

Newsletter Ausland April 2024

Inhalt

1. Kurz gefragt: Wer beantragt die A1-Bescheinigung? Und wann? 1
2. Willkommen zurück: So integrieren und halten Sie Ihre Expats..... 1
3. Krank während der Entsendung – und nun?..... 3
4. Ausstrahlung – wann sie nicht greift 4
5. Frankreichs Carte BTP: Änderungen gültig seit 1. April 2024 5
6. Sie entsenden nach Dänemark? Kein Problem! Das Wichtigste zu jedem Land . 5
7. Afrika: Beratungsgutscheine für kleine und mittelständische Unternehmen 6
8. Gegen Geldwäsche und Co.: neues Transparenzgesetz in den USA..... 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

stellen Sie sich vor, Sie freuen sich schon darauf, dass Ihre Expats zurückkehren – und dann kommt keiner.

Laut Studien ist das ein reales Risiko. Hier finden Sie Tipps, wie Sie Ihre Expats nach einer Entsendung erfolgreich im Unternehmen halten können.

Und was ist, wenn während der Entsendung mal jemand krank wird? Wir fassen Ihre Pflichten im Krankheitsfall zusammen. Denn: Auch mit einer vorausschauenden Betreuung können Sie Ihre Expats davon überzeugen, dass Sie der richtige Arbeitgeber sind.

Außerdem mit dabei: Neue Vereinfachungen bei Entsendungen nach Frankreich und Verschärfungen für Unternehmen, die in den USA tätig sind. Und in unserer Länderserie reisen wir diesmal sehr kurz: Es geht zu unserem direkten Nachbarn Dänemark.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Wer beantragt die A1-Bescheinigung? Und wann?

Arbeitgeber oder Dienstbehörden beantragen die A1-Bescheinigung für ihre Mitarbeitenden.

Wichtig ist dabei, dass diese Bescheinigung **vor Beginn** der Tätigkeit bzw. Dienstreise beantragt wird.

Gut zu wissen: Die Bescheinigung wird nach bis zu **3 Arbeitstagen** ausgestellt.

Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für einen A1-Antrag im SV-Meldeportal finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2162068**.

Noch mehr Fragen und Antworten zur A1 finden Sie in unseren FAQ: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2038394**.

2. Willkommen zurück: So integrieren und halten Sie Ihre Expats

Für die Mitarbeiterbindung ist eine erfolgreiche Rückkehr entscheidend. Hier finden Sie Praxis-tipps, wie Sie Expats willkommen heißen und im Unternehmen halten können – vom Relocation-Service bis zu Rückführungsschulungen.

Eine Entsendung bringt viele Benefits mit sich: Unter anderem gewinnen Ihre Beschäftigten **kulturelles Wissen** unter neue wesentliche **Marktkennnisse**.

Eine Entsendung ist aber auch eine große finanzielle Investition. Umso ärgerlicher ist es deshalb, wenn Ihre Expats nach einer Entsendung kündigen. Das bedeutet: Entscheidende Kompetenzen müssen im Unternehmen neu aufgebaut werden.

Die Gefahr eines Jobwechsels von Expats ist laut einer internationalen Studie ein potenzielles Risiko – besonders innerhalb des ersten Jahres nach der Entsendung.

Fast **40 Prozent** der Entsendeten suchen einen neuen Arbeitgeber. Wir geben Ihnen Tipps, wie Sie die Rückkehr von Expats optimieren und Ihre Beschäftigten stärker an Ihr Unternehmen binden können.

Reintegration: ein unterschätztes Problem

Wenn die Planung der Rückkehr keine wesentliche Rolle spielt, kann das für Konfliktpotenzial sorgen.

Mögliche Gründe: Im Ausland haben Expatriates Verantwortung übernommen und neue Erfahrungen gesammelt. Wenn sie nach der Rückkehr nicht darauf aufbauen können (weil es z. B. keine entsprechende Position oder kein Entwicklungspotenzial gibt), besteht die Gefahr, dass sie unzufrieden sind.

Vielleicht haben sie sich auch an einen Lebensstandard gewöhnt, den sie nicht mehr aufrechterhalten können, oder es haben sich Strukturen während ihrer Abwesenheit im heimischen Unternehmen verändert.

Was können Sie als Arbeitgeber tun?

Erwartungen managen

Eine gute Vorbereitung auf die Rückkehr fängt schon vor der Entsendung an. Besprechen Sie mit Ihren Beschäftigten transparent, was beide Parteien von der Entsendung erwarten und was sie nach der Rückkehr anstreben. Bauen Sie keine falschen Erwartungen auf. Seien Sie auch offen, wenn es keine guten Aussichten auf eine Beförderung gibt.

