

Newsletter Ausland November 2024

Inhalt

1. Kurz gefragt: Was ist eine A1-Bescheinigung? 1
2. Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen..... 1
3. Die A1-Bescheinigung wurde widerrufen. Und jetzt? 3
4. Erleichterter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für bestimmte Drittstaatsangehörige..... 4
5. Fehler beim e-Visum vermeiden: Tipps für ESTA, eTA & Co..... 5
6. Gesetzliche Feiertage – Inland und Ausland..... 6
7. Kasachstan: Entsendung ins primäre Transitland zwischen China und Europa . 7

Guten Tag,

Sie haben vermutlich viel zu tun – der November steht ja klassischerweise im Zeichen von Jahresabschluss und -planung. Auch bei der Entsendung Ihrer Mitarbeitenden gibt es Themen, die Sie jetzt im Blick haben sollten.

Zum Beispiel: Welche Fristen gelten bei Sozialversicherung, Steuer und Arbeitsrecht? Und was müssen Sie bei einem Widerruf der A1-Bescheinigung tun?

Außerdem werfen wir einen Blick auf die Feiertage und Feiertagsregelungen in 3 Einsatzländern: Österreich, Frankreich und Belgien. Und wir klären auch, wie Sie Stolperfallen bei den neuen elektronischen Visa umgehen.

Wir wünschen Ihnen einen erfolgreichen Schlusssprint für 2024 und natürlich auch viel Spaß beim Lesen!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Was ist eine A1-Bescheinigung?

Mit der A1 weisen Beschäftigte nach, dass sie bei einer Dienstreise ins europäische Ausland über das Heimatland sozialversichert sind. Dadurch fallen keine doppelten Sozialversicherungsbeiträge an.

Gut zu wissen: Die A1-Bescheinigung gilt für Dienstreisen innerhalb der **EU** und des **EWR** sowie in die **Schweiz** und nach **Großbritannien/Nordirland**.

Wie beantragen Sie die A1?

Sie als Arbeitgeber stellen den Antrag elektronisch – entweder über eine Entgeltabrechnungssoftware oder über das SV-Meldeportal. Ihr Antrag wird dann an den zuständigen Sozialversicherungsträger übermittelt.

Können Sie nicht nachweisen, dass im Einsatzland eine Sozialversicherungspflicht besteht? Dann greifen für Ihre Beschäftigten grundsätzlich die im Ausland geltenden Rechtsvorschriften (Territorialitätsprinzip).

Als Arbeitgeber können Sie so z. B. zur zusätzlichen Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen herangezogen werden.

Weitere Infos zur A1 finden Sie in unseren FAQ: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038394.

2. Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen

Wie lange dürfen Entsendete weiterhin im deutschen Sozialversicherungssystem bleiben? Wo zahlen sie ihre Lohnsteuer und wann gilt inländisches oder ausländisches Arbeitsrecht? Wir geben Arbeitgebern einen Überblick über die wichtigsten Zeitspannen.

Es gibt nicht die eine Frist für Entsendungen. Wenn Sie Beschäftigte ins Ausland entsenden, müssen Sie unterschiedliche zeitliche Vorgaben im Blick haben – von **183 Tagen** bis zu **24 Monaten**. Welche sind das?

24 Monate – Sozialversicherung

Damit Beschäftigte weiterhin in Deutschland sozialversichert sein können, darf eine Entsendung **innerhalb der EU und des EWR sowie in die Schweiz und nach Großbritannien/Nordirland**

maximal **24 Monate** dauern. Ihren Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem weisen Entsendete mit einer A1-Bescheinigung nach.

Für Entsendungen in **Drittstaaten** gibt es besondere Bedingungen. Es gibt Länder wie die USA oder Japan, mit denen Deutschland **bilaterale Sozialversicherungsabkommen** geschlossen hat. Mehr Infos zu den Abkommen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2035180**.

Je nach Abkommen greift deutsches Sozialversicherungsrecht im Ausland unterschiedlich lang. Meist liegt die Frist **zwischen 12 und 60 Monaten**. In diesen Fällen ist eine entsprechende Bescheinigung (Certificate of Coverage) notwendig.

Wo und wie Sie diese bekommen? Auf den Seiten der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA): dkva.de, Suchbegriff „**Entsendung einer beschäftigten Person ins Ausland**“.

