

# Newsletter Ausland Oktober 2023

## Inhalt

1. Mögliche Kostenfälle für Arbeitgeber: Wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken..... 1
2. Die Westbalkanregelung läuft aus – oder doch nicht? ..... 2
3. Die EU-Entsenderichtlinie – gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen bei EU-Entsendungen ..... 3
4. eVisa für Geschäftsreisen nach Kenia: Welche man braucht und wie man sie bekommt..... 4
5. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: unser Nachbar Österreich..... 6
6. Compliance Global: Herausforderungen – Orientierungshilfen – Chancen ..... 7
7. Während der Berufsausbildung ins Ausland: neues Serviceportal hilft Ausbildungsbetrieben ..... 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn Mitarbeitende dienstlich im Ausland unterwegs sind und dort erkranken, kann das für Arbeitgeber zu hohen Kosten führen. Wir fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Außerdem in diesem Newsletter: Es gibt einen Nachfolger zur Westbalkanregelung, und wir erklären, was es mit der EU-Entsenderichtlinie auf sich hat. In Sachen Entsendung informieren wir Sie über die neuen eVisa für Kenia und erinnern noch einmal an die Meldepflichten in Österreich.

Am Ende haben wir dann noch einen Tipp für Ausbildungsbetriebe, die Nachwuchs für sich begeistern möchten: Ein neues Serviceportal hilft dabei, Auslandsaufenthalte während der Ausbildung zu organisieren.

Bleiben Sie gesund!

Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Mögliche Kostenfälle für Arbeitgeber: Wenn Mitarbeitende im Ausland erkranken

**Wenn Mitarbeitende während der Entsendung im Ausland schwer erkranken, kann das für den Arbeitgeber mitunter teuer werden. Was kann bei fehlender Vorbereitung passieren? Und wie verhindern Sie, dass Sie als Arbeitgeber allein für alle Kosten aufkommen müssen?**

Als "entsendet" im Sinne der Sozialversicherung gelten gesetzlich krankenversicherte Mitarbeitende auch, wenn sie nur für einen Tag im Ausland für den Arbeitgeber tätig sind.

### Wann spricht man von Dienstreisen und wann von Entsendungen?

Das Sozialgesetzbuch unterscheidet dabei nicht zwischen Geschäfts- oder Dienstreisen, kurz-, mittel- oder langfristig entsandten Mitarbeitern. Die Unterscheidung zwischen Dienstreise und Entsendung ist nur für das Arbeitsrecht relevant.

Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel „Dienstreise und Entsendung – wo ist der Unterschied?“ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2156014.

### Wer zahlt, wenn Mitarbeitende im Ausland krank werden?

Im deutschen Sozialgesetzbuch heißt es in § 17 SGB V:

"Mitglieder, die im Ausland beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung erkranken oder bei denen Leistungen bei Schwangerschaften erforderlich sind, erhalten die ihnen nach diesem Kapitel zustehenden Leistungen von ihrem Arbeitgeber."

Zudem müssen Arbeitgeber laut Sozialgesetz auch für medizinische Leistungen für Familienangehörige und Familienangehörige in Elternzeit aufkommen, wenn diese gesetzlich versichert sind.

"Wenn der Ehemann und die zwei Kinder die ins Ausland entsandte Ehefrau und Mutter begleiten und dann dort erkranken, muss der Unternehmer ebenfalls für ihre Behandlung vor Ort aufkommen", gibt Jürgen Heidenreich, Fachjournalist und TK-Podcaster von "Global gesprochen", zu bedenken. Der Arbeitgeber übernimmt dann sozusagen die Verpflichtungen einer Krankenversicherung.

Die Verantwortung des Arbeitgebers nach § 17 SGB V:

- Der Arbeitgeber ist für alle Mitarbeitenden, die für ihn im Ausland tätig werden, in der Leistungspflicht.
- Der Arbeitgeber haftet für die Kosten für die entsandten Beschäftigten und deren Familienangehörige.
- Der Arbeitgeber trägt damit ein hohes Kostenrisiko.

### Was muss im Krankheitsfall von den Mitarbeitenden im Ausland verlangt werden?

Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Ausland ernsthaft erkrankt, muss er oder sie alle medizinischen Diagnosen, Befunde, Rechnungen und Rezepte sammeln. Für medizinische Kosten tritt er oder sie in der Regel in Vorkasse.

Nach der Behandlung müssen alle medizinischen Unterlagen bei der Personalabteilung oder im Travelmanagement vorgelegt werden. Das heißt:

- Alle Diagnosen, Befunde und Rechnungen müssen eingereicht werden.
- Die Unterlagen sollten nach Möglichkeit ungeschwärzt vorliegen. Aus Datenschutzgründen dürfen die Diagnosen und Befunde von den Beschäftigten geschwärzt werden, dann kann die Krankenkasse aber keine Abrechnung und Erstattung vornehmen.
- Die verauslagten Krankheitskosten müssen Arbeitgeber in jedem Fall an ihre Beschäftigten zurückzahlen.

Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt nicht immer alle entstandenen Kosten. Die Krankenkasse erstattet dem Arbeitgeber nur die Kosten, die bei einer vergleichbaren Behandlung in Deutschland angefallen wären.

### Restkosten- und Auslandsversicherung können sich lohnen

"Es kann daher ein Restbetrag in nicht unerheblicher Höhe entstehen, für den nach dem Sozialgesetzbuch dann allein der Unternehmer aufkommen muss", erläutert Jürgen Heidenreich. Zum Beispiel können allein schon durch die medizinische Rückführung erkrankter Mitarbeitender hohe Summen entstehen.

**Wichtig zu wissen:** Die deutsche Krankenkasse kann dem Arbeitgeber diese Kosten nicht erstatten, weil es keine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung ist und somit allein der Arbeitgeber dafür in der Pflicht steht.

"Um nun das Risiko als Arbeitgeber für diese Restkosten zu mindern, empfiehlt es sich, auf jeden Fall eine Auslandsrankenversicherung abzuschließen – zum Beispiel bei PassportCard, einer internationalen Krankenversicherung für Mitarbeitende im Ausland", erläutert der Experte.

"Die PassportCard funktioniert ähnlich wie eine Kreditkarte. Mit ihr entfällt für den Arbeitgeber zudem der lästige Papierkram", führt Heidenreich aus. Erkrankte Mitarbeitende können damit ihre Behandlungen direkt vor Ort begleichen. In Vorkasse zu treten, ist nicht mehr nötig. Und auch das Einreichen von Belegen entfällt, da die Karte vorab mit einer entsprechenden Summe aufgeladen wurde.

### Weitere Informationen

Wer kommt für die Kosten auf, wenn Mitarbeiter auf einer Dienstreise oder im Auslandseinsatz krank werden? Mehr unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2035132.

Global gesprochen – Der TK-Podcast für internationale Beschäftigung mit Jürgen Heidenreich und Helge Welling. Das Thema der Sendung vom 15. August 2023: "Kostenrisiko Arbeitgeberhaftung bei Krankheit." Mehr unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2142078.

Quelle: BDAE; TK

## 2. Die Westbalkanregelung läuft aus – oder doch nicht?

**Die Westbalkanregelung bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fachkräfte aus den sechs Westbalkanstaaten nach Deutschland zu holen. Die Regelung sollte eigentlich zum Jahresende auslaufen. Wir fassen zusammen, wie es 2024 weitergeht.**

Am 1. Januar 2021 ist in Deutschland eine Nachfolgeregelung zur sogenannten Westbalkanregelung in Kraft getreten. Ursprünglich bis Ende 2023 befristet, wird diese Regelung mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung nun entfristet.

Die Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung) ist ein wichtiger Bestandteil der deutschen Einwanderungspolitik und bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fachkräfte aus den sechs Westbalkanstaaten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien nach Deutschland zu holen. Sie zielt darauf ab, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland zu decken und gleichzeitig die Integration der Zuwanderer zu fördern.

Ab Juni 2024 gibt es dazu eine wichtige Neuerung: Künftig dürfen pro Jahr bis zu 50.000 Arbeitskräfte aus den Westbalkanstaaten nach Deutschland kommen, anstatt der bisherigen 25.000. Diese Möglichkeit steht allen offen, unabhängig von formalen Qualifikationen der Zuwanderungswilligen.

### Voraussetzungen für die Einreise nach Deutschland

- Der Arbeitgeber muss ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in Deutschland aussprechen.
- Potenzielle Beschäftigte dürfen in den letzten 24 Monaten vor der Visumsbeantragung keine

- Unterstützung nach dem deutschen Asylbewerberleistungsgesetz erhalten haben.
- Die visumbezogenen Bedingungen der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung müssen erfüllt sein.

Wichtig ist, dass es für die freie Stelle keine bevorrechtigten Bewerber geben darf: Dazu gehören arbeitssuchende Deutsche oder EU-Bürger. Der Lohn sowie die Arbeitsbedingungen müssen ebenfalls angemessen und nicht schlechter sein als bei einem vergleichbaren Arbeitgeber in Deutschland.

### **Westbalkanregelung: Terminvergabe für den Visumantrag**

Bei der Terminvergabe für den Visumantrag wird auf Chancengleichheit geachtet. Deswegen werden Termine monatlich nach dem Losverfahren vergeben. Interessierte können sich in der ersten Monatshälfte auf der Website der deutschen Botschaft in ihrem Herkunftsland registrieren. Dann wird per Zufall entschieden, wer im nächsten Monat einen Antragstermin erhält. Wer keinen Termin bekommen hat, muss es im nächsten Registrierungszeitraum erneut probieren.

