

# Newsletter Ausland Februar 2019

## Inhalt

1.	Aktuelles .....	1
1.1	Ab 2019: A1-Bescheinigungen nur noch per Online-Antrag .....	1
1.2	Diversity-Management: Das "Wie" entscheidet .....	1
1.3	Ungeregelter Brexit: "Briten durch Europa schicken? Das ist nicht mehr so einfach." .....	2
2.	Beschäftigung im Inland.....	3
2.1	Vorzeitige Rückkehr aus dem Ausland: drei Fragen an den Experten .....	3
2.2	Expat-Städte-Ranking: Deutschlands heimliche Hauptstadt liegt in NRW .....	4
3.	Entsendung ins Ausland .....	4
3.1	Korruption im Ausland vermeiden – neue Broschüre des BMWI.....	4
3.2	Systemausfall am Flughafen: kein Anspruch auf Ausgleichszahlungen.....	4
4.	Rechtliches .....	5
4.1	Blaue Karte EU: Mindestgehalt steigt auf 53.600 Euro .....	5
4.2	BMF: aktuelle Rundschreiben zu DBA und Kaufkraftzuschlägen .....	5
4.3	Deutsch-moldauisches Sozialversicherungsabkommen tritt in Kraft .....	5

Sehr geehrte Damen und Herren,

Diversity-Management ist wichtig – vor allem in international aktiven Unternehmen. Doch was bringen die Bemühungen um Integration eigentlich für den Unternehmenserfolg? Dieser Frage gehen wir in unserer Februar-Ausgabe des Newsletters nach.

Außerdem erklärt ein Experte, für welche Entsendungskonstellationen bei einem unregelmäßigen Brexit höhere Kosten in der Sozialversicherung drohen. Und: Welche deutsche Stadt ist bei Expats hoch im Kurs? Berlin? Falsch! Die Auflösung finden Sie im aktuellen Newsletter.

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Aktuelles

### 1.1 Ab 2019: A1-Bescheinigungen nur noch per Online-Antrag

**Eine A1-Bescheinigung kann seit 2019 nur noch auf digitalem Weg beantragt werden.**

Das elektronische Verfahren für die Beantragung einer A1-Bescheinigung bei Auslandseinsätzen innerhalb der EU ist seit dem 1. Januar 2019 Pflicht. Die Antragstellung in Papierform ist nur in begründeten Einzelfällen oder bei Selbstständigen möglich.

#### Abrechnungsprogramm oder sv.net

Arbeitgeber müssen für den Antrag einer A1-Bescheinigung ein zertifiziertes Abrechnungsprogramm oder sv.net nutzen. Die Rückmeldung durch den Sozialversicherungsträger erfolgt ebenfalls auf digitalem Weg.

#### Ausdruck in Farbe empfohlen

Mit der A1-Bescheinigung wird eine doppelte Beitragszahlung sowohl im Heimat- als auch im Entsendeland vermieden. Der Ausdruck dieses Dokuments ist gleichzeitig die Original-A1-Bescheinigung, die der Entsandte bei seiner Reise ins Ausland mit sich führen muss. Der Ausdruck muss nicht in Farbe erfolgen. Ein Farbdruck hat aber den Vorteil, dass er Akzeptanzprobleme im Ausland vermeidet.

#### FAQ zur A1-Bescheinigung

Alles Wichtige rund um die A1-Bescheinigung haben wir in unseren FAQ zusammengestellt. Sie finden sie unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2038394.

Quelle: TK

### 1.2 Diversity-Management: Das "Wie" entscheidet

**Diversity Management hat in vielen Unternehmen mittlerweile einen festen Platz. Allein auf die internationale Vielfalt in der Belegschaft zu achten, reicht nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen aber nicht aus. "Mehr Diversität im Unternehmen führt nicht automatisch zu mehr Erfolg", sagt Bertolt Meyer, TU Chemnitz. Mit der entsprechenden Herangehensweise können Unternehmen jedoch durchaus von der Innovationskraft der Verschiedenheit profitieren.**

Der Psychologie-Professor Bertolt Meyer zitiert eine wissenschaftliche Studie aus den USA, in der die ethnische und geschlechterspezifische Diversität in Unternehmensvorständen mit der finanziellen Performance verglichen wurden. "Das Ergebnis lautet, dass kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Diversität in der Belegschaft und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens gemessen werden konnte", sagte Meyer im Rahmen seines Vortrags in der TK-Workshop-Reihe "Vielfalt gewinnt!".

