

# Newsletter Ausland Februar 2022

## Inhalt

1. Corona: Updates zu Auslandsreisen..... 1
2. Sozialversicherung: Regeln für Grenzgänger bleiben bestehen ..... 2
3. "Workation" im Ausland: Was Arbeitgeber wissen müssen ..... 2
4. Fachkräfte gesucht: So überzeugen Unternehmen Mitarbeiter aus dem Ausland..... 4
5. Studie "Risk Outlook": Mitarbeitergesundheit rückt in den Fokus 5
6. RCEP: Größtes Freihandelsabkommen der Welt tritt in Kraft..... 5
7. Kooperationsabkommen: Deutsch-rumänische Zusammenarbeit für faire Arbeitsbedingungen..... 5

Sehr geehrte Damen und Herren,

noch immer führt die Omikron-Welle zu Einschränkungen beim Reisen. Nicht verwunderlich also, dass in Unternehmen das Thema Mitarbeitergesundheit immer relevanter wird. Eine neue Studie gibt Aufschluss über die Risiken für internationale Unternehmen in diesem Jahr.

Außerdem berichten wir in diesem Newsletter darüber, wie Unternehmen Mitarbeiter aus dem Ausland von sich überzeugen und was bei Arbeitstrends wie "Workation" beachtet werden muss.

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Corona: Updates zu Auslandsreisen

**Die Corona-Pandemie ist noch nicht vorbei. Die einzelnen Länder gehen inzwischen unterschiedlich mit den Inzidenzzahlen um: ein Überblick über neue Regelungen bei Auslandsreisen.**

### Dänemark und die Niederlande lockern Regelungen

In Dänemark sind seit dem 1. Februar 2022 nahezu alle Corona-Beschränkungen aufgehoben. Allerdings gilt Dänemark weiterhin als Hochrisikogebiet. Für geimpfte und genesene Personen entfällt jedoch die Testpflicht bei der Einreise. Lediglich Reisende, die nicht geimpft oder genesen sind, müssen entweder 24 Stunden nach der Einreise einen Test machen oder bei der Einreise einen negativen Nachweis vorlegen. Dieser darf nicht älter als 48 Stunden (Antigen-Test), beziehungsweise 72 Stunden (PCR-Test) sein.

Tagesausflügler und Grenzpendler fallen nicht unter die Regelung. Bis zu 24 Stunden Aufenthalt in Dänemark sind ohne Test erlaubt. Auch Reisende mit Wohnsitz in Schleswig-Holstein müssen keinen Test vorlegen, ebenso wenig Kinder bis einschließlich 15 Jahren.

Gleiches gilt für die Einreise in die Niederlande: Für die Einreise von Deutschland braucht es hier einen 3G-Nachweis. Flugreisende müssen zusätzlich ein Gesundheitsformular ausfüllen.

Aktuelle Reise- und Sicherheitshinweise sowie Angaben zu Hochrisikogebieten stellen das Auswärtige Amt sowie das Robert-Koch-Institut (RKI) regelmäßig aktualisiert zur Verfügung.

### Österreich: allgemeine Impfpflicht ab Februar 2022

In Österreich gilt seit Februar 2022 die allgemeine Impfpflicht für alle Menschen ab 18 Jahren. Nach einer Übergangsphase sollen ab März 2022 Kontrollen stattfinden. Wer seinen Impftermin verstreichen lässt, muss mit hohen Bußgeldern rechnen.

Für alle Personen, die noch keine Booster-Impfung haben, ist für die Einreise nach Österreich ein 2G-Nachweis nötig plus einen negativen PCR-Test (maximal 72 Stunden alt; Ausnahme Wien: Hier gilt der PCR-Test nur 48 Stunden).

Wer beides nicht hat, muss zehn Tage in Quarantäne und kann diese frühestens nach fünf Tagen mit einem negativen PCR-Test beenden. Wer einmal vollständig geimpft oder innerhalb von 180 Tagen genesen ist, kann mit einem negativen PCR-Test die Quarantäne sofort beenden.

### **Neuseeland öffnet schrittweise Grenzen**

Die neuseeländische Regierung hat angekündigt, ab dem 27. Februar 2022 erstmals seit Ausbruch der Pandemie schrittweise die Grenzen zu öffnen und die Einreise für verschiedene Personengruppen zu ermöglichen. Im Rahmen der Null-COVID-Strategie des Inselstaats war dies bislang nur in Verbindung mit einer Quarantäne in einer staatlichen Einrichtung möglich.

