

# Newsletter Ausland Mai 2024

## Inhalt

1. Kurz gefragt: Wie lange gilt eine A1-Bescheinigung? ..... 1
2. Workation: (Heimlich) Arbeiten unter Palmen – welche Konsequenzen drohen Arbeitgebern? ..... 1
3. Fehlende A1-Bescheinigung – und jetzt? 3
4. Langfristig krank im Ausland – was Arbeitgeber wissen müssen..... 4
5. Fachkräfteeinwanderung: Chancenkarte ab Juni 2024 ..... 5
6. Auszubildende auf Dienstreise..... 6
7. Dienstreisen 2024: gute Geschäfte – mit Klimaschutz ..... 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Sommer kommt! Für viele beginnt jetzt die Urlaubszeit – und somit auch die Zeit der Workation.

Eine aktuelle Studie zeigt, dass diese Art der Urlaubsverlängerung für Beschäftigte immer wichtiger wird. Haben Sie schon mal von Hush Trips gehört? Das sind heimliche Reisen, bei denen nur scheinbar im Home-Office gearbeitet wird. Wir fassen für Sie zusammen, mit welchen Konsequenzen Arbeitgeber hierbei rechnen müssen.

Passend dazu erklärt Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung internationale Mitarbeiterentsendung bei BDAE Consul, welche Folgen eine fehlende A1-Bescheinigung nach sich ziehen kann.

Außerdem dabei: Was müssen Sie wissen, wenn Entsendete langfristig im Ausland erkranken? Und was gilt eigentlich bei Entsendungen von Auszubildenden?

Sonnige Grüße und (falls Sie schon dran sind) einen schönen Urlaub

Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Kurz gefragt: Wie lange gilt eine A1-Bescheinigung?

**Die A1-Bescheinigung gilt für maximal für einen Zeitraum von 24 Monaten. Für längere Aufenthalte können Sie als Arbeitgeber mit der jeweils zuständigen Stelle im Ausland eine Ausnahmereinbarung schließen.**

### Was gilt, wenn Sie immer ins gleiche Land entsenden?

Auch wenn Mitarbeitende für einen begrenzten Zeitraum immer wieder im gleichen Land arbeiten: Für **jeden Einsatz** muss jeweils ein neuer A1-Antrag für den jeweiligen Zeitraum gestellt werden.

### So verlängern Sie die A1-Bescheinigung nach 24 Monaten

Dauert die Entsendung länger als 24 Monate, können unter bestimmten Umständen trotzdem weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten.

Dafür können Sie mit der jeweils zuständigen Stelle im Ausland eine **Ausnahmereinbarung** für Ihre Mitarbeitenden vereinbaren.

Die Online-Anträge für die verschiedenen Länder finden Sie bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA): **dvka.de**, „**Abschluss einer Ausnahmereinbarung**“.

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

## 2. Workation: (Heimlich) Arbeiten unter Palmen – welche Konsequenzen drohen Arbeitgebern?

**Mobile Arbeit wie Workation wird auch für Arbeitgeber immer relevanter. Denn: Viele Beschäftigte wollen darauf nicht mehr verzichten. Aber welche Konsequenzen drohen Ihnen als Arbeitgeber, wenn Ihre Beschäftigten heimlich aus dem Ausland arbeiten? Wir geben einen Überblick.**

Workation, also die Kombination aus Urlaub und Arbeit und gehört zu den New-Work-Modellen. Besonders beliebt ist Workation vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden.

Eine Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov ergab: Für **42 Prozent** der U35-Jährigen ist Workation wichtiges Kriterium für die Jobwahl. Nach einer aktuellen Studie von SAP Concur und Coleman Parkes würde bei **73 Prozent** der Befragten die Arbeit von überall die Jobzufriedenheit erhöhen. Und mehr noch: **68 Prozent** würden sogar auf einen Teil ihres Gehalts verzichten, wenn sie remote arbeiten könnten.

### **Hush Trips: heimlich arbeiten aus dem Ausland**

Bei manchen ist der Wunsch nach Workation sogar so groß, dass sie ihre Arbeit im Ausland verschweigen.

Das sind dann sogenannte **Hush Trips**. Die Bezeichnung setzt sich zusammen aus dem englischen Wort "Hush" (für "Psst!") und dem englischen Wort "Trip" für "Reise".

