

Newsletter Ausland August 2024

Inhalt

1. Kurz gefragt: Für welche Dienstreisen brauchen Beschäftigte eine A1-Bescheinigung? 1
2. Türkische Staatsangehörige in Deutschland beschäftigen – was gilt?..... 2
3. Trend "Employer of Record" – über Vorteile und Fallstricke 3
4. Arbeiten trotz Krankschreibung – was gilt bei Entsendungen?..... 4
5. Können Beschäftigte im Ausland gesundheitliche Vorsorge-Maßnahmen in Anspruch nehmen?..... 5
6. Ukraine: Neuregelungen für Registrierung von Niederlassungen..... 6

Guten Tag,

willkommen zurück mit der Spätsommerausgabe! Wir hoffen, Sie hatten einen entspannten Sommerurlaub.

Diesen Monat werfen wir einen Blick auf die Sonderprivilegien für türkische Staatsangehörige, die in Deutschland arbeiten wollen. Praktisch eingeteilt nach: Was ist vor der Einreise wichtig? Und was danach?

Außerdem haben wir für Sie die Vorteile und Fallstricke des Modells Employer of Record (EOR) zusammengefasst.

Auch mit dabei ist ein Thema, das immer wieder für viele Rückfragen sorgen kann: die Fürsorgepflicht. Wie steht es z. B. um die Vorsorge-Untersuchungen bei längeren Entsendungen? Fällt die Zahnvorsorge dann einfach weg?

Und welche Fürsorgepflicht haben Sie, wenn entsendete Beschäftigte schon vorm Ablauf der Krankmeldung wieder arbeiten möchten? Hier finden Sie die Antworten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Für welche Dienstreisen brauchen Beschäftigte eine A1-Bescheinigung?

Beschäftigte brauchen die A1-Bescheinigung auf allen Dienstreisen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz sowie Großbritannien und Nordirland.

Was dabei **keine** Rolle spielt, ist die Dauer und die Art des grenzüberschreitenden Einsatzes.

Denn sozialversicherungsrechtlich gilt: Sobald Ihre Mitarbeitenden außerhalb Deutschlands tätig sind, weisen sie im europäischen Raum mit der A1-Bescheinigung nach, dass weiterhin deutsches Recht gilt.

Das bedeutet: Für diese Tätigkeit im Ausland müssen **keine** Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

LKW-Fahrer:innen auf der Durchreise – was gilt?

Auch LKW-Fahrer:innen auf der Durchreise brauchen eine A1-Bescheinigung. Denn die Fahrzeit ist eine Beschäftigung.

Deswegen gilt auch hier das Prinzip, dass Beschäftigte bei Kontrollen im Ausland nachweisen können müssen, dass das Sozialversicherungsrecht des Entsendelandes weiter gilt.

Tipp: Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) weist auf Besonderheiten in bestimmten Branchen (wie z. B. Speditionen) und Mitgliedstaaten hin: **dvka.de**

Schneller Überblick zur A1 dank Länderübersicht

Für welche Länder im europäischen Raum die A1-Bescheinigung ausgestellt wird, finden Sie in unserer Übersicht: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2080696**.

Quellen: TK; DVKA

2. Türkische Staatsangehörige in Deutschland beschäftigen – was gilt?

Türkische Staatsangehörige gelten in der EU als Drittstaatler:innen mit Sonderprivilegien. Ein Überblick über die Regelungen vor und nach der Einreise: vom Visum bzw. dem Aufenthaltstitel bis zum Aufenthaltsrecht.

Bereits 1963 wurde zwischen dem Europäischen Wirtschaftsraum und der Türkei im **Assoziationsabkommen** (Ankara-Abkommen) Sonderregelungen für türkische Staatsangehörige getroffen.

Dieses Abkommen hat 3 Vorteile zur Folge:

- erleichteter Arbeitsmarktzugang
- mehr Beschäftigungsrechte
- vereinfachtes Aufenthaltsrecht

Grundsätzlich gilt: Wer zum ersten Mal aus der Türkei nach Deutschland reist, um zu arbeiten, unterliegt auch den allgemeinen Einreisebestimmungen, die laut Aufenthaltsgesetz (AufenthG) für alle Drittstaatsangehörigen gelten.

