werden. Das wird sich jedoch verschieben. Alles Wichtige dazu finden Sie in unserem Artikel.

Weihnachten steht auch schon wieder vor der Tür. Bei uns sind die Weihnachtstage gesetzliche Feiertage, das ist klar. Aber wie sieht es im Ausland aus? Wann müssen Arbeitgeber an diesen Tagen Entgelt zahlen?

Weitere Themen in diesem Newsletter: Was passiert, wenn Auslandseinsätze scheitern? Wir haben für Sie einen Überblick über Ursachen und Kosten sowie hilfreiche Tipps erstellt.

Und: Wir fassen zusammen, was bei der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine SV-rechtlich wichtig ist. Außerdem haben wir zusammengestellt, welche vereinfachten gesetzlichen Anforderungen für die Blaue Karte EU gelten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Entsendung: Update zum elektronischen Datenaustausch 2024

Wie die A1-Bescheinigung sollen auch Entsendebescheinigungen für Nicht-EU-Staaten und Grenzgänger künftig digital beantragt werden können. Die für Januar 2024 angekündigte Umsetzung wurde jedoch um ein Jahr verschoben.

Werden Beschäftigte ins Ausland entsendet, stellt sich immer die Frage nach dem Fortbestehen des Sozialversicherungsschutzes. Je nach Zielland gelten unterschiedliche Formulare und Antragsverfahren.

Die für die EU/EWR/Schweiz geltende A1-Bescheinigung beantragen Arbeitgeber schon seit 2019 ausschließlich elektronisch. Dies geschieht über das Entgeltabrechnungssystem oder eine maschinelle Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal.

Gut zu wissen:

- **Neues SV-Meldeportal:** Die bisherige Ausfüllhilfe „sv.net“ wird vom neuen SV-Meldeportal abgelöst. Ende Februar 2024 wird sv.net vollständig abgeschaltet. Am besten wechseln Sie jetzt zum SV-Meldeportal. Denn: Ab Januar 2024 erhalten Arbeitgeber alle Rückmeldungen nur noch über das neue Meldeportal. Mehr Infos zum Portal und zum Wechsel finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2137804**.

- **Dokumentation von Telearbeit im A1-Antrag:** Ab Januar 2024 kommen beim Antrag auf eine A1-Bescheinigung weitere Angaben dazu: Dann müssen Arbeitgeber auch den voraussichtlichen Anteil an Telearbeit angeben.

Abkommenstaaten, vertragsloses Ausland, Grenzgänger: Digitalisierung verschoben

Bestimmte Anträge müssen noch in Papierform gestellt werden, weil hierfür das digitale Antragsverfahren noch nicht anwendbar ist. Das gilt für folgende Entsendungen bzw. Anträge:

- Entsendungen in Abkommenstaaten
- Entsendungen ins vertragslose Ausland
- die optionale A1-Bescheinigung für Grenzgänger

Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz soll sich dies jedoch ändern. Danach werden in Zukunft alle Anträge, die der Prüfung und Festlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit dienen (sogenannte Entsendeanträge), digital erstellt.

Die Umsetzung des digitalen Verfahrens war zu Januar 2024 geplant, wurde jedoch auf Januar 2025 verschoben.

Deshalb müssen die Anträge noch außerhalb des Datenaustauschverfahrens gestellt werden. Die dafür notwenigen Formulare und Antragsvordrucke finden Sie auf der Website der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) – zusammen mit weiteren Informationen zu den verschiedenen Zielländern: **dvka.de**.

Quelle: TK; DVKA

2. Entgeltfortzahlung an den Weihnachtsfeiertagen im In- und Ausland: Arbeitsort ist entscheidend

In Deutschland gelten der 25. und 26. Dezember als gesetzliche Feiertage, an denen Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden Entgelt zahlen müssen – so sieht es das Entgeltfortzahlungsgesetz vor. Doch wie verhält es sich, wenn Beschäftigte über die Weihnachtsfeiertage im Ausland arbeiten? Und was ist, wenn ausländische Mitarbeitende in Deutschland eingesetzt sind und im Heimatland gar keine Feiertage hätten?

