

Newsletter Ausland März 2024

Inhalt

1. Kurz gefragt: Was ist eine A1-Bescheinigung? 1
2. Die ICT-Karte: unternehmensinterne Entsendungen aus Drittstaaten in die EU 1
3. So werben Sie erfolgreich IT-Fachkräfte aus dem Ausland an 2
4. Fachkräfteeinwanderungsgesetz: 2. Stufe bringt Erleichterungen bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen .. 3
5. Norwegen: Was deutsche Arbeitgeber jetzt wissen müssen..... 5
6. Anwartschaft bei Beschäftigungen im Ausland – das müssen Sie wissen 6
7. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Ecuador. 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

haben Sie für Ihre Beschäftigten schon einmal die ICT-Karte genutzt? Wenn nicht: Wir erklären, wie Ihre Mitarbeitenden diese Karte bekommen und wann sie überhaupt sinnvoll ist. Der wichtigste Vorteil: Über die ITC-Karte können Sie flexibel qualifizierte Mitarbeitende an verschiedenen Standorten innerhalb der EU einsetzen.

Apropos qualifiziertes Personal: Das wird in vielen Bereichen dringend gesucht. Und wenn Sie IT-Fachkräfte einstellen wollen, wird das Thema Rekrutierung im Ausland immer wichtiger. Hierzu finden Sie praktische Tipps, Links und auch noch eine gute Nachricht. Denn im März trat die Erfahrungssäule als 2. Stufe des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes in Kraft. Und die bringt u. a. für internationale IT-Fachkräfte Erleichterungen mit.

Außerdem mit dabei: neue Regelungen für Unternehmen in Norwegen, was Sie bei Entsendungen nach Ecuador wissen sollten und Grundlegendes zum Thema Anwartschaft.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und schöne Ostertage

Ihr TK-Firmenkundenservice

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

Die A1-Bescheinigung gilt innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz. Mit dieser Bescheinigung weisen Beschäftigte nach, dass sie bei einer Dienstreise ins europäische Ausland über das Heimatland sozialversichert sind. Sie müssen dadurch keine doppelten Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Weitere Infos zur A1-Bescheinigung finden Sie in unserer FAQ-Sammlung: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035130.

2. Die ICT-Karte: unternehmensinterne Entsendungen aus Drittstaaten in die EU

Seit 2017 regelt die ICT-Richtlinie die Einreise und den Aufenthalt von unternehmensintern entsendeten Beschäftigten. Für wen gilt sie und was macht sie für Arbeitgeber interessant? Wir fassen das Wesentliche für Sie zusammen.

Die ICT (Intra-Corporate-Transfer)-Karte ermöglicht es Ihnen als Arbeitgeber, qualifizierte Mitarbeitende an verschiedenen Standorten **innerhalb der EU** einzusetzen. Dabei sparen Sie sich langwierige Visa- und Arbeitsgenehmigungsverfahren. Das bedeutet für Sie weniger Zeit und Kosten, erhöhte Flexibilität und erleichterter Zugang zu den Arbeitsmärkten in der EU.

Hinweis: Die ICT-Richtlinie (2014/66/EU) gilt nicht für Großbritannien, Irland und Dänemark.

Wer kann die ICT-Karte bekommen?

Der Aufenthaltstitel wird an 3 Personengruppen vergeben:

- **an Führungskräfte** (Personen in Schlüsselpositionen, die eine Niederlassung oder eine (Unter-)Abteilung leiten) für maximal 3 Jahre
- **an Spezialistinnen und Spezialisten** (die über Spezialkenntnisse eines Verfahrens, Tätigkeitsbereichs oder der Niederlassungsverwaltung verfügen sowie über ein hohes Qualifikationsniveau und angemessene Berufserfahrung) für maximal 3 Jahre
- **an Trainees** (Hochschulabsolventinnen und -absolventen im entlohnten Traineeprogramm) für maximal ein Jahr

Ist die Höchstdauer ausgeschöpft, ist ein weiterer Antrag erst nach **6 Monaten** wieder möglich.

Voraussetzung: Bevor Mitarbeitende mit einer ICT-Karte entsendet werden, muss das Unternehmen sie bereits **6 Monate** ununterbrochen beschäftigt haben.