Tatsächlich haben **14 Prozent** der Befragten in der SAP-Studie im vergangenen Jahr heimlich im Ausland gearbeitet. Mehr als ein Drittel der Befragten verschleierte die Reisen sogar aktiv, indem sie Social-Media-Aktivitäten vermeiden, um den aktuellen Standort vor Kolleg:innen zu verbergen.

Aus diesem Grund verwenden sie virtuelle Hintergründe in Videocalls (46 Prozent) und arbeiten weiterhin zu den heimischen Arbeitszeiten (44 Prozent). Dabei nehmen sie in Kauf, dass ihnen die Kündigung droht, wenn dies bekannt wird.

### **Ausdrückliche Genehmigung erforderlich**

**Grundsätzlich gilt:** Wenn mobiles Arbeiten nicht ausdrücklich zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden geregelt wurde, ist Workation nicht erlaubt.

### **Abmahnung oder Kündigung**

Mit einer heimlichen Workation verletzen Mitarbeitende nicht nur das Vertrauen zu ihren Vorgesetzten, sondern möglicherweise auch ihre Pflichten.

Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn im Arbeitsvertrag festgehalten ist, dass sie entweder im Büro oder von zu Hause aus arbeiten dürfen. Ein verschwiegener Auslandsaufenthalt bietet also durchaus Grund für eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung.

### **Rechtliche Konsequenzen**

Außerdem können bei einer unabgesprochenen Workation gewisse Rahmenbedingungen – die für jede Workation gelten – nicht eingehalten werden.

**Das bedeutet für Sie:** Im schlimmsten Fall drohen nicht nur Ihren Beschäftigten, sondern auch Ihrem Unternehmen Konsequenzen.

### **Sozialversicherung**

Sozialversicherungsrechtlich ist eine Workation eine Entsendung. Je nach Ort der Tätigkeit gibt es unterschiedliche Regelungen.

So brauchen Beschäftigte innerhalb der EU zum Beispiel eine A1-Bescheinigung, um weiterhin in Deutschland versichert zu sein. Arbeitet eine Person heimlich aus dem Ausland und damit ohne A1-Bescheinigung, bestehen z. B. keine Ansprüche auf Gesundheitsleistungen im Falle einer Krankheit.

Zudem kann es sein, dass Beschäftigte ohne A1-Bescheinigung ihre Arbeit niederlegen müssen und Arbeitgeber umgehend Sozialversicherungsbeiträge im Tätigkeitsland zahlen müssen.

Außerdem drohen pro Person Bußgelder von **500 bis 5.000 EUR**. Im Wiederholungsfall sogar **1.000 bis 20.000 EUR**.

**Tipp:** Anträge und Infos zu Entsendeländern finden Sie im in unserem Artikel: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038414**.

Mehr zu den Voraussetzungen einer Entsendung finden Sie in unserem Artikel mit einem kurzen Erklärvideo: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034942**.

### **Aufenthaltsregelung und Arbeitserlaubnis**

Aufgrund der Freizügigkeit innerhalb des EWR und der Schweiz können sich Beschäftigte zu Arbeitszwecken ohne Einschränkungen in einem Mitgliedstaat aufhalten.

**Wichtig:** Je nach Staat gibt es jedoch melderechtliche Pflichten, die eingehalten werden müssen.

Wer ohne Arbeitserlaubnis in einem Drittstaat arbeitet, gilt als illegal beschäftigt. Und diese kann zu aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen führen. So kann es zu Einreiseverboten oder Geschäftsverboten für Arbeitgeber kommen. Außerdem drohen mitunter hohe Geldstrafen.

Mehr Infos zur sogenannten Arbeitnehmer-Freizügigkeit finden Sie in unserem Artikel: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038662**.

### **Arbeitsrecht**

In der Regel gilt weiterhin das deutsche Arbeitsrecht. Dennoch kann es zu strafrechtlichen Konsequenzen kommen, wenn zwingende Rechtsvorschriften des Tätigkeitsstaates (zum Beispiel Arbeitsschutzvorschriften) nicht beachtet werden.

### **Steuer- und Betriebsstättenrisiko**

Ein Einsatz von Mitarbeitenden im Ausland birgt auch steuerliche Risiken. Übersteigt der Auslandseinsatz eine gewisse Dauer, muss zum Beispiel die Lohnsteuer im Workation-Land entrichtet werden. Darum müssen Sie als Arbeitgeber sich kümmern. Tun Sie das nicht – auch wenn es unwissentlich passiert – kann eine Steuernachzahlung drohen.