Wenn deutsche Beschäftigte von einem deutschen Arbeitgeber im Ausland eingesetzt werden, haben sie grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz).

Dies bedeutet, dass sie an deutschen gesetzlichen Feiertagen im Ausland arbeiten müssen. Denn deutsche gesetzliche Feiertage begründen kein Arbeitsverbot im Ausland und führt dort auch nicht zum Arbeitsausfall.

Anders ist es, wenn auch in der ausländischen Betriebsstätte an diesem Tag nicht gearbeitet wird und der Feiertag gleichzeitig im Ausland ein freier Tag ist. Dann besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 615 Satz 1, 3 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch), da der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls (Betriebsrisiko) trägt.

Was ist mit ausländischen Feiertagen in Deutschland?

Umgekehrt ist es ganz ähnlich: Ausländische Feiertage gelten in Deutschland nicht. Daher müssen in Deutschland beschäftigte ausländische Arbeitnehmende auch an Tagen arbeiten, die in ihrem Herkunfts- oder Heimatland gesetzliche Feiertage sind. Nach deutschem Recht haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage, die in ihrem Heimatland gelten. Wenn sie an diesen Tagen frei haben möchten, müssen sie gegebenenfalls Urlaub nehmen oder sich anderweitig freistellen lassen.

Wo gibt es wie viele Weihnachtsfeiertage? – Deutschlands wichtigste Entsendeländer

Deutschland ist nicht nur ein beliebtes Zielland für grenzüberschreitende Arbeitseinsätze, sondern entsendet auch selbst zahlreiche Beschäftigte ins Ausland, zum Beispiel nach Frankreich, Belgien, Italien, in die USA oder nach Brasilien. Was gilt also in diesen Ländern?

- In **Frankreich** zählt nur der 25. Dezember als Weihnachtsfeiertag. Eine Ausnahme gilt für die Regionen Elsass und Lothringen, wo auch der 26. Dezember gesetzlicher Feiertag ist.
- **Belgien** und **Italien** haben am 25. und 26. Dezember offizielle Weihnachtsfeiertage.
- In **Großbritannien** gelten der 25. und 26. Dezember ebenfalls als offizielle Weihnachtsfeiertage für das gesamte Vereinigte Königreich.
- In den **USA** und **Brasilien** wird nur der 25. Dezember als offizieller Feiertag betrachtet.

Wo finde ich weitere weltweite Feiertage?

Germany Trade & Invest (GTAI) bietet darüber hinaus auf **gtai.de** in der Broschüre „Feiertage im Ausland“ eine Übersicht über weltweite Feiertage nach Ländern sortiert.

Quellen: TK; terrassign; Haufe; GTAI

3. Wenn Auslandseinsätze scheitern: Ursachen und Kosten

Werden Entsendungen frühzeitig abgebrochen, kann das für Arbeitgeber teuer werden. Doch warum kommt es häufig zum Abbruch und wie können Sie diesen vorbeugen? Mit welchen Kosten müssen Sie rechnen? Ein Überblick.

Die Gründe für Entsendungsabbrüche sind vielfältig. Der Experte Jürgen Heidenreich (Podcast "Global gesprochen") gruppiert sie im Wesentlichen so:

- Krankheit
- Probleme mit fremder Kultur
- familiäre Probleme
- Bürgerkrieg/Krieg
- Naturkatastrophen

Ähnliches haben Erhebungen von 2008 und 2010 gezeigt: Laut Economist Verlag sind die Hauptgründe für Entsendungsabbrüche (inter)kulturelle Probleme in Belegschaften, Anpassungs- bzw. Verständnisschwierigkeiten der Expats sowie Eingewöhnungsschwierigkeiten von Angehörigen. Diesen Top-Risiken können Sie als Arbeitgeber aktiv vorbeugen:

Risiko- und Erfolgsfaktor 1: Der Mensch

Der Erfolg einer Entsendung steht und fällt mit der entsandten Person und ihrer Familie. Deshalb sollte auf der Personalauswahl ein besonderes Augenmerk liegen.

