

Newsletter Ausland September 2024

Inhalt

1. Kurz gefragt: Was müssen Arbeitgeber mit der A1-Bescheinigung machen?..... 1
2. Rückruf während einer Entsendung: Was müssen Arbeitgeber wissen?..... 1
3. Sozialversicherung: Was gilt für Minijobber:innen aus dem Ausland?..... 2
4. Was bringt die neue KI-Verordnung?..... 4
5. Fachkräftemangel: Kennen Sie schon die Silver Ager? 5
6. Tschechien: neues Portal für Entsendemeldungen..... 6
7. China: neues Antragsverfahren für Visum und andere Einreise-Erleichterungen 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

glücklicherweise laufen die meisten Entsendungen nach Plan. Aber was, wenn nicht? Worauf sollten Sie achten, wenn Sie Entsendete zurückrufen müssen? Wir haben die wichtigsten Punkte zusammengefasst.

Ganz aktuell zum Thema Entsendung: Falls Sie nach Tschechien entsenden, müssen Sie nun ein neues Registrierungsportal für die Meldung nutzen. Und falls es viel weiter weg geht, haben wir in dieser Ausgabe auch noch Neuigkeiten zum Visum für China für Sie.

Außerdem mit dabei: Wie versichern Sie Minijobber:innen aus dem Ausland richtig und wie kann Ihnen die Generation der Silver Ager helfen, dem Fachkräftemangel die Stirn zu bieten?

Übrigens: Dieses Vorwort haben wir noch selbst geschrieben. Wenn Sie dagegen schon deutlich digitaler unterwegs sind, haben wir etwas für Sie: die neue KI-Verordnung der EU und alles, was dazu für Sie wichtig ist.

Starten Sie gut und gesund in den Herbst!
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Was müssen Arbeitgeber mit der A1-Bescheinigung machen?

Als Arbeitgeber müssen Sie die A1-Bescheinigung so schnell wie möglich an Ihre entsendeten Mitarbeitenden weiterleiten und eine **Kopie** in der **Personalakte** ablegen.

Wie lange muss die A1-Bescheinigung in der Personalakte aufbewahrt werden?

Die Bescheinigung müssen Sie bis zum Ablauf des Kalenderjahres aufbewahren, das auf die letzte Betriebsprüfung folgt (§ 28f und § 28p SGB IV).

Gut zu wissen: Die A1 gehört zu den Entgeltunterlagen, die nach der Beitragsverfahrensordnung zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags relevant sind (§ 8 BVV).

Tipps zur A1-Bescheinigung

1. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden für den Auslandseinsatz einen **Farbausdruck** mit. Das ist zwar nicht verpflichtend, aber praktisch. Denn: Bei Kontrollen im Ausland wird eher ein Ausdruck in Farbe akzeptiert.
2. Schicken Sie eine **Kopie** der A1-Bescheinigung **an das Unternehmen im Ausland**, bei dem die entsendete Person arbeiten wird.

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

Quelle: TK-Lex

2. Rückruf während einer Entsendung: Was müssen Arbeitgeber wissen?

Wenn alles nach Plan läuft, endet eine Entsendung spätestens nach 24 Monaten oder sobald das Projektziel erreicht wurde. Aber was passiert, wenn Sie Entsendete – entgegen dem ursprünglichen Plan – aus dem Ausland zurückrufen müssen?

Unternehmerische Umstrukturierungen, wirtschaftliche Probleme oder Anpassungsschwierigkeiten der Mitarbeitenden: Ein Rückruf kann ganz unterschiedliche Ursachen haben.

Rückruf im Entsendevertrag regeln

Wichtig ist, dass Sie die Gründe für einen möglichen Rückruf im Entsendevertrag festhalten.

Dort sollten Sie klar definieren, unter welchen Voraussetzungen Ihr Unternehmen das Rückrufrecht ausüben kann. Das entspricht dem Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Der Rückruf sollte immer verhältnismäßig und unter Beachtung des Grundsatzes von Treu und Glauben erfolgen (§ 242 BGB). Das bedeutet, dass Sie als Arbeitgeber den Rückruf nur aus **berechtigten Gründen** vornehmen sollten, um Konflikte zu vermeiden.