Außerdem besteht das sogenannte **Betriebsstättenrisiko**. Das kann entstehen, wenn Arbeitnehmende für einen längeren Zeitraum aus dem Ausland arbeiten, und ebenfalls Steuerpflichten nach sich zieht.

### Vorteile einer Workation für Arbeitgeber

Der einfachste Weg, diese Risiken zu umgehen, ist es, Ihren Mitarbeitenden vertraglich geregelte Workation zu ermöglichen. Für Unternehmen lohnt sich das in vielen Fällen: Neben der Bindung von Mitarbeitenden kann Ihr Unternehmen von einer Image-Steigerung profitieren. Dies wiederum kann gleich mehrere Vorteile mit sich bringen: Sie können junge Talente gewinnen, Kosten einsparen und die Motivation und Produktivität steigern.

**Wichtig:** Ist es eine geplante Workation? Dann informieren Sie sich immer über die **individuellen rechtlichen Besonderheiten** des Ziellandes.

### Checkliste und mehr Infos

In TK-Lex finden Sie neben den FAQ auch eine praktische **Checkliste** zur Ein- und Durchführung von Workations für Unternehmen: [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de), **Suchbegriff** „Workation, FAQ“.

Quellen: TK; Ernst & Young; SAP Concur; Allen & Overy; Staatssekretariat für Migration; Rödl & Partner; Bundesregierung; Tax & Law Magazine

## 3. Fehlende A1-Bescheinigung – und jetzt?

**Einer Entsendung gehen meist intensive Planungen voraus. Aber was passiert, wenn die A1-Bescheinigung vergessen wurde? Das verrät Omer Dotou, Leiter Unternehmensberatung und internationale Mitarbeiterentsendung beim BDAE, im Interview.**

**Folgendes Szenario: Ein Arbeitgeber hat vergessen, für seine Mitarbeiterin, die er spontan entsendet, eine A1-Bescheinigung zu beantragen. Was passiert jetzt?**

Auf jeden Fall muss mit Strafen gerechnet werden. Wird während einer Geschäftsreise oder Entsendung innerhalb der EU, des EW-Raums und in der Schweiz eine Kontrolle durchgeführt? Dann wird grundsätzlich nicht nur die Vorlage bzw. das Mitführen der A1-Bescheinigung geprüft. Außerdem wird kontrolliert, ob sämtliche Vorgaben der EU-Entsenderichtlinien bei Entsendungen eingehalten werden.

### Welche Vorgaben können das sein?

Bei einer meldepflichtigen Geschäftsreise muss zum Beispiel die **Meldebestätigung** zusätzlich zur A1-Bescheinigung vorlegt werden. Auch die **Arbeits- und Ruhezeiten** müssen eingehalten werden.

### Mit welchen Konsequenzen müssen Arbeitgeber bei fehlender A1-Bescheinigung rechnen?

Arbeitgebern droht bei Nichteinhaltung aller festgesetzten Verpflichtungen – wie der fehlenden A1-Bescheinigung – Sanktionen und Geldbußen.

Wie hoch diese Geldbuße ist, hängt von der Anzahl und Häufigkeit der Verstöße ab. In Italien wird z. B. die Nichtanmeldung einer Entsendung mit einer Geldbuße von **180 bis 600 EUR** pro entsendeten Beschäftigten bestraft. Und werden keine Ansprechpartner genannt, fallen Geldbußen von **2.400 bis 7.200 EUR** an.

### Was droht Ihren Beschäftigten?

Haben Ihre entsendeten Beschäftigten keine A1-Bescheinigung, kann das dazu führen, dass sie die Arbeit sofort niederlegen müssen und keinen Zutritt zum ausländischen Arbeitsgelände erhalten.

### Was, wenn eine A1-Bescheinigung ausgestellt zwar wurde, aber bei der Kontrolle fehlt?

In diesem Fall kann die A1-Bescheinigung im Anhörungsverfahren nachgereicht werden. Häufig sehen die Kontrollbehörden dann von einer Sanktion ab.

Mit dem Inkrafttreten der novellierten EU-Entsenderichtlinie achten die EU-Länder jedoch vermehrt auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Anforderungen bei Geschäftsreisen und Entsendungen. Daher ist es wichtig, dass Entsendete ihre Unterlagen vollständig mit sich tragen.

### Und wenn die Entsendung so kurzfristig ist, dass die A1-Bescheinigung noch da ist?

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.