Neben der fachlichen Qualifikation sollten Mitarbeitende auch dies mitbringen:

- generelle Offenheit
- eine notwendige Überzeugung für den Auslandseinsatz
- interkulturelles Interesse bzw. Kompetenz

Wichtig: Arbeitgeber sollten von vornherein die familiäre Situation der Beschäftigten und damit auch die (beruflichen) Perspektiven der Angehörigen im Zielland berücksichtigen.

So bereiten Sie eine Entsendung gut vor

Für Jürgen Heidenreich das A und O: Entsendungen sollten niemals unter Zeitdruck stattfinden, sondern gründlich vorbereitet werden.

- Investieren Sie je nach Zielland in interkulturelle Trainings.
- Vernetzen Sie die Beschäftigten mit bereits vor Ort lebenden Expats.
- Ermöglichen Sie bestenfalls Schnupperreisen für die gesamte Familie.

Dazu ein Lese-Tipp

- "Kein Schock in der Fremde" – BDAE-Veröffentlichung in "Arbeit und Arbeitsrecht" (2012)

Auch wichtig: Gesundheitsrisiken vorbeugen

Planen Sie auch für die gesundheitliche Vorbereitung der Reisenden ausreichend Zeit ein. Nicht jede Erkrankung ist vorherseh- bzw. beeinflussbar. Aber es gibt vermeidbare länderspezifische Risiken, denen Sie gut vorbeugen können. Zu Ihren Arbeitgeberpflichten gehören deshalb die im Zielland empfohlenen Schutzimpfungen sowie ggf. die arbeitsmedizinische Untersuchung G35. Mehr Infos finden Sie dazu unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2097502**.

Wie gefährlich ist der Einsatz?

Auch Naturkatastrophen, Kriminalität und Gewalt sowie der Ausbruch von politischen Krisen oder Kriegen können dazu führen, dass ein Auslandsprojekt verfrüht beendet wird. Diese Faktoren können Arbeitgeber naturgemäß wenig beeinflussen. Umso wichtiger ist es, die Situation im Zielland sowie am spezifischen Einsatzort genau zu prüfen. Welche Gefahren sind möglich? Wie können Sie Ihren Mitarbeitenden besonders schützen?

Bei einer Gefährdungsbeurteilung sollten Sie immer die aktuellen Kriminalitätsraten, spezifische Gesundheitsgefahren und Unruhen bzw. Krisen berücksichtigen.

Was passiert während der Entsendung?

Vorbereitung ist nicht alles: Arbeitgeber sind über den gesamten Entsendezeitraum für den Schutz ihrer Mitarbeitenden verantwortlich. Behalten Sie die Lage am Einsatzort also dauerhaft im Blick, sodass Sie bei Veränderungen frühzeitig reagieren können. Zum Beispiel, indem Sie Schutzmaßnahmen ergreifen oder unter Umständen die Rückführung Ihrer Mitarbeitenden organisieren können.

Für alle Entsendungen sinnvoll, nicht nur beim Einsatz in Risikogebieten: Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, sich in die Krisenvorsorgeliste ELEFAND des Auswärtigen Amtes einzutragen. Weitere Infos zu dieser Vorsorgeliste finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2156018.**

Im Falle der Fälle: mögliche Kosten

Bei abgebrochenen Entsendungen hängen auch die Kosten von unterschiedlichen Faktoren ab. Dazu zählen unter anderem die Branche, die Position und das Gehalt der Entsandten sowie bisherige Investitionen in die Vorbereitung, den Umzug und ggf. Unterhaltskosten im Zielland.

Außerdem entscheidend: Ist mit der abgebrochenen Entsendung ein komplettes Projekt vor Ort gescheitert? Muss womöglich nicht nur eine Einzelperson, sondern ein ganzes Team zurückgeführt werden?

Neben den Verlusten bei gescheiterten Auslandsprojekten bzw. -investitionen müssen Unternehmen auch mit folgenden Kostenrisiken rechnen:

- Kosten für den Rücktransport bzw. Umzug (ggf. mit Unterstützung von Agenturen)
- Kosten für medizinische Rücktransporte
- Kosten für verlorenen Hausstand (z. B. infolge von Zerstörung durch Naturkatstrophen)
- Kosten für die vorübergehende Unterbringung im Heimatland (falls der frühere Wohnsitz z. B. durch Vermietung nicht verfügbar ist)

Regeln Sie diese Kostenrisiken am besten in Entsendevereinbarungen. Unter Umständen lohnt sich der Abschluss relevanter Versicherungen.