Gibt es **kein Sozialversicherungsabkommen** zwischen Deutschland und dem Drittstaat (z. B. Argentinien oder Südafrika), können Beschäftigte in der Regel **bis zu 24 Monate** im deutschen Sozialversicherungssystem bleiben. Allerdings kann es passieren, dass Beschäftigte auch im Ausland sozialversicherungspflichtig sind. Das müssen Sie je nach Entsendeland individuell prüfen.

Tip: In unserer großen Länderübersicht finden Sie Infos zur Sozialversicherung in vielen Entsendeländern: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2034096**.

12 und 18 Monate – Arbeitsrecht

Auch beim Arbeitsrecht müssen Sie zwischen innereuropäischen Entsendungen und Entsendungen in Drittstaaten unterscheiden.

In **Europa** besteht **deutsches Arbeitsrecht** für die ersten **12 Monate** uneingeschränkt weiter.

Aber: Von Anfang an gilt das **Günstigkeitsprinzip**. **Das bedeutet:** Wenn zentrale Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für die Entsendeten im Tätigkeitsland vorteilhafter sind als die deutschen, müssen auch diese eingehalten werden. Das betrifft z. B. Mindestlohn, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Was gilt nach 12 Monaten?

Nach Ablauf der ersten 12 Monate treten fast alle relevanten Arbeitsrechte des Einsatzlands wie Regelungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz oder Bestimmungen zum Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in Kraft.

Auch möglich: Verlängerung der Frist auf 18 Monate

Es sei denn, Sie **verlängern** den Zeitraum vor Ablauf der 12 Monate auf insgesamt **18 Monate**. Dann gilt das deutsche Arbeitsrecht für weitere **6 Monate**. Diese Verlängerung müssen Sie schriftlich

begründen und bei der zuständigen nationalen Stelle des Einsatzlandes beantragen.

Entsendungen in Drittstaaten

Für Entsendungen in Drittstaaten, wie die USA, China oder Australien, gibt es keine allgemeingültigen Fristen. In der Regel behält deutsches Arbeitsrecht seine Gültigkeit für die Dauer der Entsendung – jedoch mit Anpassungen an die Mindeststandards und rechtlichen Anforderungen des Einsatzlands.

183 Tage – Steuer

In welchem Land müssen Entsendete Lohnsteuer zahlen?

In Steuerfragen greift die 183-Tage-Regel:

- Arbeiten Entsendete **weniger als 183 Tage** innerhalb eines Kalenderjahres oder eines 12-Monats-Zeitraums im Einsatzland, fällt die Lohnsteuer in Deutschland an.
- Sind es **mehr als 183 Tage**, greift das Besteuerungsrecht des Einsatzlands.

In der EU gilt die 183-Tage-Regelung einheitlich. Und auch **in Drittstaaten** kommt sie meistens zur Anwendung – denn sie ist Bestandteil der meisten **individuellen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)** zwischen Deutschland und dem jeweiligen Drittstaat. Diese Abkommen regeln, in welchem Land Entsendete Steuern zahlen müssen.

Wenn es **kein DBA mit einem Drittstaat** gibt, kann es unter Umständen zur Doppelbesteuerung kommen, da der Drittstaat und Deutschland jeweils das Recht auf Besteuerung beanspruchen könnten.

Wichtig: Sie als Arbeitgeber sind verantwortlich dafür, dass die Lohnsteuer korrekt abgeführt wird. Ab dem Zeitpunkt, zu dem das Besteuerungsrecht an das Einsatzland übergeht, müssen Sie die Lohnsteuer im Ausland abführen. Dazu registrieren Sie sich steuerlich im Einsatzland, nehmen die dort geltenden Steuerabzüge vor und führen an die ausländische Steuerbehörde ab.

Haben Sie weitere Fragen zum Thema Entsendung?

- In unserem Beratungsblatt "Beschäftigung im Ausland" haben wir die wichtigsten Infos für Sie zusammengestellt: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033350**.
- In unseren FAQ zum Thema "Entsendung ins Ausland" finden Sie hilfreiche Erklärungen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2032298**.

Quellen: TK; TK-Lex; DVKA

3. Die A1-Bescheinigung wurde widerrufen. Und jetzt?

Falsche Angaben, neue Umstände, nachträgliche Erkenntnisse – es gibt verschiedene Gründe für die Rücknahme einer A1-Bescheinigung. Wir geben Ihnen einen Überblick, wie Sie bei einem Widerruf vorgehen können.

Wurde eine A1-Bescheinigung fälschlicherweise ausgestellt, kann sie ein Sozialversicherungsträger widerrufen.

Wann wird eine A1 zurückgenommen?

