

# Newsletter Ausland Februar 2025

## Inhalt

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | Welche Konsequenzen hat es, wenn keine A1-Bescheinigung vorliegt? .....               | 1 |
| 2. | Dürfen Entsendete im Ausland mobil arbeiten? .....                                    | 2 |
| 3. | Entsendung ohne Sozialversicherungsabkommen? So vermeiden Sie doppelte Beiträge ..... | 3 |
| 4. | Brauchen entsendete Drittstaatsangehörige eine 2. Aufenthaltsgenehmigung? .....       | 4 |
| 5. | Willkommenscoaches unterstützen bei Integration ausländischer Fachkräfte.....         | 5 |
| 6. | Visa-News: Was gilt in Südkorea und Israel? .....                                     | 6 |

Guten Tag,

mussten Sie schon einmal doppelt Sozialversicherungsbeiträge für entsendete Beschäftigte zahlen? Das kann bei Entsendungen in einen Drittstaat ohne Sozialversicherungsabkommen vorkommen. Wir geben Ihnen Tipps, wie Sie dies vermeiden können.

Außerdem klären wir die Frage, ob Entsendete während ihres Auslandsaufenthaltes mobil arbeiten dürfen.

Auch mit dabei: Die Antwort auf die Frage, wann Drittstaatsangehörige bei einer Entsendung eine weitere Aufenthaltsgenehmigung brauchen.

Und wenn Sie Drittstaatsangehörige in Deutschland beschäftigen, haben wir einen praktischen Tipp für Sie: Sie können kostenfrei für Ihre Mitarbeitenden die Angebote der Willkommenscoaches des Goethe-Instituts nutzen.

Viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Welche Konsequenzen hat es, wenn keine A1-Bescheinigung vorliegt?

Die A1-Bescheinigung weist nach, dass während einer Entsendung das Sozialversicherungsrecht des Entsendelandes weiter gilt. Liegt sie nicht vor, kann dies dazu führen, dass Ihre Entsendeten die Arbeit sofort niederlegen müssen, keinen Zutritt zu einem Gelände erhalten oder dass Bußgelder fällig werden.

Bleiben im Ausland Beschäftigte nicht in ihrem Heimatland versichert oder können eine Weiterversicherung nicht nachweisen?

Dann unterliegen sie grundsätzlich den im Ausland geltenden Rechtsvorschriften. Und in diesem Fall müssen Sie als Arbeitgeber (teilweise unverzüglich) zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge im Ausland zahlen.

Unter Umständen führt der fehlende Nachweis auch dazu, dass die Beschäftigten ihre Arbeit sofort niederlegen müssen oder erst gar keinen Zutritt zum Gelände erhalten. Einige Länder wie Frankreich und Österreich haben ihre Kontrollen massiv ausgeweitet.

In einzelnen Ländern wird der Nachweis einer A1-Bescheinigung als Teil der arbeitsrechtlichen Meldepflicht angesehen, sodass bei fehlendem Nachweis zusätzliche Bußgelder drohen.

**Und wenn die Entsendung so kurzfristig ist, dass die A1-Bescheinigung noch nicht vorliegt?**

Sind die gesetzlichen Vorgaben einer Entsendung erfüllt, gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht – auch wenn die A1-Bescheinigung noch nicht ausgestellt ist.

Allerdings kann es in einigen Ländern und in bestimmten Branchen passieren, dass das Fehlen einer A1-Bescheinigung geahndet wird.

In solchen Fällen dürfen Arbeitgeber die **Antragsbestätigung ausdrucken** und den Beschäftigten mitgeben.

**Übrigens:** Diese Bestätigung erhalten Sie **sofort**, wenn Sie den A1-Antrag stellen.

In einigen Fällen kann ein solcher Nachweis ausreichen, um eine Ahndung zu vermeiden. Das hängt allerdings von den spezifischen nationalen Regelungen und den Anforderungen der jeweiligen Behörden ab.

## Weitere Infos

Lesen Sie zum Thema "Fehlende A1-Bescheinigung" auch folgende Artikel:

- Fehlende A1-Bescheinigung – und jetzt?: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2172198](#).
- Ohne A1-Bescheinigung mal eben über die Grenze – geht das?: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2070936](#).
- A1: Wann ist eine nachträgliche Beantragung möglich?: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2190082](#).