Weitere Informationen zur Antragstellung und dem Losverfahren finden Sie auf den Webseiten der jeweils zuständigen deutschen Auslandsvertretung. Eine Übersicht finden Sie auf der Seite [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

### **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit**

Um das Visum zu erhalten, muss die Bundesagentur für Arbeit (BA) zustimmen, nachdem die deutsche Botschaft alle Antragsunterlagen geprüft hat. Die BA stellt fest, ob inländische oder EU-Arbeitskräfte verfügbar sind (Vorrangprüfung) und ob die Arbeitsbedingungen gleichwertig mit denen von inländischen Arbeitskräften sind. Ein Visum kann dann erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit in jedem Einzelfall zustimmt. Sie als Arbeitgeber müssen hier nicht selbst aktiv werden.

### **Alternative: Einreise über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit Berufsankennung**

Falls Sie Fachkräfte mit staatlich anerkannten Berufsqualifikationen aus den Westbalkanstaaten suchen, können Sie auch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Erwägung ziehen. Dies kann schneller gehen und erleichterte Verfahrenswege bieten. Zwar muss die Fachkraft dafür das Berufsankennungsverfahren durchlaufen, dafür entfallen aber das Losverfahren an den Botschaften sowie die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: Auswärtiges Amt; IHK Regensburg; Deutsche Botschaft Pristina; Botschaft der Bundesrepublik Deutschland Belgrad; [make-it-in-germany](https://www.make-it-in-germany.de)

### **3. Die EU-Entsenderichtlinie – gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen bei EU-Entsendungen**

**Entsendet ein in der EU ansässiges Unternehmen Mitarbeitende ins EU-Ausland, muss es die geltenden Arbeitsbedingungen des Gastlandes beachten. Denn bei Verstößen gegen die EU-Entsenderichtlinie drohen Sanktionen. Was müssen Arbeitgeber also beachten? Wir geben einen Überblick.**

Mit der Entsenderichtlinie 2018/957 sollen gerechte Lohnzahlungen und gleiche Arbeitsbedingungen zwischen den entsendenden und lokalen Unternehmen im Aufnahmeland sichergestellt werden. So sollen Lohn- und Sozialdumping vermieden werden.

Zu diesen Bedingungen zählen:

- Entgelt: Für entsandte und lokale Beschäftigten gelten dieselben Vorschriften zur Vergütung, das gilt auch für Überstundensätze
- Zulagen, zum Beispiel Weihnachtsgeld, dreizehntes Monatsgehalt
- Erstattungen von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten im Aufnahmeland während der Entsendung (wenn die Entsandten während der Entsendung reisen müssen)
- Höchstarbeitszeiten sowie Mindestruhezeiten
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Bedingungen für die Einstellung von Zeitarbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsfirmen
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (unter anderem Gesundheitsschutz und Hygiene)
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie Regeln zum Schutz vor Diskriminierung
- Unterkünfte, falls vom Arbeitgeber gestellt
- Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Beschäftigte, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

Wenn im Gastland schlechtere Bedingungen herrschen, kommt es dagegen nicht zu einer Herabsetzung der Löhne und Gehälter.

### **Langfristige Entsendung**

Diese arbeitsrechtlichen Regeln der Entsenderichtlinie gelten für einen Zeitraum von regulär bis zu zwölf Monaten und bei einer begründeten

Verlängerung bis zu 18 Monaten. Das bedeutet, dass nach spätestens 18 Monaten das Arbeitsrecht des Gastlandes zur Anwendung kommt und Beschäftigte dann den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ihres Aufnahmelandes unterliegen.

Bei Verlängerung oder Überschreitung der geplanten Entsendedauer müssen Sie als Arbeitgeber den Entsendevertrag dann entsprechend anpassen.

### Große Unterschiede im nationalen Recht

Jeder EU-Mitgliedstaat musste die EU-Entsenderichtlinie in das jeweilige nationale Recht überführen, sodass es signifikante Unterschiede zwischen den Staaten gibt. Für Arbeitgeber bedeutet das, dass sie sich zwingend mit den jeweiligen arbeits- und tarifrechtlichen Vorschriften des Gastlandes auseinandersetzen müssen.

### Betrifft die Entsenderichtlinie auch die Sozialversicherung?

Nein, die Entsenderichtlinie bezieht sich nicht auf die bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. Diese sind in der EU-Verordnung (EG) 883/2004 festgelegt. Sozialversicherungsrechtlich kann eine Entsendung bis zu 24 Monate dauern – so sieht es die geltende EU-Verordnung vor.