Ein Grund für einen Widerruf kann sein, dass sich die Umstände der Entsendung verändert haben. Ein weiterer möglicher Grund: Nachträglich wird festgestellt, dass die Voraussetzungen für eine A1-Bescheinigung doch nicht erfüllt werden.

Was bedeutet das konkret?

Konkrete Beispiele für einen A1-Widerruf sind:

- Die Entsendung dauert länger als **24 Monate**.
- Die im Ausland eingesetzte Person unterlag nicht für **mindestens einen Monat** dem deutschen SV-Recht, bevor sie entsandt wurde.
- Die entsendete Person wird im Ausland einem anderen Arbeitgeber überlassen.

Wichtig: Achten Sie auch während der Laufzeit einer A1-Bescheinigung darauf, ob sich die Verhältnisse verändern und ob diese anzeigespflichtig sind.

Denn: Es droht auch dann ein Widerruf, wenn Arbeitgeber Veränderungen nicht melden, die für das anzuwendende SV-Recht relevant sind.

Lesen Sie dazu auch unseren 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**.

Welche Folgen hat ein Widerruf der A1?

Ein Widerruf der A1-Bescheinigung kann dazu führen, dass die entsendeten Personen unter das Sozialversicherungssystem des Einsatzlandes fallen – mit der Folge, dass Sie als Arbeitgeber möglicherweise rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge in dem tatsächlich zuständigen Staat entrichten müssen. Außerdem kann es zu **Strafzahlungen und Säumniszuschlägen** kommen.

Wichtige To-dos beim Widerruf

Sobald Sie als Arbeitgeber über den Widerruf einer A1-Bescheinigung informiert werden, sollten Sie den Sachverhalt genau prüfen.

Dabei helfen folgende Schritte:

1. **Prüfung der Stornierungsmeldung:** Prüfen Sie die Stornierungsmeldung, um die Gründe für die Rücknahme zu verstehen und

festzustellen, ob es sinnvoll ist, **Widerspruch** einzulegen oder andere rechtliche Schritte einzuleiten.

Dabei ist es sinnvoll, Kontakt mit dem zuständigen Sozialversicherungsträger aufzunehmen. Dieser kann die genauen Gründe erklären und möglicherweise weitere Details liefern.

2. **Abmeldung im DEÜV-Meldeverfahren:** Wenn eine A1-Bescheinigung abgelehnt wird, gilt deutsches Recht in der Regel nicht mehr. Sie als Arbeitgeber melden Ihre Mitarbeitenden dann über das maschinelle Meldeverfahren von der deutschen Sozialversicherung ab.
3. **Anmeldung im Einsatzland:** Wenn Ihre entsendeten Mitarbeitenden dem Sozialversicherungssystem des Einsatzlands unterliegen, unternehmen Sie die notwendigen Schritte für die Anmeldung bei den entsprechenden Sozialversicherungsträgern. Einen Überblick über die Schnittstellen der einzelnen Länder finden Sie auf der Seite der Europäischen Kommission: ec.europa.eu.
4. **Anpassung der Gehaltsabrechnung:** Wenn die A1-Rücknahme rückwirkend erfolgt, müssen Sie auch rückwirkende Anpassungen vornehmen. Passen Sie deshalb die Gehaltsabrechnung entsprechend an, um die korrekten Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen.
5. **Dokumentation und Kommunikation:** Dokumentieren Sie sämtliche Maßnahmen sorgfältig. Informieren Sie alle betroffenen internen Abteilungen (z. B. Personalabteilung, Lohnbuchhaltung) über die Änderungen.
6. **Beratung:** Eine Steuer- und/oder Rechtsberatung kann helfen, die Auswirkungen der Rücknahme zu bewerten und sicherzustellen, dass Sie alle Verpflichtungen korrekt erfüllen.
7. **Information der Mitarbeitenden:** Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über die Rücknahme der A1-Bescheinigung – am besten schriftlich und zeitnah. Setzen Sie sie ebenfalls über die Konsequenzen und die nächsten Schritte in Kenntnis.
8. **Unterstützung für Mitarbeitende:** Bieten Sie den betroffenen Mitarbeitenden Unterstützung an, insbesondere, wenn diese nun mit den Behörden im Einsatzland kommunizieren oder andere administrative Schritte unternehmen müssen.

Wann gibt es ein Dialog- und Vermittlungsverfahren? Und wann nicht?

Widerruft der inländische Sozialversicherungsträger selbst die A1-Bescheinigung, gibt es **kein** Dialog- und Vermittlungsverfahren zwischen dem in- und dem ausländischen Sozialversicherungsträger.