Visum und Karte im Voraus beantragen

Um eine ICT-Karte zu erhalten, müssen Drittstaatsangehörige für die Einreise nach Deutschland ein Visum beantragen. Für das Visum ist die deutsche Auslandsvertretung im Drittstaat zuständig. Der Antrag für die ICT-Karte wird über den Server vom BSCW (Basic Support for Cooperative Work) an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) übermittelt: [bscw.bund.de](https://www.bscw.bund.de)

So können Sie das Verfahren beschleunigen

Noch bevor das Visum beantragt wird, können Sie bei der Bundesagentur für Arbeit die Voraussetzungen für eine Beschäftigung kostenlos prüfen lassen (mehr dazu finden Sie unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de), **Suchbegriff Vorabzustimmung**). Diese Vorabzustimmung gilt daraufhin für 6 Monate – in diesem Zeitraum müssen die Auslandsvertretung und das BAMF das Visum und die ICT-Karte genehmigen.

Langfristige Mobilität – mit Mobile-ICT-Karte

Wer länger als 90 Tage noch in weitere EU-Staaten entsendet wird, braucht für jedes Land jeweils eine Mobile-ICT-Karte. Dabei ist es nicht wichtig, in welcher Reihenfolge die Länder bereist werden. Ausschlaggebend ist die Dauer der Aufenthalte.

Antrag der ITC-Karte – so geht's

Erst wird die ICT-Karte für den EU-Staat beantragt, in dem sich die oder der Beschäftigte zum größten Teil aufhalten wird. Dann folgen die Anträge für die Mobile-ICT-Karten.

Beispiel: Sie beschäftigen eine Mitarbeiterin für 13 Monate in Deutschland. Danach arbeitet diese für 22 Monate in Frankreich. Die Mitarbeiterin braucht also eine ICT-Karte für Frankreich und eine Mobile-ICT-Karte für Deutschland.

Wichtig: Die ICT-Karte muss immer **vor** der Mobile-ICT-Karte beantragt werden. Und: Auch während der Aufenthalte in weiteren Ländern mit der Mobile-ICT-Karte, erlischt die ICT-Karte nicht.

Kurzfristige Mobilität – ohne Karte

Sie beschäftigen jemanden bis zu 90 Tage in Deutschland, der bereits in einem anderen Land eine ICT-Karte besitzt? Dann brauchen Sie für diese Person keine Mobile-ICT-Karte, sondern müssen darüber nur das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge informieren.

So geht's: Sie teilen dem BAMF vor der Einreise den kurzfristigen Aufenthalt mit. Diese Mitteilung laden Sie online über das Portal von MoNa

(Mobilität Nationale Kontaktstelle) hoch: nks.bamf.de.

Welche Nachweise hierfür notwendig sind und wie Sie sich im Portal registrieren können, fasst das Bundesamt im Artikel „**Mobilität in der EU bei unternehmensinternem Transfer**“ auf bamf.de zusammen.

Das Bundesamt bestätigt Ihnen, dass die beschäftigte Person zur kurzfristigen berechtigt ist.

Beispiel: Ein Mitarbeiter wird aus einem Drittstaat für 12 Monate nach Spanien entsendet. Daraufhin beschäftigen Sie ihn für 45 Tage in Deutschland.

Voraussetzung: Die Beschäftigung geht nicht über 90 Tage hinaus. Die Tage lassen sich aber in einem Zeitraum von 180 Tagen aufsplitten. Sind die 180 Tage verstrichen, können Beschäftigte erneut für maximal 90 Tage einreisen.

Erleichterter Familiennachzug

Erhalten Beschäftigte in Deutschland eine ICT- oder Mobile-ICT-Karte, bekommen Ehe- und Lebenspartner:innen ebenfalls für diesen Zeitraum eine Aufenthaltserlaubnis. Gleiches gilt für minderjährige ledige Kinder.

Wichtig: Bei einer kurzfristigen Mobilität besteht **kein** Anspruch auf Familiennachzug.

Mehr Infos

Die Rechtsgrundlage zur ITC-Karte finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de), **Suchbegriff ICT-Karte**.

Weitere Infos zum Transfer finden Sie auf [bamf.de](https://www.bamf.de) finden Sie im Artikel **Mobilität in der EU bei unternehmensinternem Transfer** in der EU.

Quellen: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; IHK Heilbronn-Franken; Bundesagentur für Arbeit; Rödl & Partner; Ernst & Young

3. So werben Sie erfolgreich IT-Fachkräfte aus dem Ausland an

Auch in der IT-Branche herrscht zunehmend Fachkräftemangel. Was können IT-Unternehmen bei der Rekrutierung und Integration von ausländischem Fachpersonal tun? Wir fassen das Wichtigste für Sie zusammen.