Erfüllen türkische Staatsbürger:innen jedoch die Voraussetzungen aus dem Assoziationsabkommen? Und können diese eine ordnungsgemäße Arbeitsstelle in Deutschland nachweisen? Dann greifen aufenthaltsrechtliche Privilegien. Zum Beispiel kann **automatisch ein Aufenthaltsrecht** erteilt werden.

Vor der Einreise: Visum oder anderen Aufenthaltstitel beantragen

Für die Ersteinreise brauchen auch Türkinnen und Türken ein **Visum** oder einen anderen **Aufenthaltstitel** (z. B. Blaue Karte EU oder ICT-Karte).

Tipp: Über die konkreten Einreisebestimmungen informieren die offizielle Annahmestelle für Visa-Anträge nach Deutschland (iDATA) und die türkische Botschaft: **idata.com** und **turkischebotschaft.de/einreisebestimmungen/**

Nach der Einreise: Aufenthaltstitel beantragen

Nach der Einreise müssen Ihre künftigen Mitarbeitenden einen **Aufenthaltstitel** zur Ausübung einer Beschäftigung beantragen.

Hierfür müssen sie ein konkretes Arbeitsangebot eines deutschen Arbeitgebers vorweisen können. Unter Umständen muss die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung zustimmen (jedoch nicht bei Fachkräften).

Was prüft die Bundesagentur für Arbeit?

Im ersten Schritt prüft die Bundesagentur, ob die Arbeitsbedingungen den deutschen Standards entsprechen. Danach folgt die **Vorrangprüfung**, bei der geklärt wird, ob Arbeitskräfte aus Deutschland oder der EU zur Verfügung stehen – denn diese haben Vorrang gegenüber Drittstaatsangehörigen.

Welche Grundsätze gelten danach für das Aufenthaltsrecht?

- Nach **einem Jahr** ordnungsgemäßer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber haben türkische Beschäftigte einen Anspruch auf die **Erneuerung der Arbeitserlaubnis** (und damit auch der Aufenthaltserlaubnis).
- Nach **3 Jahren** ordnungsgemäßer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber können sich die Beschäftigten für den gleichen Beruf bzw. in der gleichen Branche auf jedes andere Stellenangebot eines Arbeitgebers ihrer Wahl bewerben (Beschäftigte aus EU-Mitgliedsstaaten haben dabei allerdings Vorrang).
- Nach **4 Jahren** ordnungsgemäßer Beschäftigung besteht **freier Zugang zu jeder Beschäftigung** im Lohn- oder Gehaltsverhältnis

Werden diese Anforderungen erfüllt, erhält die Person eine sogenannte deklaratorische Aufenthaltserlaubnis. Das Fortbestehen des Assoziationsrechts wird dann von der Ausländerbehörde festgestellt.

Die Zeit drängt? Zeit sparen dank beschleunigtem Fachkräfteverfahren

Wenn Sie dringend eine türkische Fachkraft einstellen wollen, können Sie bei der Ausländerbehörde das **beschleunigte Fachkräfteverfahren** anstoßen.

Ihr Vorteil: Sie sparen lange Wartezeiten bei der Visumvergabe. Allerdings ist das Verfahren kostenpflichtig und setzt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) voraus.

Gut zu wissen: Blaue Karte EU für Fachkräfte

Die Blaue Karte EU richtet sich an hoch qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, die diese Voraussetzungen erfüllen:

- Abgeschlossenes **deutsches Hochschulstudium** oder ein Hochschulabschluss, der gleichwertig ist oder anerkannt wurde.
- Ein bestehender **Arbeitsvertrag** oder **verbindliche Stellenzusage**.
- Ein jährliches Mindestbruttogehalt von aktuell **58.400 EUR** (bei bestimmten Berufsfeldern, wie z. B. in den klassischen MINT-Bereichen), liegt die Grenze etwas niedriger).
- Die Beschäftigung muss der **Qualifikation** entsprechen.