Das bedeutet, dass entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu zwei Jahre im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben können. Um nachzuweisen, dass ein Arbeitnehmer über sein Heimatland sozialversichert ist, benötigt er eine A1-Bescheinigung.

Weitere Informationen dazu finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038394.

### Wo können sich Unternehmen über die EU-Entsenderichtlinie informieren?

Personalverantwortliche können sich eigenständig durch die nationalen Regelwerke arbeiten oder Informationen über die Industrie- und Handelskammern beziehen. Zudem ist jeder EU-Mitgliedstaat verpflichtet, seine Vergütungsvorschriften öffentlich und kostenfrei online zur Verfügung zu stellen. Kann ein Staat das nicht gewährleisten, darf er bei Verstoß keine Bußgelder in voller Höhe von den ausländischen Unternehmen erheben.

### Weitere hilfreiche Informationen finden Sie auch hier

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat Eckpunkte des BMAS zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie veröffentlicht: [bmas.de](https://www.bmas.de).

Die EU-Kommission stellt ihren Leitfaden zur Entsendung von Mitarbeitenden in verschiedenen Sprachen (auch deutsch) zur Verfügung unter [op.europa.eu](https://op.europa.eu).

Auf den Seiten der Europäischen Union finden Sie die Kontakte zu den nationalen Verbindungsstellen der EU-Staaten, wo Sie sich über die Vorschriften der einzelnen Länder informieren können und die

Fragen rund um Entsendung von Arbeitnehmern beantworten: [europa.eu](https://europa.eu).

Was Sie bei Entsendungen beachten müssen, finden Sie in unserer großen Länderübersicht unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034096.

Quelle: TK; TK-Lex; EU; EU-Kommission; BMAS

### 4. eVisa für Geschäftsreisen nach Kenia: Welche man braucht und wie man sie bekommt

**Die nächste Geschäftsreise führt in das ostafrikanische Land Kenia? Deutsche Staatsangehörige benötigen dafür ein Visum, das vorab online beantragt werden muss. Die Regierung der Republik Kenia hat die Ausstellung des elektronischen Visums bereits seit 2021 automatisiert. Wie das funktioniert und wie Sie an die Visa kommen, lesen Sie hier.**

Einfach ins Flugzeug einsteigen und ein Visum für Kenia in der Luft beantragen, ist schon seit dem 1. Januar 2021 nicht mehr möglich. Es gibt kein Visum bei Ankunft mehr und auch die Botschaften stellen dieses nicht mehr aus. Welche Staatenangehörigen ein elektronisches Visum (eVisum) bei Einreise benötigen, ist auf der offiziellen Webpage der Republik Kenia aufgeführt unter [evisa.go.ke](https://evisa.go.ke).

Passinhaber, die in die Republik Kenia reisen, werden in **drei Kategorien** eingeteilt:

**Kategorie 1:** Staatsangehörige und Personen, die für die Einreise nach Kenia kein Visum benötigen.

**Kategorie 2:** Staatsangehörige, denen auf Antrag ein Visum ausgestellt wird. Die Bearbeitungszeit beträgt 48 Stunden.

**Kategorie 3:** Länder und Personen, die Überweisungsvisa benötigen. Es wird innerhalb von zehn Werktagen ausgestellt.

### Welche Kategorie gilt für deutsche Staatsangehörige?

Deutsche Staatsangehörige benötigen ein Visum der Kategorie 2. Das gilt auch für Österreicher und Schweizer.

### Für kurzfristige Geschäftsreisen: Das Single Entry Visa zur einmaligen Einreise

Insgesamt gibt es sieben verschiedene Visa-Typen.

Eines davon ist das Single Entry Visa (Visum zur einmaligen Einreise). Es gilt sowohl für touristische als auch für kurzfristige Geschäfts- oder Dienstreisen. Es ist für einen Aufenthalt von bis zu 90 Tagen gültig. Sollen Mitarbeitende dennoch länger vor Ort bleiben, muss eine Verlängerung des Visums beantragt werden.

Das Single Entry Visa kann vorab online beantragt und ausgedruckt werden. Es ermöglicht während des Gültigkeitszeitraums auch die Wiedereinreise nach Kenia von Tansania und Uganda.