Die IT-Branche boomt, die Zahlen sprechen für sich: Für den deutschen IT-Dienstleistungsmarkt ist laut Statista ein stetiges Umsatzwachstum von insgesamt 22,3 Milliarden EUR bis zum Jahr 2028 zu erwarten – das ist ein Anstieg von 39 Prozent.

Laut Unternehmensberatung QLab Think Tank ist es wichtig, ausländische Fachkräfte zu rekrutieren und zu integrieren, um Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Der Bedarf an IT-Fachkräften ist groß

Bereits heute beschäftigen 75 Prozent der IT-Unternehmen ausländische Fachkräfte, obwohl die Anzahl der in Deutschland ausgebildeten Softwareentwickler:innen zunimmt – nach Erwartungen des Instituts der deutschen Wirtschaft um nahezu 50 Prozent bis zum Jahr 2026. Das entspricht ungefähr 84.500 Fachkräften. Damit ist der Bedarf längst nicht gedeckt.

Warum kommen noch zu wenige ins Land?

Langwierige Visaprozesse, Sprachbarrieren und Digitalisierungsdefizite verringern die Attraktivität des Standorts Deutschland. Unter Digitalisierungsdefizit verstehen Fachkräfte auch, wenn Unternehmen ihnen beispielsweise die Arbeit aus dem Ausland nicht ermöglichen oder Englisch nicht als Unternehmenssprache eingeführt haben.

So erhöhen Sie die Attraktivität Ihres Unternehmens

- Bieten Sie flexible Arbeitszeiten, Sprachkurse und Weiterbildungsmöglichkeiten an.
- Unterstützen Sie mit Relocation Services, unter anderem organisatorisch bei der Einholung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen, aber auch bei Umzügen und der Wohnungssuche.
- Bieten Sie Beratung und Unterstützung bei rechtlichen Fragen zu Visabestimmungen oder lokalen Arbeitsgesetzen an.

Tipp: Prüfen Sie, ob in Ihrer Region ein Willkommensservice angeboten wird, der Sie unterstützen und beraten kann. Eine Auflistung von Welcome Centern bietet das Portal [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com).

So wirkt Ihre Unternehmenskultur einladend

- Sorgen Sie für eine mehrsprachige Arbeitsumgebung. Das hilft Beschäftigten, sich wohlfühlen. Live-Übersetzungsprogramme helfen, Sprachbarrieren zu überwinden.
- Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden durch interkulturelle Schulungen für Fachkräfte aus dem Ausland. Das stärkt die Teamzugehörigkeit und erleichtert die Integration ins Arbeitsumfeld.
- Stellen Sie eine Mentorin oder einen Mentor an die Seite Ihrer ausländischen Talente, die ihre Erfahrungen teilen und helfen, neue Kontakte zu knüpfen.

So erreichen Sie IT-Fachkräfte

- **Digital Recruiting:** Benutzen Sie LinkedIn oder das europaweite EURES-Portal: eures.europa.eu/index.de bewerten lassen. Außerdem schaffen Sie Vertrauen, indem Sie sich von Mitarbeitenden auf Arbeitgeber-Vergleichsplattformen

- **Per KI rekrutieren:** KI-gestützte Rekrutierungsprogramme helfen, passende Kandidatinnen und Kandidaten über Videointerviews zu finden. Dafür stellen sie die Plattform und Videoanalysen zur Verfügung.

Tipp: Auch Algorithmen sind nicht frei von Fehlern und können Vorurteile reproduzieren. Wenn Ihnen immer wieder ein gewisser Stereotyp vorgeschlagen wird, hinterfragen Sie die Bewerberauswahl.

- **Social-Media-Präsenz zeigen:** Geben Sie in sozialen Medien einen Einblick in Ihr Unternehmen oder sprechen Sie hierüber direkt Ihre Zielgruppe an.
- **Mit dem Nachwuchs netzwerken:** Gehen Sie Partnerschaften mit nationalen und internationalen Bildungseinrichtungen ein. So können Sie Absolventinnen und Absolventen direkt ansprechen und Praktika oder Arbeitsmöglichkeiten anbieten.

Hilfe vom Gesetzgeber

Am 23. Juni 2023 hat der Bundestag das Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen. Damit soll das bürokratische Verfahren vereinfacht werden. Weitere Informationen finden Sie in unserem Artikel: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2164636.

Auch mit der Reform der Blauen Karte seit dem 18. November 2023 gelten vereinfachte gesetzliche Anforderungen. Mehr dazu im Artikel "Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2056938.