Quelle: TK

## 2. Dürfen Entsendete im Ausland mobil arbeiten?

### **Mobiles Arbeiten ist längst etabliert – doch gilt das auch für Mitarbeitende, die im innerhalb einer Entsendung im Ausland arbeiten?**

Nicht unbedingt. Mobiles Arbeiten während einer Entsendung kann steuerliche, arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Folgen haben.

Sie als Arbeitgeber sollten daher genau prüfen, welche Vorschriften gelten. Treffen Sie außerdem klare Vereinbarungen und geben Sie Ihren Mitarbeitenden transparente Richtlinien an die Hand.

### **Sozialversicherung: Im In- oder Ausland?**

Das Sozialversicherungsrecht richtet sich nach dem **Territorialitätsprinzip** (Beschäftigungslandprinzip). Grundsätzlich gilt die Sozialversicherung des Landes, in dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird.

Bei der Entsendung im europäischen Ausland gemäß VO (EG) 883/2004 gelten Ausnahmeregelungen: Sofern die Tätigkeit auf **maximal 24 Monate** befristet ist, bleibt die Sozialversicherung des Heimatlandes bestehen. Das weisen Beschäftigte mit der A1-Bescheinigung nach. Die wichtigsten Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung finden Sie unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038394](#).

**Hinweis:** Auch wenn Ihre Arbeitnehmenden nicht nur 24 Monate, sondern regelmäßig mal in Deutschland, mal in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, gelten jeweils die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften nur eines EU-Landes.

**Das bedeutet konkret:** Falls Jahr für Jahr ein **erheblicher Teil der Tätigkeit** außerhalb des ursprünglichen Entsendelandes erbracht wird (mindestens 25 Prozent), kann dies die sozialversicherungsrechtliche Einstufung beeinflussen. Wie genau, das beschreibt die Generalzolldirektion auf ihrer Website: [zoll.de, Suchbegriff „Sozialversicherung bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz“](#).

**Wichtig:** Wer ohne A1-Bescheinigung heimlich im EU-Ausland arbeitet ("Hush Trip"), hat im Krankheitsfall unter Umständen keinen Anspruch auf Gesundheitsleistungen. Zudem drohen **Bußgelder von bis zu 20.000 EUR**. Und es kann sein, dass Sie als Arbeitgeber umgehend Sozialversicherungsbeiträge im Tätigkeitsland zahlen müssen.

### **Arbeitsrecht: Klare Vereinbarungen treffen**

Grundsätzlich greift das Arbeitsrecht des Landes, in dem sich der gewöhnliche Arbeitsort befindet – das ist bei einer Entsendung meist das Heimatland.

**Aber:** Fast alle Staaten haben zwingende **Arbeitnehmerschutzvorschriften**, etwa zur Arbeitszeit oder zum Arbeitsschutz. Prüfen Sie als Arbeitgeber daher, ob sich aus dem mobilen Arbeiten zusätzliche Verpflichtungen ergeben.

**Tipp:** Regeln Sie die Bedingungen für mobiles Arbeiten in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag.

So legen Sie einen klaren Rahmen fest und schaffen Rechtssicherheit.

Mehr Infos zur Zusatzvereinbarung finden Sie in unserem Artikel „Mobile Arbeit im Ausland: Was ist rechtlich zu beachten?“: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2119604](#).

**Gut zu wissen:** Falls die Auslandstätigkeit länger als einen Monat dauert, ist laut **Nachwegesetz** sogar eine schriftliche Dokumentation erforderlich.

### **Meldepflichten und Aufenthaltsrecht beachten**

Hinzu kommt, dass viele Länder **Meldepflichten** für entsendete Mitarbeitende haben – und diese können sich ändern, wenn sich der Arbeitsort innerhalb des Ziellandes oder sogar in ein anderes Land verlagert.

**Wichtig:** Informieren Sie sich frühzeitig über diese Meldepflichten, um Sanktionen zu vermeiden. Die Infos zur Meldepflicht in den wichtigsten Nachbarstaaten und Entsendeländern für Arbeitgeber finden Sie in unserem Artikel „Meldepflicht bei Entsendungen“: [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2054970](#).