Fazit: Auch mit dem Unwahrscheinlichen rechnen

Unabhängig von den Gründen für einen Abbruch der Entsendung drohen Arbeitgebern bei gescheiterten Auslandseinsätzen erhebliche Kosten.

Manchen Risikofaktoren können Unternehmen aktiv vorbeugen. Nehmen Sie aber auch weniger beeinflussbare Aspekte in den Blick und wägen Sie die Risiken einer jeden Entsendung gründlich ab.

Jürgen Heidenreich empfiehlt im Webinar „Vorzeitiger Abbruch von Entsendungen“, auch mit dem Unwahrscheinlichen zu rechnen. So können Sie Ihre Mitarbeitenden im Ausland bestmöglich schützen und finanzielle Verluste sowie Imageschäden für Ihr Unternehmen vermeiden.

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, 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, 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, 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, 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**.

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** (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, Suchnummer 2070762**.

- **FAQ:** Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat häufig gestellte Fragen zu Arbeit und Sozialleistungen zusammengestellt: **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.

Da die Einreise mit e-Visum nicht an jedem Land- und Seeübergang und nur über 13 Flughäfen möglich ist, hat die vietnamesische Regierung hierfür eine Übersicht veröffentlicht.

Unter Vietnam Visa Application können außerdem weitere Visaarten online beantragt und zusammen mit den erforderlichen Unterlagen bei der zuständigen vietnamesischen Auslandsvertretung in Deutschland eingereicht werden.

Für Geschäftsreisende und Investoren kann ein Visum für die Dauer von bis zu fünf Jahren ausgestellt werden und nach Einreise sogar eine Aufenthaltserlaubnis von bis zu zehn Jahren. Nähere Informationen können Sie direkt bei der vietnamesischen Botschaft erfragen.

Auf der Internetseite des Auswärtigen Amts finden Sie außerdem weitere Informationen zu Reisen nach Vietnam und spezielle Hinweise für bestimmte Berufsgruppen: **auswaertiges-amt.de**.

Sozialversicherung

Zwischen Deutschland und Vietnam besteht kein Abkommen hinsichtlich der Sozialversicherung. Sofern die Voraussetzungen für eine Ausstrahlung erfüllt sind, können die deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendungen weiterhin Anwendung finden. Mehr Infos zum Thema Ausstrahlung finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034942**.

Ist der von Ihnen zu entsendende Mitarbeitende bei der TK versichert? Dann können Sie zur Prüfung das TK-Formular für Staaten ohne bilaterales Abkommen ausfüllen und an uns senden. Praktische Links und mehr Infos zum Antrag finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038414**.

Sie können aber auch den entsprechenden Antrag von der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) herunterladen und ausgefüllt an den zuständigen Sozialversicherungsträger senden: **dvka.de**, „Muster eines Antrags auf Feststellung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung“.

Obwohl deutsches Recht weiterhin Anwendung findet, ist es möglich, dass im Einsatzland zusätzlich Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen. Wenn deutsches Recht greift, weil beispielsweise die Voraussetzungen für eine Entsendung nicht erfüllt sind, kann eine ergänzende Absicherung in Deutschland sinnvoll sein – beispielsweise durch freiwillige Weiterversicherungen in den Zweigen der deutschen Sozialversicherung. Mehr Infos zur freiwilligen Weiterversicherung finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038438**.

Arbeitsrecht

Die vietnamesische Regierung erließ am 18. September 2023 das Dekret Nr. 70 von 2023, welches die Vorschriften des Dekrets Nr. 152 von 2020 aufhebt und ergänzt.

Es ändert die Regeln für die Einstellung von Ausländern durch in Vietnam ansässige Unternehmen ebenso wie die Einstellung von vietnamesischen Arbeitskräften, die für ausländische Unternehmen im Land arbeiten.