Quellen: WFB Wirtschaftsförderung Bremen; QLab Think Tank; TK

4. Fachkräfteeinwanderungsgesetz: 2. Stufe bringt Erleichterungen bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen

Seit dem 1. März 2024 gelten neue Regelungen zu Berufserfahrung und ausländischem Abschluss für Fachkräfte aus Drittstaaten. Was Sie über Maßnahmen und Sonderregelungen wissen müssen, wenn Sie Beschäftigte aus dem Ausland einstellen.

Das reformierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz fußt auf einem Drei-Säulen-Modell. Das Ziel: Fachkräftemangel bekämpfen und Deutschland als attraktiven Arbeitsmarkt positionieren. Neben der Fachkräftesäule (seit November 2023) greift nun auch die Erfahrungssäule.

Was ist neu?

Dauer der Aufenthaltserlaubnis

Wer nach Deutschland kommt, um an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, darf nun länger bleiben. Statt bisher für 18 Monate wird die Aufenthaltsgenehmigung für **24 Monate** ausgestellt.

Außerdem ist eine Verlängerung um weitere 12 Monate ist möglich. Daraus ergibt sich eine Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren. Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das: mehr Flexibilität.

Nebenbeschäftigung

Die Stundengrenze für eine Nebenbeschäftigung während der Qualifizierungsmaßnahme liegt nun bei 20 Stunden (zuvor 10). Diese Nebenbeschäftigung muss aber im Zusammenhang mit dem angestrebten Berufsfeld stehen.

Anerkennungspartnerschaft

Personen aus Drittstaaten können mit dem neuen Arbeitgeber eine Anerkennungspartnerschaft eingehen. So erhalten sie einen Aufenthaltstitel und dürfen bereits einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen, bevor das Anerkennungsverfahren in die Wege geleitet wird. Das heißt, sie können erst einreisen und sich anschließend vor Ort um die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen kümmern.

Personen aus Drittstaaten und Arbeitgeber verpflichten sich damit, die Anerkennung nach Einreise zu beantragen und aktiv voranzutreiben. Die Aufenthaltserlaubnis wird für ein Jahr erteilt, kann aber auf 3 Jahre verlängert werden.

Voraussetzungen für eine Anerkennungspartnerschaft sind:

- ein gültiger Arbeitsvertrag
- eine Berufsqualifikation (mindestens eine zweijährige, eine im Drittstaat staatlich anerkannte Ausbildung oder ein im Drittstaat staatlich anerkannter Hochschulabschluss)
- deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau A2

Mehr Infos zur Anerkennungspartnerschaft finden Sie auf [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) im Bereich „Visum und Aufenthalt“.

Qualifikationsanalyse

Wenn Zeugnisse und Unterlagen für die Berufsankennung nicht oder nur teilweise vorgelegt werden können (zum Beispiel fluchtbedingt), kann eine **Qualifikationsanalyse** durchgeführt werden: Anerkennungsuchende erhalten einen Aufenthaltstitel von bis zu 6 Monaten.

In dieser Zeit werden berufliche Qualifikationen durch Fachleute festgestellt. Dies kann zum Beispiel durch Fachgespräche oder Arbeitsproben geschehen. Auch hier sind Deutschkenntnisse auf A2-Niveau in der Regel Pflicht.

Mehr über die Wege zur Qualifizierung finden Sie auf [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de) im Bereich „Möglichkeiten zur Qualifizierung“.

Sonderregelung bei berufspraktischer Erfahrung

Personen aus Drittstaaten können auch ohne deutsche Anerkennung ihrer Ausbildung in Deutschland arbeiten. Mit berufspraktischer Erfahrung können sie für eine Beschäftigung in allen nicht reglementierten Berufen einreisen.

Eine Liste dieser Berufe finden Sie beim Bundesministerium für Bildung und Forschung: **anerkennung-in-deutschland.de, Titel der Liste „Nicht reglementierte duale Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO“**

Die Voraussetzungen sind:

- ein im Ausbildungsstaat anerkannter Hochschulabschluss
- oder ein anerkannter Berufsabschluss mit mindestens **2 Jahren** Ausbildungsdauer
- **2 Jahre Berufserfahrung** im angestrebten Beruf
- ein Bruttojahresgehalt von mindestens **40.770 EUR**
- oder eine Entlohnung entsprechend des Tarifvertrags

Erleichterungen für IT-Fachkräfte

Die notwendige einschlägige Berufserfahrung wird auf **2 Jahre** (zuvor 3 Jahre) reduziert.