Kontakt halten

Halten Sie für die Dauer der Entsendung Kontakt zu Ihren Expats. Dafür können Sie eine Mentorin oder einen Mentor bestimmen, die oder der in regelmäßigen Meetings über alle Neuigkeiten informiert. Ermutigen Sie auch das restliche Team, weiter mit den Expats im Austausch zu bleiben. Das schafft Bindung.

Reise in die Heimat organisieren

Mit Kurztrips zum Unternehmen in Deutschland ermöglichen Sie Ihren Expats, insbesondere während längerer Aufenthalte, sich mit dem Leben in der Heimat wieder vertraut zu machen. Außerdem können Expats im Büro netzwerken und Präsenz zeigen.

Zeit für Austausch einplanen

Haben sich Erwartungen, Bedenken und Bedürfnisse geändert, auf die Sie eingehen und reagieren können? Gibt es von Ihrer Seite neue Entwicklungen? Gespräche vor der Rückkehr sind genauso wichtig wie vor der Entsendung.

Relocation-Service anbieten

Nicht nur der Umzug ins Ausland stellt Ihre Beschäftigten vor logistische Herausforderungen. Auch der Rückzug nach Deutschland muss organisiert werden.

Unterstützen Sie zum Beispiel bei der Wohnungssuche, dem Transport und eventuell dem Schulwechsel der Kinder. Dies kann auch ein Relocation Dienstleistungsservice für Sie übernehmen.

Tip: Möchten Sie wissen, wie Relocation-Services arbeiten? Hören Sie dazu eine Folge des TK-Podcasts **Global gesprochen**.

Rückkehrtrainings von externen Coaches anbieten

Schulungen zur Rückkehr helfen Expats und ihren Familien, sich wieder an die kulturellen, sozialen und beruflichen Gegebenheiten anzupassen. Dort lernen sie, mit dem umgekehrten Kulturschock und ihren Erwartungen und Emotionen umzugehen.

Auch die erneute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen werden dort behandelt. Für diese Rückkehrtrainings lassen sich im Internet unterschiedliche Anbieter finden.

Vorbereitungen im Büro treffen

Ihre Expats sind zum ersten Mal seit Jahren wieder im Büro, aber es gibt nicht einmal einen Stuhl für sie? Vermeiden Sie solche Fehler. So sorgen Sie dafür, dass sie sich willkommen fühlen:

Stellen Sie einen vollständig ausgestatteten Arbeitsplatz bereit.

Informieren Sie das Team rechtzeitig über den Tag der Rückkehr – eventuell möchten Mitarbeitende ein Willkommensgeschenk organisieren.

Binden Sie die Expats ganz selbstverständlich in Abläufe und Meetings ein.

Nehmen Sie sich viel Zeit für Gespräche – Ihr Expat und Sie haben in der Zwischenzeit viel erlebt.

Rückkehr-Community schaffen

Sie entsenden regelmäßig? Dann vernetzen Sie Ihre Expatriates. Untereinander können sie sich gegenseitig unterstützen und Ratschläge geben und bei dem umgekehrten Kulturschock unterstützen. Oft hilft es schon zu wissen, dass andere ähnliche Erfahrungen gemacht haben.

Wertschätzung kommunizieren

Drücken Sie Ihre Wertschätzung für den Auslandsaufenthalt Ihrer Beschäftigten und die erworbenen Fähigkeiten aus. Schaffen Sie Möglichkeiten und Aufgabenbereiche, bei denen sie ihre Erfahrungen einbringen können. Ernennen Sie die Person z. B. als Mentor:in für die nächsten Expats.

Rückkehrprozess durchleuchten

Es lohnt sich, den Rückkehrprozess Ihrer Expats zu analysieren und zu bewerten. Diese Erkenntnisse kommen bei zukünftigen Entsendungen zum Tragen. Entwickeln Sie anhand dessen einen unternehmensinternen Leitfaden für die Zukunft. Beziehen Sie Ihre Expats direkt mit ein und nutzen Sie deren Erfahrungswerte.

Tipp: Auf tk-lex.tk.de finden Sie **Checklisten** zur Vorbereitung auf die Auslandsentsendung und die Rückkehr aus dem Ausland.

Für mehr Informationen lesen Sie auch die FAQ zur Rückkehr: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2038386**.