Seit 2020 können Arbeitgeber in solchen Fällen die **Antragsbestätigung** ausdrucken und dem Beschäftigten mitgeben. Diese Bestätigung erhalten Sie sofort, wenn Sie den A1-Antrag stellen.

### Wie lange muss die A1-Bescheinigung aufbewahrt werden?

Die A1-Bescheinigung muss vom Arbeitgeber bis zum **Ablauf des Kalenderjahres** aufbewahrt werden, das auf die **letzte Betriebsprüfung** folgt (§ 28 f. und § 28p SGB IV), sofern sie in den geprüften Jahren ausgestellt wurde.

**Ein Beispiel:** Die A1-Bescheinigung ist von 2016, die letzte Prüfung war 2018 für die Jahre 2014 bis 2017. Dann musste die A1-Bescheinigung bis Ende 2019 aufbewahrt werden.

### So sieht es das Gesetz vor – was empfehlen Sie, Herr Dotou?

„Da die A1-Bescheinigung zu den Entgeltunterlagen gehört, die nach der Beitragsverfahrensordnung zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags relevant sind (§ 8 BVV), würde ich vorschlagen, sie 10 Jahre aufzubewahren. Es können Kontrollen aus dem Ausland gemacht werden und somit sind diese Unterlagen für rückwirkende Zeiträume wichtig.“

### Was passiert bei einem Verstoß gegen die Aufbewahrungspflicht?

Auch bei Verstößen gegen die Aufbewahrungspflichten können Geldbußen anfallen. Die Strafe liegt pro entsendeter Person zwischen **600 und 3.600 EUR**.

### Sie möchten mehr wissen?

Die wichtigsten Fragen und Antworten zur A1-Bescheinigung finden Sie in unseren FAQ: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2038394**.

Quellen: BDAE; TK

## 4. Langfristig krank im Ausland – was Arbeitgeber wissen müssen

**Sobald Entsendete länger als 6 Wochen krank sind, treten viele Fragen auf. Wir fassen für Sie als Arbeitgeber zusammen, was dabei wichtig ist.**

Die meisten Erkrankungen sind nach einigen Tagen auskuriert und die entsendeten Mitarbeitenden nach kurzer Zeit wieder einsatzfähig. Aber wie gehen Sie als Arbeitgeber mit der Herausforderung um, wenn Entsendete langfristig krank und damit nicht arbeitsfähig sind?

Zwar sind insbesondere zu Beginn einer Krankheit bestimmte Pflichten einzuhalten und auch die Lohnfortzahlung endet in der Regel nach **6 Wochen**. Aber auch über diese Zeit hinaus sollten sich Unternehmen um ihre erkrankten Mitarbeitenden kümmern.

**Tipp:** Wozu Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet sind, wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken, lesen Sie in unserem Artikel „Krank während der Entsendung – und nun?“: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2170638**.

### Fürsorgepflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, Leben und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen – unabhängig davon, ob diese im In- oder Ausland arbeiten.

Ein konkretes Gesetz gibt es dazu nicht, vielmehr ist die Fürsorgepflicht durch verschiedene Gesetze und Verordnungen geregelt. Dazu zählen unter anderem das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG).

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bei langfristiger Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit zählt auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zur Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers.

Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen krank sind, müssen Arbeitgeber ein BEM durchführen.

Wie das BEM exakt aussieht, ist nicht geregelt. Laut Bundesarbeitsgericht ist es ein „ergebnisoffener Suchprozess“ mit dem Ziel, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, um den Arbeitsplatz zu erhalten.

Auf [bundesarbeitsgericht.de](http://bundesarbeitsgericht.de) finden Sie das PDF zur **Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement** (1ABR 14/14).

Beispiele für solche Maßnahmen sind individuelle Gespräche, um die Rückkehr der Beschäftigten zu besprechen. Außerdem zählen dazu Arbeitsplatzoptimierungen, z. B. indem ergonomische Arbeitsmittel angeboten werden.

Weitere Maßnahme können mehr Arbeitszeitflexibilität oder das Angebot zur Teilzeitarbeit sein.

### Rückholung nach Deutschland

Es gibt **keine** rechtliche Pflicht für Arbeitgeber zur Rückholung von erkrankten Mitarbeitenden aus dem Ausland. Viele Unternehmen sehen sich jedoch dabei moralisch in der Verantwortung. Insbesondere dann, wenn die medizinische Versorgung im Beschäftigungsstaat unzureichend ist, sollten Arbeitgeber die Optionen für eine medizinische Rückführung prüfen.