### Welche Unterlagen benötigen Geschäftsreisende für ein Single Entry Visa?

- Einen nationalen Reisepass mit einer Gültigkeit von mindestens sechs Monaten bei Einreise.
- Ein digitales biometrisches Passfoto bzw. ein "biometrisches" Selfie vor hellem Hintergrund. Es darf nicht das gleiche Foto wie im Reisepass sein.
- Eine Kreditkarte (Visa- oder Mastercard) bzw. eine Debitcard, die für Online-Zahlungen freigeschaltet ist.
- Einen Reiseplan wie eine Bestätigung einer Hotelbuchung sowie ein Einladungsschreiben von der kenianischen Firma oder eine Kopie der Registrierung des Unternehmens.
- Der Grund für die Reise nach Kenia sowie die Daten der Veranstaltung und des geschäftlichen Treffens müssen genauso vorliegen wie Name, Adresse und Telefonnummer der eventuell einladenden Organisation oder des Unternehmens.
- Rückflugtickets oder einen Nachweis über die Weiterreise müssen ebenfalls eingereicht werden. Dies erfolgt im Visumantrag unter "Additional documents". Dort können diese Dokumente hochgeladen werden.

### Wann sollte das Single Entry Visa beantragt werden?

Frühestens beantragt werden kann das elektrische Single Entry Visa acht Wochen vor Abreise und spätestens eine Woche vor Abreise. Die kenianische Botschaft in Berlin empfiehlt, das eVisum gut vier oder sechs Wochen vor der Reise zu beantragen. Die Bearbeitungszeit beträgt für die einmalige Einreise in der Kategorie 2 in der Regel 48 Stunden.

### Was kostet das Single Entry Visa und wie bezahlt man?

Die Gebühr für das Single Entry Visa (Visum zur einmaligen Einreise) beträgt 51 USD (Stand Oktober 2023). Es kann am besten mit einer Kreditkarte oder einer Debitcard gezahlt werden.

### Weitere Visa-Typen

Die sechs weiteren Visa-Typen lauten:

- **East Africa Tourist Visa (Ostafrika-Touristenvisum):** Dieses Visum ist ausschließlich für touristische Zwecke gültig und ist ein gemeinsames Visum für Kenia, Ruanda und Uganda. Das erste Reiseziel muss jedoch Kenia sein.
- **Multiple Entry Visa (Visum zur mehrfachen Einreise):** Dieses Visum ist für Personen gedacht, die sich häufig in Kenia aufhalten. Wer aus geschäftlichen, touristischen oder anderen Gründen nach Kenia einreist, kann es nutzen. Die Bearbeitung dauert zehn Werktage. Das Visum ist sechs bis zwölf Monate ab Ausstellungsdatum gültig.
- **5 Year Multiple Entry Visa (5-Jahres-Visum):** Dieses können US-Staatsangehörige für geschäftliche und touristische Zwecke nutzen. Es ist für die mehrfache Einreise nötig und ab Ausstellungsdatum fünf Jahre gültig.
- **Referred Visa (Genehmigungspflichtiges Visum):** Staatsangehörige der Kategorie 3 sowie staatenlose Personen und Inhaber von Reisedokumenten für Ausländer müssen ein genehmigungspflichtiges Visum beantragen. Die Bearbeitungsdauer beträgt mindestens einen Monat, und es wird nicht zwingend genehmigt.

### Visa nur auf offizieller Seite beantragen

Alle Visa können nur auf der offiziellen Website **evisa.go.ke** beantragt werden. Kenianische Behörden raten von der Nutzung anderer Online-Anbieter dringend ab.

### Wie bekommen Geschäftsreisende ihr eVisum?

Die Schritte im Einzelnen:

- Die passende Website aufrufen und ein Konto erstellen.
- Das Online-Antragsformular ausfüllen und erforderliche Fotos hochladen.
- Die Zahlung der Gebühr ist per Kredit- oder Debitkarte möglich. Bitte informieren Sie sich, ob Ihre Kreditkarte verwendet werden kann.
- Überprüfung des Status und des Kontos. Es wird zwar eine Bestätigungsmail verschickt, diese kommt aber nicht immer an. Daher unbedingt jeden Tag selbst den Status durchsehen.
- Ändert sich der Status in "ISSUED/-Ausgegeben", auf die Visumreferenz, klicken, um das eVisum-PDF herunterzuladen und es anschließend auszudrucken.

**Tipp:** Treten Schwierigkeiten beim Ausfüllen des Single Entry Visas auf, hilft die Schritt-für-Schritt-Anleitung der kenianischen Botschaft in Berlin weiter: **kenyaembassyberlin.de**.

## Was müssen Geschäftsreisende bei der Einreise beachten?

Wichtig ist, dass der Reisepass ab dem Datum der Ankunft noch sechs Monate gültig ist. Mit einem Geschäftsvisum darf man aber nicht bei einem kenianischen Arbeitgeber tätig werden. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind ebenfalls nicht erlaubt.

Wer in Kenia arbeiten möchte, benötigt eine Arbeitserlaubnis, die bei den kenianischen Ausländerbehörden beantragt werden kann. Das Ausüben von Geschäften ohne eine erforderliche Genehmigung oder den erforderlichen Ausweis ist eine Straftat.

