

Newsletter Ausland Juli 2020

Inhalt

1. Rassismus im Unternehmen: "Uns fehlen die Worte"1
2. Sozialversicherung: Kein Firmensitz in Deutschland? So melden Sie Mitarbeiter korrekt an2
3. Brexit: Vier mögliche Szenarien nach der Übergangsphase.....3
4. Ausländer in Deutschland: Weg frei für bessere Arbeitsbedingungen.....4
5. EU-Kommission beschließt europäisches Kurzarbeitergeld.....4
6. Deutschland und Rumänien unterzeichnen "Memorandum of Understanding"5

Sehr geehrte Damen und Herren,

weltweit wird derzeit über das Thema Rassismus debattiert – auch hierzulande in den Unternehmen. Wie geht man mit versteckten Diskriminierungen am Arbeitsplatz um? Ein Experte gibt dazu in unserem Newsletter Tipps und wirft dabei vor allem einen Blick auf unsere alltägliche Sprache.

Außerdem haben wir Infos für ausländische Firmen zur SV-Anmeldung in Deutschland zusammengestellt und bieten eine aktuelle Experteneinschätzung zum Brexit.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Rassismus im Unternehmen: "Uns fehlen die Worte"

Wie geht man mit verstecktem Rassismus am Arbeitsplatz um? Ein Experte gibt Tipps für Personalverantwortliche in Unternehmen und nimmt vor allem unsere Sprache ins Visier.

"Viele denken: Ich bin dann Rassist, wenn ich das N-Wort verwende. Dabei beginnt Rassismus im Unternehmen schon bei unabsichtlichen Verhaltensweisen, wie zum Beispiel der Frage: Woher kommst du eigentlich?", weiß Antar Keith, der als Englischlehrer unter anderem NATO-Personal in Deutschland unterrichtet. Wichtiger Bestandteil seines interkulturellen Sprachunterrichts sind Diskussionen über Rassismus, Sexismus und Homophobie. Zudem hält er Vorträge und setzt sich gegen strukturelle Diskriminierung ein.

Vor allem am Arbeitsplatz gibt es nach Ansicht des Experten gute Chancen, versteckte Diskriminierung zu erkennen und ihr frühzeitig zu begegnen. "Für Personalverantwortliche ist es wichtig, sensibel zu sein für die kleinen, kaum sichtbaren Anzeichen. Überprüfen Sie kritisch Ihre Unternehmenskultur, Ihre interne Kommunikation und Personalpolitik und gehen Sie gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeitern das Thema offen an", empfiehlt Keith als ersten Schritt.

Anzeichen erkennen? Hier gibt es Hilfe

Doch wie erkennt man versteckten Rassismus am Arbeitsplatz? Um sensibler zu werden für erste Anzeichen im Unternehmen, bieten zahlreiche Veranstalter interkulturelle Workshops für Belegschaften oder Führungskräfte an.

Keith setzt in seinen Kursen einen Schwerpunkt in der Verwendung der korrekten Begriffe: "In der deutschen Sprache sind viele Wörter einfach aus dem Englischen übernommen worden. In Deutschland werden sie aber manchmal ganz anders verstanden – auch aus historischen Gründen. Ein klassisches Beispiel hierfür ist das Wort 'Rasse' als Übersetzung für 'race'."

BIPoC – ein neuer Begriff setzt sich durch

Was bisher ebenfalls fehlt, ist ein Wort für die Menschen, um die es geht. Schwarze? Menschen mit Migrationshintergrund? "Inzwischen hat sich international ein Begriff etabliert, der von den Betroffenen auch in Deutschland verwendet wird: "BIPoC – das steht für Black, Indigenous and People of Colour", erklärt der Experte, der selbst zu

dieser Gruppe gehört und auf eigene Rassismuserfahrungen zurückgreifen kann.

Weitere Tipps für die Praxis

BIPoC als Beauftragte benennen: BIPOC sind nach Angaben Keiths eine ideale Besetzung für den Antidiskriminierungsbeauftragten im Unternehmen. "Bestenfalls sollte diese Person als Mediator ausgebildet sein und rassismus-kritisches Denken gelernt haben", so Keith. Auf diese Weise sei sichergestellt, dass alle Firmenangehörigen einen empathischen, fachlich versierten Ansprechpartner haben.

Richtig kritisieren: Ein Schlüssel für eine diskriminierungsfreie Kommunikation liegt laut Keith in einer besseren Feedback-Kultur. "Wann immer es etwas zu kritisieren gibt, gilt: Kritisieren Sie nicht die Person, sondern das Verhalten. Damit zeigt man: Hier liegt die Chance, etwas zu ändern."