Im ersten Schritt sollen zunächst nur neuseeländische Staatsbürger mit vollständigem Impfstatus aus Australien zurück ins Land reisen dürfen, vorausgesetzt sie begeben sich zehn Tage lang in Selbstisolation. Ab Mitte März 2022 sollen auch aus allen anderen Gebieten der Welt neuseeländische Staatsbürger und bestimmte Berufsgruppen von der erleichterten Einreise Gebrauch machen können. Eine vollständige Grenzöffnung für Besucher ist für Oktober 2022 eingeplant.

### **Großbritannien: Corona-Testpflicht entfällt für Geimpfte**

Ab dem 11. Februar 2022 sind vollständig Geimpfte, die nach England einreisen, nicht mehr zur Vorlage eines negativen Corona-Tests verpflichtet. Damit entfällt sowohl die Testpflicht vor als auch nach der Einreise. Ein Einreiseformular muss weiterhin ausgefüllt und der Impfstatus nachgewiesen werden, heißt es auf der Internetseite der britischen Regierung.

### **EU vereinheitlicht Reisebestimmungen nach Impfstatus**

Am 1. Februar 2022 trat die Empfehlung des Europarates zur Freizügigkeit zwischen Mitgliedstaaten auf Basis des Impfstatus in Kraft. So sollen Personen, die über ein gültiges digitales COVID-Zertifikat der EU verfügen, keinen zusätzlichen Beschränkungen in der Reisefreiheit unterliegen.

Ein digitales Zertifikat wird ausgestellt an Personen mit vollständigem Impfschutz durch einen EU-zugelassenen Impfstoff, mit negativem PCR- oder Antigen-Testergebnis oder einem Genesungszertifikat. Für die Umsetzung der Empfehlung des Rates sind die Behörden der Mitgliedstaaten verantwortlich.

Quelle: RKI; Europarat; Auswärtiges Amt; Österreichische Regierung

## **2. Sozialversicherung: Regeln für Grenzgänger bleiben bestehen**

**Für Grenzgänger, die während der COVID-19-Pandemie im Homeoffice tätig sind, gelten weiterhin Sonderregelungen zum Sozialversicherungsrecht.**

Die Arbeit im Homeoffice wird für Grenzgänger auch künftig wie normale Arbeit behandelt, solange der Arbeitnehmer ausschließlich aus Gründen der Corona-Bekämpfung im Homeoffice ist. Bis mindestens zum 30. Juni 2022 ergeben sich laut der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts.

### **Kein neuer Sozialversicherungsnachweis**

Das bedeutet unter anderem, dass eine A1-Bescheinigung zum Nachweis einer gültigen Sozialversicherung im Heimatland weiterhin nicht erforderlich ist. Hintergrund ist, dass die Tätigkeit im Homeoffice im Rahmen der Bekämpfung von COVID-19 lediglich vorübergehend stattfindet und vereinbar mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ist. Auch für Personen, die unabhängig von der aktuellen Corona-Situation gewöhnlich in mehreren Staaten erwerbstätig sind und nun ihre Arbeitszeit anders verteilen müssen, ergeben sich keine Änderungen im Sozialversicherungsrecht. Das gilt auch, wenn die Tätigkeit vorübergehend ausschließlich von zu Hause aus ausgeübt wird.

### **Aktuelle Vignette anbringen**

Wer aus dem Homeoffice an seinen Arbeitsplatz in der Schweiz zurückkehrt, muss darauf achten, dass im Auto eine gültige Vignette für 2022 klebt. Seit dem 1. Februar 2022 darf die Schweizer Autobahn nur noch mit der aktuellen, violetten Vignette befahren werden. Sie kostet 40 Franken, also knapp 38 Euro, und kann an einer offiziellen Verkaufsstelle oder an den besetzten Grenzübergängen der Schweiz erworben werden.