### **Diversität macht Unternehmen widerstandsfähiger**

"Es ist unbestreitbar, dass divers besetzte Teams kreativer sind, die Vielfalt der Kunden besser abbilden und dass das Unternehmen widerstandsfähiger ist", so Meyer. Gleichzeitig gebe es in divers besetzten Teams das Risiko für mehr Konflikte, geringere Bindung ans Unternehmen und Komplikationen bei der Führung. Meyer: "Gutes Diversity-Management bedeutet deshalb: Risiken minimieren und die Chancen maximieren."

### **Verteilung im Team unter der Lupe**

In seiner wissenschaftlichen Arbeit beschäftigt sich Meyer unter anderem damit, welchen Einfluss das "Wie" der interkulturellen Zusammenstellung von Teams hat. "Man sollte sich zum Beispiel die Frage stellen: Wie ist die Diversität denn innerhalb des Teams verteilt? Arbeiten zwei männliche deutsche HR-Mitarbeiter mit zwei US-amerikanischen weiblichen R&D-Verantwortlichen in einem Team zusammen, so würde man es als divers bezeichnen. Allerdings sind unbemerkt homogene Subgruppen entstanden, die allein aufgrund der Zusammenstellung zu Konflikten führen können", erklärt Meyer.

Solche als Gruppenbruchlinien bezeichneten Barrieren gelte es zu identifizieren, um Missverständnisse und Produktivitätseinbußen zu vermeiden. Meyer empfiehlt die Schaffung eines Diversitätsklimas mit einer starken normativen Wirkung, nach dem Motto: "So machen wir das hier."

Andreas Gailus, dessen Unternehmen Firmen zum Diversity-Management berät, beobachtet insgesamt eine Weiterentwicklung des Diversity-Managements: "Vor rund fünf Jahren war Diversität noch häufiger auf den Abbau von Diskriminierung ausgerichtet. Inzwischen geht es vielmehr darum, Vielfalt zu entwickeln und zu fördern", so Gailus, der auch die bundesweiten TK-Workshops organisiert und moderiert.

### **Der Schlüssel: gute Führung und Innovarsity**

Die Entwicklung ist laut Gailus ablesbar am Trendbegriff Innovarsity – also am Kreativitäts- und Innovationsvorsprung, der in gut gelebter Diversität liegt. Eine klassische Aufgabe für Personalentwickler oder Mitarbeiter aus der HR-Abteilung? "Nicht nur", sagt Gailus. "Wir wissen, wie wichtig der Faktor Führung ist, der wie so oft auch hier einen Hebel darstellt. Das Diversity-Management-Lehrbuch wünscht sich natürlich einen transformationalen Führungsstil, also das Vorleben von Werten und Übertragen an die Mitarbeiter. Gleichzeitig ist es in

der Realität oft so, dass das Engagement der Führungskräfte eher als unbefriedigend beschrieben wird."

### **TK-Workshops und eGuide zur Willkommenskultur**

Der TK-Service Ausland unterstützt Firmen mit internationalen Belegschaften durch zahlreiche Services rund um die internationale Beschäftigung: zum Beispiel durch die TK-Workshops "Vielfalt gewinnt!" ([firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042416), TK-Webinare ([webinare.tk.de](http://webinare.tk.de)) und den eGuide zur Willkommenskultur, der Führungskräften bei der Integration von Mitarbeitern hilft: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2036296.