Rechtliche Folgen beachten: Arbeitnehmer sollten sich bewusst sein, dass rassistisches Verhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen hat. Die gesetzliche Grundlage bilden unter anderem Artikel 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 618 BGB. Von der Abmahnung bis zur ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung kommen zahlreiche Sanktionen in Betracht. Das bestätigen aktuelle Urteile des Verwaltungsgerichts Hannover (nachzulesen unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2084178**) und des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, **Suchnummer 2080898**.

Charta der Vielfalt: Unterzeichner der Charta der Vielfalt sind Mitglied im größten Netzwerk für Diversity Management und erhalten hilfreiche Informationen und Neuigkeiten, um ihr Diversity Management zu verbessern. Ziel der 2006 gegründeten Arbeitgeberinitiative ist es, die Diversität in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen: [charta-der-vielfalt.de](https://www.charta-der-vielfalt.de).

TK-Workshops und e-Guide zur Willkommenskultur: Der TK-Service Ausland unterstützt Firmen unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de) mit internationalen Belagschaften durch zahlreiche Services rund um die internationale Beschäftigung: zum Beispiel durch die TK-Workshops "Vielfalt gewinnt!", **Suchnummer 2042400**, TK-Webinare unter **Suchnummer 2076806** und den e-Guide zur Willkommenskultur unter **Suchnummer 2036296**, der Führungskräften bei der Integration von Mitarbeitern hilft.

Quelle: TK; Charta der Vielfalt

2. Sozialversicherung: Kein Firmensitz in Deutschland? So melden Sie Mitarbeiter korrekt an

Arbeitnehmer unterliegen in Deutschland der Sozialversicherungspflicht – das gilt auch für Beschäftigte ausländischer Unternehmen, die nicht nur vorübergehend im Einsatz sind. Wir geben Tipps zur korrekten Anmeldung.

In der Europäischen Union gilt: Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat arbeiten, unterliegen der dortigen

Sozialversicherungspflicht – unabhängig davon, in welchem Land der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Grundlage ist Artikel 21 (1) der EU-Durchführungsverordnung VO (EG) 987/09. Damit muss ein ausländischer Arbeitgeber seine Beschäftigten in Deutschland in der Sozialversicherung anmelden und Beiträge zahlen, als hätte das Unternehmen in der Bundesrepublik einen Sitz.

Ausnahmen gelten in zwei Fällen:

- Der Beschäftigte ist im Rahmen einer Entsendung nur vorübergehend für seinen ausländischen Arbeitgeber in Deutschland im Einsatz (Einstrahlung).
- Für den Arbeitnehmer gilt eine Ausnahmevereinbarung, die zwischen den Sozialversicherungsträgern der Länder vereinbart wird. Auf deutscher Seite ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) zuständig.

Beschäftigte in Deutschland zur Sozialversicherung anmelden – so geht's

Betriebsnummer beantragen

Um Mitarbeiter in Deutschland sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen, benötigen Unternehmen eine Betriebsnummer. Diese wird von der Agentur für Arbeit. Nur mit dieser Nummer ist die Registrierung für das Meldeverfahren bei den deutschen Sozialversicherungsträgern möglich.

Krankenkasse wählen

Beschäftigte haben in Deutschland die Wahl, bei welcher Krankenkasse sie versichert sein möchten. Vor dem Start des Beschäftigungsverhältnisses teilt der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber mit, für welche Kasse er sich entschieden hat. Angehenden Versicherten stehen Informationen zur Techniker Krankenkasse auf Englisch und in zahlreichen weiteren Sprachen zur Verfügung unter [tk.de/en](https://www.tk.de/en). Eine Übersicht zu den Online-Services für Versicherte erhalten Sie unter [tk.de](https://www.tk.de), **Suchnummer 2011724**.

In der deutschen Sozialversicherung anmelden

Wer in Deutschland einen Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt, muss ein spezielles Online-Anmeldeverfahren nutzen. Unternehmen verwenden dafür Gehaltsabrechnungsprogramme, die für den Datenaustausch mit den Krankenkassen zugelassen sind. Verfügen Arbeitgeber nicht über ein solches Programm, können sie kostenfrei die von den Krankenkassen geschaffene Ausfüllhilfe [sv.net](https://www.sv.net) benutzen. Informationen zum Tätigkeitsschlüssel, der bei der Anmeldung gefordert ist, erhalten Sie bei der Bundesagentur für Arbeit. In unserem Beratungsblatt zu [sv.net](https://www.sv.net) stellen wir ausführliche Informationen bereit: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2033340**.