Im besten Fall ist die Rückholung bereits im Vorfeld über zusätzlich abgeschlossene Versicherungen für die Entsendeten abgedeckt.

Mehr Infos zu dieser Versicherung finden Sie in unserem Artikel: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2038442**

### Verlängerung der Entsendung

Alternativ zur Rückholung können Sie in Absprache auch den Zeitraum der Entsendung zu verlängern. So können Ihre Mitarbeitenden angemessen behandelt werden und anschließend die geschäftlichen Ziele erreichen.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Gesamtdauer der Entsendung nicht die erlaubten **24 Monate** überschreitet.

Ist eine Entsendung von vornherein auf die maximal erlaubten 24 Monate angelegt, rechtfertigt eine langfristige Krankheit keine Verlängerung der Entsendung. Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Artikel: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2061506**.

## Erneute Entsendung

Dauert die Aussetzung der Arbeit aufgrund der Erkrankung länger als 2 Monate? Dann steht es den Betroffenen frei, die Entsendung zu beenden. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, können Sie als Arbeitgeber die betroffene Person anschließend erneut entsenden.

Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Beratungsblatt „Beschäftigung im Ausland“: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033350.

## Versicherungsansprüche

Arbeitgeber sollten erkrankte Mitarbeitende bei der Abwicklung von Versicherungsansprüchen unterstützen, um sicherzustellen, dass sie die notwendige medizinische Versorgung erhalten und keine unnötigen finanziellen Belastungen entstehen.

## Kommunikation

Bleiben Sie regelmäßig mit Ihren erkrankten Beschäftigten in Kontakt – nicht nur um Updates über den Gesundheitszustand zu erhalten, sondern auch um Unterstützung anzubieten. Eine offene Kommunikation ist entscheidend, um Mitarbeitenden das Gefühl zu geben, dass sie nicht allein gelassen werden und das Unternehmen sie ernst nimmt.

## Dokumentation

Eine gute Dokumentation ist wichtig, um den Überblick über den Fall zu behalten und gegebenenfalls Nachweise für Versicherungsansprüche oder arbeitsrechtliche Fragen zu haben.

Dokumentieren Sie deshalb alle relevanten Informationen und Schriftstücke im Zusammenhang mit der Krankheit sorgfältig. Dies umfasst die Kommunikation mit Ihren Beschäftigten, medizinische Unterlagen, Versicherungsdokumente und andere relevante Belege.

Quellen: Haufe; TK; TK-Lex

## 5. Fachkräfteeinwanderung: Chancenkarte ab Juni 2024

**Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll die Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten erleichtern. Jetzt wird mit der Potenzialsäule eine punktebasierte Aufenthaltserlaubnis eingeführt.**

Nach der Fachkräftesäule (November 2023) und der Erfahrungssäule (März 2024) folgt am 1. Juni 2024 die Potenzialsäule. Sie soll die Arbeitssuche für Fachkräfte in Deutschland. Mehr über Säule 1 und Säule 2 finden Sie im Überblick „Fachkräfteeinwanderung – aktueller Stand und Ausblick“: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2164636.

## Was ist die Potenzialsäule?

Kern der Potenzialsäule ist die Einführung einer **Chancenkarte** (§ 20a AufenthG) zur Arbeitssuche.

Diese Chancenkarte ist ein neuer, eigenständiger Aufenthaltstitel, mit dem Personen aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland einreisen können.

## Für wen ist die Chancenkarte gedacht?

Die Chancenkarte richtet sich an Menschen, die bislang noch keinen Arbeitsvertrag in Deutschland haben.

Sie soll der Arbeitsplatzsuche beziehungsweise der Durchführung von Anerkennungsmaßnahmen ausländischer Berufsqualifikationen dienen. Zudem soll sie die Möglichkeiten verbessern, Kontakte zu deutschen Arbeitgebern zu knüpfen.

## Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Es gibt 2 Möglichkeiten:

Drittstaatsangehörige erfüllen die **Voraussetzungen einer Fachkraft** (eine mindestens 2-jährige Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss).

Erfüllen Drittstaatsangehörige die Voraussetzungen einer Fachkraft **nicht**, müssen sie **eines** der folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie besitzen einen ausländischen Hochschulabschluss.
- Sie haben einen sonstigen, staatlich anerkannten Berufsabschluss mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer.
- Sie können einen von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilten Berufsabschluss nachweisen.