Auch die Deutschen Auslandshandelskammern, die nationalen Behörden des Ziellandes, die Website [eures.europa.eu/](#) von **EURES** (European Employment Services) und die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (Website: [dvka.de](#)) informieren zu Meldepflichten.

**Wichtig:** Drittstaatsangehörige, die Sie innerhalb der EU entsenden, brauchen möglicherweise eine zusätzliche Genehmigung. Denn ihre Arbeitsauslaubnis gilt in der Regel nur für das ursprüngliche Entsendeland.

Jedes EU-Land hat eigene Regelungen für den Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen.

Auskunft gibt die zuständige Behörde des betreffenden Landes, meist das **Innenministerium** oder die **Einwanderungs- oder Arbeitsbehörde**.

#### **Steuerrecht: Die 183-Tage-Regel beachten**

Grundsätzlich gilt steuerlich für Entsendete (egal ob sie mobil oder stationär arbeiten) das **Tätigkeitsortprinzip**: Das Land, in dem die Arbeit verrichtet wird, hat das Besteuerungsrecht. Eine Ausnahme kann die 183-Tage-Regel sein, die in vielen **Doppelbesteuerungsabkommen** verankert ist. Laut dieser Regel bleibt das Besteuerungsrecht gewöhnlich beim Heimatstaat, wenn folgende Punkte erfüllt sind:

- Der Aufenthalt im Tätigkeitsstaat überschreitet nicht 183 Tage im Jahr (je nach Abkommen gilt das Kalenderjahr, das Steuerjahr oder ein 12-Monats-Zeitraum).
- Der Arbeitgeber, der das Gehalt zahlt, ist nicht im Tätigkeitsstaat ansässig.
- Das Gehalt wird nicht von einer Betriebsstätte im Tätigkeitsstaat wirtschaftlich getragen. (Entscheidend ist, ob sich der Arbeitslohn auf Leistungen der mobil Arbeitenden bezieht, die sie für die ausländische Betriebsstätte erbringen.)

Diese Regelungen variieren aber je nach Land und sind nicht pauschal anwendbar.

**Wichtig zu wissen:** Zudem besteht das Risiko, dass sich durch mobiles Arbeiten eine steuerliche Betriebsstätte im Ausland ergibt. Arbeitgeber können dann rückwirkend steuerpflichtig werden.

Achten Sie daher darauf, welche spezifischen Regelungen es dazu im Tätigkeitsland gibt. Nach deutschem Verständnis wird zwar allein durch mobiles Arbeiten im Ausland keine Betriebsstätte begründet. Jedoch sind die Bestimmungen und Interpretationen des jeweiligen ausländischen Staates entscheidend. Eine Orientierungshilfe ist das **OECD-Musterabkommen**. Aber es gibt unterschiedliche Auslegungen.

Beispielsweise prüfen einige Staaten, ob Sie als Arbeitgeber die Beschäftigten zum mobilen Arbeiten im Ausland regelrecht zwingen. Da reicht es manchmal schon, dass Sie Möbel oder eine IT-Ausrüstung stellen. Um diesen Eindruck zu vermeiden, sollten Sie in diesem Fall **vertraglich festhalten**, dass das mobile Arbeiten im Ausland ausschließlich auf **freiwilliger Basis** erfolgt und die entsendeten mobil Arbeitenden weiterhin über einen festen Arbeitsplatz bei Ihnen im Inland verfügen.

#### **Mehr Infos**

- Mehr zum Thema "**Workation**" (Kombination aus Urlaub und Arbeit) – mit oder ohne Ihre ausdrückliche Genehmigung – finden Sie in unserem Artikel "Workation: (Heimlich) Arbeiten unter Palmen – welche Konsequenzen drohen

Arbeitgebern?" ([firmenkunden.tk.de](#), **Suchnummer 2172176**).

- **Formulare und weitere Details** zum Einsatzland liefert der Artikel "Wo finde ich Anträge und Infos zu Entsendeländern?": [firmenkunden.tk.de](#), **Suchnummer 2038414**.
- Einen Überblick über die wichtigsten Fristen und Zeitspannen finden Sie in unserem Artikel "Entsendung: Diese Fristen müssen Sie kennen": [firmenkunden.tk.de](#), **Suchnummer 2186656**.