Fristgerecht Beiträge zahlen und Nachweise senden

Es gehört zur Pflicht des Arbeitgebers in Deutschland, fristgerecht die Beitragsnachweise zur Sozialversicherung zu übersenden und den Beitrag zu zahlen. Die Nachweise dürfen ebenfalls ausschließlich online über systemgeprüfte Abrechnungs-

programme oder über Ausfüllhilfen wie sv.net übermittelt werden. Spätestens am fünftletzten Bankarbeitstag des Monats muss der Beitragsnachweis bei der Krankenkasse vorliegen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Im TK-Beratungsblatt "Beitragsnachweis" erhalten Sie dazu ausführliche Informationen: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032950.**

Die Beiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Weitere Informationen zum Thema Beitragszahlung

- Eine Liste der aktuellen Fälligkeitstermine erhalten Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031324.**
- Über unseren Gehaltsrechner können Sie die Beiträge zur Sozialversicherung berechnen: **tk-lex.tk.de.**
- Wie Sie über "sv.net" Meldungen und Beitragsnachweise versenden, erfahren Sie in unserem Beratungsblatt "sv.net – Meldungen und Beitragsnachweise", **Suchnummer 2033340.**
- In unserem Firmenkundenportal beantworten wir häufig gestellte Fragen zum Meldeverfahren unter **Suchnummer 2029088.**

Jahresmeldung senden

Spätestens bis zum 15. Februar eines Jahres muss der Krankenkasse eine Meldung über die Gehaltshöhe des Mitarbeiters im abgelaufenen Jahr vorliegen. Dabei handelt es sich um den Wert, auf dessen Grundlage die Beiträge berechnet wurden. Diesen leitet die Krankenkasse an die zuständige Rentenversicherung weiter. Mehr zur Jahresmeldung finden Sie unter **Suchnummer 2033282.**

Besonderheit: Beitragszahlung an den Arbeitnehmer übertragen

Sie haben als Arbeitgeber Ihren Sitz im Ausland? Dann können Sie mit dem Arbeitnehmer in Deutschland die Vereinbarung treffen, dass dieser die Aufgabe des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge für Sie übernimmt. Grundlage hierfür ist der Artikel 21 Absatz 2 in der Verordnung VO (EG) 987/09.

Durch diese Vorgehensweise übernimmt der Mitarbeiter die Meldung zur Sozialversicherung, die Einreichung der Beitragsnachweise sowie die Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Der Arbeitgeber bleibt gegenüber den Trägern der sozialen Sicherheit für die Zahlung der Beiträge haftbar.

Quelle: TK

3. Brexit: Vier mögliche Szenarien nach der Übergangsphase

Großbritannien ist offiziell kein EU-Mitglied mehr. Bis Ende 2020 gelten alle relevanten Verordnungen für den Personalaustausch zwischen dem Vereinigten Königreich und Deutschland, danach ist definitiv Schluss. Worauf müssen sich Arbeitgeber einstellen?

Laut Austrittsabkommen gilt bis zum 31. Dezember 2020 die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und damit auch die soziale Absicherung bei Auslandseinsätzen. Die britische Regierung hat die Option auf eine Verlängerung der Übergangsphase, die noch bis Ende Juni bestand, abgelehnt.

Was Global-Mobility-Verantwortliche in Unternehmen für die Zeit ab 2021 zu erwarten haben, ist unter Experten völlig offen: "Wir haben eine vollkommen unklare Situation, und es sieht nicht so aus, dass es in kurzer Zeit eine Lösung gibt", bewertet Sten Günsel, Rechtsanwalt, Steuerberater und Fachberater für internationales Steuerrecht, die aktuelle Lage für Arbeitgeber. "Das sorgt bei den Unternehmen aktuell für große Unsicherheit. Wir empfehlen, sich auf einen vertragslosen Zustand vorzubereiten." Je nach Aktivität sei die Gründung von Tochtergesellschaften oder Zweigniederlassungen im jeweils anderen Land empfehlenswert, so der Experte.