Quellen: TK; TK-Lex; Rödl & Partner; The Conversation; LinkedIn; Forbes; Learnlight

3. Krank während der Entsendung – und nun?

Wozu sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, wenn Mitarbeitende während einer Auslandsentsendung erkranken? Wir fassen die wichtigsten Punkte für Sie zusammen.

Lohnfortzahlung während Krankheit

Auch bei Erkrankungen im Ausland müssen Sie das Entgelt Ihrer Beschäftigten fortzahlen. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht unabhängig vom Aufenthaltsort der Erkrankten.

Arbeitgeber haften für medizinische Versorgung

Als Arbeitgeber haften Sie für die medizinische Versorgung Ihrer Beschäftigten sowie der mitgereisten Familienangehörigen. Das fällt unter die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Was bedeutet das für Sie?

Grundsätzlich gilt

Besteht zwischen Deutschland und dem Beschäftigungsstaat ein entsprechendes Sozialversicherungsabkommen? Oder gelten die Sozialabkommen der EU? Dann können die Leistungen nach dem System des Beschäftigungsstaates direkt über die **europäische Krankenversicherungskarte** abgerechnet werden.

Liegen die tatsächlichen Kosten für die Behandlung jedoch über den Kosten, die für eine vergleichbare Behandlung **in Deutschland** entstanden wären, erstattet die Krankenkasse in der Regel nur die Kosten, die in Deutschland angefallen wären. Das gilt für Entsendungen innerhalb und außerhalb der EU.

Die Differenz tragen Sie als Arbeitgeber – hier greift damit die gesetzlich geregelte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 17 SGB V).

Erst Vorkasse, dann Krankenkasse

Sobald die europäische Krankenkassenkarte **nicht** akzeptiert wird, wird eine Privatrechnung ausgestellt und die erkrankten Entsendeten müssen die Behandlungskosten selbst zahlen.

Da Privatbehandlungen oft die deutschen Sätze übersteigen, können **Mehrkosten** entstehen. Und genau mit diesen Kosten dürfen Beschäftigte nicht belastet werden.

Ihre Mitarbeitenden schicken Ihnen nach dem Praxisbesuch alle Unterlagen und Rechnungen und

Sie erstatten die Kosten – treten dabei also in Vorkasse. Danach melden Sie sich zur Kostenerstattung bei der Krankenkasse der Mitarbeitenden.

Tipp: Schließen Sie für Ihre Mitarbeitenden, die Sie entsenden wollen, eine zusätzliche Auslandsreisekrankenversicherung ab. Denn: Erkrankungen von Beschäftigten im Ausland können erhebliche Kosten verursachen.

Krankheit im vertragslosen Ausland

Erkranken Mitarbeitende, die Sie ins vertragslose Ausland entsendet haben, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, den Versicherten **alle** Arzt- und Behandlungskosten zu erstatten.

Pflichten Ihrer Mitarbeitenden: Arbeitsunfähigkeit innerhalb der EU

Wird die entsendete Person in einem EU-Staat arbeitsunfähig, muss sie Sie darüber so schnell wie möglich informieren. Außerdem über die voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort. Innerhalb einer Woche muss Ihnen dann auch eine von einer Ärztin oder einem Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung geschickt werden.

Pflichten Ihrer Mitarbeitenden: Arbeitsunfähigkeit in einem Land mit Sozialversicherungsabkommen

Befindet sich die Person in einem Land, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat? Dann muss diese die ärztlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung so schnell wie möglich an den ausländischen aushelfenden Träger schicken.

Sobald der Träger die zuständige deutsche Krankenkasse informiert hat, erhalten Sie von dieser Kasse eine schriftliche Mitteilung.

Mehr Infos

- Mehr Infos zur **Nachweis- und Vorlagepflicht** finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2145118**.
- Weitere Infos zu den **Kosten und den Unterschieden zwischen den Ländern** haben wir in unserem Artikel mit einem Erklärfilm zusammenfasst: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2035132**.
- Mehr zum Thema **Restkosten- und Auslandsversicherung** finden Sie in unserem Artikel "Mögliche Kostenfälle für Arbeitgeber: Wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2159176**.

Quellen: Haufe; TK; TK-Lex

4. Ausstrahlung – wann sie nicht greift

Die Anwendung des Sozialversicherungsrechts über nationale Grenzen hinweg ist komplex. Unter welchen Voraussetzungen die Ausstrahlung nicht möglich ist, lesen Sie hier.