## Welches Visum benötigen Geschäftsreisende bei häufigen Aufenthalten in Kenia?

Wenn häufige Geschäftsbesuche bzw. Aufenthalte über eine Dauer von 90 Tagen anstehen, bietet sich für deutsche Staatsangehörige das Multiple Entry Visa zur mehrfachen Einreise nach Kenia an. Es ist sechs bis zwölf Monate gültig.

Die Besonderheit des Multiple Entry Visas ist, dass die Bearbeitungsdauer in der Regel zehn Arbeitstage beträgt.

Zudem muss dieses Visum in den Reisepass eingetragen werden. Das erfolgt entweder in Nairobi (Nyayo House, 7. Etage, Raum 30) oder bei der nächstgelegenen kenianischen Auslandsvertretung.

## eVisum garantiert nicht die Einreise

Der Besitz eines eVisums garantiert nicht die Einreise in die Republik Kenia. Über die endgültige Einreise entscheiden letztendlich die kenianischen Grenzbehörden. Das eVisum muss aber immer vor der Einreise beantragt werden und ausgestellt sein.

## Weiterführende Informationen

- Weitere Informationen und eine Anleitung zur Beantragung des Visums: Department of Immigration Services unter [immigration.go.ke](https://immigration.go.ke) und die Botschaft der Republik Kenia in Berlin unter [kenyaembassyberlin.de](https://kenyaembassyberlin.de).
- Allgemeine Informationen der Deutschen Botschaft Nairobi zu Kenia: [nairobi.diplo.de](https://nairobi.diplo.de).
- Auswärtiges Amt mit den aktuellen Reise- und Sicherheitshinweise für Kenia: [auswaertiges-amt.de](https://auswaertiges-amt.de).
- Eine kurze Übersicht der geforderten Unterlagen für die Visaanträge bei Entsendung deutscher Mitarbeiter ins Ausland bei der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau unter [ihk.de/halle](https://ihk.de/halle).

Quelle: Republik Kenia; Botschaft von Kenia in Berlin; Auswärtiges Amt; IHK Halle-Dessau; Deutsche Botschaft Nairobi; Auswärtiges Amt

## 5. Sie entsenden? Kein Problem! In diesem Monat: unser Nachbar Österreich

**In unserer Serie zum Thema "Entsendung" stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe Österreich vor.**

Deutschland ist ein wichtiger Wirtschaftspartner für Österreich. Zahlreiche deutsche Unternehmen betreiben im Nachbarland Niederlassungen und Produktionsstätten. Entsprechend häufig schicken deutsche Unternehmen ihre Mitarbeitenden nach Österreich. Wir fassen zusammen, was bei Entsendungen wichtig ist.

### Meldepflicht

Grundsätzlich müssen Mitarbeitende ausländischer Dienstleister, die nach Österreich entsandt werden, bei der Zentralen Koordinierungsstelle (ZKO) des Bundesministeriums für Finanzen angemeldet werden. Dies kann ausschließlich online erfolgen.

Meldefrei sind bestimmte Einsätze wie zum Beispiel die Teilnahme an Seminaren, der Gütertransport im Transitverkehr sowie die Teilnahme an und die Abwicklung von kulturellen Veranstaltungen.

Die Meldung muss vor Beginn der Tätigkeit in Österreich erfolgen. Außerdem muss eine Kontaktperson vor Ort benannt werden, die Auskunft über den entsandten Mitarbeiter geben kann.

Die Formulare und weiterführende Informationen stellt das Ministerium auf seiner Webseite zur Verfügung: [bmf.gv.at](https://bmf.gv.at).

Die Entsendeplattform Österreichs unter [entsendeplattform.at](https://entsendeplattform.at) sowie das Wirtschaftsministerium unter [bmaw.gv.at](https://bmaw.gv.at) informieren ebenfalls über grenzüberschreitende Dienstleistungen.

### Sozialversicherung

Bei einer Entsendung deutscher Mitarbeiter nach Österreich gilt deutsches Sozialversicherungsrecht weiter, wenn die Voraussetzungen zur Ausstrahlung erfüllt sind. Einen entsprechenden Nachweis darüber erhalten Sie, indem Sie im Vorfeld über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe wie das neue SV-Meldeportal einen Antrag auf die Bescheinigung A1 an den zuständigen Sozialversicherungsträger stellen.

### Seit 1. Juli 2023: neues Rahmenübereinkommen für Grenzgänger im Homeoffice

Während der Corona-Pandemie galt für alle Grenzgänger die Sonderregelung, dass Arbeitstage im Homeoffice nicht zu einem Wechsel der Sozialversicherung führen. Diese Regelung endete zum 30. Juni 2023 und wurde zum 1. Juli 2023 durch neue Vereinbarungen abgelöst, da Homeoffice und Telearbeit mittlerweile zur Arbeitsrealität dazugehören.