Seiner Ansicht nach gibt es beim grenzüberschreitenden Mitarbeiteraustausch von und nach Großbritannien derzeit folgende mögliche Szenarien:

1. Wiederaufleben des Sozialversicherungsabkommens von 1960

Sollte nach dem Brexit keine Weitergeltung der bisherigen EU-Regeln vereinbart werden, könnte das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen von 1960 wieder in Kraft treten. Dieses unterscheidet sich jedoch stark von dem aktuellen Abkommen, denn Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sind dort nicht erfasst, und auch der Personenkreis ist enger. Formell wäre dann ab Januar nicht mehr eine A1-Bescheinigung, sondern ein D-UK-101-Zertifikat zum Nachweis des Sozialversicherungsschutzes zu beantragen. Ob das Abkommen von 1960 allerdings automatisch wieder gültig wird, ist unter Experten offen. "Die deutsche Lesart ist, dass das Abkommen nie aufgekündigt worden ist und man künftig darauf zugreifen kann. Die britische Lesart ist: Dieses Abkommen hat einen schlafenden Status und wird ohne einen entsprechenden Akt auf keinen Fall wieder so ins Leben gerufen", so Günsel.

2. Austritt aus der EU ohne gültiges Sozialversicherungsabkommen

Sollte Großbritannien zu einem vertragslosen Staat werden, dürfte dies bei Unternehmen mit entsprechendem Personal auf Mehrkosten hinauslaufen: "In dieser Situation greift dann kein universelles Ab-

kommen mehr, es kommt zu einer Doppelversicherung, also einer Versicherungs- und Beitragspflicht in beiden Ländern", erklärt Günsel. Bei einem Aufenthalt im jeweils anderen Land würden ansonsten weder eine Absicherung im Krankheitsfall noch eine Inanspruchnahme von Kranken- und Pflegeversicherungsleistungen oder die Anrechnung von Versichertenzeiten gelten.

3. Verhandlung eines neuen Sozialversicherungsabkommens

Deutschland hat mit vielen Staaten Abkommen geschlossen, die den grenzüberschreitenden Personaleinsatz regeln. "Die EU hat ein System eingerichtet, um das uns viele beneiden. Es gibt Musterabkommen, die in Anlehnung an das EU-System sehr einfach gestaltet sind und mit Drittstaaten abgeschlossen werden. Es geht in der Regel darum, welcher Personenkreis berücksichtigt wird und welche Sozialversicherungszweige gelten", so Günsel. Diese seien allerdings nicht übertragbar auf Großbritannien, das in den Verhandlungen bewusst eine Anerkennung von EU-Regeln ablehnt. Dass das Vereinigte Königreich es schafft, bis Ende 2020 Abkommen mit sämtlichen EU-Staaten zu vereinbaren, ist nach Ansicht Günsels sehr unwahrscheinlich.

4. Assoziierungsabkommen

Eine weitere Lösung wäre ein Assoziierungsabkommen (auch Assoziationsabkommen genannt) zwischen der EU und Großbritannien als Drittstaat – ähnlich wie zwischen der EU und der Schweiz. Doch auch hier spräche laut Günsel eine lange Verhandlungsdauer gegen die Umsetzung. Denkbar ist nach Ansicht des Experten noch eine weitere Variante: Im Rahmen eines informellen Abkommens könne es durchaus sein, dass die zuständigen Behörden die im Zeitraum der Übergangsphase unterzeichneten A1-Bescheinigungen für die eigentliche Dauer von 24 Monaten fortgelten lassen, obschon diese Regelung eigentlich am 31. Dezember 2020 erlischt.

Es bleibt nach Günsels Ansicht abzuwarten, ob es bis zum Jahresende neue Regelungen geben wird. "Die Signale für ein neues Sozialversicherungsabkommen stehen jedoch eher auf Rot angesichts der offenen Gespräche zwischen den Beteiligten. Grenzüberschreitende Einsätze sollten vorsorglich für einen Zustand ohne Abkommen geplant werden", empfiehlt Günsel abschließend.

Weitere Informationen zum Thema im TK-Firmenkundenservice

Unter firmenkunden.tk.de finden Sie weitere Informationen zum Thema Brexit:

- Fragen und Antworten rund um den Brexit, **Suchnummer 2042472**
- Brexit: Auswirkungen auf die Sozialversicherung, **Suchnummer 2074426**
- Videoausschnitt des TK-Webinars "Ausland und Entsendung", **Suchnummer 2079186**

Quelle: TK

4. Ausländer in Deutschland: Weg frei für bessere Arbeitsbedingungen

Grünes Licht für die gerechtere Entlohnung ausländischer Entsandter: EU-weit gelten ab dem 30. Juli 2020 strengere Regeln – auch in Deutschland.

In der Sitzung vor der Sommerpause billigte der Bundesrat den Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), den zuvor der Bundestag verabschiedet hatte.

Gleiches Tarifrecht auch für ausländische Entsandte

Entsandte Arbeitnehmer profitieren laut Mitteilung des BMAS künftig "in stärkerem Umfang als bisher von Arbeitsbedingungen, die in allgemein verbindlichen Tarifverträgen geregelt sind".