Entsenden Sie Mitarbeitende ins außereuropäische Ausland, stellt sich die Frage, wie diese während des Aufenthalts sozialversichert sind. Wenn Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen mit einem Land hat, strahlt in der Regel deutsches Sozialversicherungsrecht ins Ausland aus.

Wann strahlt deutsches Recht aus?

Damit deutsches Sozialversicherungsrecht weiterhin gilt, müssen verschiedene Bedingungen erfüllt sein. So muss der Arbeitseinsatz im Ausland von vornherein befristet sein und das Entgelt weiterhin in Deutschland abgerechnet werden.

Einen Überblick über die Voraussetzungen für eine Ausstrahlung finden Sie in unserem Artikel "Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit bei einer Entsendung deutsches SV-Recht weiter gilt?": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2035006.

Wann strahlt kein deutsches Recht aus?

Sind nicht alle Bedingungen für eine Ausstrahlung erfüllt, können die Beschäftigten nicht im deutschen Sozialversicherungssystem bleiben.

Unter folgenden Umständen strahlt deutsches Recht nicht aus:

Unbefristeter Aufenthalt

Voraussetzung einer Entsendung ist der befristete Aufenthalt. Ist keine Befristung festgelegt, entfällt auch die Ausstrahlung.

Ebenso wenig handelt es sich um eine zeitlich befristete Entsendung, wenn die zeitliche Befristung nur dadurch gegeben ist, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden jederzeit zurückrufen kann.

Gleiches gilt für Fälle, in denen Beschäftigte im Ausland die Altersgrenze für die deutsche Vollrente erreichen oder sich eine Entsendung bis zur Kündigung automatisch fortsetzt.

Überschreitung der Maximaldauer

Besteht das Beschäftigungsverhältnis im Ausland über die Maximaldauer einer Entsendung hinaus, ist dies keine Ausstrahlung. Die maximale Dauer ist abhängig von den Regelungen der einzelnen Länder. Eine Liste mit der Maximaldauer verschiedener Länder finden Sie in unserem Artikel: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2035180.

Ein Beispiel: Sie schicken einen Beschäftigten für 50 Monate nach China. Die Maximaldauer einer Entsendung nach China beträgt 48 Monate. Das deutsche Recht strahlt wegen der Überschreitung der Entsendedauer nicht aus.

Entgeltabrechnung im Ausland

Wenn das Entgelt beim Unternehmen im Ausland abgerechnet wird, handelt es sich nicht um eine Entsendung. Somit kann es auch keine Ausstrahlung geben. Das gilt auch, wenn das Entgelt gesplittet und zu Anteilen vom heimischen und ausländischen Unternehmen bezahlt wird.

Ein Beispiel: Sie schicken Ihre Beschäftigte ins Ausland. Dabei zahlen Sie 90 Prozent des Gehalts, das ausländische Unternehmen 10 Prozent.

Damit sind nicht alle Voraussetzungen für eine Entsendung gegeben und deutsches Recht strahlt nicht aus.

Kein Lebensmittelpunkt in Deutschland

Der Lebensmittelpunkt des oder der Beschäftigten befindet oder befand sich nicht in Deutschland. Somit besteht keine Bewegung aus Deutschland hinaus in einen anderen Staat. Die Ausstrahlung deutschen Rechts ist nicht möglich.

Wenn die Person nach der Entsendung im Ausland bleibt, ist die Ausstrahlung ebenfalls nicht möglich.

Keine vorherige deutsche Sozialversicherung

Um im deutschen Sozialversicherungssystem bleiben zu können, muss die entsendete Person bereits vor Entsendung eine Beziehung zur deutschen Sozialversicherung gehabt haben. Ist das nicht der Fall, liegt keine Ausstrahlung vor.

Ruhendes Arbeitsverhältnis

Wenn während der Auslandstätigkeit lediglich ein sogenanntes Rumpfarbeitsverhältnis besteht, liegt keine Entsendung vor. Es ist ein Rumpfarbeitsverhältnis, wenn die Hauptpflichten ruhen, also die Beschäftigten keine Arbeitsleistung erbringen und der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlt. In diesem Fall strahlt deutsches Recht nicht aus.

Ende der Entsendung

Endet die Entsendung, endet auch die Ausstrahlung. Das ist auch der Fall bei Kündigung oder Arbeitgeberwechsel des Beschäftigten.

Wichtig: Wenn deutsches Sozialversicherungsrecht während der Auslandstätigkeit Ihrer Mitarbeitenden nicht weiterhin gilt, müssen Sie als Arbeitgeber sicherstellen, dass Ihre Beschäftigten angemessen abgesichert sind.