Mehr Infos

- In der Broschüre **Anwendungshinweise zum Assoziationsrecht EWG/Türkei** des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) werden die aufenthaltsrechtlichen Regelungen zum Assoziationsrecht erklärt: [bmi.bund.de](https://www.bmi.bund.de)
- Weitere Infos zu den **aufenthaltsrechtlichen Besonderheiten** finden Sie auf der Webseite der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: [integrationsbeauftragte.de](https://www.integrationsbeauftragte.de)
- Wichtige Details zum **Aufenthaltsrecht** bietet die "Ausarbeitung zur aufenthaltsrechtlichen Rechtsstellung türkischer Staatsangehöriger" der wissenschaftlichen Dienste des Bundestags: [bundestag.de](https://www.bundestag.de)
- Das Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“ bietet speziell für Arbeitgeber einen **Quick Check** zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften an: [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)
- Mehr zu den **Voraussetzungen und Mindestgehältern** zur Blauen Karte EU finden Sie auf dem Informationsportal der Bundesregierung: [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de)
- Aktuelle Infos zur **Blauen Karte EU** finden Sie in unserem Artikel „Reform der Blauen Karte EU - mehr Fachkräfte und niedrigeres Mindesteinkommen“ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2056938**.
- Zur **ITC-Karte** finden Sie einen Überblick in unserem Artikel „Die ICT-Karte: unternehmensinterne Entsendungen aus Drittstaaten in die EU“ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2168904**.
- Die wichtigsten Infos zum **beschleunigten Fachkräfteverfahren** haben wir in unserem Artikel zusammengefasst: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2065804**.

Quellen: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; BAMF; Make it in Germany; TK; Türkische Botschaft

3. Trend "Employer of Record" – über Vorteile und Fallstricke

Fachkräftemangel, Eintritt in neue Märkte, Expansion ins Ausland – es gibt für Unternehmen viele gute Gründe, über das Modell "Employer of Record" auf Fachkräfte im Ausland zuzugreifen. Was Sie wissen sollten.

Was bedeutet Employer of Record?

Der Begriff "Employer of Record" steht für ein Dienstleistungsmodell, bei dem ein ausländischer Serviceanbieter – der Employer of Record (EOR) – seine Auftraggeber beim internationalen Personaleinsatz unterstützt.

Heißt: Arbeitgeber sind **Entleiher**, die von einer ausländischen Personalagentur (Employer of Record/Verleiher) Mitarbeitende ausleihen und für die eigenen geschäftlichen Aufgaben beschäftigen.

Die wichtigsten Eckdaten des Modells

- Das Beschäftigungsverhältnis (inklusive aller sozialversicherungs-, steuer- und arbeitsrechtlichen Aspekte) besteht dabei zwischen dem EOR und der bzw. dem Mitarbeitenden.
- Der EOR ist daher für alle Belange im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zuständig.
- Maßgeblich sind die Vorschriften des jeweiligen Landes.
- Das entleihende Unternehmen hat aber das Direktionsrecht, kann also die Mitarbeitenden ähnlich einsetzen und anweisen wie sein eigenes Personal.

Vorteile des Modells

- **Es spart Zeit:** Es ermöglicht Ihnen eine kurzfristige und vorübergehende Deckung des Personalbedarfes, um auf besondere unternehmerische Lagen oder Ziele flexibel und spontan zu reagieren.
- **Es spart Geld:** Sie können leichter in neue Märkte expandieren, ohne eine eigene lokale Niederlassung unterhalten zu müssen.
- **Es spart Papierkram:** Die Personalagentur erfüllt die Pflichten des Arbeitgebers (zum Beispiel Verträge, Mindestlöhne, Kündigungen).

Fallstricke des Modells

1. Die Nähe zur Arbeitnehmerüberlassung

Solange die verleihende Personalagentur und die bzw. der überlassene Mitarbeitende ausschließlich im Ausland arbeiten, fallen beide nicht unter das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Wichtig: Sie sollten trotzdem prüfen, ob in dem jeweiligen Land gesetzliche Regelungen zur Überlassung von Mitarbeitenden bestehen, die das entleihende Unternehmen in Deutschland betreffen könnten.

Kommen Ihre Beschäftigten auf Grundlage des EOR-Modells nach Deutschland?