**Was für alle gilt:** Grundvoraussetzungen sind Deutschkenntnisse auf dem Level A1 und Englischkenntnisse auf dem Level B2 und der Lebensunterhalt muss gesichert sein. Innerhalb des Visumverfahrens muss dies in Form eines Sperrkontos (grundsätzlich mindestens 1.027 EUR netto pro Monat) oder einer Verpflichtungserklärung nachgewiesen werden.

## Wie geht es weiter?

Um die Chancenkarte zu erhalten, müssen Anwärter:innen **mindestens 6 Punkte** auf einer Skala erreichen. Das Punktesystem ist nur bei Option 2 relevant.

Die Punkte werden über Kriterien wie Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Anerkennung der Qualifikationen in Deutschland, Alter und Deutschlandbezug sowie das Potenzial der mitziehenden Lebens- oder Ehepartner:innen gesammelt.

### Sie wollen mehr Details?

Wie die Verteilung funktioniert, erklärt das Portal Chancenkarte Deutschland: [chancenkarte.com/de](https://chancenkarte.com/de)

### Was ermöglicht die Karte?

Wer die Chancenkarte hat, darf:

- nach Deutschland einreisen
- bis zu 2 Wochen Probearbeit absolvieren
- eine Nebenbeschäftigung mit 20 Stunden ausüben
- mehrere Probearbeitsverhältnisse eingehen und verschiedene Nebenbeschäftigungen ausüben

**Wichtig bei der Probebeschäftigung:** Sie muss entweder qualifiziert sein, auf eine Ausbildung abzielen (das Höchstalter zur Einreise für eine Ausbildungsplatzsuche wird zum 1. Juni von aktuell 25 auf 35 Jahre erhöht) oder in eine Maßnahme zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation eingebunden sein.

Weitere Details finden Sie im Portal "Anerkennung in Deutschland" der Bundesregierung: [anerkennung-indeutschland.de](https://anerkennung-indeutschland.de)

### Wie lange gilt die Karte?

Im ersten Schritt wird die Chancenkarte ("**Such-Chancenkarte**") für maximal ein Jahr ausgestellt.

Wer dann ein verbindliches Angebot für eine qualifizierte Beschäftigung oder einen Arbeitsvertrag vorweisen kann, kann seinen Aufenthalt mit der "**Folge-Chancenkarte**" um weitere **2 Jahre** verlängern.

### Wie wird die Karte beantragt?

Die Chancenkarte wird bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland (z. B. bei der Deutschen Botschaft oder dem Deutschen Konsulat) beantragt.

Wer sich bereits in Deutschland aufhält, stellt den Antrag einfach bei der zuständigen Ausländerbehörde vor Ort.

### Sie sind sich nicht sicher, ob Sie im Ausland rekrutieren sollen?

Machen Sie doch den Test: Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz bietet auf dem Portal "Make it in Germany" einen praktischen "Quick-Check" für Arbeitgeber: [make-it-in-germany.com/de](https://make-it-in-germany.com/de)

### Grundsätzliches

Infos zur **Blauen Karte EU** finden Sie in unserem Artikel "Reform der Blauen Karte EU – mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen": [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2056938**

Quellen: TK; TK-Lex; Haufe; Oldenburgische Industrie- und Handelskammer; Make it in Germany; BAMF

## 6. Auszubildende auf Dienstreise

**Geschäftsreisen, Montagen und Exkursionen sind für Auszubildende eine gute Möglichkeit, ihren Horizont zu erweitern und weitere Bereiche des Arbeitslebens kennenzulernen. Aber was müssen Sie als Arbeitgeber beachten, wenn Sie den – zum Teil minderjährigen – Unternehmens-Nachwuchs in die Welt entsenden?**

Neben gut geplanter Starthilfe ihres Arbeitgebers brauchen Auszubildende auch Schutz bei der Arbeit. Vor allem diejenigen müssen unterstützt werden, die noch minderjährig sind und den Anforderungen der Arbeitswelt noch nicht komplett gewachsen sind.

**Gut zu wissen:** Auszubildende können während ihrer Ausbildung **bis zu einem Viertel** der Ausbildungsdauer ins Ausland gehen.

Folgende Punkte sollten Sie beachten, wenn Sie Ihren Unternehmens-Nachwuchs ins Ausland schicken und Ihrer Fürsorgepflicht nachkommen wollen:

### Vertrag

Jeder Auslandsaufenthalt gehört als Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte in den Ausbildungsvertrag.