Quellen: TK; TK-Lex; Zoll.de; DVKA

#### **3. Entsendung ohne Sozialversicherungsabkommen? So vermeiden Sie doppelte Beiträge**

**Entsenden Sie Mitarbeitende in einen Drittstaat ohne Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland, kann es zu Doppelbelastungen kommen. Erfahren Sie hier, wie Sie als Arbeitgeber unnötige Beiträge vermeiden können.**

#### **Was bedeutet eine doppelte Sozialversicherungspflicht?**

In Staaten ohne bilaterales Abkommen wie Argentinien, Indonesien oder Südafrika kann eine Sozialversicherungspflicht entstehen – und das unabhängig von einer bestehenden Versicherung in Deutschland.

Mehr Infos zur Entsendung ins vertraglose Ausland finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](#), **Suchnummer 2166864**.

**Das bedeutet:** Ihre Beschäftigten müssen Beiträge sowohl in Deutschland als auch im Beschäftigungsstaat zahlen. Gleichzeitig können sich daraus doppelte oder ergänzende Leistungsansprüche ergeben. Ob das für Beschäftigte von Vor- oder von Nachteil ist, muss individuell geprüft werden.

#### **Wie können Sie doppelte SV-Beiträge vermeiden?**

#### **Ausstrahlung prüfen**

In der Regel können Beschäftigte im vertragslosen Ausland bis zu **24 Monate** im deutschen Sozialversicherungssystem bleiben. Das deutsche Recht „strahlt“ also ins Ausland „aus“: [firmenkunden.tk.de](#), **Suchnummer 2035006**.

Damit eine **Ausstrahlung** greift, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Entgelt muss **in Deutschland abgerechnet** werden.
- Die im Ausland eingesetzten Mitarbeitenden müssen weiterhin **in Deutschland beschäftigt** sein.

- Die Mitarbeitenden müssen weiterhin **Weisungen des inländischen Arbeitgebers** unterliegen.
- Der Arbeitseinsatz im Ausland muss **von Anfang an befristet** sein.

Krankenkassen prüfen für gesetzlich Versicherte, ob eine Entsendung innerhalb der Ausstrahlung und damit eine Versicherungspflicht in Deutschland vorliegt. Für nicht-gesetzlich Versicherte prüft die Einzugsstelle, an die die Renten- und Arbeitslosenbeiträge gezahlt werden (oder zu zahlen wären).

**Tipp:** Nutzen Sie den "**Antrag fürs vertragslose Ausland**", um von der TK prüfen zu lassen, ob es sich um eine Entsendung nach deutschem Sozialversicherungsrecht handelt.

Wenn Sie sich selbst einen Überblick verschaffen wollen, führt Sie das **Prüfschema der TK** durch alle relevanten Prüfkriterien ([tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de), Suchbegriff **Ausstrahlung/Entsendung, Prüfschema**).

#### Versicherungspflicht im Entsendeland prüfen

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

Auch hier entscheiden bei gesetzlich Versicherten die Krankenkassen, ob Doppelversicherungen notwendig sind. In unserer **Länderübersicht A bis Z** haben wir dazu wichtige Infos für viele Entsendeländer für Sie zusammengestellt: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

**Tipp:** Ist die entsendende Person bei der TK versichert? Dann füllen Sie zur Prüfung einfach den oben bereits erwähnten "Antrag fürs vertragslose Ausland" für Staaten ohne Sozialversicherungsabkommen aus und senden ihn an uns: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2047222.

Alternativ laden Sie den entsprechenden Antrag von der Webseite der **Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland** (DVKA) herunter und senden ihn ausgefüllt an den zuständigen Sozialversicherungsträger: [dvka.de](http://dvka.de), Suchbegriff „**Fragebogen, Feststellung Entsendung**“.

#### Versehentlich doppelte Beiträge gezahlt?

Falls Sie für Ihre Mitarbeitenden aus Versehen im Heimatland als auch im Tätigkeitsstaat Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben, können Sie eine **Rückerstattung beantragen**.