Das neue multilaterale Rahmenübereinkommen gilt zunächst für fünf Jahre und verlängert sich danach automatisch um weitere fünf Jahre.

Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel " Home-office im Ausland: Was gilt für die Sozialversicherung? " unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2096060.

Quelle: TK; DVKA; Auswärtiges Amt; AHK, Außenwirtschaftsportal Bayern; IHK Stuttgart; Haufe

## 6. Compliance Global: Herausforderungen – Orientierungshilfen – Chancen

**Compliance im Auslandsgeschäft: Warum ist das eine besondere Herausforderung? Was ist zu beachten? Was gibt Orientierung bei der Erstellung bzw. Überprüfung von Compliance-Richtlinien? Ein Überblick.**

International aufgestellte Unternehmen bewegen sich in einem komplexen Umfeld aus Vorschriften und Gesetzen, die national, international und unternehmensintern sein können. Um Verstöße und unter Umständen schwerwiegende Sanktionen zu vermeiden, sind Compliance-Richtlinien und -Systeme ratsam.

### Hintergrund: Compliance

Der Begriff Compliance (wörtlich übersetzt die "Erfüllung von Anforderungen") umfasst mehr als die Einhaltung von Recht und Gesetzen durch Unternehmen und Mitarbeitende. Compliance bezieht sich auch auf die Einhaltung sämtlicher interner Unternehmensrichtlinien, ethischer Standards und gegebenenfalls länderspezifischer Auflagen im internationalen Geschäft. Für international tätige Firmen können Compliance-Management-Systeme (CMS) je nach ausländischer Gesetzeslage sogar verpflichtend sein. Verstöße gegen Compliance-Regeln können hohe Bußgelder nach sich ziehen und zu gravierenden Reputationsschäden führen.

### Compliance-Risiken im Auslandsgeschäft

Ein typisches Beispiel für die Komplexität von Compliance im internationalen Kontext ist Korruption. Korrupte Handlungen sind in vielen Ländern toleriert und damit an der Tagesordnung, in Deutschland jedoch strafbar.

Nicht selten betreffen Compliance-Verstöße auch Missstände in globalen Lieferketten, wie zum Beispiel Menschen- oder Arbeitsrechtsverletzungen sowie Verstöße gegen Umweltauflagen.

Der genaue Blick auf die international sehr unterschiedliche Rechtslage und das länderspezifische Unrechtsempfinden sind für Unternehmen mit globaler Tätigkeit also unerlässlich. Mitarbeitende sollten mit typischen Compliance-Risiken vertraut gemacht und entsprechend sensibilisiert werden.

### CMS: internationale Norm als Orientierungshilfe

Ein eindeutiges und unternehmensweit bekanntes Compliance-Management-System hilft dabei, Compliance-Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu minimieren.

Doch wie kommt man zu einem maximal sicheren Regelwerk? Hier existiert angesichts der Vielfalt an möglichen Vorschriften keine allgemeingültige Vorgabe. Unternehmen haben einen Ermessensspielraum bei der Ausgestaltung.

Als umfassende Orientierungshilfe kann jedoch die im Jahr 2021 veröffentlichte ISO-Norm 37301 dienen. Diese gilt als international anerkannter Standard und gibt konkrete Vorgaben, wie ein Compliance-Management-System aufgebaut sein sollte, um internationales Recht und Vorschriften zu erfüllen.

### Compliance-Herausforderungen 2023: Hinweisgeberschutz- und Lieferkettengesetz

Die ISO-Norm 37301 unterstützt auch dabei, die Anforderungen neuer Gesetze zu erfüllen. Dazu gehört aktuell auch die Einführung einer unternehmensinternen Hinweisgeberpolitik – eine Herausforderung für eine wachsende Zahl von Unternehmen.

Denn seit Juni 2023 gilt für Betriebe ab 250 Mitarbeitenden das Hinweisgeberschutzgesetz.

Ab Dezember 2023 sind auch Firmen ab 50 Beschäftigten verpflichtet, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten.

Ziel ist es, Compliance-Verstöße frühzeitig zu erkennen bzw. zu beheben und Hinweisgeber, sogenannte Whistleblower, vor Repressalien zu schützen.

Als Rahmen eines effektiven Compliance-Management-Systems unterstützt die ISO-Norm zudem bei der Erfüllung der Anforderungen aus dem seit Januar 2023 gültigen Lieferkettengesetz.

### Fazit: Risiken minimieren, Vorteile ausbauen

Insbesondere für international tätige Unternehmen stellen die vielfältigen Compliance-Regeln und -Vorgaben eine besondere Herausforderung und einen erheblichen Aufwand dar.