Wissen vertiefen

Weitere Beispiele und die wichtigsten Grundsätze zur Beschäftigung im Ausland finden Sie in unserem Beratungsblatt: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033350.

Quellen: TK; TK-Lex; Haufe; Lorenz & Partners

5. Frankreichs Carte BTP: Änderungen gültig seit 1. April 2024

Sie entsenden für Bau- und Montearbeiten nach Frankreich? Dann ist die Carte BTP ein Muss für Ihre Mitarbeitenden. Wir fassen zusammen, welche Änderungen es gibt und welche Vorteile das mit sich bringt.

Die **Carte BTP** (Carte professionnelle pour lutter contre le travail illégal) ist ein Berufsausweis, den entsendete Beschäftigte auf der Baustelle mit sich führen müssen. Das betrifft vor allem Unternehmen, die im Bereich **Hoch- und Tiefbau** sowie **Ausbau und Innenausbau** tätig sind.

Eine BTP-Karte kostet übrigens **9,80 EUR**.

So beantragen Sie die Carte BTP

Für den Antrag sind Sie als Arbeitgeber zuständig. Sie müssen Ihre Arbeitskräfte bei dem französischen Meldeportal SIPSI anmelden: sipsi.travail.gouv.fr/auth/login

Erst nach der Anmeldung können Sie die Karte beantragen. Dafür nutzen Sie die Online-Plattform der Union des caisses de France Congés Intempéries BTP: portail.cartebt.fr

Was hat sich zum 1. April 2024 geändert?

Gültigkeitsdauer: Die Carte BTP ist nun **5 Jahre** gültig. Das gilt für alle Karten, die seit dem 1. April ausgestellt wurden. Bisher mussten Arbeitgeber für jeden Arbeitseinsatz eine neue Karte beantragen.

Erneute Entsendung: Entsenden Sie Mitarbeitende **wiederholt**, behält die Karte ihre Gültigkeit. Als Arbeitgeber sind Sie aber dazu verpflichtet, die Entsendungsmeldung zu aktualisieren (über das Portal SIPSI).

Arbeitgeberwechsel: Die Karte ist für mehrere Arbeitgeber gültig. Wechseln also in Zukunft Beschäftigte, die bereits die neue Karte nutzen, in Ihr Unternehmen müssen Sie keine neue beantragen.

Allerdings müssen Sie, als neuer Arbeitgeber, für die Aktualisierung der auf der Karte gespeicherten Informationen sorgen – dazu muss die Nummer der neuen Vorabmeldung der Entsendung über das Portal SIPSI angegeben werden.

Zeitarbeitsunternehmen: Entsenden Sie als Zeitarbeitsunternehmen? Dann müssen Sie auch den Antrag für die Karte stellen – bisher war dafür das Kundenunternehmen zuständig.

Mehr Infos

In unserer Länderübersicht A-Z finden Sie alle Infos zur Entsendung nach Frankreich:

firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034168.

Quellen: Enterprise Europe Network; IHK Südlicher Oberrhein; TK

6. Sie entsenden nach Dänemark? Kein Problem! Das Wichtigste zu jedem Land

In unserer Serie zum Thema Entsendung stellen wir Ihnen heute unser Nachbarland Dänemark vor. Wir geben Ihnen hilfreiche Tipps, wenn Sie Ihre Mitarbeitenden dorthin entsenden möchten.

Deutschland ist Dänemarks größter und wichtigster Außenhandelspartner – und laut Deutsch-Dänischer Handelskammer (AHK) wachsen die Beziehungen stetig. Aus Dänemark werden z. B. Industrieprodukte, Medizin- und Pharmazieprodukte, Maschinen und Lebensmittel importiert. Deutschland exportiert vor allem Maschinen und Fahrzeuge, Konsumartikel, Lebensmittel und Chemikalien.

Kein Visum für Entsendungen

Um in Dänemark arbeiten zu können, brauchen deutsche Staatsbürger:innen kein Visum. Sie müssen nur eine **Steuerkarte** oder eine **EU-Freizügigkeitsbescheinigung** beantragen. Welchen Antrag Sie stellen müssen, hängt davon ab, wie lange Ihre Beschäftigten in Dänemark arbeiten.

Kurzaufenthalt – unter 90 Tage

Bei einem Aufenthalt von weniger als **90 Tagen** brauchen deutsche Staatsbürger:innen nur eine Steuerkarte, die schnell und unkompliziert auf der Website der dänischen Steuer- und Zollverwaltung bestellt werden kann.