Den **Antrag** stellen Sie je nach Fall beim Sozialversicherungsträger – entweder **im Heimatland** oder **im Tätigkeitsland**.

**Tipp:** Viele Länder bieten Online-Portale oder Antragsformulare an, über die Sie den Erstattungsprozess abwickeln können.

Die Infos hierüber finden Sie bei den Sozialversicherungsbehörden des betreffenden Landes.

Die **Fristen** für eine Erstattung variieren je nach Land: In Deutschland beträgt die Verjährungsfrist für die Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen in der Regel **4 Jahre**. In anderen Ländern können die Fristen kürzer oder länger sein – teilweise nur **ein bis 2 Jahre**.

**Wichtig:** Stellen Sie den Antrag **so früh wie möglich**, weil einige Behörden lange Bearbeitungszeiten haben.

#### Was tun, wenn die Ausstrahlung nicht greift?

Gilt deutsches Recht nicht (z. B., weil die Bedingungen der Ausstrahlung nicht erfüllt sind)? Dann kann eine zusätzliche Absicherung in Deutschland sinnvoll sein – beispielsweise über eine **freiwillige Weiterversicherung** in der deutschen Sozialversicherung: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038438.

#### Mehr Infos

Mehr Infos zum Thema finden Sie in unseren Artikeln "Ausstrahlung – wann sie nicht greift" ([firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2170644) und "Wann greift die deutsche Sozialversicherung im Ausland nicht? Und wie kann ich meine Mitarbeitenden absichern?" ([firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038430).

Quellen: TK; TK-Lex; DVKA

#### 4. Brauchen entsendete Drittstaatsangehörige eine 2. Aufenthaltsgenehmigung?

**EU-Staaten dürfen eine Aufenthaltserlaubnis von entsendeten Drittstaatsangehörigen verlangen. Mehr zum dazugehörigen EuGH-Urteil lesen Sie hier.**

Ein EuGH-Urteil (EuGH-Urteil (20.06.2024, C-540/22) besagt: Mitgliedstaaten dürfen von Entsendeten eine Aufenthaltserlaubnis verlangen, solange der (Kosten-)Aufwand verhältnismäßig ist.

Die bereits erteilte Aufenthaltserlaubnis für den Entsendestaat ist dann **nicht** ausreichend.

#### Der Fall: Ukrainer:innen in den Niederlanden

Ein slowenisches Unternehmen entsendete ukrainische Beschäftigte in die **Niederlande**.

Dort gibt es die Regelung, dass EU-Dienstleister:innen für entsendete Beschäftigte aus Drittstaaten nach **90 Tagen** eine gebührenpflichtige niederländische **Aufenthaltserlaubnis** einholen müssen. Dagegen hatte das slowenische Unternehmen Widerspruch eingelegt.

### **Das Urteil: Es durfte eine 2. Aufenthalts-genehmigung verlangt werden**

Die niederländische Forderung ist rechtmäßig und verstößt nicht gegen die Dienstleistungsfreiheit.

EU-Staaten dürfen eine Aufenthaltserlaubnis von entsendeten Drittstaatsangehörigen verlangen.

**Wichtig:** Prüfen Sie vorab, ob der EU-Staat, in den Sie entsenden, einen **weiteren Aufenthaltstitel** verlangt und **ab welchem Tag**. Denn Sie als Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Ihre Beschäftigten die notwendigen Aufenthalts-erlaubnisse besitzen.

Dafür können Sie sich an die **Auslands-vertretungen in Deutschland** wenden. Das Auswärtige Amt führt hierfür eine **Länderübersicht** mit den jeweiligen Adressen: **auswaertiges-amt.de**, „**Vertretungen anderer Staaten**“.

### **Mehr Infos**

Lesen Sie auch unseren Artikel "Wie kommen Drittstaatsangehörige an die A1-Bescheinigung?" oder "Drittstaaten: Was ist ein Vander-Elst-Visum?" (**firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2137508**).