Wichtig: Für ein Visum müssen **keine** Sprachkenntnisse mehr nachgewiesen werden.

Erleichterungen für Pflegekräfte

Verfügen Personen aus Drittstaaten über eine Pflegeausbildung von weniger als 3 Jahren, können sie dennoch beschäftigt werden. Vorausgesetzt: Die Personen haben eine entsprechende deutsche Berufsausbildung oder eine in Deutschland anerkannte ausländische Pflegequalifikation.

Darüber hinaus können Pflegehelfer:innen mit einer deutschen Ausbildung einen Aufenthaltstitel für die Jobsuche beantragen. Dieser wird für **12 Monate** vergeben und kann bei gesichertem Lebensunterhalt um 6 Monate verlängert werden.

Niederlassungserlaubnis für ausländische Fachkräfte

Ausländische Fachkräfte erhalten nach **3 Jahren** (zuvor 4 Jahre) die Niederlassungserlaubnis in Deutschland. Es wird also ein unbefristeter Aufenthalt ermöglicht und sie können sich in anderen Schengenstaaten für die Dauer von bis zu **90 Tagen** in einem Zeitraum von bis zu 180 Tagen aufhalten.

Wer eine Blaue Karte besitzt, kann seit März 2024 nach **27 Monaten** in Beschäftigung eine Erlaubnis bekommen (zuvor waren es 33 Monate).

Vereinfachungen beim Familiennachzug

Wenn Ehepartner:innen oder minderjährige Kinder zu den Fachkräften nach Deutschland ziehen, entfällt der Nachweis über ausreichenden Wohnraum. Außerdem können sie mit einer gültigen Aufenthaltserlaubnis (gültig ab dem 1. März 2024) die Schwiegereltern zu sich holen.

Aufenthaltserlaubnis bei Gründerstipendien

Zur Gründung eines Unternehmens erhalten Fachkräfte eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu **18 Monate**. Voraussetzung ist, dass ihnen ein Stipendium einer deutschen Wissenschaftsorganisation oder öffentlichen Stelle gewährt wird.

Beschäftigung von Studierenden

Personen aus Drittstaaten mit einem Studentenvisum können nun **140 ganze oder 280 halbe Arbeitstage im Jahr** für eine Nebenbeschäftigung aufbringen (zuvor waren es 120 ganze und 240 halbe Tage).

Werkstudentenjobs können so bis zu **20 Stunden pro Woche** betragen. Auch bei der Einreise zur Studienbewerbung ist jetzt eine Nebenbeschäftigung von 20 Wochenstunden möglich.

Beschäftigung von Auszubildenden

Die Altersgrenze für einreisende Ausbildungsplatzsuchende aus Drittstaaten wurde auf **35 Jahre** angehoben (zuvor 25 Jahre). Die Sprachkenntnisse wurden auf Niveau B1 gesenkt. Die Höchstaufenthaltsdauer beträgt nun **9 Monate** (zuvor 6 Monate).

Mehr Möglichkeiten für kurzzeitige Beschäftigung

Grundsätzlich gilt: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) legt ein bedarfsorientiertes Kontingent für ausländische Beschäftigte für jedes Jahr fest. Sie als Arbeitgeber müssen eine Arbeitserlaubnis oder eine Vorabzustimmung zu einem Aufenthaltstitel bei der BA beantragen.

Dies können Sie auch online über die BA tun: **arbeitsagentur.de** „**Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung**“

Die kurzzeitige Beschäftigung ermöglicht Arbeitgebern, ausländische Arbeitskräfte in Spitzenzeiten kurzfristig einzustellen.

Voraussetzungen sind:

- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt **mindestens 30 Stunden**.
- Die geplante Tätigkeit überschreitet nicht **8 Monate** innerhalb von 12 Monaten.
- Der Arbeitgeber übernimmt die Reisekosten **vollständig**.

- Der Arbeitgeber ist **tarifgebunden**. Die Arbeitskräfte sind nach geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt.

Mehr Infos

Einen Überblick über alle 3 Säulen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes haben wir in unserem Artikel zusammengefasst: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164636**.