Dabei können gut kommunizierte Compliance-Maßnahmen sowohl bei der Kundenakquise als auch bei der Gewinnung von Fachkräften helfen und eventuelle Zertifizierungen ein zusätzlicher Wettbewerbsvorteil sein.

### Linktipps: Mehr zum Thema

Stöbern Sie doch einmal in unseren Online-Lexikon TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de):

- Alles Wichtige rund um Compliance – übersichtlich zusammengefasst: Suchbegriff „Compliance“.
- Überblick über den Code of Conduct, den Unternehmen im Rahmen von Compliance vereinbaren können: Suchbegriff „Code of Conduct“.

- „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen“, auch Hinweisgeberschutzgesetz genannt: Suchbegriff „Hinweisgeberschutzgesetz“
- Nachlesen, was man unter Whistleblowing genau versteht: Suchbegriff „Whistleblowing“

Quelle: Haufe; BMJ; qm-aktuell

## 7. Während der Berufsausbildung ins Ausland: neues Serviceportal hilft Ausbildungsbetrieben

**Ein neues Serviceportal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung richtet sich auch an Ausbildungsbetriebe. Ziel des Portals: umfassend über Auslandsaufenthalte für Azubis zu informieren und Unternehmen bei der Planung zu helfen.**

Eine Mobilitätsstudie von der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) belegt, wie signifikant positiv sich Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung auswirken. Die Studie basiert auf repräsentativen Befragungen von Auszubildenden, beruflichen Schulen und Betrieben. Die Ergebnisse zeigen, dass die persönlichen Kompetenzen der Azubis – wie Verantwortungsbereitschaft, Motivation und selbstständiges Arbeiten – durch Auslandsaufenthalte enorm steigen.

Insbesondere die beruflichen Fertigkeiten verbessern sich, wenn Azubis mit internationalen Teams zusammenarbeiten, z.B. bei den Sprachkenntnissen, beruflichen Fachkenntnissen und beim länderspezifischen Wirtschaftswissen.

Im Zeitalter der globalen Wirtschaft und zunehmenden Internationalisierung bieten international erfahrene Auszubildende einen klaren Wettbewerbsvorteil – auch im Hinblick auf das Ausbildungsmarketing und die Gewinnung von Nachwuchskräften.

### Wobei kann das Portal helfen?

Das Portal soll den Zugang zu Auslandsaufenthalten in der Ausbildung für Arbeitgeber und Auszubildende erleichtern:

### Information und Orientierung

Unternehmen erhalten umfassende Informationen, die fundierte Entscheidungen bezüglich Auslandsaufenthalten ermöglichen. Von Fördermöglichkeiten bis hin zu praxisorientierten Tipps findet man alles auf einer Plattform zusammengefasst.

### Stipendienfinder und praxisorientierte Leitfäden

Der integrierte Stipendienfinder erleichtert die Suche nach Förderprogrammen erheblich. Das Portal bietet eine transparente Übersicht über alle relevanten Förderprogramme für Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Zudem bietet es Leitfäden für die inhaltliche, organisatorische und sprachliche Vorbereitung von Auslandsaufenthalten.

### Förderung der Vielfalt

Das Serviceportal unterstützt Auslandsaufenthalte von Jugendlichen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen. So leistet es einen Beitrag zur Vielfalt in Unternehmen und bietet Zugang zu internationalen Erfahrungen für alle.

### Was sollte man beachten, wenn man Auslandsaufenthalte von Azubis organisiert?

Einige organisatorische Aspekte sollten Sie als Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber bei der Vorbereitung von Auslandsaufenthalten beachten:

### Schriftliche Vereinbarungen

Klare schriftliche Vereinbarungen sind entscheidend für den Erfolg des Auslandsaufenthaltes. Die Lernziele und Praktikumsinhalte sollten im Vorfeld abgestimmt werden.

### Einbindung der Auszubildenden

Wenn die Azubis in die organisatorische Vorbereitung eingebunden werden, können sie sich so schon mal mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut machen und erhalten eine optimale Vorbereitung auf den Ausbildungsabschnitt im Ausland.

### Individuelle Bedürfnisse klären

Welche Sprachen müssen die Azubis können? Die sprachliche Vorbereitung enorm wichtig für einen erfolgreichen Auslandsaufenthalt. Ziehen Sie deshalb Maßnahmen wie Sprachschulen, Selbstlernen oder Förderprogramme in Betracht.

### Pädagogische Begleitung und Lösungsorientierung

Klare Absprachen und regelmäßiger Kontakt zwischen Auszubildenden und Ansprechpersonen schaffen einen eindeutigen Rahmen über die Arbeitskultur und -ziele. Lösungsorientierung ist dabei von entscheidender Bedeutung.

Quelle: ausbildungsberatung-ausland.de

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](https://www.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](https://www.tk-lex.tk.de).