Wenn es zu einem Rückruf kommt, sollten Sie folgende Punkte beachten:

1. Prüfen Sie, ob Sie die Bedingungen für einen Rückruf erfüllen. **Wichtig zu wissen:** Der Rückruf darf z. B. nicht zu einem Vergütungsverlust von mehr als **25 Prozent** führen.
2. Halten Sie die Ankündigungsfrist für den Rückruf ein (in der Regel beträgt diese 3 Monate).
3. Prüfen Sie, ob der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Rückrufentscheidung hat.
4. Stellen Sie sicher, dass Rückkehrende eine gleichwertige Position im Unternehmen erhalten. Es sollten keine Nachteile durch den Rückruf entstehen.
5. Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden so früh wie möglich über den Rückruf. Bei der Gelegenheit können Ihre Mitarbeitenden Ihnen ihre Sicht erklären und eventuell familiäre oder persönliche Gründe für die Verweigerung des Rückrufs nennen.
6. In der Regel tragen Sie als Arbeitgeber die Kosten für die Rückführung wie Reise- oder Umzugskosten.
7. Haben Sie Versicherungen für Ihre Entsendeten abgeschlossen? Beenden Sie diese oder passen Sie sie an.
8. Je nach Entsendungsdauer und Zielort kann der Rückruf steuerliche Auswirkungen für die Arbeitnehmenden haben. Wenn Mitarbeitende aufgrund des Rückrufs z. B. höhere Steuern zahlen müssen (z. B. weil steuerliche Vorteile im Ausland wegfallen), können Arbeitgeber eine steuerliche Ausgleichszahlung leisten, um die zusätzlichen Belastungen abzufedern.
9. Klären Sie, wie Sie mit Kosten für nicht genutzte Entsendungsvorteile umgehen: Entsendete Mitarbeitende haben möglicherweise Verträge über Unterkunft, Schulgebühren oder andere Leistungen im Gastland. Diese sollten Sie als Arbeitgeber übernehmen.
10. Bieten Sie Ihren Zurückgerufenen Unterstützung an, um ihnen die Rückkehr zu erleichtern (z. B. Umzugshilfe, Beratung zur beruflichen Wiedereingliederung).

Mehr Infos

- **Was können Sie tun, um den Abbruch einer Entsendung zu verhindern?** Dazu finden Sie hilfreiche Tipps im Artikel "Wenn Auslandseinsätze scheitern: Ursachen und Kosten": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2161512
- **Alle Infos zum Thema Entsendung auf einem Blick** – von der Ausstrahlung bis zum Territorialprinzip – finden Sie in unserem Beratungsblatt "Beschäftigung im Ausland": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033350
- **Praktische Tipps zur Vertragsgestaltung** finden Sie im Artikel „Die wichtigsten 10 Punkte: Was gehört in einen Entsendevertrag?": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2145124
- **Aufzeichnung des TK-Webinars „Vorzeitiger Abbruch von Entsendungen“:** Hier bekommen Sie umfassende Infos zu den Ursachen für vorzeitig beendete Entsendungen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2160538

Quellen: TK; TK-Lex; Haufe; IHK

3. Sozialversicherung: Was gilt für Minijobber:innen aus dem Ausland?

Ob in der Gastronomie, Landwirtschaft oder Logistik – Beschäftigte auf Minijob-Basis bedeuten für Arbeitgeber neben Flexibilität und einfacher Verwaltung auch niedrige Lohnnebenkosten und ein geringes Kündigungsrisiko. Was ist wichtig, wenn Minijobber:innen aus dem Ausland kommen? Wir geben den Überblick.

Als **Minijob** gilt eine geringfügige Beschäftigung mit höchstens **538 EUR** monatlichem Arbeitsentgelt (538-EUR-Minijob) oder einem Arbeitseinsatz von **maximal 3 Monaten** oder **70 Tagen** pro Kalenderjahr (kurzfristiger Minijob).

Welches Sozialversicherungssystem gilt innerhalb Europas?