So entschied es der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) in seinem Urteil vom 16. November 2023 (C-422/22).

Wenn aber der **Sozialversicherungsträger des Aufnahmestaates** die Richtigkeit der A1-Bescheinigung anzweifelt, kann dieser vom Sozialversicherungsträger des Entsendestaates verlangen, dass er den Sachverhalt überprüft.

Falls sich beide Träger nicht einigen können, kommt es schließlich zu einem Dialog- und Vermittlungsverfahren.

Welchen Vorteil hat das Dialog- und Vermittlungsverfahren?

Ganz einfach: Nach diesem Verfahren ist die **sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeit** eindeutig geklärt. Deshalb bedeutet ein solches Verfahren für Sie als Arbeitgeber weniger Aufwand.

Arbeitgeber profitieren also von einer klaren, rechtlich verbindlichen Entscheidung und einem koordinierten Vorgehen der beteiligten Sozialversicherungsträger.

Wichtig zu wissen: Betroffene Mitarbeitende sind in der Vermittlungszeit **vorläufig** im Wohnstaat beziehungsweise in dem Staat **versichert**, in dem der Antrag zuerst gestellt wurde.

Weitere Infos zur A1-Bescheinigung

- **Beantragung**
Sie als Arbeitgeber beantragen eine A1-Bescheinigung für Ihre Mitarbeitenden. Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie Sie dabei im SV-Meldeportal vorgehen, finden Sie in unserem Artikel "Anleitung: A1-Antrag im SV-Meldeportal" [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer: 2162068.
- **FAQ zur A1**
Die häufigsten Fragen und Antworten zur A1 finden Sie in unseren FAQ: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038394.

Quellen: TK; EY; RSM Ebner Stolz

4. Erleichterter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für bestimmte Drittstaatsangehörige

Für Drittstaatsangehörige gelten strengere Voraussetzungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt als für Europäer:innen. Aber auch bei den Drittstaaten gibt es Unterschiede. Für Staatsangehörige bestimmter Länder gibt es Erleichterungen. Welche sind das und was müssen Sie beachten?

Staatsangehörige der Länder **Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Monaco, Neuseeland, San Marino, des Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland sowie der USA** können unabhängig von ihrer Qualifikation und vom Sitz des

Arbeitgebers in Deutschland beschäftigt werden. So steht es in der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (§ 26 Abs. 1 BeschV).

Was bedeutet das? Die Personen dieser Gruppe müssen keinen Qualifikationsnachweis vorlegen, um den Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Beschäftigung von der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu erhalten: [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de)

Entsendung nach Deutschland

Außerdem können Angehörige der genannten Staaten für bestimmte Beschäftigungen nach Deutschland entsendet werden. Und zwar für Beschäftigungen in nicht-reglementierten Berufen und Hilfs- sowie Anlern Tätigkeiten.

Ausnahme: Werden diese für eine Beschäftigung in reglementierten Berufen nach Deutschland entsendet, brauchen sie die Berufsanerkennung sowie eine entsprechende Berufsausübungserlaubnis.

Sie möchten mehr über die Berufsanerkennung erfahren? In der Rubrik "Qualifikationen erkennen und anerkennen" auf [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) finden Sie einen Überblick.

Sie planen, Arbeitskräfte aus der Westbalkanregion zu beschäftigen?

Staatsangehörige **Albanien, Bosnien-Herzegowinas, Kosovos, der Republik Nordmazedonien, Montenegros und Serbiens** können zwar laut der sogenannten Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten – auch unabhängig von ihrer Qualifikation.

Aber mit dem Unterschied: Im Gegensatz zu Staatsangehörigen aus Ländern wie Australien, Kanada oder den USA können Westbalkan-Bürger:innen nicht von ihrem Arbeitgeber (aus ihrem Heimatland) nach Deutschland entsendet werden, um hier zu arbeiten. Sie müssen sich direkt in Deutschland um eine Arbeitsstelle bemühen.

Mehr dazu lesen Sie im Artikel "Die Westbalkanregelung läuft aus – oder doch nicht?": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2159178.

Außerdem finden Sie dazu mehr Infos bei der Bundesagentur für Arbeit: [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de), Suchbegriff Westbalkanregelung.

Einreise und Beschäftigung privilegierter Staatsangehöriger

Möchten Sie Personen aus **Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Monaco, Neuseeland, San Marino, dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland sowie der USA** in Ihrem Unternehmen beschäftigen? Dann muss in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (BA) der Beschäftigung zustimmen.