Quelle: TK

### **1.3 Ungeregelter Brexit: "Britten durch Europa schicken? Das ist nicht mehr so einfach."**

**Die Unruhe wächst in international agierenden Unternehmen: Ein unregelter Brexit rückt näher und damit auch ein weitgehend abruptes Ende der bisherigen Personenfreizügigkeit zwischen Deutschland und Großbritannien. In der Sozialversicherung scheint es mit dem bilateralen Abkommen von 1960 eine Auffanglösung zu geben.**

Wir haben Dirk Gaffron, zuständig für internationale Beschäftigungen bei der Schwarz-Gruppe, zum Thema Brexit befragt.

### **Wie groß ist aktuell die Nervosität in Ihrem Unternehmen – immerhin sind Sie ja mit Lidl auch in Großbritannien aktiv?**

Da wir für über 400.000 Beschäftigte weltweit zuständig sind, geht es bei uns nicht nur um die Beschäftigten, die zwischen Deutschland und Großbritannien reisen, sondern auch um diejenigen aus anderen europäischen Ländern. Täglich sind wir mit dem Thema konfrontiert – allein schon über die Medien, da kann man natürlich nicht weghören. Wir haben unsere Vorbereitungen getroffen, denn wir rücken immer näher in Richtung Austrittsdatum. Und ich würde jetzt erst mal von einem harten Brexit ausgehen. Sollte es dann doch nicht so kommen, wird es ja auf jeden Fall einfacher werden.

### **Worin bestehen Ihre Vorbereitungen?**

Wenn es darum geht, in unserem Hause Auslandseinsätze in Großbritannien zu planen, haben wir uns entsprechend darauf eingestellt. Das Allerwichtigste momentan ist zu wissen, wer vom drohenden Brexit betroffen ist, und diese Mitarbeiter im Auge zu behalten. Was mir Sorgen bereitet, sind eher Personengruppen, bei denen es bisher keine einfache sozialversicherungsrechtliche Lösung im Falle eines Brexits gibt.

### **An welche Personengruppen denken Sie?**

Wir haben in Deutschland und natürlich auch in unserem Unternehmen Briten, die sich mittlerweile hier niedergelassen haben. Ein Brite ist jedoch nach dem unregulierten Brexit ein sogenannter Dritt-

staatsangehöriger. Er wird zwar weiterhin problemlos mit einer A1-Bescheinigung in die meisten europäischen Länder reisen können, da im Allgemeinen auch Drittstaatsangehörige zum persönlichen Geltungsbereich der EU-Verordnung 883/2004 zählen.

Dänemark, die EWR-Staaten und die Schweiz erkennen jedoch auch künftig Drittstaatsangehörige im Rahmen der Verordnung nicht an. Für die Schweiz können wir lediglich im Rahmen des deutsch-schweizerischen Sozialversicherungsabkommens eine SV-Bescheinigung realisieren. Nach Dänemark haben wir hingegen überhaupt keine Möglichkeit, einen Verbleib in der deutschen Sozialversicherung im Rahmen eines Abkommens zu beantragen. Denn das deutsch-dänische Abkommen gilt lediglich für Deutsche und Dänen.

### Welche Lösung gibt es dann?

Eine konkrete Alternative gibt es nicht. Offensichtlich ist diese Personengruppe auch überhaupt nicht im Fokus der für die Sozialversicherung zuständigen Gremien, denn aktuell erhalten Arbeitnehmer britischer Herkunft weiterhin A1-Bescheinigungen für diese Staaten. Im Fall eines unregulierten Brexits würden die A1-Bescheinigungen aber ab dem 30. März 2019 ihre Gültigkeit verlieren. Für Dänemark wäre dann eine Doppelversicherung fällig – mit den entsprechenden Konsequenzen. Vermeiden können wir das im Moment nicht.

Ab dem 30. März heißt es dann: Briten einfach so durch Europa zu schicken, ist nicht mehr so einfach möglich.

### Wenn Sie heute schon Drittstaatsangehörige nach Dänemark entsenden, wie organisieren Sie dann die Sozialversicherung im dänischen System?