Quellen: Verlag C.H.Beck; EUR-Lex; Stolpe Rechtsanwälte

### **5. Willkommenscoaches unterstützen bei Integration ausländischer Fachkräfte**

**Das Goethe-Institut fördert mit kostenfreien und individuell abgestimmten Beratungs- und Informationsangeboten die Integration von Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten. Wie können Sie und Ihre Beschäftigten von diesen Willkommenscoaches profitieren?**

Viele Unternehmen sind auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen. Aber mit der Einstellung ist es allein noch nicht getan.

Eine sorgfältige Vorbereitung und ein strukturiertes Onboarding sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Dabei hilft das kostenlose und umfangreiche Angebot der **Willkommenscoaches vom Goethe-Institut** – online und in Präsenz.

Sobald Sie Ihre Mitarbeitenden angemeldet haben, erhalten diese einen kostenfreien Zugang zu **Deutschübungen**, Tipps bei der **Wohnungssuche**, Hinweise zu Info-Veranstaltungen zum **deutschen Gesundheitssystem** und Hilfe bei der **Steuererklärung**.

### **Wer kann das Angebot nutzen?**

Das Angebot richtet sich an **Drittstaatsangehörige**, die zum Arbeiten (oder innerhalb des **Familien nachzugs**) mit einem Visum nach

Deutschland kommen oder in den vergangenen **3 Jahren** nach Deutschland gekommen sind.

Dabei definiert das Goethe-Institut bestimmte **Aufenthaltstitel**, die Ihre Fachkräfte vorweisen sollten. Diese finden Sie auf Seite 2 der Broschüre "Für einen guten Start in Deutschland": **goethe.de, Suchbegriff „Veranstaltungskatalog der Willkommenscoaches“**.

### **Plattform für langfristige Unterstützung**

Auf der Plattform der Willkommenscoaches "Mein Start in Deutschland" (**goethe.de/ins/de/de/ort/wic**) finden Sie und Ihre ausländischen Mitarbeitenden Infos und Angebote zu folgenden Themen:

- Material zum Sprachenerwerb für alle Niveaustufen
- Online-Veranstaltungen zu Themen wie Arbeit, Gesundheitssystem und Freizeit
- Infomaterialien für den optimalen Start in Deutschland
- Direkte Ansprechpartner für die individuelle Beratung

### **Wie läuft die Anmeldung ab?**

Sie können Ihre Beschäftigten über ein Online-Formular anmelden: **survey.goethe.de**.

Wenn Sie dazu noch Fragen haben, bieten Mitarbeitende des Goethe-Instituts individuelle Beratungsgespräche an. Vereinbaren Sie einfach online einen Termin: **goethe.de/ins/de/de/ort/wic/koi/bia**

### **Wie viele Beschäftigte können teilnehmen?**

Die Anzahl der Anmeldungen pro Arbeitgeber oder Institution ist unbegrenzt. Die Plätze werden in der Reihenfolge der Anmeldung vergeben.

### **Anmeldung so früh wie möglich**

Melden Sie Ihre Mitarbeitenden so früh wie möglich für das Programm an. Denn viele Angebote können bereits vor Abreise und Arbeitsstart genutzt werden. Das erleichtert einen guten Start in Deutschland.

Sie beschäftigen bereits Drittstaatsangehörige, für die das Angebot interessant ist? Kein Problem. Auch diese können Sie für die Plattform anmelden.

### **Weitere Tipps**

- Lesen Sie auch unseren Artikel "Interkulturelles Onboarding: Welcome to TK" mit praktischen Links - z. B. zum englischen Internetauftritt der TK und zur Seite „We are TK“ mit spannenden Erfahrungen von Impat: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2070762**.

- In unserem Leitfaden zur Willkommenskultur finden Sie als Arbeitgeber Tipps und Infos - von der Willkommenskultur bis zum Cultural Diversity Management: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2036296.

Quellen: Goethe-Institut; TK

## 6. Visa-News: Was gilt in Südkorea und Israel?

**Südkorea verlängert die Befreiung vom K-ETA für EU-Bürger:innen. Für Israel dagegen ist die elektronische Einreisegenehmigung ETA-IL nun verpflichtend. Was müssen Sie dazu wissen?**

Sie oder Ihre Mitarbeitenden planen Kurzaufenthalte oder Dienstreisen von bis zu 90 Tagen nach Südkorea oder Israel? Dann gibt es Neuigkeiten für Sie.