Das Antragsformular und weitere Infos zur Steuerkarte finden Sie auf skat.dk im Artikel „Steuerkarte für nicht-dänische Arbeitnehmer“.

Längerer Aufenthalt – mehr als 3 Monate

Wer länger als **3 Monate** in Dänemark arbeiten möchte, meldet sich beim International Citizen Service (ICS) an und beantragt dort eine EU-Freizügigkeitsbescheinigung (Registreringsbevis).

Das ICS ist die Schnittstelle aller zuständigen dänischen Behörden. Auf der Website lifeindenmark.de von der Agency for Digital Government finden Sie eine Übersicht und Links zu den insgesamt 6 Standorten.

Das Anmeldeverfahren

Diese 3 Dokumente beantragen Sie beim Anmeldeverfahren – in dieser Reihenfolge:

- EU-Aufenthaltsdokument (Registreringsbevis)
- CPR-Nummer (persönliche Steuernummer)
- Steuerkarte

Gut zu wissen

- Die Steuerkarte und die persönliche Steuernummer können erst **frühestens 4 Wochen** vor Arbeitsantritt beantragt werden.
- Die CPR-Nummer muss nur **einmalig** erteilt werden. Es wird immer dieselbe persönliche Steuernummer verwendet, wenn sich der oder die Mitarbeitende in Dänemark aufhält.

Sozialversicherung

Bei Entsendungen nach Dänemark gilt deutsches Sozialversicherungsrecht weiter. Weiterführende Links zur A1-Bescheinigung, Voraussetzungen zur Ausstrahlung, Infos zu Rahmenabkommen für Grenzgänger:innen im Home-Office und nützliche Reiseinformationen finden Sie in unserer Länderübersicht A-Z: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034162.

Voraussetzungen für eine Entsendung

Ein deutsches Unternehmen kann Mitarbeitende nach Dänemark entsenden, wenn es diese Voraussetzungen erfüllt:

- Das Unternehmen leistet eine Dienstleistung an einen Empfänger in Dänemark, zum Beispiel an einen Betrieb oder eine Privatperson.
- Das Unternehmen stellt in seiner Eigenschaft als Leiharbeitsunternehmen oder Ähnliches einem entleihenden Unternehmen in Dänemark Mitarbeitende zur Verfügung.
- Es entsendet Mitarbeitende nach Dänemark, um für ein Unternehmen zu arbeiten, das Teil desselben Konzerns ist oder auf eine ähnliche Weise mit dem entsendenden Betrieb verbunden ist.
- Um dem Entsendegesetz zu unterliegen, muss ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Beschäftigten und dem Betrieb bestehen, der die Entsendung vornimmt oder die Mitarbeitenden dem entsendenden Betrieb zur Verfügung stellt.
- Das entsendende Unternehmen wurde in Deutschland gegründet.

Gut zu wissen: Wer als ausländischer Dienstleister vorübergehend in Dänemark tätig wird, muss sich im Register für ausländische Dienstleister (Registret for Udenlandske Tjenesteydere, RUT) anmelden. Selbstständige ohne Mitarbeitende müssen sich nur dann im RUT melden, wenn sie Dienstleistungen im **Baugewerbe** oder zur **Installation und Reparatur von Maschinen und Anlagen** erbringen. Anmeldungen erfolgen auf der Website des dänischen Wirtschaftsamtes: virk.dk

Wichtig: Ohne Anmeldung kann eine Geldbuße von **10.000 DKK** verhängt werden.

Gilt die Meldepflicht für alle Entsendungen?

Die Meldepflicht gilt nicht für alle Entsendungen. Eine Liste der Ausnahmen finden Sie auf handelskammer.dk – der Website der Deutsch-Dänischen Handelskammer.

Sie möchten mehr über den dänischen Arbeitsmarkt wissen?

Weitere hilfreiche Infos für deutsche Unternehmen und Entsendete finden Sie auf Website des dänischen Ministeriums für Arbeit:

WorkplaceDenmark.dk.

Quellen: Deutsch-Dänische Handelskammer (AHK); Workplace Denmark; Dänisches Steueramt; Dänisches Wirtschaftsamt; Dänisches Ministerium für Arbeit; Agency for Digital Government; TK

7. Afrika: Beratungsgutscheine für kleine und mittelständische Unternehmen

Sie überlegen, Ihr Geschäft nach Afrika auszuweiten? Dann lassen Sie sich jetzt Beratungen im Wert von fast 50.000 EUR fördern. Mehr Details zu Beratungsgutscheinen und Neuerungen seit 2024 lesen Sie hier.