Wir greifen in diesen Fällen auf einen Berater zurück, um die entsprechenden Abgaben im Ausland zu ermitteln und abzuführen. Das ist für das Unternehmen ein erheblicher Mehraufwand.

### Welche Personengruppe ist denn noch von einem harten Brexit betroffen?

Eine weitere Gruppe sind die sogenannten gewöhnlich Erwerbstätigen in mehreren Staaten, die bisher im Rahmen der EU-Verordnung einen besonderen Status innehaben. Hierunter fallen zum Beispiel Geschäftsführer, die auf Dauer sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien tätig sind. Im Rahmen der EU-Verordnung wurde bisher einem der beiden Staaten das Sozialversicherungsrecht zugesprochen.

Das deutsch-britische Abkommen kennt hingegen eine solche Regelung nicht, da es zu einer Zeit entstanden ist, als es noch nicht üblich war, regelmäßig von Deutschland nach Großbritannien und zurück zu fliegen. Bei dieser Personengruppe ist aus heutiger Sicht eine Doppelversicherung künftig ebenfalls nicht zu vermeiden. Daher können bei diesen Personen zukünftig deutliche Mehrkosten in der Sozialversicherung für den Arbeitgeber, aber auch den Arbeitnehmer entstehen.

Meine Empfehlung lautet daher: Solche Konstellationen sollte man vorerst vermeiden.

**Anmerkung der Redaktion:** Wir haben das BMAS um eine Stellungnahme bezüglich der im Interview genannten Personenkreise gebeten. Sobald uns das Statement vorliegt, werden wir darüber an dieser Stelle berichten.

Quelle: TK

## 2. Beschäftigung im Inland

### 2.1 Vorzeitige Rückkehr aus dem Ausland: drei Fragen an den Experten

**Die Rückkehr von einem beruflichen Einsatz im Ausland stellt Arbeitnehmer und Arbeitgeber oft vor Herausforderungen – vor allem wenn sie vor dem Ende der vereinbarten Laufzeit erfolgt. Dazu drei Fragen an Dr. Axel Boysen, Experte für internationales Arbeitsrecht für die Fragomen Global LLP in Frankfurt.**

#### Ein Mitarbeiter will früher in die Heimat zurückkehren als geplant. Was ist als Arbeitgeber zu tun?

Zunächst einmal sollte man die Gründe erörtern, denn ein vorzeitiger Abbruch kann sowohl private als auch berufliche Ursachen haben oder aber auch eine unerwartete Krisensituation im jeweiligen Entsendungsland. Wenn das Auswärtige Amt zum Verlassen des betreffenden Landes auffordert, ist eine Heimkehr personalpolitisch angezeigt. Ansonsten ist der Mitarbeiter aber an die vereinbarte Dauer der Auslandstätigkeit gebunden. Die Entsendung darf er daher grundsätzlich nicht einfach abbrechen.

#### Häufiges Problem ist die Tatsache, dass nach der vorzeitigen Rückkehr die Stelle besetzt ist. Wie kann man im Vorfeld der Entsendung die spätere Weiterbeschäftigung regeln?

Sie sollten im Vorfeld eine detaillierte Vereinbarung für diesen Fall treffen. Im Idealfall enthält die Entsendungsvereinbarung eine Klausel, die die Weiterbeschäftigung und Vergütung bei einem vorzeitigen Abbruch beinhaltet. Konkret könnte so zum Beispiel eine arbeitgeberseitige Verpflichtung hinzugefügt werden, dem Arbeitnehmer nach einer frühzeitigen Rückkehr eine Position im Inland anzubieten, die der zuletzt ausgeübten Tätigkeit entspricht.

#### Was ist, wenn die Rückkehr aufgrund von einer Pflichtverletzung im Entsendungsland erfolgt?

In der Regel wird das Arbeitsverhältnis in Deutschland bei einer längerfristigen Auslandsentsendung ruhend gestellt und parallel ein weiterer Arbeitsvertrag mit der ausländischen Gesellschaft geschlossen. Compliance-Verstöße oder Fehlverhalten während der Entsendung können dann Anlass dazu sein, nicht nur das ausländische Verhältnis zu kündigen, sondern auch den Arbeitsvertrag im Heimatland aufzulösen.