Zusätzlich sollte ein Vertrag zwischen dem entsendenden und dem aufnehmenden Unternehmen sowie der oder dem Auszubildenden geschlossen werden.

### Sie entsenden Auszubildende zum ersten Mal?

Bei der IHK finden Sie einen „Mustervertrag über einen Auslandsaufenthalt von Auszubildenden“ als PDF zum Download: [ihk.de](https://ihk.de).

### Vergütung

Die Ausbildungsvergütungspflicht des Arbeitgebers bleibt auch während eines Auslandsaufenthaltes bestehen. Es kann jedoch mit dem aufnehmenden Unternehmen im Ausland vereinbart werden, dass dieser einen Teil der Vergütung übernimmt.

### Versicherung

Werden Auszubildende während eines Ausbildungsverhältnisses ins Ausland entsendet, gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für ausgelernte Beschäftigte.

Hilfreiche Fragen und Antworten zum Thema Entsendung und zur A1-Bescheinigung finden Sie in unseren FAQ: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2038394**.

## Arbeits- und Ruhezeiten

Der Gesetzgeber unterscheidet bei den Arbeitszeiten von Auszubildenden nicht, ob es eine Dienstreise oder die tägliche Tätigkeit am Arbeitsplatz ist. In beiden Fällen gelten die gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) für Ü18-Jährige und des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) für Jugendliche.

### Für Volljährige gilt:

- Sie dürfen täglich maximal **8 Stunden** arbeiten.
- Die Arbeitszeit darf im Ausnahmefall auf bis zu **10 Stunden** verlängert werden. Ist dies der Fall, muss die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von **24 Wochen im Durchschnitt** wieder **8 Stunden pro Tag** betragen.
- Sie dürfen **pro Woche** maximal **48 Stunden** arbeiten – der Samstag gilt als regulärer Werktag
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden steht Auszubildenden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu. Bei **mehr als 9 Stunden** Arbeit sind es **45 Minuten**.
- Die Ruhepausen können in Pausen von **15 Minuten** gesplittet werden.
- Zwischen 2 Arbeitstagen müssen mindestens **11 Stunden** freie Zeit liegen.

### Für Minderjährige gilt:

- Sie dürfen täglich maximal **8 Stunden** arbeiten. Ausnahme: Ist es an einem Werktag weniger, darf an einem anderen Tag bis zu 8,5 Stunden gearbeitet werden.
- Sie dürfen **pro Woche** maximal **40 Stunden** arbeiten.
- Sie dürfen in der Regel **nicht** am Wochenende arbeiten.
- Bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden steht ihnen eine Ruhepause von mindestens **30 Minuten** zu. Bei mehr als 6 Stunden Arbeit sind es **60 Minuten**.
- Zwischen 2 Arbeitstagen müssen mindestens **12 Stunden** freie Zeit liegen.
- Sie dürfen in der Regel nur **zwischen 6 Uhr und 20 Uhr** arbeiten.

## Reisezeiten

Wegstrecken gelten als **Ruhezeit**, wenn der Arbeitgeber die Reise mit einem öffentlichen Verkehrsmittel genehmigt.

**Wichtig:** Benutzen Auszubildende ihr eigenes Auto oder ein Dienstfahrzeug, gilt die **Fahrtzeit als Arbeitszeit**.

## Unser Tipp: Nutzen Sie die Krisenvorsorgeliste

Die "Elektronische Erfassung Deutscher im Ausland" (ELEFAND) ist für alle Entsendeten hilfreich. Sie finden die Liste auf der Seite des Auswärtigen Amtes: [krisenvorsorgeliste.diplo.de](https://www.diplo.de/krisenvorsorgeliste)

Steht zum Beispiel eine Evakuierung an, hilft die Krisenvorsorgeliste dem Auswärtigen Amt dabei, alle deutschen Staatsangehörigen wieder zurück in die Heimat zu bringen.

Außerdem können Sie dort die aktuellen Reise- und Sicherheitswarnungen des Auswärtigen Amtes tagesaktuell abrufen.

Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel "Für jede Entsendung sinnvoll: Krisenvorsorgeliste ELEFAND": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2156018**.