### Südkorea: Weiterhin Einreise ohne K-ETA

Vor 2 Jahren hatte Südkorea für einige Staaten, darunter Deutschland, die elektronische Einreisegenehmigung (Korea Electronic Travel Authorization = K-ETA) ausgesetzt. Die Regelung sollte Ende 2024 auslaufen. Nun aber verlängerte die koreanische Regierung sie bis Ende 2025.

#### Was bedeutet das konkret?

Deutsche Staatsangehörige müssen vor ihrer Abreise in das fernöstliche Land weiterhin **keine K-ETA** beantragen. Ein **gültiger Reisepass** reicht für geschäftliche oder touristische Reisen nach Südkorea aus, vorausgesetzt der Aufenthalt dauert **nicht länger als 90 Tage**.

Auch vorläufige Reisepässe werden akzeptiert. Nicht ausreichend sind Personalausweise oder vorläufige Personalausweise.

**Wichtig:** Die zulässigen Reisedokumente müssen nur zum Zeitpunkt der Einreise gültig sein. Eine Mindestrestgültigkeit gibt es nicht.

**Die Anforderungen einzelner Fluggesellschaften** können jedoch von den staatlichen Regelungen abweichen.

Überprüfen Sie daher vor Abreise, welche Dokumente die Fluglinie von Ihren Mitarbeitenden verlangt.

#### Gut zu wissen

- Reisende aus Ländern ohne K-ETA-Pflicht haben die Möglichkeit, freiwillig eine K-ETA zu beantragen, um die Einreiseformalitäten zu vereinfachen. Dafür fallen allerdings Gebühren an.
- Mitarbeitende, die längerfristig zur Arbeitsaufnahme oder zum Studium nach Südkorea entsendet werden, **brauchen weiterhin ein Visum**.

Dieses muss vor Reiseantritt oder innerhalb von **90 Tagen** nach Einreise bei der südkoreanischen Ausländerbehörde beantragt werden.

### Israel: Ab 2025 Einreise mit ETA-IL

Seit Jahresbeginn müssen deutsche Staatsangehörige bei der Einreise nach Israel für Aufenthalte bis zu **90 Tagen** eine elektronische Einreisegenehmigung (Electronic Travel Authorization to Israel = ETA-IL) vorlegen.

Ein gültiger Reisepass allein reicht für die Einreise nicht mehr aus.

#### Wo beantragen Sie die ETA-IL?

Die elektronische Einreisegenehmigung können Sie ausschließlich über das Online-Portal der israelischen Regierung beantragen:  
[israel-entry.piba.gov.il/](http://israel-entry.piba.gov.il/)

#### Welche Dokumente brauchen Ihre Mitarbeitenden?

Erforderlich ist ein gültiger Reisepass, der bis mindestens **3 Monate** nach der Einreise gültig ist.

#### Wann sollten Sie die ETA-IL beantragen?

Die israelischen Behörden empfehlen, den Antrag **mindestens 72 Stunden** vor Reiseantritt zu stellen.

#### Wie lange ist die ETA-IL gültig?

Die einmal erteilte Einreisegenehmigung gilt für **2 Jahre**.

In diesem Zeitraum sind beliebig viele Einreisen möglich, wenn die jeweiligen Aufenthalte nicht länger als **90 Tage** dauern.

Läuft der Reisepass während der 2 Jahre ab, verliert auch die ETA-IL ihre Gültigkeit.

**Wichtig:** Ändert sich in den 2 Jahren der Name, das Geschlecht oder die Staatsangehörigkeit, muss eine neue Einreisegenehmigung beantragt werden.

#### Wie hoch sind die Kosten?

Die Bearbeitungsgebühr beträgt 25 Schekel, das sind umgerechnet etwa **7 EUR**.

Die Bezahlung erfolgt über die Website der israelischen Regierung.

#### Weitere Tipps

Mehr Infos für die Entsendung von Mitarbeitenden nach Südkorea oder Israel finden Sie in unserer Länderübersicht: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

Quellen: Auswärtiges Amt, Koreanischer Kultur- und Informationsdienst; Israel Population & Immigration Authority

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**.