Quelle: TK

## 2.2 Expat-Städte-Ranking: Deutschlands heimliche Hauptstadt liegt in NRW

**Sie sind Arbeitgeber und möchten internationale Talente anlocken? Laut aktuellem Expat-Ranking schneidet ausgerechnet unsere Hauptstadt Berlin bei Entsandten aus dem Ausland schlechter ab als andere und gehört mit Stuttgart zu den Schlusslichtern aller deutschen Großstädte. Die heimliche Metropole internationaler Fachkräfte ist eine vergleichsweise kleine Stadt in NRW.**

Im "Expat City Ranking" des Netzwerks InterNations rangiert Aachen mit Platz 7 als einzige deutsche Stadt unter den Top Ten der weltweit 72 beliebtesten Destinationen für Expats.

Weitere deutsche Städte sind Düsseldorf (Platz 24), Köln (Platz 33), München (Platz 51), Frankfurt (Platz 53), Hamburg (Platz 55), Berlin (Platz 58) und Stuttgart (Platz 65).

In der Befragung haben mehr als 12.000 Expatriates aus 55 Nationen ihre Meinung zur Lebensqualität von Metropolen abgegeben. Gefragt wurde nach dem Stadtleben, der Eingewöhnung, den Arbeitsbedingungen, dem Wohnen und den Lebenshaltungskosten.

### Lob für das Stadtleben und die Verdienstmöglichkeiten

Vor allem das Aachener Stadtleben wurde von den Teilnehmern der Studie gelobt, aber auch die Job-sicherheit und die Verdienstmöglichkeiten. 72 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, dass ihr Einkommen höher wäre als in einer entsprechenden Position in der Heimat – im weltweiten Vergleich lag dieser Wert bei 53 Prozent. Die Stadt, in der vor allem IT-Spezialisten und Ingenieure aus dem Ausland leben, glänzt gleichzeitig mit vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten. Einzig die öffentlichen Nahverkehrsmittel werden als Manko beschrieben.

Insgesamt schnitten laut InterNations die deutschen Städte gut ab in Sachen Lebensqualität, wie es in einer Pressemitteilung des Surveys heißt. An der Spitze der weltweiten Statistik landete die taiwanische Hauptstadt Taipeh vor Singapur und Manama, der Hauptstadt der Inselnation Bahrein.

Quelle: InterNations

## 3. Entsendung ins Ausland

### 3.1 Korruption im Ausland vermeiden – neue Broschüre des BMWI

**Das Bundeswirtschaftsministerium hat in Zusammenarbeit mit dem Justizministerium eine Broschüre herausgegeben, die über die Gefahren von Korruption bei international tätigen Unternehmen informiert.**

Die zwölfseitige Informationsschrift der beiden Ministerien gibt einen Überblick über die wichtigsten Regelungen für Firmen, die im Ausland tätig sind oder dort Geschäfte anbahnen. Außerdem werden

Vorschläge zum Umgang mit Situationen unterbreitet, in denen zum Beispiel Schmiergeld gefordert wird.

### Freiheitsstrafen bis zu zehn Jahren

Die rechtlichen Folgen von Korruption können demnach nicht nur für die handelnden Personen, sondern auch für die Unternehmen immens sein: Die Auslandsbestechung kann mit Freiheitsstrafen von bis zu fünf Jahren, in besonders schweren Fällen sogar von bis zu zehn Jahren (§§ 335, 335a StGB) geahndet werden. "Korruption ist strafbar, ob im Inland oder Ausland, und wird von der deutschen Justiz konsequent verfolgt", heißt es in der Broschüre.

Anhand von Beispielen wird veranschaulicht, dass selbst das Anbieten von Bestechungsgeld bereits unter Strafe steht. Genannt wird ein Unternehmen, das für die Produkteinführung in einem Land das langwierige Zulassungsverfahren durch eine staatliche Prüf stelle umgehen möchte, indem Schmiergelder angeboten werden.