Dabei wird geprüft, ob die Arbeitsbedingungen mit denen inländischer Arbeitnehmenden gleichwertig sind. Die Zustimmung zur Beschäftigung ist für die Beantragung des Einreisevisums im Ausland und des Aufenthaltstitels bei der zuständigen **Ausländerbehörde** erforderlich.

Eine Übersicht der Visaregelungen und Einreisezwecke zeigt das Merkblatt von Make it in Germany: **make-it-in-germany.com**, **Suchbegriff** „**Einreise und Beschäftigung privilegierter Staatsangehöriger**“.

So geht's schneller: Als Arbeitgeber können Sie über ein Formular die Vorabzustimmung zur Beschäftigung ("Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis") bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.

Tipp: Die Vorabzustimmung können Sie bei der Bundesagentur für Arbeit auch direkt **online** stellen: **arbeitsagentur.de**, **Suchbegriff** **Vorabzustimmung**.

Gut zu wissen: Je nach Ausgangslage können Sie auch andere Arbeitsmarktzugänge nutzen, wie zum Beispiel die Blaue Karte EU nach § 18g Abs. 1 S. 1 AufenthG. Diese unterliegt nicht der Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit.

Im Artikel "Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Grundeinkommen" haben wir dazu die wichtigsten Punkte zusammengefasst: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2056938**.

Quellen: TK; Make it in Germany; BIBB

5. Fehler beim e-Visum vermeiden: Tipps für ESTA, eTA & Co

Ob die USA, Australien oder auch in Zukunft die EU mit ETIAS – viele Länder setzen auf elektronische Visa-Systeme. Kleine Fehler beim Visumantrag können jedoch eine Entsendung vorzeitig beenden. Wir haben 10 Tipps zusammengestellt, um das zu vermeiden.

Das e-Visum unterscheidet sich vom bekannten Visum nur in seiner Form: Das erste ist digital, das zweite existiert auf Papier. Doch die digitale Version bietet unter anderem 2 große Vorteile:

- Reisende müssen keine Termine für den Visumantrag in einem Konsulat oder einer Botschaft vereinbaren. Stattdessen können sie online den Antrag ausfüllen und genehmigt bekommen.
- Die Wartezeit am Flughafen verkürzt sich. **Denn:** Mit einem vorab genehmigten Visum müssen Reisende nicht auf ein "Visa on Arrival" (VOA), also Visum bei Einreise, warten.

Der elektronische Antrag

Unterlaufen aber Fehler beim Visumantrag, kann der Fall eintreten, dass Ihre Entsendeten nicht einreisen dürfen.

Wir haben die 10 häufigsten Stolperfallen für Sie zusammengefasst:

1. Rechtzeitig kümmern

Elektronische Visa sollten mindestens **72 Stunden** vor Abflug beantragt werden. Sollte doch etwas schiefgelaufen sein, haben Sie einen Zeitpuffer, um einen neuen Antrag zu stellen.

2. Daten korrekt angeben

Prüfen Sie alle Angaben, wie Name, Passnummer (9-stellig) und Reisedaten, auf Richtigkeit.

Tipp: Sind Sie unsicher, ob es ein "O" oder eine "0" ist? In der Reisepassnummer gibt es den Buchstaben "O" nicht, nur die Null.

3. Daten vollständig angeben

Wer laut Reisepass mehrere Vornamen hat, muss diese auch komplett im e-Visumantrag angeben. **Achtung bei Namensänderung:** Bei einem neuen Namen, z. B. nach der Heirat, sollte rechtzeitig ein neuer Reisepass beantragt werden.

4. Passgültigkeit beachten

In vielen Ländern muss der Reisepass mindestens **6 Monate** über die geplante Aufenthaltsdauer hinaus gültig sein.

5. Passende Visumskategorie wählen

Achten Sie darauf, dass das elektronische Visum zur Art des Aufenthalts passt. Zum Beispiel können Beschäftigte mit der ESTA-Genehmigung bis zu **90 Tage** für eine Geschäftsreise in die USA einreisen. Werden Beschäftigte jedoch länger intern entsandt, brauchen Sie ein Arbeitsvisum.

Tipp: Weitere Infos zu Visa in den USA finden Sie in unserer Länderübersicht: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2034096**.

6. Status online überprüfen

Überprüfen Sie den Status des e-Visums online. Jedes Land hat dafür seine eigene Internetseite. Für das kanadische e-Visum können Reisende zum Beispiel ihren Status auf der zugehörigen Regierungsplattform online checken: **onlineservices-servicesenligne.cic.gc.ca**.