Übergeordnetes Ziel der Änderung ist es, die allgemeine Regelung für die Einstellung von Ausländern zu klären und teilweise zu entbürokratisieren. Dabei bleibt die wichtigste Regelung des vietnamesischen Arbeitsrechts allerdings erhalten: Die Einstellung inländischer Arbeitskräfte hat vor der Einstellung ausländischer Beschäftigter Vorrang. Weitere Informationen zu den wichtigsten Änderungen hat die GTAI, die Gesellschaft der Bundesregierung Deutschland für Außenwirtschaft und Standortmarketing, übersichtlich zusammengefasst: **gtai.de**, „Vietnam: Neue Regeln für die Einstellung von Ausländern".

Quellen: Auswärtiges Amt, TK, GTAI, AHK Vietnam, Botschaft Vietnam, Haufe

6. Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen

Seit dem 18. November 2023 gelten vereinfachte gesetzliche Anforderungen zum Erwerb der Blauen Karte. Was müssen Arbeitgeber wissen, wenn Sie akademische Fachkräfte aus dem Nicht-EU-Ausland beschäftigen? Wir fassen für Sie die wichtigsten Punkte zusammen.

Die ersten Regelungen zur Reform des Einwanderungsgesetzes sind am 18. November 2023 in Kraft getreten. Sie betreffen die Voraussetzungen zum Erhalt der Blauen Karte EU (EU Blue Card), des Aufenthaltstitels für Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Dadurch sollen künftig noch mehr Fachkräfte mit Hochschulabschluss diesen Aufenthaltstitel erhalten können.

Neue Regelungen ab November 2023

Abgesenkte Gehaltsschwellen

Die Gehaltsschwellen für den Erhalt der Blauen Karte EU wurden deutlich gesenkt. So liegt die Mindestverdienstgrenze für Regelberufe für das laufende Jahr 2023 nun bei 43.800 EUR brutto im Jahr. Das entspricht 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung.

Bei sogenannten Mangel- oder Engpassberufen ist die Gehaltsschwelle noch niedriger: Für diese Berufe liegt sie bei 45,3 Prozent der BBG. Damit entspricht die Grenze einem Bruttojahresgehalt von 39.682,80 EUR.

Erweiterter Personenkreis

Mehr Personen als bisher können eine Blaue Karte erhalten. Der Personenkreis wurde um folgende Gruppen erweitert:

Berufseinsteigerinnen und -einsteiger:
Ausländische Akademikerinnen und Akademiker, deren Hochschulabschluss zum Zeitpunkt der Beantragung der Blue Card EU nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

IT-Spezialistinnen und -Spezialisten:
IT-Fachkräfte, die keinen Hochschulabschluss besitzen, aber mindestens drei Jahre vergleichbare Berufserfahrung nachweisen können.

Weitere Engpassberufe:
Die Liste der Mangel- oder Engpassberufe wurde deutlich erweitert. Zum Beispiel um diese:

- Tierärztinnen und Tierärzte
- Zahnärztinnen und Zahnärzte
- Apothekerinnen und Apotheker
- Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
- Lehr- und Erziehungskräfte im schulischen und außerschulischen Bereich
- Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik
- Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie
- Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen, wie zum Beispiel in der Kinderbetreuung oder im Gesundheitswesen

Eine vollständige Liste der Mangelberufe finden Sie auf der Seite **make-it-in-germany.com**.

Tätigkeit und Abschluss können unterschiedlich sein

Neu ist außerdem, dass die ausgeübte Tätigkeit nicht mit dem Abschluss übereinstimmen muss. Das gilt nicht nur für den Hochschulabschluss, sondern auch für Fachkräfte mit einer Berufsausbildung.

Fachkräfte sind also nicht auf Beschäftigungen beschränkt, die in Verbindung mit ihrer Ausbildung stehen, sondern können jede qualifizierte Beschäftigung ausüben.

Zum Beispiel kann eine anerkannte Fachkraft im Bereich Kauffrau für Büromanagement auch als Fachkraft im Bereich Logistik beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es für die reglementierten Berufe wie zum Beispiel Gesundheits- und Krankenpfleger:innen oder Rechtsanwält:innen.