Innerhalb der EU gelten die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Der oberste Grundsatz lautet, dass Arbeitnehmende in dem Sozialversicherungssystem nur eines Staates versichert sind. Im Normalfall ist das der Mitgliedsstaat, in dem sie eine Beschäftigung ausüben. Dies gilt uneingeschränkt auch für Minijobs.

Ausschließlich Minijob in Deutschland? Hier greift deutsches Sozialversicherungsrecht.

Für Minijobber:innen, die ausschließlich in Deutschland tätig sind, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht – und zwar unabhängig von der Staatsangehörigkeit und des Wohnsitzes der beschäftigten Person oder des Firmensitzes des Arbeitgebers. In diesem Fall müssen Arbeitgeber

den Minijob bei der Minijob-Zentrale anmelden und die üblichen Abgaben zahlen. Es gelten die üblichen Vorschriften für Minijobs.

Sie als Arbeitgeber müssen dann folgende Abgaben zahlen:

- **Rentenversicherung:** Es gibt eine Versicherungspflicht, von der sich Beschäftigte aber auf Antrag bei ihrem Arbeitgeber befreien lassen können.

Unabhängig von einer Befreiung müssen Sie als Arbeitgeber den Pauschalbeitrag von **15 Prozent** zahlen.

- **Krankenversicherung:** Den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von **13 Prozent** müssen Sie nur dann zahlen, wenn der/die Minijobber:in bei einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse versichert ist.

Auf die Art der Versicherung (pflichtig, freiwillig oder familienversichert) kommt es dabei nicht an.

Achtung: Auch für Minijobende aus dem Ausland kann die Versicherungspflicht für Nichtversicherte gelten. Müssen sich die Arbeitnehmenden aufgrund dieser in Deutschland geltenden Versicherungspflicht versichern, müssen Arbeitgeber den Pauschalbetrag entrichten.

Wichtig: Sie als Arbeitgeber sollten unbedingt auf einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz achten. Auch dann, wenn keine gesetzliche Krankenversicherung besteht, bzw. abgeschlossen werden muss.

Die Möglichkeit besteht entweder bei einer ausländischen Versicherung oder über eine private Krankenversicherung.

Andernfalls kann es zu rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Problemen kommen.

Gut zu wissen: Für bestimmte Personengruppen wie Studierende, Praktikant:innen, Saisonarbeitskräfte oder Minijobber:innen im Privathaushalt gibt es besondere Regelungen. Weitere Infos dazu finden Sie auf den Seiten der Minijob-Zentrale: minijob-zentrale.de

Weitere Beschäftigung im europäischen Ausland? Der Wohnsitz ist entscheidend.

Wohnsitz in Deutschland

Haben ausländische Minijobber:innen, die einer weiteren Beschäftigung in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz nachgehen, einen Wohnsitz in Deutschland, müssen Sie den Minijob bei der Minijob-Zentrale anmelden. Die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften müssen Sie sich von der DVKA bestätigen lassen.

Wohnsitz im Ausland

Wer bei weiterer Beschäftigung im europäischen Ausland dagegen seinen Wohnsitz im Ausland hat, unterliegt dem Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates.

Das müssen die Beschäftigten durch eine A1-Bescheinigung nachweisen.

Das heißt für Sie als Arbeitgeber: Sie müssen den Minijob **nicht** bei der Minijob-Zentrale melden und auch keine Beiträge in Deutschland zahlen.

Aber: Möglicherweise müssen Sie Meldungen und Beiträge an die Behörde oder Versicherung des Herkunftsstaates zahlen. Die genauen Meldepflichten und Beitragshöhen richten sich nach dem Sozialversicherungsrecht des Herkunftslandes.

Weitere Infos über die dann geltenden Regelungen gibt es bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA).

Was gilt für Minijobber:innen aus Drittstaaten?

Für Minijobber:innen aus einem Drittstaat gilt generell deutsches Sozialversicherungsrecht – unabhängig davon, ob eine Beschäftigung im Heimatland besteht. Denn: Hier gelten nicht die Vorschriften der Verordnung (EG) Nr. 883/2004.

Sind die Beschäftigten nicht anderweitig in Deutschland gesetzlich krankenversichert oder bestand zuletzt eine private Krankenversicherung? Dann greift auch hier die Versicherungspflicht für Nichtversicherte.