7. Gebühren nur über offizielle Seiten bezahlen

Verwenden Sie ausschließlich offizielle Regierungs-Websites für den Visumantrag und die Zahlung. Drittanbieter erheben oft zusätzliche Gebühren und garantieren keine schnellere Bearbeitung.

8. Visum ausdrucken

Viele Länder bieten ihre Visa noch nicht vollständig digital an. Dann müssen Reisende das e-Visum ausdrucken und mitführen, z. B. bei der Einreise nach Indien. Die türkischen Behörden bieten es zwar elektronisch an, empfehlen Reisenden aber zur Sicherheit auch einen Ausdruck, falls das elektronische System ausfällt.

Tipp: Speichern Sie zusätzlich eine digitale Version der Visa-Bestätigung auf dem Smartphone oder Laptop.

9. Aktuelle Regelungen im Blick behalten

Die Anforderungen für elektronische Visa können sich ändern. Halten Sie sich über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden. Offizielle Webseiten oder Botschaften bieten aktuelle Infos. Die US-amerikanische Regierung bietet z. B. auf der Website travel.state.gov News zu Visa und Reisepässen an. Die kanadische Regierung informiert über Änderungen ebenfalls auf ihrer Website: canada.ca/en.

10. Staatsangehörigkeit korrekt angeben

Die Angaben zur Staatsbürgerschaft müssen im Antrag mit denen im Reisepass übereinstimmen.

Wichtig: Ein deutsches Konsulat stellt den Pass im Ausland aus? Dann müssen Sie oder Ihre Beschäftigten trotzdem Deutschland als "Country of Issue" angeben.

Gut zu wissen: Nicht nur der Visumantrag sollte vor der Entsendung gestellt werden. Auch um die Sozialversicherung im Ausland bei Entsendungen und kurzzeitigen Reisen sollten Sie sich vor Ankunft im Ausland kümmern. Lesen Sie dazu auch unseren Artikel "Sozialversicherungsabkommen" (firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035180) und unsere FAQ zum Thema "Entsendung ins Ausland absichern" (firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032298).

Quelle: fw TravelTalk; TK; IHK Koblenz; Auswärtiges Amt

6. Gesetzliche Feiertage – Inland und Ausland

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 2025 im Ausland, die Sie bei Entsendungen unbedingt berücksichtigen sollten? Ein Überblick.

Das Jahr neigt sich dem Ende entgegen und die nächsten Feiertage sind schon in Sicht. Am 29. Januar 2025 wird in China das Neujahrsfest gefeiert, in den USA ist der 4. Juli der Unabhängigkeitstag. Und es gibt noch viele weitere lokale Feiertage im Ausland.

Die Feiertage haben in Deutschland zwar keine rechtliche Gültigkeit, Arbeitgeber müssen sie aber bei Entsendungen beachten.

Keine Entgeltfortzahlung an ausländischen Feiertagen

Ausländische Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage aus ihrem Herkunftsland.

Beispiel: Wer am 30. und 31. März 2025 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 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das bedeutet: Ihre Beschäftigten müssen im Ausland arbeiten. Denn deutsche gesetzliche Feiertage bedeuten keine freien Tage im Ausland.

Zusammenfall von deutschen und ausländischen Feiertagen

Gilt der Feiertag gleichzeitig im Ausland und Inland als arbeitsfreier Tag besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 615 Satz 1, 3 BGB.

Der Grund: Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko.

Überblick über Feiertage

Wir geben Ihnen einen Überblick zu 3 beliebten Entsendeländern: **Österreich, Frankreich und Belgien:**

Gesetzliche Feiertage in Österreich 2024/2025:

- Mariä Empfängnis: Sonntag, 8. Dezember 2024
- Weihnachten: Mittwoch, 25. Dezember 2024
- Stephanstag: Donnerstag, 26. Dezember 2024
- Neujahr: Mittwoch, 1. Januar 2025
- Heilige Drei Könige: Montag, 6. Januar 2025
- Ostermontag: Montag, 21. April 2025
- Tag der Arbeit: Donnerstag, 1. Mai 2025
- St. Florian (nur in Oberösterreich): Sonntag, 4. Mai 2025
- Christi Himmelfahrt: Donnerstag, 29. Mai 2025
- Pfingstmontag: Montag, 9. Juni 2025
- Fronleichnam: Donnerstag, 19. Juni 2025
- Mariä Himmelfahrt: Freitag, 15. August 2025
- St. Rupert (nur in Salzburg): Mittwoch, 24. September 2025
- Tag der Volksabstimmung (nur in Kärnten): Freitag, 10. Oktober 2025
- Nationalfeiertag: Sonntag, 26. Oktober 2025
- Allerheiligen: Samstag, 1. November 2025
- St. Martin (Burgenland): Dienstag, 11. November 2025
- St. Leopold (nur in Wien und Niederösterreich): Samstag, 15. November 2025
- Mariä Empfängnis: Montag, 8. Dezember 2025
- Weihnachten: Donnerstag, 25. Dezember 2025
- Stephanstag: Freitag, 26. Dezember 2025