Umfassende Infos zu den hier aufgeführten Themen und zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte finden Sie unter anderem hier:

- auf unserer Themenseite "Beschäftigung internationaler Mitarbeitender": **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer: 2033774**
- in unserem Artikel "Das beschleunigte Fachkräfteverfahren": **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2065804**
- im Informationsportal der Bundesregierung **Make it in Germany**

Quellen: Make it in Germany; Haufe; Anerkennung in Deutschland; Bundesagentur für Arbeit; TK

5. Norwegen: Was deutsche Arbeitgeber jetzt wissen müssen

Deutschland gilt in Norwegen als wichtigster Partner in Europa und als Schlüsselland zur EU. Seit dem 1. Januar 2024 und ab dem 1. Juli 2024 gelten dort neue Regelungen – auch für deutsche Unternehmen.

Norwegen ist Deutschlands größter Energielieferant und wichtiger Partner bei der Energiewende. Im Jahr 2022 war Deutschland laut Auswärtigem Amt mit einem Wert von etwa 68 Milliarden EUR Norwegens größter Exportpartner und bedeutendster Erdgasabnehmer (rund 58 Milliarden EUR). Entsendungen nach Norwegen gehören für viele zum Tagesgeschäft.

Was müssen Arbeitgeber wissen, die in Norwegen tätig sind?

Änderungen seit 1. Januar 2024

Arbeitgeberabgabe: Die Grenze für die zusätzliche Arbeitgeberabgabe liegt nun bei **850.000 Kronen**, zuvor waren es 750.000 Kronen. Verdienen Ihre Beschäftigten mehr, müssen Sie eine zusätzliche Arbeitgeberabgabe von **5 Prozent** berechnen.

Geschlechterbalance im Vorstand: Die Änderung sieht vor, dass maximal 60 Prozent der Vorstandsmitglieder (ab 3 Mitglieder) das gleiche Geschlecht haben dürfen. Die Angleichung wird schrittweise eingeführt.

Das gilt für Unternehmen, wenn sie Betriebs- und Finanzerträge von mehr als 50 Millionen Kronen haben oder mehr als 30 Mitarbeitende beschäftigen.

Ab welchem Zeitpunkt Ihr Unternehmen betroffen ist, erfahren Sie in einer Liste mit Übergangsregelungen auf der Website der Deutsch-Norwegischen Handelskammer: handelskammer.blog/aenderungen_2024/

Arbeitnehmerüberlassung: Hierfür gibt es ein neues Genehmigungsverfahren. Deutsche Arbeitgeber, die Beschäftigte nach Norwegen verleihen, müssen von der norwegischen Arbeitsaufsichtsbehörde (Arbeidstilsynet) genehmigt werden.

Erst wenn die Genehmigung vorliegt, ist es rechtmäßig Personal zu überlassen. Anträge werden elektronisch über das norwegische Behördenportal **Altinn** eingereicht (info.altinn.no/en/).

Änderungen zum 1. Juli 2024

Probezeit: Sie darf nach wie vor höchstens 6 Monate betragen. Neu ist: Für befristete Arbeitsverhältnisse von weniger als 12 Monaten Dauer ist eine sechsmonatige Probezeit nicht mehr zulässig. Grund: Die Probezeit darf maximal halb so lang sein wie das Arbeitsverhältnis.

Auslandsentsendungen: Wer zukünftig Mitarbeitende mehr als **4 Wochen** nach Norwegen entsenden will, muss in den Arbeitsverträgen diese Pflichtangaben machen:

- Die Währung des ausgezahlten Gehalts
- Geld- und Sachleistungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit im Ausland stehen
- Bedingungen für die Rückreise der entsendeten Person (einschließlich der Kostenübernahme)

Sie planen, in Zukunft in Norwegen wirtschaftlich tätig zu werden?

Das gilt weiterhin für Unternehmen, die beispielsweise eine Tochterfirma oder eine Niederlassung in Norwegen unterhalten oder gründen möchten: Sie sind dazu verpflichtet, sich ins norwegische Handelsregister einzutragen. Sie erhalten eine sogenannte Organisationsnummer, die zur Identifizierung bei den norwegischen Behörden dient.

Sie planen eine Entsendung?

Diese Organisationsnummer brauchen ebenfalls Arbeitgeber, die Beschäftigte nach Norwegen entsenden oder verleihen.

Alle Mitarbeitenden, die vorübergehend beschäftigt werden sollen, müssen auch über das Portal Altinn online gemeldet sein. Die Meldung erfolgt an die Behörde für ausländische Steuerangelegenheiten, dem Central Office for Foreign Tax Affairs (COFTA).

Die Meldung muss vor Beginn der Entsendung vorliegen und folgende Angaben enthalten:

- zum deutschen Unternehmen
- zur entsendeten Person
- zu Ort und Dauer der Entsendung
- zur Kontaktperson in Norwegen

Zusätzlich müssen Sie das Formular RF 1199 ausfüllen, inklusive dieser Infos:

- zum Auftraggeber
- zum Ort der Beschäftigung
- zur Dauer des Einsatzes

Sie haben spezielle Fragen zu Entsendungen nach Norwegen?