Quellen: TK-Lex; Haufe; IHK Aschaffenburg

## 7. Dienstreisen 2024: gute Geschäfte – mit Klimaschutz

**Für einen Tag zum Meeting nach Paris? Das wird in Zukunft zur Seltenheit. Weshalb Reisen effizienter, nachhaltiger und persönlicher werden sollen – und warum das für einige Unternehmen bereits jetzt Pflichtprogramm ist? Wir fassen es für Sie zusammen.**

Laut einer Studie von Amadeus und den Trend-Report-Spezialisten Globetrender wird es für Arbeitgeber nicht nur immer wichtiger, den ökologischen Fußabdruck zu berücksichtigen und die CO2-Reduktionsziele für 2050 im Blick zu haben.

Es ist seit 2024 für einige Unternehmen sogar Pflichtprogramm.

Jede Geschäftsreise soll möglichst viele unternehmerische Zwecke und Umweltschutzbedingungen erfüllen – und somit nachhaltiger werden. Und das müssen sie auch, um eine neue EU-Richtlinie umzusetzen.

### EU-Richtlinie: Das steckt dahinter

Laut EU-Recht müssen deutsche Unternehmen seit 1. Januar 2024 zusammen mit ihrem Jahresabschluss detailliert über ihren Umgang mit sozialen und ökologischen Herausforderungen berichten. So gibt es die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor.

Sie sind also verpflichtet, über die Auswirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs auf die Menschen und die Umwelt zu berichten – aber auch über die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen. Welche das im Detail sein werden, prüft aktuell eine EU-Kommission.

### Für wen gilt das?

- Laut Bundesministerium der Justiz werden **2024 rund 13.000 deutsche Unternehmen** von dieser Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung betroffen sein (insbesondere Kapitalgesellschaften, haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften und Genossenschaften).
- Für das erste Geschäftsjahr gilt seit 1. Januar 2024 die Nachhaltigkeitsberichterstattung nur für große kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als **500 Arbeitnehmern**.
- In den nachfolgenden Geschäftsjahren werden bis 2028 stufenweise weitere Gruppen von Unternehmen einbezogen. **Der größte Zuwachs ist ab 1. Januar 2025 zu erwarten**, wenn erstmals auch nicht-kapitalmarktorientierte aber bilanzrechtlich große Unternehmen einbezogen werden.

**Was das genau für Sie bedeutet** – und weitere Details über die CSRD-Richtlinie finden Sie auf der Website des Bundesministeriums der Justiz: [bmj.de](https://www.bmj.de)

### Jetzt wird es praktisch: Was können Sie konkret tun?

So fördern Sie nachhaltige Geschäftsreisen:

- Bündeln Sie mehrere Termine zu einem einzigen Trip.
- Digitalisieren Sie Ihre Reiseabrechnung.
- Nutzen Sie Züge, E-Autos oder öffentliche Verkehrsmittel und buchen Sie Unterkünfte mit Nachhaltigkeitskonzept.
- Bieten Sie hybride Veranstaltungen an. Die Kombination aus persönlichen und virtuellen Elementen verringert die Notwendigkeit einer physischen Reise.
- Erstellen Sie eine „grüne Reiserichtlinie“ für Ihr Unternehmen.
- Belohnen Sie Ihre Mitarbeitenden, wenn diese ein bestimmtes Kontingent an CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht überschreiten.
- Bieten Sie an, eine Dienstreise durch ein Wochenende zu verlängern.

### Persönlich muss es bleiben

Nicht alle Branchen haben eine Wahl, weil in ihren Berufszweigen Präsenz gefordert ist. Das Baugewerbe und die verarbeitende Industrie hängen beispielsweise von Meetings, Besuchen und Inspektionen vor Ort ab.

Sich von Angesicht zu Angesicht zu treffen, bleibt aber auch für andere Unternehmen wichtig.

In einer aktuellen Umfrage der Global Business Travel Association (GBTA) gaben **82 Prozent** der Arbeitgeber an, dass ihnen vor allem Geschäftsreisen dabei helfen, ihre Geschäftsziele zu erreichen.

Denn: Sie bilden die Grundlage für den Aufbau und die Pflege von Geschäftsbeziehungen, die Expansion in neue Märkte und die Teilnahme an wichtigen Veranstaltungen.

Dennoch sollte bei jeder Geschäftsreise geprüft werden, wie sie am nachhaltigsten gestaltet werden kann.

Quellen: bmj; TK; SAP Concur; GBTA

Weitere Infos zu Themen über das Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)

Vertiefte Infos, Gesetzestexte und praktische Rechner finden Sie in TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de)