### Erhöhte Wachsamkeit gegenüber Korruption

Die Broschüre sensibilisiert Unternehmen für erhöhte Wachsamkeit in Bezug auf das Thema Korruption und verweist auf die Verantwortung von Unternehmen in Deutschland. "Neben den jeweils handelnden natürlichen Personen können auch die involvierten Unternehmen bei Korruptionsdelikten zur Verantwortung gezogen werden", heißt es in der Publikation. Der Aufbau eines umfassenden Compliance-Systems könne dabei helfen, regelkonformes Verhalten im Unternehmen sicherzustellen.

Die Broschüre steht auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie unter **bmwi.de** und des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz unter **bmjv.de** zum Herunterladen zur Verfügung.

Quelle: BMWI; BMJV

### 3.2 Systemausfall am Flughafen: kein Anspruch auf Ausgleichszahlungen

**Wer wegen eines Ausfalls von Computersystemen am Flughafen einen Anschlussflug verpasst, kann nicht auf Ausgleichszahlungen nach der Fluggastrechteverordnung hoffen. Das hat der Bundesgerichtshof entschieden.**

Nach Ansicht der Richter stellt der Ausfall der Telekommunikationsleitungen eines Flughafens einen Umstand dar, der vom Luftverkehrsunternehmen nicht zu beherrschen sei. Die Überwachung, Wartung und Reparatur gehörten nicht in den Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereich einer Fluggesellschaft, hieß es.

### Außergewöhnliche Umstände von Bedeutung

Nach Artikel 7 der Fluggastrechteverordnung (Verordnung (EG) Nr. 261/2004) können Reisende grundsätzlich bei Verspätungen Ausgleichszahlungen erhalten. Dies gilt aber nicht, wenn außergewöhnliche Umstände zugrunde liegen und die

Fluggesellschaft eine Verspätung auch mit zumutbaren Maßnahmen nicht hätte vermeiden können.

Hintergrund war die Klage gegen eine Fluggesellschaft, bei der zwei Klägerinnen Flüge von New York nach London mit Anschlussflügen nach Stuttgart gebucht hatten. Wegen eines Systemausfalls am New Yorker Abfertigungsschalter war der Flieger verspätet gestartet und mehr als zwei Stunden nach der vorgesehenen Ankunftszeit in London gelandet. Weil der Anschlussflug bereits verpasst war, mussten die Klägerinnen auf den nächsten Flieger warten. Sie erreichten Stuttgart mit einer Verspätung von mehr als neun Stunden und forderten von der Fluggesellschaft eine Ausgleichszahlung von jeweils 600 Euro.

Quelle: Bundesgerichtshof

#### 4. Rechtliches

##### 4.1 Blaue Karte EU: Mindestgehalt steigt auf 53.600 Euro

**Die Mindestgehaltsgrenze für die Blaue Karte EU ist gestiegen. Um den Aufenthaltstitel für hoch qualifizierte Bewerber aus Drittstaaten zu beantragen, muss das Bruttogehalt im Jahr 2019 mindestens 53.600 Euro betragen. Für bestimmte Berufsgruppen wie Ingenieure, Ärzte und ITler werden nun mindestens 41.808 Euro gefordert.**

Damit wurde die Gehaltsgrenze im Vergleich zum Vorjahr um 2.800 Euro beziehungsweise 1.248 Euro für Mangelberufe angehoben. Die Höhe der Mindestgehaltsgrenze wird jährlich neu festgelegt und liegt bei mindestens zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Für Mangelberufe liegt sie bei mindestens 52 Prozent.

Wer bereits eine Blaue Karte EU hat, ist von der neuen Mindestgehaltsgrenze nicht betroffen. Nur bei der Verlängerung oder bei einem zustimmungspflichtigen Wechsel des Arbeitsplatzes muss die neue Gehaltsgrenze erfüllt werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge informiert auf seiner Internetseite ([bamf.de](http://bamf.de)) über die Voraussetzungen für die Beantragung und über die Rechte, die die Inhaber der Karte damit erhalten.