Der afrikanische Kontinent bietet schnell wachsende Märkte, die je nach Land verschiedene Chancen bieten. Um da als deutsches Unternehmen nachhaltigen Erfolg zu haben, ist eine gute Vorbereitung wichtig.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) fördert Beratungen zum Einstieg in den afrikanischen Markt – Interessierte können dafür auf bafa.de einen **Antrag auf Förderung einer Zuwendung im Rahmen des Förderprogramms "Beratungsgutscheine Afrika"** stellen.

Die Beratung selbst deckt Marktanalysen ab, hilft aber z. B. auch dabei, vor Ort Kontakte zu knüpfen.

Wie viel wird gefördert?

Seit 2024 gelten neue Tageshöchstsätze:

Marktanalyse, Marktrecherche, Geschäftspartner und Kontakte vor Ort, Zoll-/Einfuhrbestimmungen, Logistik und Transport: bis zu **864 EUR netto** (zuvor 800 EUR)

Business-Case-Berechnung, Zertifizierungen und Normen, Aufbau Vertriebsstruktur: bis zu **1.080 EUR netto** (zuvor 1.000 EUR)

Finanzierung, Finanzierungsverhandlungen, Gründung einer Niederlassung, rechtliche Rahmenbedingungen: bis zu **1.296 EUR netto** (zuvor 1.200 EUR)

Was bedeutet das konkret?

Die Förderquote beträgt nun **85 Prozent** der zuwendungsfähigen Ausgaben für die Beratung (zuvor 75 Prozent). Pro Beratung werden maximal 15 Beratertage gefördert. Ein Beratertag beläuft sich auf mindestens 8 Stunden.

Daraus folgt: Pro Kalenderjahr können Sie **maximal 3 Gutscheine** mit einem Höchstwert von 16.524 EUR beantragen.

Das macht eine jährliche Maximalsumme von **49.572 EUR**. Bei einer Quote von 85 Prozent sind das dreimal 15 Beratertage von maximal 1.296 EUR netto.

An wen richtet sich die Förderung?

Die Förderung können rechtlich selbstständige kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Anspruch nehmen, wenn sie zu folgenden Branchen gehören:

- Industrie
- Baugewerbe
- Handel
- Dienstleistungssektor
- Handwerk

Unter der Voraussetzung: Sie müssen weniger als **500 Beschäftigte** und einen **Jahresumsatz bis zu 100 Millionen EUR** haben.

Wie finden Sie Beratungsfirmen? Und wie kombinieren Sie die Gutscheine?

Um eine Förderung genehmigt zu bekommen, müssen Sie eine Beratungsfirma wählen, die bei dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) auf [bafa.de](https://www.bafa.de) gelistet ist.

Wichtig: Je Beratergutschein können Sie nur Tätigkeiten wählen, die aus der gleichen Tagessatzkategorie stammen. Brauchen Sie aus einer anderen Kategorie eine Beratung? Dann müssen Sie einen weiteren Gutschein beantragen. (Zur Erinnerung: Sie können 3 Beratungen pro Jahr beantragen.)

Beispiele

Das geht: Sie können eine Beratung zum Thema Einfuhrbestimmungen mit einer Beratung zum Thema Marktanalyse kombinieren.

Das geht nicht: Beratungen zu Einfuhrbestimmungen können Sie nicht mit Beratungen zum Aufbau der Vertriebsstruktur zusammenfassen. Warum? Sie gehören nicht in dieselbe Tagessatzkategorie.

Wichtig ist die Reihenfolge: Für die Förderung muss der Beratungsvertrag **nach** der Bewilligung des Beratergutscheins abgeschlossen werden.

Gut zu wissen: Der Zuschuss fällt unter die "De-minimis-Beihilfen"-Regelung. Diese besagt, dass Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb von 3 Jahren finanzielle Beihilfen

erhalten können. Die Höhe der Beihilfen ist auf bis zu **maximal 300.000 EUR** begrenzt.

Das bedeutet für Sie: Zusätzlich zu den Beratungsgutscheinen können Sie noch andere finanzielle Beihilfen erhalten, solange diese unter die "De-minimis-Beihilfen"-Regelung fallen.

Quellen: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle; Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz; Africa Business Guide

8. Gegen Geldwäsche und Co.: neues Transparenzgesetz in den USA

Seit dem 1. Januar 2024 ist der Corporate Transparency Act (CTA) in Kraft. Wir fassen für Sie zusammen, was Sie tun müssen, wenn Sie als Unternehmen in den USA registriert und tätig sind.