Folge: Arbeitgeber müssen den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zahlen.

Berufsmäßigkeit bei kurzfristigen Minijobs

Bei kurzfristigen Minijobs, bei denen Mitarbeitende mehr als **538 EUR** verdienen, müssen Arbeitgeber prüfen, ob eine Berufsmäßigkeit vorliegt.

Ist das nicht der Fall? Dann fallen für einen kurzfristigen Minijob auch keine Pauschalbeträge zur Sozialversicherung an.

Wann ist ein Job berufsmäßig und wann nicht?

Als berufsmäßig gilt ein Job, wenn er dazu dient, den Lebensunterhalt zu sichern und somit nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Eine Berufsmäßigkeit ist ein K.-o.-Kriterium für einen versicherungsfreien kurzfristigen Minijob.

Weitere Infos zur Berufsmäßigkeit und Handlungsempfehlungen, wie Sie als Arbeitgeber prüfen können, ob eine Berufsmäßigkeit vorliegt, finden Sie im Informationsportal für Arbeitgeber der ITSG: informationsportal.de

Quellen: Haufe; Minijob-Zentrale; Informationsportal für Arbeitgeber; Arbeitsagentur

4. Was bringt die neue KI-Verordnung?

Künstliche Intelligenz hat spätestens durch Modelle wie ChatGPT globale Aufmerksamkeit erlangt. Die neue KI-Verordnung der EU ist die weltweit erste umfassende gesetzliche Regelung für KI. Warum das auch Ihr Unternehmen schützt.

KI-gestützte Systeme können in Bereichen wie Geschäftsreisen, Personalwesen, Kundenservice oder Lieferkettenmanagement wertvolle Zeit und Ressourcen einsparen.

Sie kann z. B. riesige Datenmengen in Echtzeit analysieren und so tiefere Einblicke in Geschäftsprozesse, Markttrends oder Kundenverhalten ermöglichen.

Europäische Verordnung seit August 2024

Die europäische **Verordnung 2024/1689** über künstliche Intelligenz (KI-Verordnung, KI-VO oder auch AI Act) ist am **1. August 2024** in Kraft getreten.

Fragen wie diese soll die neue KI-Verordnung beantworten:

- Wie schütze ich mein Unternehmen, Mitarbeitende und Kund:innen?
- Sind Systeme von externen Dienstleistern wirklich sicher? Und wer kontrolliert das?

Mit ihr gibt es zum ersten Mal ein Kontrollgremium und einen Sicherheitsrahmen.

Wozu dient die neue KI-Verordnung?

Das Hauptziel der KI-VO ist es, Künstliche Intelligenz zu regulieren und ein rechtliches Regelwerk zu schaffen, das die Chancen von KI fördert und gleichzeitig aber potenzielle Risiken minimiert. Außerdem soll der Schutz von Grundrechten sichergestellt werden. Kurz zusammengefasst geht es um:

- **Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit**
Der AI Act soll sicherstellen, dass KI-Systeme sicher und transparent sind und keine Risiken für die Gesellschaft oder Einzelpersonen darstellen.
- **Förderung von Innovation**
Gleichzeitig möchte die EU mit dem AI Act einen Raum schaffen, in dem KI-Innovation gefördert wird, indem ein klarer rechtlicher Rahmen etabliert wird.
- **Schutz der Grundrechte**
Datenschutz, Nicht-Diskriminierung und Fairness sind zentrale Aspekte. KI-Systeme sollen die Rechte der Menschen respektieren, insbesondere in Bezug auf persönliche Daten und Diskriminierungsfragen.

An wen richtet sich die KI-Verordnung?

An Anbieter:innen und Betreiber:innen von KI-Systemen. Aber auch, wenn Ihr Unternehmen lediglich diese Systeme nutzt, ist das Gesetz für Sie relevant: Sie partizipieren, da alle KI-gestützten Anwendungen, die Sie als Arbeitgeber nutzen, dem neuen Gesetz unterliegen.

Wie funktioniert die KI-VO?