Das norwegische Service Centre for Foreign Workers (sua) unterstützt Sie: su.no/en/information-for-employers

Vorsicht, Doppelbesteuerung möglich

Arbeiten Deutsche in Norwegen, kann es zu einer Doppelbesteuerung kommen. Mehr zum Thema Sozialversicherung sowie Praxisbeispiele finden Sie auf tk-lex.tk.de in der Zusammenfassung "Norwegen".

Sie wollen tiefer einsteigen?

Infos zu Themen wie Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutz oder zur europäischen Richtlinie (EU) 2019/1152 finden Sie auf der Website gtai.de.

Mehr zur Sozialversicherung in Norwegen können Sie in dieser **Broschüre Arbeiten in Norwegen** des GKV und der DVKA nachlesen: dvka.de.

Quellen: GTAI; TK, Auswärtiges Amt; Haufe; EUR-Lex; IHK Region Stuttgart

6. Anwartschaft bei Beschäftigungen im Ausland – das müssen Sie wissen

Ist die Ausstrahlung deutschen Rechts bei einer Entsendung ins außereuropäische Ausland nicht möglich (zum Beispiel bei einer nicht befristeten Tätigkeit), darf die Krankenversicherung nicht fortgeführt werden. Dann kann eine Anwartschaftsversicherung für Ihre Beschäftigten sinnvoll sein.

Welche Folgen kann eine Entsendung auf die gesetzliche Krankenversicherung haben, wenn Sie Mitarbeitende ins außereuropäische Ausland entsenden? Ein Beispiel: Sie entsenden eine Mitarbeiterin auf unbestimmte Zeit nach Südafrika, also in ein Land, mit dem Deutschland kein Sozialversicherungsabkommen hat (vertragsloses Ausland).

Die Folge: Ihre Mitarbeiterin muss für diese Zeit ihre Mitgliedschaft in ihrer Krankenkasse beenden. Das wiederum kann dazu führen, dass sie sich bei einer Rückkehr nach Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen zwar wieder gesetzlich

krankenversichern, jedoch ihre Krankenkasse nicht frei wählen kann.

Diesen Nachteil vermeidet sie mit einer Anwartschaftsversicherung während ihres Auslandsaufenthaltes. Diese gilt auch dann, wenn sich Gesetze ändern sollten.

Das gilt für eine Anwartschaft in der Gesetzlichen Krankenversicherung

- Der Vertrag wird nicht gekündigt, sondern unterbrochen – er ruht also.
- Leistungen können in dieser Zeit nicht bezogen werden.
- Nach der Rückkehr werden Beschäftigte wieder in die gesetzliche Krankenversicherung aufgenommen – zu denselben Bedingungen wie zuvor und auch ohne erneute Gesundheitsprüfung.
- Sämtliche Versicherungszeiten gelten – es entsteht keine Versicherungslücke. Das ist wichtig für spätere Leistungsansprüche.
- Auch Familienangehörige, die vorzeitig aus dem Ausland zurückkehren, können ohne Probleme wieder bei gesetzlichen Krankenkassen aufgenommen werden.

Kosten: monatlich etwa 60 bis 70 EUR.

Gut zu wissen: Eine Anwartschaftsversicherung der GKV beinhaltet immer auch eine Anwartschaft in der gesetzlichen Pflegeversicherung. Es ist aber möglich, für die Pflegeversicherung eine eigene Anwartschaft abzuschließen.

Ausführliche Infos finden Sie bei tk-lex.tk.de, **Suchbegriff Anwartschaftsversicherung**.

Quellen: Deutsche Rentenversicherung; TK; finanztip.de; Haufe

7. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: Ecuador.

Deutschland ist innerhalb der EU einer der wichtigsten Handelspartner Ecuadors. Wir geben Ihnen hilfreiche Tipps, wenn Sie Ihre Mitarbeitenden dorthin entsenden möchten.

Laut Statistischem Bundesamt betragen deutsche Exporte nach Ecuador im Jahr 2022 rund 556 Millionen EUR, Einfuhren aus Ecuador 290 Millionen EUR. Der wichtigste Sektor in Ecuador ist die Erdölindustrie, gefolgt von der Bauindustrie. Zudem werden Kakao, Kaffee und Bananen in großem Stil angebaut und exportiert.