Wenn ja, ist in diesem Rahmen auch eine Beschäftigung in Deutschland grundsätzlich möglich – vorausgesetzt die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind geklärt.

Dann beträgt die maximale Überlassungsdauer **18 Monate**.

Wichtig: Doch auch wenn grundsätzlich die Erlaubnis zu einer Überlassung besteht, muss geprüft werden, ob nach § 49 EStG die Einkünfte in Deutschland beschränkt steuerpflichtig sein könnten.

Wenn Ihre Beschäftigten **nicht** auf Grundlage des EOR-Modells nach Deutschland kommen, können nach dem AÜG die Beschäftigungsverhältnisse der eingereisten Mitarbeitenden mit der verleihenden Personalagentur **unwirksam** werden.

Folge: Die unwirksamen Beschäftigungsverhältnisse würden dann durch die des entleihenden Unternehmens ersetzt werden – mit allen sozialversicherungs-, steuer- und arbeitsrechtlichen Folgen.

Ähnliches droht, wenn einer dieser Punkte eintritt:

- Die Höchstdauer der Überlassung wird überschritten.
- Die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden mit der Personalagentur sehen eine solche Überlassung nicht vor.
- Es wird gegen den Grundsatz der Gleichstellung verstoßen.

Wichtig: Eine Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis kann eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat darstellen, für die sich das entleihende Unternehmen verantworten muss.

2. Das Betriebsstättenrisiko

Wegen der möglichen steuerlichen Folgen für das entleihende Unternehmen sollten Sie außerdem prüfen, ob durch die Beschäftigung von Mitarbeitenden über das EOR-Modell eine Betriebsstätte im Ausland entsteht.

Dies kann z. B. hier der Fall sein:

- Das entleihende Unternehmen hält z. B. Räume, Flächen oder Geräte bereit.
- Die über das EOR-Modell beschäftigten Personen können für den Entleiher Verträge abschließen oder bei Vertragsabschlüssen wesentlich mitwirken.
- Eine Person im Ausland übt eine geschäftsführende Tätigkeit aus. Damit ist in

jedem Fall eine Betriebsstätte mit steuerlichen Folgen gegeben. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem vertragsrechtlichen Rahmen die Person tätig ist.

Vorsicht – Verwechslungsgefahr

Der Begriff Employer of Record wird häufig mit dem Begriff Professional Employer Organization (PEO) verwechselt. Die HR-Aufgaben dieser Art Dienstleister gleichen sich sehr. Mit einem wichtigen Unterschied: Bei Nutzung einer PEO muss bereits eine lokale Niederlassung bestehen.

Tipps für die Planung: Einige Employers of Record erheben versteckte Kosten oder Gebühren. Wenn Sie Mitarbeitende entleihen wollen, prüfen Sie im Vorfeld die Erfahrung und Seriosität der infrage kommenden Personalagentur. Außerdem kann es helfen, wenn Sie im Vorfeld klare Vereinbarungen über die Gebührenstruktur und alle zusätzlichen Kosten treffen.

Quellen: TK-Lex; Haufe; EY; Rödl & Partner; Zoll

4. Arbeiten trotz Krankschreibung – was gilt bei Entsendungen?

Dringende Termine oder eine fehlende Vertretung: Es kann sein, dass Beschäftigte deshalb früher ins Home-Office oder in den Betrieb zurückkehren, obwohl sie noch krankgeschrieben sind. In Deutschland ist das erlaubt. Doch wie sieht es bei Entsendungen aus?

Wenn sich krankgeschriebene Mitarbeitende fit genug fühlen, ist das Arbeiten trotz Krankschreibung in Deutschland erlaubt. Denn: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist kein Arbeitsverbot, sondern nur eine **ärztliche Prognose** über den Krankheitsverlauf.

Inlandsregelungen greifen auch im Ausland

Was in Deutschland gilt, gilt auch für Entsendete im Ausland, die weiterhin in Deutschland sozialversichert sind: Aus rechtlicher Sicht können sie (freiwillig) wieder arbeiten, sobald sie sich selbst dazu in der Lage sehen.