Es gibt 3 Risikoeinstufungen:

1. Minimales Risiko: Die meisten KI-Systeme, wie zum Beispiel Empfehlungssysteme und Spamfilter, fallen in diese Kategorie. Diese Systeme unterliegen wegen ihres geringen Risikos für die Rechte und die Sicherheit der Bürger:innen im Rahmen der KI-Verordnung keinen besonderen Verpflichtungen.

2. Hohes Risiko: KI-Systeme, die die Sicherheit der Menschen oder ihre Grundrechte gefährden.

Zum Beispiel:

- in Bereichen wie Straßenverkehr und Wasser-, Gas-, Wärme- und Stromversorgung
- im Personalmanagement und zur Analyse, Bewertung und Filterung von Bewerbenden
- KI-Systeme, die zur biometrischen Identifizierung, Kategorisierung und Emotionserkennung verwendet werden, soweit sie nicht verboten sind

3. Unannehmbares Risiko: Eine sehr begrenzte Zahl besonders schädlicher KI-Anwendungen, die gegen die EU-Werte verstoßen, weil sie Grundrechte verletzen, wird ganz **verboten**.

Zum Beispiel, wenn sie folgende Kriterien erfüllen:

- Ausnutzung der Schutzbedürftigkeit von Personen, der Manipulation und dem Einsatz von Techniken zur unterschweligen Beeinflussung
- Bewertung des sozialen Verhaltens (Social Scoring) für öffentliche und private Zwecke
- ungezielte Auswertung von Gesichtsbildern aus dem Internet oder von Überwachungsaufnahmen, um Datenbanken aufzubauen oder zu erweitern
- Emotionserkennung am Arbeitsplatz, außer zu medizinischen oder sicherheitstechnischen Zwecken (zum Beispiel Überwachung der Müdigkeit von Pilot:innen)
- biometrische Kategorisierung natürlicher Personen, um daraus die ethnische Herkunft, politische Auffassungen, die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, religiöse oder

- weltanschauliche Überzeugungen oder die sexuelle Orientierung abzuleiten

Die EU wird detaillierte Leitlinien zu den Verboten herausgeben, bevor sie am **2. Februar 2025** aktiv angewendet werden.

Wann tritt die KI-VO in Kraft?

Die Pflichten der Verordnung greifen nach und nach bis 2026.

- In den ersten **6 Monaten** müssen die Mitgliedstaaten verbotene Systeme schrittweise abschalten.
- Nach **12 Monaten** greifen die Pflichten für KI-Systeme für Allgemeine Zwecke.
- Nach **24 Monaten** sind nahezu alle Vorschriften der KI-Verordnung anwendbar, insbesondere auch die Pflichten der Hochrisiko-KI-Systeme.

Gut zu wissen: KI-Systeme, die bereits vor Inkrafttreten der Verordnung auf dem Markt waren, fallen nur bei signifikanten Veränderungen unter die Verordnung. Anders KI-Systeme für Allgemeine Zwecke oder Systeme im Bereich großer IT-Infrastrukturen: Für sie gelten Übergangsfristen.

Wie wird die KI-VO durchgesetzt?

Die Mitgliedstaaten haben bis zum **2. August 2025** Zeit, um ihre zuständigen nationalen Behörden zu benennen, die die Anwendung der Vorschriften für KI-Systeme beaufsichtigen und die Marktüberwachung wahrnehmen werden.

Das bei der Kommission angesiedelte KI-Amt wird die wichtigste Stelle für die Durchführung der KI-Verordnung auf EU-Ebene sein. Das Amt wird auch für die Durchsetzung der für KI-Modelle mit allgemeinem Verwendungszweck geltenden Vorschriften sorgen.

Die Mitgliedstaaten sollen Vorschriften für Sanktionen erlassen, insbesondere für Geldbußen.

Das kann teuer werden: Schwerwiegende Verstöße gegen grundlegende Verbote, wie die Manipulation von Menschen oder die Verletzung von Grundrechten, können mit Bußgeldern von bis zu 35 Millionen Euro oder 7 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes des Unternehmens bestraft werden.

Es gelten besondere Transparenzverpflichtungen

KI-Systeme wie **Chatbots** müssen Nutzer:innen deutlich darauf hinweisen, dass sie es mit einer Maschine zu tun haben. Durch KI erzeugte Inhalte (wie Deepfakes) müssen gekennzeichnet werden, und informieren, wenn Systeme zur biometrischen Kategorisierung oder Emotionserkennung genutzt werden.