Im Jahr 2022 erließ der US-Kongress den Anti-Money Laundering Act. Teil davon ist der **Corporate Transparency Act (CTA)**, dessen Ziel ist es z. B., anonyme Briefkastenfirmen ins Visier zu nehmen, um illegale Aktivitäten wie Geldwäsche oder Steuerhinterziehung zu bekämpfen.

Sowohl inländische als auch ausländische Unternehmen, die in den USA tätig sind, müssen sich ins neue Transparenzregister eintragen. So werden Eigentümer- und Kontrollstrukturen offengelegt.

Übrigens: In Deutschland gibt es seit 2017 ein verpflichtendes **Transparenzregister**, das 2021 noch einmal überarbeitet wurde.

Welche Unternehmen betrifft es?

Unternehmen unterliegen der Meldepflicht, wenn sie nach dem Recht eines US-Bundesstaates gegründet und im Handelsregister eingetragen worden sind. Es gibt jedoch **23 Ausnahmen**.

Ob Sie zu den Ausnahmen gehören, können Sie im **Small Entity Compliance Guide des Financial Crimes Enforcement Network (FinCEN)** der US-Regierung sehen: [fincen.gov](https://www.fincen.gov).

Meldepflichtige Unternehmen müssen ihre wirtschaftlichen Eigentümer dem FinCEN des US-Finanzministeriums offenlegen, indem sie alle relevanten Informationen über die FinCEN-Webseite hochladen.

Die Daten werden dann im neuen Register Beneficial Ownership Information (BOI) gesammelt.

Wer sind wirtschaftliche Eigentümer?

Wirtschaftliche Eigentümer sind Menschen, die direkt oder indirekt Kontrolle über das Unternehmen ausüben. Zu diesen gehören:

- Leitende Angestellte wie zum Beispiel: Unternehmenspräsident:in, Finanzchef:in, Chefsyndikus, Vorstandsvorsitzende des

Unternehmens, Vorsitzende des operativen Geschäfts

- Personen, die befugt sind, bestimmte Führungskräfte oder die Mehrheit der Direktorinnen und Direktoren (oder eines ähnlichen Gremiums) des meldenden Unternehmens zu ernennen oder abzurufen
- Personen, die wichtige Entscheidungsträger:innen für das Unternehmen sind
- Anteilseigner, die mindestens 25 Prozent der Eigentumsanteile halten

Welche Daten müssen angegeben werden?

- Name
- Geburtsdatum
- aktuelle Wohnadresse oder Geschäftsadresse
- Kopie und Identifikationsnummer des amtlichen Lichtbildausweises

Wichtig: Halten Sie dort Ihre Daten auf dem aktuellen Stand. Neue Informationen, wie z. B. eine Namensänderung, müssen innerhalb von 30 Tagen gemeldet werden.

Welche Frist gilt für die Meldepflicht?

- **Vor dem 1. Januar 2024** gegründete Unternehmen haben **2 Jahre Zeit**, um ihrer Meldepflicht nachzukommen.
- **Am oder nach dem 1. Januar 2024** gegründete Unternehmen müssen ihre wirtschaftlichen Eigentümer innerhalb von **90 Tagen** offenlegen.
- Gründen oder registrieren Sie ein Unternehmen **am oder nach dem 1. Januar 2025**, verringert sich die Frist auf **30 Tage**.

Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die Meldepflicht können zivil- und strafrechtlich geahndet werden.

Zivilrechtlich können Geldstrafen von bis zu 500 US-Dollar **pro Tag** verhängt werden. Strafrechtliche Verurteilungen können zu Freiheitsstrafen von bis zu 2 Jahren sowie Geldstrafen führen.

Gut zu wissen: Die National Small Business Association klagte gegen das Gesetz, weil es verfassungswidrig sei, und gewann in erster Instanz. Das Finanzministerium legte Widerspruch ein, **eine Entscheidung steht noch aus**. Trotz des Gerichtsurteils besteht weiterhin die Meldepflicht – nur die Mitglieder der Association sind für die Dauer des Rechtstreits davon ausgenommen.

Sie wollen es ganz genau wissen?

Im ausführlichen **Small Entity Compliance Guide** auf **fincen.gov** werden Fragen detailliert behandelt und beantwortet.

Quellen: GTAI; IHK Rhein-Neckar; FinCEN

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

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