Das bedeutet: Grundsätzlich brauchen Ihre Beschäftigten **keine** „Gesundschreibung“.

Im In- und Ausland gilt: Sie dürfen keinen vorzeitigen Einsatz verlangen

Als Arbeitgeber dürfen Sie **nicht** von den Beschäftigten **verlangen, trotz Krankschreibung zu arbeiten**. Das widerspricht Ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber und kann Schadensersatzforderungen von Seiten der Mitarbeitenden nach sich ziehen.

Was gilt beim Beschäftigungsverbot?

Während eines **Beschäftigungsverbots**, (z. B. während einer Schwangerschaft), darf nicht gearbeitet werden.

Mehr Infos zum Beschäftigungsverbot sowie zur Rechtsgrundlage finden Sie unter tk-lex.tk.de, **Suchbegriff Beschäftigungsverbot**.

Bei Zweifeln: das Gespräch suchen

Am besten sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden, wenn diese vor Ende der Krankschreibung wieder arbeiten möchten.

Vermuten Sie, dass Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter noch nicht wieder einsatzfähig ist? Dann können Sie die Person im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht bitten, den **Gesundheitszustand** noch einmal durch eine Ärztin oder einen Arzt **überprüfen** zu lassen.

Informationspflicht von Beschäftigten

Wenn Beschäftigte weiterhin arbeitsunfähig sind, dürfen sie es ihrem Arbeitgeber nicht verheimlichen.

Denn: Beschäftigte sollen ihre eigene Genesung nicht gefährden oder eine Verschlimmerung ihres Zustands in Kauf nehmen.

Versicherungsschutz besteht weiterhin

Was die Kranken- und Unfallversicherung angeht, ergeben sich keine Nachteile für Beschäftigte, die trotz Krankschreibung ihre Arbeit vorzeitig wieder aufnehmen.

Mehr Infos

- **Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland:** Artikel "Arbeitsunfähig im Ausland – (neue und alte) Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2145118**.
- **Was müssen Sie tun, wenn Beschäftigte im Ausland langfristig erkranken?** "Langfristig krank im Ausland – was Arbeitgeber wissen müssen": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2172202**.
- **Wie Sie Kosten bei Erkrankung Ihrer Mitarbeitenden im Ausland vermeiden:** "Mögliche Kostenfalle für Arbeitgeber: Wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2159176**.
- **Ausführliche Infos zur Regelung in Deutschland:** "Dürfen Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten?": firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2170222**.

Quellen: Haufe; TK; TK-Lex

5. Können Beschäftigte im Ausland gesundheitliche Vorsorge-Maßnahmen in Anspruch nehmen?

Muss die Krebs- oder Zahnvorsorge ausfallen, wenn Sie Beschäftigte für eine längere Zeit ins Ausland schicken? Ein Überblick

Grundsätzlich sind Sie als Arbeitgeber für das gesundheitliche Wohl Ihrer Beschäftigten im Ausland verantwortlich. Bei notwendigen Behandlungen wie bei Krankheitsfällen oder Unfällen übernehmen Sie daher die entstandenen Kosten.

Was für Vorsorge-Untersuchungen im Ausland gilt

Können Ihre Beschäftigten diese Leistungen auch im Ausland in Anspruch nehmen?

Die Antwort lautet: Ja.

Allerdings ist dies von verschiedenen Faktoren und einer guten Vorbereitung abhängig. Checken Sie daher am besten **vor** der Entsendung folgende Punkte:

- **Arbeitsvertragliche Regelungen:** Prüfen Sie, ob im Arbeitsvertrag oder in der betrieblichen Vereinbarung festgelegt ist, ob und in welchem Umfang Beschäftigte im Ausland Vorsorge-Untersuchungen wahrnehmen können.

Tipp: In unserem Artikel „Die wichtigsten 10 Punkte: Was gehört in einen Entsendevertrag?“ haben wir für Arbeitgeber zusammengefasst, was außerdem noch im Entsendevertrag stehen sollte: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2145124**.