Auch synthetische Inhalte (wie Audio-, Video-, Text- und Bildinhalte) müssen künftig in einem maschinenlesbaren Format als künstlich erzeugt oder manipuliert gekennzeichnet werden und auch als solche erkannt werden können.

Sie möchten mehr über KI erfahren?

- In kurzen Videos erklärt Dr. Julian Ehrenfels, TK-Experte für Künstliche Intelligenz (KI), was es mit KI auf sich hat.
- In unserem Artikel "Geschäftsreisen mit KI: Chance oder Risiko?" finden Sie Infos zu KI und Entsendungen: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2176384**
- Mehr zur KI-Strategie und zur Umsetzung der KI-VO finden Sie auf der Website der Bundesregierung: **bundesregierung.de**, **Suchbegriff AI-Act**

Quellen: TK; Europäische Kommission; Europäisches Parlament, Die Bundesregierung

5. Fachkräftemangel: Kennen Sie schon die Silver Ager?

Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren verschärfen. Ein Ansatz lautet, vermehrt auf Arbeitskräfte über 55 Jahre zu setzen. Welche Vorteile das für Sie hat – und warum sie wertvolle "Expats und Experts" sind.

Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer gehen nach und nach in Rente – und aufgrund des demografischen Wandels rücken zu wenig junge Menschen nach. Das Resultat: **Fachkräftemangel.**

Ein Teil der Lösung: Silver Ager

Das US-amerikanische Beratungsunternehmen Bain & Company blickte in einer aktuellen, internationalen Studie in die Zukunft und rechnete aus, dass weltweit schätzungsweise **150 Millionen Jobs** bis 2030 an Arbeitskräfte über 55 Jahre gehen werden.

Zur Einordnung: Das ist fast so viel wie die gesamte arbeitende Bevölkerung der USA.

Sie beschäftigen noch (oder schon) Mitarbeitende Ü50?

Diese Generation verfügt über wertvolle Erfahrungen und ist in der Regel ihrem Arbeitgeber loyal verbunden.

Vor allem beim Thema Entsendung sollten Sie sie im Blick behalten: Dank ihrer Berufs- und Lebenserfahrung und Souveränität sind sie für Aufgaben im Ausland bestens geeignet.

Silver Ager als Mentoren

Neue Mitarbeitende können von den Ex-Expats profitieren: Als **Mentor:innen** übernehmen Silver Ager eine wichtige Aufgabe im Entsendeprozess.

Sie coachen die jüngeren Generationen, sind vertrauensvolle Ansprechpartner:innen und verbessern so den Prozess für den Nachwuchs.

Das wiederum **erhöht die Zufriedenheit und Bindung der jüngeren Expats** zum Unternehmen und verbessert gleichzeitig die Verbleibsquote von Rückkehrenden.

Sie möchten mehr über die Re-Integration von Expats wissen? Im Artikel "Willkommen zurück: So integrieren und halten Sie Ihre Expats" finden Sie zusätzliche Tipps: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2170634

Weitere Gründe, Silver Ager zu beschäftigen:

- Sie fördern Diversität in Form von verschiedenen Altersgruppen im Unternehmen.
- Sie besitzen jahrelange Erfahrung und haben umfangreiches Know-how im Gepäck.
- Sie sind hoch qualifiziert.
- Sie verfügen über ein Netzwerk mit zahlreichen Kontakten und Kundinnen und Kunden.
- Sie geben neben Wissen auch Soft Skills wie Teamarbeit oder Führungskompetenzen weiter.

Aber was, wenn die Älteren gar nicht mehr arbeiten wollen?

Das kommt – vor allem in Deutschland – öfter vor. Fast **ein Drittel** der deutschen Erwerbstätigen über 50 gaben im aktuellen TK-Gesundheitsreport 2024 an, früher in Rente gehen zu wollen.

Die gute Nachricht ist: Ganze **47,9 Prozent** der Befragten gaben auch an, dass neue Aufgabenfelder – die den eigenen Kompetenzen besser entsprechen – sie motivieren würden, zu bleiben.