Konkret bedeutet dies: Wer vorübergehend in Deutschland arbeitet, soll ebenso wie die hiesigen Arbeitnehmer Anspruch auf Mindest- und Tariflohn haben – inklusive der Zulagen wie Schlechtwetter- oder Weihnachtsgeld. Für regionale Tarifverträge gilt dies allerdings nicht. Über Details informiert das BMAS auf seiner Internetseite unter bmas.de.

EU-Staaten müssen Richtlinie umsetzen

Hintergrund für das Gesetz ist die seit Jahren debattierte Reform der Entsenderichtlinie 96/71/EG, die die EU-Staaten bis zum 30. Juli 2020 zu einer entsprechenden Gesetzgebung verpflichtet.

Die TK informiert in einer Sonderbeilage der Zeitschrift "Personalwirtschaft" über die Folgen für Arbeitgeber. Das Heft "Entsendungen richtig planen in der Praxis" steht im Firmenkundenportal zum Download zur Verfügung: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2073212**.

Quelle: TK; BMAS; Bundesrat

5. EU-Kommission beschließt europäisches Kurzarbeitergeld

Wegen der Corona-Krise plant die Europäische Kommission, Kurzarbeitergeld auf EU-Ebene einzuführen. In Form von günstigen Krediten sollen Betriebe in allen Mitgliedstaaten in der Lage sein, in Kurzarbeit zu gehen.

Mit dem "Sure"-Programm möchte die Europäische Kommission Massenentlassungen und Firmeninsolvenzen infolge der Corona-Pandemie entgegenwirken. Das Hilfspaket bietet insgesamt bis zu 100 Milliarden Euro zum Erhalt von Arbeitsplätzen.

So funktioniert das Förderprogramm

Damit das Konzept funktionieren kann, müssen die antragstellenden Staaten eine verbindliche Garantie in Höhe von 25 Milliarden Euro abgeben – ohne dabei jedoch Geld einzuzahlen. Gestützt auf diese

Garantien nimmt die EU-Kommission dann Kredite im Umfang der oben genannten 100 Milliarden auf. Dieses Geld soll jenen Ländern zur Verfügung gestellt werden, deren Kurzarbeitergeldprogramme stark von Überlastung bedroht sind.

Nächste Schritte

Der Vorschlag der Kommission für das Unterstützungsinstrument "Sure" sollte nun zeitnah vom Rat gebilligt werden. Es handelt sich um eine befristete Maßnahme, deren Dauer und Anwendungsbereich auf die Bewältigung der pandemiebedingten Folgen beschränkt bleibt.

Quelle: Europäische Kommission

6. Deutschland und Rumänien unterzeichnen "Memorandum of Understanding"

Deutschland und Rumänien haben eine gemeinsame Absichtserklärung abgegeben, in der beide Seiten die verstärkte Zusammenarbeit im Arbeits- und Sozialrecht zusichern.

Anlass dafür waren laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die teilweisen Verstöße deutscher Betriebe gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften während der Corona-Pandemie. Davon seien zahlreiche rumänische Beschäftigte betroffen – insbesondere in der fleischverarbeitenden Industrie und in der Landwirtschaft.

Recht auf Arbeitsschutz

In dem "Memorandum of Understanding" vom 19. Mai 2020 versicherte Deutschland, dass die Einhaltung des betrieblichen Infektionsschutzes zur Sicherstellung der Gesundheit aller Arbeitnehmer höchste Priorität habe.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil erinnerte an die Infektionsschutzmaßnahmen, die schon jetzt bedingungslos und branchenübergreifend gelten. Mobile Beschäftigte sollen laut der Erklärung künftig uneingeschränkter Zugang zu Beratungsdienstleistungen haben und über ihre Rechte im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts informiert werden. Die gemeinsame Erklärung steht auf der Webseite des BMAS in englischer Sprache zum Herunterladen zur Verfügung unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Ansprechpartner für mobile Beschäftigte

In einigen Bundesländern gibt es bereits Anlaufstellen, in denen Mitarbeiter aus Rumänien Betreuung in ihrer Landessprache erhalten, wie etwa in der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte im niedersächsischen Oldenburg: [servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de](https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de).

Tipp: Informationen zum Thema haben wir im Artikel "Wissenswertes zum Thema Werkverträge" zusammengestellt. Darin berichten wir auch über einen Schlachtbetrieb, der sämtliche Werkvertrags-Arbeitsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt hat: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2084168.

Quelle: BMAS; TK

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).