Welches Visum passt?

Bei einem Aufenthalt von weniger als 90 Tagen wird kein Visum gebraucht. Wer länger als 3 Monate in Ecuador arbeiten will, braucht jedoch ein Arbeitsvisum. Neben diesem Arbeitsvisum, das grundsätzlich Beschäftigten aus dem Ausland

erlaubt, für internationale Unternehmen mit Bezug zu Ecuador zu arbeiten, gibt es weitere Visa, die für spezielle Bereiche gelten. Zum Beispiel für:

- **Investorinnen** und Investoren (es müssen mindestens 40.000 US-Dollar in Ecuador investiert werden)
- **Akademiker:innen** (Beteiligung an wissenschaftlichen Aktivitäten etc.)
- **Handwerker:innen** (Ausübung von technischen, technologischen, handwerklichen Tätigkeiten etc.)
- **Sportler:innen und Kulturschaffende** (Beschäftigung mit Sport, Innovation, Kunst etc.)

Mehr über die Möglichkeiten und Bedingungen zu den einzelnen Visa erfahren Sie auf der Website der deutschen Botschaft in Quito (quito.diplo.de/ec-de/botschaft), auf den Websites von VisitWorld.Today (visitworld.today/de/ecuador unter dem Punkt „Temporäre Aufenthaltsvisa“) oder Puente & Associates (puenteasociados.com/visas-fuer-auslaendische-staatsbuenger/).

Bei allen Visa gilt: Bei Einreise brauchen Ihre Mitarbeitenden einen **6 Monate** gültigen Reisepass und eine Buchungsbestätigung für die Rück- oder Weiterreise.

Stempel nicht vergessen

Der Einreisestempel (T3) im Reisepass erlaubt nicht nur automatisch einen gesetzmäßigen Aufenthalt von **90 Tagen**. Er ist auch notwendig, um vor Ort beim ecuadorianischen Außenministerium weitere Visa beantragen zu können.

Wer länger bleibt, braucht eine Reisekrankenversicherung

Seit 2018 ist für die Erteilung eines längerfristigen Visums eine Reisekrankenversicherung (mit Gültigkeit für Ecuador und über die gesamte Verweildauer) per Gesetz vorgeschrieben. Mehr Infos zur Absicherung bei einer Entsendung finden Sie in unserem Artikel: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2038442**.

Arbeitserlaubnis

Wer länger als 90 Tage in Ecuador arbeitet, braucht eine Arbeitserlaubnis. Um die zu erhalten, muss beispielsweise eine Einladung von einem ecuadorianischen Arbeitgeber oder eine Erlaubnis vom dortigen Arbeitsministerium vorliegen. Informieren Sie sich vorab, zum Beispiel auf der Website der Botschaft in Berlin, über die genauen ecuadorianischen Anforderungen: cancilleria.gob.ec

Welches Sozialversicherungsrecht gilt?

Zwischen Deutschland und Ecuador gibt es kein Sozialversicherungsabkommen. Sofern die Voraussetzungen für eine Ausstrahlung erfüllt sind,

gelten die deutschen Rechtsvorschriften bei Entsendungen weiter.

Achtung, Reisewarnung

Für einige Teile des Landes gibt es seit Beginn des Jahres 2024 Sicherheitswarnungen. Informationen zur derzeitigen Lage finden Sie auf der Website des Auswärtigen Amts: **auswaertiges-amt.de**. Eine aktuelle Übersicht über anstehende Ausgangsperren finden Sie bei LEXIS Ecuador: **lexis.com.ec/**

Noch hilfreich zu wissen: Wer bei der Einreise Krankheitssymptome (Erkältung, Fieber, Hautausschlag) aufweist, muss eine sogenannte Gesundheitserklärung für Reisende ausfüllen.

Diese wird entweder online abgegeben oder bei Einreise in Papierform in vorgefertigte Boxen am Flughafen geworfen: **declaracionsalud-viajero.msp.gob.ec/**

Mehr Infos

Mehr Infos zu den verschiedenen Möglichkeiten der freiwilligen Weiterversicherung Ihrer Mitarbeitenden finden Sie in unserem Artikel: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2038438**.

Den Antrag für Entsendungen ins vertragslose Ausland können Sie unter bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) herunterladen: **dvka.de**

Praktische Merkblätter der DVKA sowie den Link zum Antrag finden Sie auch in unserem Artikel: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2038414**

Quellen: Auswärtiges Amt; TK; Botschaft der Republik Ecuador

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

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