So bekommen Sie die Silver Ager

Verzichten Sie bei Stellenausschreibungen auf Formulierungen wie "junge Talente" oder "Digital Natives". Davon fühlen sich die älteren Arbeitskräfte nicht angesprochen.

Weitere Tipps zum An- und Umwerben

- Ermöglichen Sie Silver Agern **Flexibilität. 73 Prozent** der Beschäftigten wünschen sich laut TK-Gesundheitsreport eine Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse.
- Unterstützen Sie die **individuelle Gestaltung des Renteneintritts**. Das ist ein wichtiger Punkt für **70,3 Prozent** der Befragten.
- Prüfen Sie, ob Sie ein **höheres Gehalt** zahlen können, denn das wünschen sich laut Report **66,5 Prozent** der Befragten.
- Ermöglichen Sie den **Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit**. **64 Prozent** der Befragten legen Wert darauf.

- Bieten Sie **gesundheitsfördernde Maßnahmen** an. Hinter dieser Forderung stehen **60 Prozent** der Beschäftigten aus dem Gesundheitsreport.
- Laut TK-Gesundheitsreport schätzen Silver Ager auch die Sicherheit und Beständigkeit ihres Arbeitsplatzes. **Unbefristete Verträge** können diese Sicherheit bieten.
- Gehen Sie im Ausland auf die Suche nach Fachkräften: Auch dort lohnt sich ein Blick auf ältere Expertinnen und Experten.

Quellen: TK; Haufe

6. Tschechien: neues Portal für Entsendemeldungen

Seit dem 1. Juli 2024 gelten neue Regeln für die Meldung von Entsendeten. Damit vereinfacht Tschechien das Entsendeverfahren. Was genau ist neu?

Es wird digitaler: Wenn Sie als Arbeitgeber Mitarbeitende nach Tschechien entsenden, müssen Sie die Entsendemeldung nun über das neue Registrierungsportal der staatlichen Arbeitsaufsichtsbehörde vornehmen: mpsv.cz

Wie erfolgt die Meldung?

Als erstes legen Sie als Arbeitgeber ein Benutzerkonto im Portal an. Das Registrierungsportal sowie weitere Infos finden Sie auf der Website der tschechischen staatlichen Aufsichtsbehörde: suip.cz

Wann muss die Meldung erfolgen?

Spätestens an dem Tag, an dem Arbeitnehmende ihre Tätigkeit in Tschechien aufnehmen, müssen Sie die Entsendung melden.

Welche Vorteile bringt das neue Meldeportal?

- Nur eine Behörde ist zuständig.
- Die Meldung erfordert keine elektronische Signatur.
- Die Meldung ist in 4 Sprachen möglich: Deutsch, Englisch, Polnisch, Tschechisch.
- Die erforderlichen Angaben sind weniger umfangreich als vorher.

Gilt das alte Anmeldeformular noch?

Nein. Das bisherige Anmeldeformular, das Arbeitgeber direkt bei der zuständigen regionalen Abteilung des Arbeitsamtes einreichen mussten, gilt nicht mehr. Wer dieses dennoch ausschließlich für Neuanmeldungen nutzt, muss mit Sanktionen rechnen.

Ausnahme: Wenn Sie Entsendungen, die vor dem 30. Juni 2024 begonnen haben, verlängern oder ändern wollen, können Sie das Formular weiterhin an das regionale Arbeitsamt übermitteln.

Ebenso können Sie die Änderungen aber auch über das neue Portal melden.

Weitere Infos zu Entsendungen nach Tschechien finden Sie in unserer Länderserie "Tschechische Republik": **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2034256**

Quellen: GTAI; IHK

7. China: neues Antragsverfahren für Visum und andere Einreise-Erleichterungen

China führt ein neues Online-Antragsverfahren für das Visum ein. Außerdem verlängert die Volksrepublik die visumfreie Einreise und verzichtet für ein weiteres Jahr auf Fingerabdrücke.

Die Volksrepublik bleibt weltweit Deutschlands wichtigster Handelspartner. Entsenden Sie Ihre Mitarbeitenden nach China, gibt es jedoch einiges zu beachten.