- **Sozialversicherungspflicht im Ausland:** Bei Entsendungen, die unter die Sozialversicherungspflicht des Heimatlandes fallen, können die gleichen Vorsorgeleistungen wie im Heimatland gelten.
- **Zusätzlicher Versicherungsschutz:** Stellen Sie sicher, dass die Krankenversicherung der Beschäftigten auch im Ausland gilt und die Kosten für Vorsorgemaßnahmen abdeckt. In einigen Fällen sind zusätzliche **Auslands-krankenversicherungen** erforderlich.
- **Landesspezifische Gesundheitsvorsorge:** Je nach Aufenthaltsland können andere Vorsorge-Untersuchungen oder -Empfehlungen relevant sein. Informieren Sie Ihre Beschäftigten darüber und weisen Sie daraufhin, im Bedarfsfall diese Maßnahmen vor Ort durchführen zu lassen.
- **Kostenübernahme:** Die Kostenübernahme kann je nach Unternehmensrichtlinie, Krankenversicherung des Beschäftigten und den spezifischen Bedingungen im Arbeitsvertrag variieren.

Welche Vorsorgemaßnahmen übernimmt die Krankenversicherung in Deutschland?

In Deutschland werden folgende Leistungen von der Krankenkasse übernommen:

- Gesundheits-Check-up
- Verschiedene Krebsvorsorgeuntersuchungen
- HPV-Test und zytologische Untersuchung bei Gynäkologinnen und Gynäkologen
- Zahnkontrolluntersuchung, Zahnsteinentfernung und Parodontitis-Früherkennung
- Vorsorgeuntersuchungen in der Schwangerschaft

Quellen: TK; Haufe

6. Ukraine: Neuregelungen für Registrierung von Niederlassungen

Am 3. September 2024 treten in der Ukraine Änderungen im Registrierungsverfahren für Niederlassungen von ausländischen Unternehmen in Kraft. Was ändert sich? Und welche Vorteile bringt das mit sich?

Die wirtschaftliche Zusammenarbeit zwischen Deutschland und der Ukraine entwickelt sich trotz des Krieges dynamisch:

- Laut Bundesregierung sind **2.000 deutsche Unternehmen** in der Ukraine vertreten.
- Die deutschen Einfuhren aus der Ukraine sind 2023 zwar im Vergleich zum Vorjahr um 9 Prozent gefallen, die Ausfuhren stiegen aber laut dem Deutschen Statistikamt Destatis zeitgleich um ca. **45 Prozent**.
- Das Gesamtvolumen des Handelsaustausches zwischen beiden Ländern erreichte demnach nahezu **10 Milliarden EUR**.

Das ändert sich ab September 2024

Das Gesetz 3257-IX tritt am 3. September 2024 in Kraft und bringt folgende Änderungen für ausländische Unternehmen in der Ukraine:

- Das Registrierungsverfahren erfolgt in der Ukraine über das **staatliche Handelsregister** anstatt über das Ministerium für Finanzen.
- Die Dauer des Registrierungsverfahrens verkürzt sich von bisher **20 auf 5 Werktage**.

Unterabteilungen müssen **Infos für das staatliche Register** vorlegen. Dazu zählen Eigentümerstruktur und wirtschaftliche Eigentümer der ausländischen Mutterkonzerne. Damit sind diese Infos wie in Deutschland öffentlich zugänglich.

Vorteile für deutsche Unternehmen: Zeitersparnis und Transparenz

Yevgeniya Rozhyna, Rechtsexpertin bei GTAI, fasst die Vorteile kurz zusammen:

"Durch die neuen Regelungen profitieren Unternehmen von beschleunigten Prozessen, transparenteren Geschäften und reduzierter Korruption. Das Gesetz gilt nicht nur für neue Registrierungen, sondern auch für bereits bestehende Niederlassungen."

Mit den Änderungen berücksichtigt die Ukraine auch die Anforderungen der **EU-Richtlinie 2017/1132**, die sich auf das Gesellschaftsrecht bezieht. Das Land kommt so dem EU-Beitritt einen Schritt näher.

Mehr Infos

Weitere Infos über die Reisebestimmungen und zur Sozialversicherung in der Ukraine finden Sie in unserer Länderübersicht A-Z: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2124840**.

Quellen: TK-Lex; GTAI

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**.