Gesetzliche Feiertage in Frankreich 2024/2025

- Weihnachten: Mittwoch, 25. Dezember 2024
- 2. Weihnachtstag (nur in Moselle, Bas-Rhin und Haut-Rhin): Donnerstag, 26. Dezember 2024
- Neujahr: Mittwoch, 1. Januar 2025
- Karfreitag: Freitag, 18. April 2025 (nur im Elsass und im Département Moselle)
- Ostermontag: Montag, 21. April 2025
- Tag der Arbeit: Donnerstag, 1. Mai 2025
- Tag des Sieges 1945: Donnerstag, 8. Mai 2025
- Christi Himmelfahrt: Donnerstag, 29. Mai 2025
- Pfingstmontag: Montag, 9. Juni 2025
- Nationalfeiertag: Montag, 14. Juli 2025
- Mariä Himmelfahrt: Freitag, 15. August 2025
- Allerheiligen: Samstag, 1. November 2025
- Waffenstillstand 1918: Dienstag, 11. November 2025
- Weihnachten: Donnerstag, 25. Dezember 2025
- St. Stephanstag: Freitag, 26. Dezember 2025 (nur im Elsass und im Département Moselle)

Gesetzliche Feiertage in Belgien 2024/2025

- Weihnachten: Mittwoch, 25. Dezember 2024
- Neujahr: Mittwoch, 1. Januar 2025
- Ostermontag: Montag, 21. April 2025
- Tag der Arbeit: Donnerstag, 1. Mai 2025
- Christi Himmelfahrt: Donnerstag, 29. Mai 2025
- Pfingstmontag: Montag, 9. Juni 2025
- Nationalfeiertag: Montag, 21. Juli 2025
- Mariä Himmelfahrt: Freitag, 15. August 2025
- Allerheiligen: Samstag, 1. November 2025
- Waffenstillstand 1918: Dienstag, 11. November 2025
- Weihnachten: Donnerstag, 25. Dezember 2025

Mehr Infos

- Wie Sie SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen berechnen, haben wir für Sie im Artikel "Himmelfahrt, Pfingsten & CO.: Wie berechnet man die SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen?" zusammengefasst: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2125984**.
- Lesen Sie auch unsere Artikel "Welche Feiertage gelten für mobile Mitarbeitende?" (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2131356**) und „Urlaub zusammenhängend gewährt – zählen Feiertage mit?“ (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032298**).

Quellen: TK; Stadt Wien; IHK Süd-Oberrhein; Haufe

7. Kasachstan: Entsendung ins primäre Transitland zwischen China und Europa

Kasachstan ist zu einem immer wichtigeren Handelspartner Deutschlands geworden. Dies ist mit einer wachsenden Zahl von Entsendungen verbunden. Was müssen Arbeitgeber wissen?

Die Wirtschaftsbeziehungen mit der zentral-asiatischen Republik wachsen. Es gilt mittlerweile als **wichtiges Transitland** für den Warentransport zwischen China nach Europa.

2025 rechnet der Internationale Währungsfonds (IWF) mit einem **Plus von 5,7 Prozent** – trotz erschwelter Rahmenbedingungen, wie z. B. den Ukraine-Krieg oder die Überschwemmungen im Frühjahr 2024.

Das liegt auch daran, dass Geschäftsreisen nach Kasachstan seit einigen Jahren einfacher geworden sind. Mehr über das Land finden Sie in unserer Länderübersicht: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2145126**.

Was gilt für kurze Geschäftsreisen?

Für einen Aufenthalt von **bis zu 30 Tagen** muss z. B. **kein Visum** beantragt werden (so auch bei touristischen Reisen).

Was gilt für längere Aufenthalte?

Sollen Deutsche (etwa innerhalb eines Projekts) in Kasachstan beschäftigt werden? Dann müssen in der Regel Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen beantragt werden. Hierfür müssen die entsprechenden beruflichen Qualifikationen nachgewiesen werden.