So sind neben dem Mindestgehalt eine akademische Ausbildung oder ein gleichwertiges Qualifikationsniveau des Bewerbers gefordert. Die Arbeitserlaubnis ist auf vier Jahre begrenzt. Inhaber der Blauen Karte EU können eine unbefristete Niederlassungserlaubnis beantragen, wenn sie unter anderem die Beschäftigung als Höchstqualifizierter über 33 Monate ausgeübt haben und das Sprachzertifikat B1 vorlegen können.

##### **Blaue Karte EU wird immer beliebter**

Seit 2013 gibt es die Blaue Karte EU. In den ersten fünf Jahren nutzten bislang 76.000 Bewerber aus Drittstaaten diesen Weg für den Eintritt in den deut-

schen Arbeitsmarkt. Bei Arbeitgebern erfreut sich der Aufenthaltstitel nach Aussagen des BAMF wachsender Beliebtheit.

Quelle: BAMF

##### 4.2 BMF: aktuelle Rundschreiben zu DBA und Kaufkraftzuschlägen

**Das Bundesfinanzministerium informiert in aktuellen Rundschreiben über Kaufkraftzuschläge und den Stand der Doppelbesteuerungsabkommen.**

Laut dem aktuellen Rundschreiben vom 14. Januar 2019 verringerte sich der steuerfreie Zuschlag zum 1. Januar 2019 für die US-Städte Atlanta, Chicago und Los Angeles auf 5 Prozent sowie für New York auf 10 Prozent. Auf null sank der Zuschlag für Taiwan. Bereits im Dezember hatte das Ministerium die Zuschläge für Norwegen, Belgien, Dänemark, Island und Nicaragua um jeweils fünf Prozentpunkte reduziert.

Mitarbeiter privater Unternehmen profitieren in der Regel von einer generellen Steuerbefreiung durch ein Doppelbesteuerungsabkommen. Die Kaufkraftzuschläge sind beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Das Rundschreiben vom 17. Januar 2019 enthält die Liste der Doppelbesteuerungsabkommen sowie Hinweise zur Anwendung von Abkommen, die unterzeichnet wurden, aber noch nicht in Kraft getreten sind. Ab dem 1. Januar 2019 kommt ein aktualisiertes Abkommen für Mazedonien zur Anwendung.

Quelle: BMF

##### 4.3 Deutsch-moldauisches Sozialversicherungsabkommen tritt in Kraft

**Ab dem 1. März 2019 gilt das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Moldau. Die Ratifikationsurkunden wurden jetzt durch die jeweiligen Ministerien ausgetauscht.**

Rund eine Millionen Moldauer arbeiten im Ausland, viele davon in Ländern der Europäischen Union. Durch das Abkommen werde der soziale Schutz der Staatsangehörigen im Bereich der Renten- und Unfallversicherungssysteme für den Fall koordiniert, dass sich Versicherte im jeweils anderen Vertragsstaat aufhalten, heißt es in einer Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Durch das Abkommen wird also die Doppelversicherung bei einem Aufenthalt im jeweils anderen Land vermieden.

Die Republik Moldau, ein Land mit knapp drei Millionen Einwohnern zwischen Rumänien und der Ukraine, strebt die Mitgliedschaft in der Europäischen Union an. Laut dem Auswärtigen Amt sind die Beziehungen freundschaftlich. Deutschland ist einer der wichtigsten Außenhandelspartner der Republik Moldau.

Haupterwerbsquellen in dem Land sind der Dienstleistungssektor, die Agrarwirtschaft und die Bauwirtschaft. Auch die Arbeitsmigration ins Ausland spielt eine große Rolle: Ein Viertel des Bruttoinlandprodukts wird über Rücküberweisungen der Auslands-Moldauer erwirtschaftet.

Quelle: BMAS; Auswärtiges Amt

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**.