90 Tage Aufenthalt ohne Visum und Arbeitserlaubnis

Personen, die eine Blaue Karte aus anderen EU-Staaten haben, dürfen für maximal 90 Tage nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten. Für einen solchen Kurzaufenthalt ist weder ein Visum noch eine Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Langfristiger Aufenthalt nach zwölf Monaten

Wer sich bereits mindestens zwölf Monate mit der Blauen Karte EU in einem anderen EU-Staat aufgehalten hat, kann langfristig und ohne Visum nach Deutschland umziehen. Nach der Einreise muss eine deutsche Blaue Karte EU bei der Ausländerbehörde beantragt werden.

Erleichterter Familiennachzug

Wer eine Blaue Karte EU hat, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellt wurde, hat noch einen weiteren Vorteil: Die Person kann die eigene Familie einfacher nach Deutschland holen. Vorausgesetzt: Sie haben bereits zusammen in einem anderen EU-Mitgliedstaat gelebt.

Bei Familienangehörigen, die aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit in Deutschland visumpflichtig sind, gilt: Haben Sie bereits aus dem bisherigen Mitgliedstaat einen Aufenthaltstitel erhalten? Dann darf sich die Familie in Deutschland aufhalten, ohne ein Visumverfahren durchlaufen zu müssen.

Zudem fallen die Anforderungen des ausreichenden Wohnraums (§ 29. Abs. 1 Nr. 2 AufenthG) und der Lebensunterhaltssicherung (§ 5 Abs.1 Nr. 1 AufenthG) bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis in Deutschland weg.

Mehr Informationen zur Blauen Karte EU

Auf der Seite **make-it-in-germany.com** der Bundesregierung und auf der Seite des Bundesministeriums für Migration und Flüchtlinge unter **bamf.de** finden Sie weiterführende Informationen zur Blauen Karte EU.

Mehr zum Thema **Fachkräfte** finden Sie auch auf TK-Lex.

Quellen: Make it in Germany; Haufe; Rödl & Partner

7. Anerkennung internationaler Qualifikationen: Die häufigsten Berufe und Länder

In vielen Branchen sind deutsche Unternehmen auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Im Jahr 2022 erkannten deutsche Behörden elf Prozent mehr ausländische Berufsabschlüsse an. Hier erhalten einen Überblick über die häufigsten Berufe und Herkunftsländer.

52.300 im Ausland erworbene Berufsabschlüsse wurden 2022 in Deutschland anerkannt. Das sind 5.400 mehr als im Jahr 2021 und fast doppelt so viele wie 2016 (26.200).

Auch die Zahl der Neuanträge auf Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen stieg deutlich: 2022 gingen 13 Prozent mehr Anträge ein als im Jahr zuvor (2021: 43.900; 2022: 49.500), womit auch das Vor-Corona-Niveau übertroffen wurde (2019: 43.100).

Großteil der Anerkennungen in medizinischen Berufen

Rund zwei Drittel (35.400) der anerkannten Berufsabschlüsse betreffen medizinische Gesundheitsberufe. Das entspricht einem Plus von 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2021: 31.400).

18.500 Anerkennungen entfielen auf Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, gefolgt von 8.600 Ärztinnen und Ärzten und 1.800 Pflegefachkräften.

Weitere häufige Berufe

2022 wurden insgesamt 2.300 Abschlüsse von Ingenieur:innen anerkannt, 1.700 von Lehrer:innen und 1.500 von Erzieher:innen.

Spitzenreiter: Bosnien-Herzegowina

Die anerkannten Berufsabschlüsse stammten aus insgesamt 170 unterschiedlichen Staaten. Die EU (9.900), das übrige Europa (19.300) und Asien (14.500) lagen damit deutlich vor anderen Regionen der Welt.

Ein Blick auf die einzelnen Länder zeigt: Anträge aus Bosnien-Herzegowina (4.500), den Philippinen (4.000) und der Türkei (3.800) wurden am häufigsten positiv beschieden. Die Ukraine lag mit 1.400 anerkannten Abschlüssen auf Rang 12.

Informationen zur Rekrutierung

Auf der Seite Make it in Germany, dem Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, finden Sie Informationen rund um das gezielte Rekrutieren ausländischer Fachkräfte: **make-it-in-germany.com**

Quelle: Statistisches Bundesamt

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter **firmenkunden.tk.de**.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter **tk-lex.tk.de**.