Was ist neu, wenn Sie Expats in die Volksrepublik China entsenden?

1. Visum nur online: neues Antragsverfahren

Seit dem 26. August 2024 müssen Antragsteller:innen ihr chinesisches Visum **online** beim Visa Application Service Center beantragen.

Wichtig: Antragsformulare, die einschließlich bis zum 25. August ausgefüllt wurden, verlieren ihre Gültigkeit. Ihre Beschäftigten sollten in diesem Fall online erneut einen Antrag stellen.

2. Verlängerung der visumfreien Einreise

Bis zum 31. Dezember 2025 brauchen deutsche Staatsangehörige für Aufenthalte von **bis zu 15 Tagen** für geschäftliche oder touristische Besuchs- und Transitreisen **kein** Visum mehr. Zuvor galt die Regelung nur bis zum 30. November 2024.

Voraussetzung: Der Reisepass muss noch mindestens **6 Monate** gültig sein.

Ausnahme: Inhaber eines Dienstpasses brauchen weiterhin ein Visum.

Die visumfreie Einreise bis Ende Dezember 2025 gilt auch für Reisepassinhaber:innen folgender Länder:

- Malaysia
- Niederlande
- Frankreich
- Spanien
- Italien
- Belgien
- Irland
- Luxemburg
- Österreich
- Schweiz
- Ungarn

Tipp: Die chinesische Botschaft bietet auf ihrer Website eine FAQ-Sammlung zur vorübergehenden Befreiung von der Visumpflicht.

3. Keine Fingerabdrücke bis Ende 2025

Antragsteller:innen müssen bis einschließlich dem 31. Dezember 2025 für ein Visum zur ein- oder zweimaligen Einreise innerhalb von 180 Tagen keine Fingerabdrücke mehr abgeben. Damit verlängert China die Befreiung von der Fingerabdruckerfassung um ein Jahr.

Sie sind unsicher, was auf Ihre Expats zutrifft?

Das Auswärtige Amt empfiehlt in seinen Reise- und Sicherheitshinweisen, sich bei Fragen mit der chinesischen Botschaft in Berlin in Verbindung zu setzen.

Wichtig: Die Visumpflicht besteht z. B. immer dann, wenn der Aufenthalt länger als **15 Tage** dauert oder ein Dienstpass vorliegt.

Zur Erinnerung: Auch Steuererleichterungen für Expats bis 2027 verlängert

Ausländische Arbeitskräfte in China können bei der Einkommensteuer von bestimmten Steuerbefreiungen bis 2027 profitieren.

Im chinesischen Einkommensteuerrecht gibt es verschiedene steuerfreie Zuwendungen für ausländische Arbeitskräfte, wie Schulgeld für Kinder oder Wohngeld. Die Übergangszeit für diese Freibeträge gilt nun bis zum 31. Dezember 2027. Auch der jährliche Bonus für Steueransässige wird zu dem zu versteuernden Einkommen gezählt.

Tipps und Infos

Um reibungslose Arbeitsbeziehungen zu fördern und mögliche Konflikte oder Enttäuschungen seitens Ihrer entsendeten Mitarbeitenden zu vermeiden, sollten Sie diese rund um den Auslandseinsatz unterstützen:

- In unserem Artikel "Wenn Auslandseinsätze scheitern: Ursachen und Kosten" haben wir die wichtigsten Punkte zusammengetragen, wie Sie Ihre Beschäftigten optimal begleiten und so einem Abbruch vorbeugen können: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **216512**
- Im Merkblatt "Arbeiten in China" auf der Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) finden Sie eine praktische Zusammenfassung: **dvka.de**
- Konkrete Infos zu chinesischen Arbeitsvisa erhalten Sie bei den deutschen Auslandsvertretungen in China: **china.diplo.de**
- In unserer Länderübersicht finden Sie praktische Tipps und weiterführende Links zu Entsendungen in die Volksrepublik: **firmenkunden.tk.de** Suchnummer **2034160**

Quellen: TK; Auswärtiges Amt; PWC; BDAE; GTAI;
Botschaft der Volksrepublik China; IHK Region
Stuttgart; Rödl & Partner; IHK Düsseldorf

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**.