Nicht nur die Mitarbeitenden werden unter die Lupe genommen. Auch das Projekt, für das die Beschäftigung geplant ist, wird geprüft: Hier kann gefordert werden, dass zu einem bestimmten Anteil auch lokale Arbeitskräfte eingebunden werden.

Der Grund: Diese Regelungen sollen sicherstellen, dass die Bevölkerung von Investitionen profitiert und gleichzeitig die Fachkräfte vor Ort weiterentwickelt werden.

Entsendung als Alternative

Ein anderer Weg, in Kasachstan tätig zu werden, ist die Entsendung von Beschäftigten nach Kasachstan.

In diesem Fall bleiben die Mitarbeitenden bei dem entsendenden Betrieb beschäftigt, werden aber für einen bestimmten Zeitraum für ein anderes Unternehmen tätig.

Dieses andere Unternehmen kann dabei auch eine Tochtergesellschaft oder Niederlassung des entsendenden Unternehmens sein.

Wichtig: Auch wenn die Entsendeten beim deutschen Unternehmen beschäftigt bleiben, müssen in der Regel vor Ort Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen beantragt werden.

Ausnahme: Eine Ausnahme besteht dann, wenn es leitende Angestellte betrifft und das entsendende Unternehmen vollständig in deutschem Besitz ist.

Risiko der ungewollten Betriebsstättengründung

Ein stärkeres und/oder längerfristiges wirtschaftliches Engagement eines Unternehmens in einem anderen Land ist mit dem Risiko verbunden, dass auf diesem Weg eine Betriebsstätte entsteht, die aber nicht beabsichtigt ist.

Folge: Das entsendende Unternehmen würde **im Ausland steuerpflichtig** werden.

Besonderheit: Betriebsstätte in Kasachstan

In Kasachstan kann eine Betriebsstätte schon entstehen, wenn ein Betrieb dort über einen längeren Zeitraum Dienstleistungen anbietet oder eigene Räumlichkeiten unterhält (§ 220 des kasachischen Steuergesetzes).

Vorsicht ist auch dann geboten, wenn Beschäftigte mit Vertretungsvollmachten längerfristig im Ausland tätig sind. In vielen Fällen wird dies ebenfalls eine Betriebsstätte begründen.

Verschärfte Regelungen in Kasachstan

Deutschland hat mit Kasachstan **kein Sozialversicherungsabkommen** abgeschlossen.

Aber: Kasachstan ist dem internationalen Abkommen "MLI" (Multilaterales Instrument) beigetreten, das ausländischen Betrieben Konstrukte erschweren soll, die offensichtlich zur Vermeidung oder Minimierung von unternehmerischen Steuerpflichten dienen.

Hier sind insbesondere 2 Punkte wichtig:

- Zeiten, die Beschäftigte für vermeintlich verschiedene Projekte im Land tätig sind, können durch die kasachischen Behörden zusammengerechnet werden. Hierdurch können Tätigkeitsumfänge entstehen, die aus Sicht der kasachischen Behörden die Gründung einer Betriebsstätte annehmen lassen.
- Transaktionen und Strukturen ausländischer Betriebe, welche die Vorteile des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) abschöpfen, ohne dass es hierfür angemessene wirtschaftliche Gründe gibt, können Grund dafür sein, dass die kasachischen Behörden die Anerkennung verweigern.

So vermeiden Sie bei einem geplanten unternehmerischen Engagement in Kasachstan steuerliche Risiken:

- Binden Sie frühzeitig lokale Steuerberater:innen ein, damit ungewollte Betriebsstättengründungen vermieden werden und das DBA rechtssicher umgesetzt wird.
- Gestalten Sie Projekte (Inhalt und Zeitumfang) vertraglich ganz genau und grenzen Sie sie voneinander ab.
- Dokumentieren Sie alle Tätigkeiten.

Sie möchten mehr über die Entsendung nach Kasachstan wissen? Die umfangreiche Broschüre "Investitionsführer Kasachstan" informiert detailliert über Wirtschaft, wichtige Branchen, Chancen und Risiken: **roedl.de**, Suchbegriff „Investitionsführer Kasachstan“.

Quellen: TK; Rödl & Partner; GTAI; Bundesministerium der Finanzen; Auswärtiges Amt; Kasachische Botschaft

Weitere Infos zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal **firmenkunden.tk.de**.

Vertiefte Infos, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie bei TK-Lex zusammengestellt: **tk-lex.tk.de**.