Quelle: DVKA; Schweizer Regierung

## **3. "Workation" im Ausland: Was Arbeitgeber wissen müssen**

**Bis Anfang 2020 stellte das mobile Arbeiten für die Mehrheit der deutschen Unternehmen eher eine Seltenheit dar. Das allerdings änderte sich mit Beginn der Corona-Pandemie. Ob aus Abenteuerlust oder praktischen Gründen: Viele Beschäftigte arbeiten derzeit vom ausländischen Wohnort aus oder verbinden Urlaub und Beruf, indem sie vorübergehend aus dem Ausland tätig sind. Für "Workation" oder Homeoffice im Ausland gelten allerdings klare rechtliche Rahmenbedingungen.**

Laut einer speziellen Grundsatzentscheidung der DVKA ergeben sich für Grenzgänger innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz vorerst keine sozialversicherungsrechtlichen Änderungen, wenn die Grenzgänger im

Zusammenhang mit der Corona-Pandemie vorübergehend für bis zu 24 Monate im Homeoffice im Heimatland tätig werden. Einige Nachbarländer wie Dänemark und Tschechien sind davon ausgenommen.

So unterliegt beispielsweise ein Grenzgänger, der in Frankreich wohnt und in Deutschland arbeitet, dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Ist er Corona-bedingt aus dem Homeoffice in Frankreich für seinen deutschen Arbeitgeber tätig, ändert sich in seiner Sozialversicherung nichts. Sofern der Wohnmitgliedstaat keinen Nachweis über die deutschen Rechtsvorschriften fordert, ist auch keine A1-Bescheinigung notwendig. Diese Sonderregelung ist derzeit bis zum 30. Juni 2022 befristet.

Für deutsche Arbeitnehmer, die beispielsweise im Rahmen eines Familienbesuchs im Ausland oder während eines Urlaubs ihrer Arbeitstätigkeit im "Homeoffice" nachgehen wollen, gilt dieser Beschluss allerdings nicht. In diesem Fall muss der Sachverhalt sozialversicherungs- und steuerrechtlich beurteilt und eingestuft werden.

### Homeoffice im Ausland

Grundsätzlich gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice. Daran ändert auch das Infektionsschutzgesetz nichts, das am 25. November 2021 in Kraft getreten ist. Es besagt lediglich, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten grundsätzlich die Möglichkeit des Homeoffice anzubieten – vorläufig bis zum 19. März 2022. Ein einklagbares Recht des Arbeitnehmers auf Homeoffice ist damit nicht verbunden.

Wenn es der Arbeitgeber erlaubt, auch außerhalb des Betriebssitzes zu arbeiten, sollten Art und Umfang der mobilen Arbeit festgelegt und evtl. zeitlich befristet werden. Handelt es sich um einen vorübergehenden Auslandsaufenthalt, bleibt das deutsche Arbeitsrecht bestehen. Auch steuerrechtlich gibt es keine Auswirkungen, sofern die Arbeitstätigkeit im ausländischen Arbeitszimmer nur von kurzer Dauer ist und der Wohnsitz in Deutschland aufrechterhalten bleibt.

Sollte die Arbeit aus dem Ausland allerdings die 182-Tage-Grenze überschreiten, kommt das dortige Steuerrecht zum Tragen. Es hängt also viel davon ab, wo welche Einkünfte erzielt werden. Es kann sogar passieren, dass der Arbeitgeber in der Pflicht steht, am Ort des Homeoffice eine ausländische Betriebsstätte anzugeben und daraus folgend auch in diesem Land Steuern zu zahlen. In diesem Fall ist es wichtig, sich mögliche bilaterale Steuerabkommen – die sogenannten Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) – zwischen Deutschland und den entsprechenden Staaten anzuschauen.

### Firmen aufgepasst bei dauerhaftem Homeoffice im Ausland

Bei Personen, die ins Ausland auswandern und von dort aus im Homeoffice für das deutsche Unternehmen tätig werden, hat das Homeoffice im Ausland keinen vorübergehenden Charakter mehr.

Das hat rechtliche Änderungen zur Folge. Denn dann liegen der gewöhnliche Arbeitsort sowie der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses ebenfalls im Ausland. Eine Rechtswahl und Zusatzvereinbarung nach deutschem Arbeitsrecht sind hier meist nicht mehr ausreichend.

In diesen Fällen gibt es die Möglichkeit einer unabhängigen Auftragnehmer-Vereinbarung, sodass die entsprechenden Mitarbeiter als Freelancer gelten und nicht mehr angestellt sind. Wichtig zu wissen: Der Arbeitgeber hat dann auch keinerlei Weisungsrechte mehr. Außerdem muss die Tätigkeit dieser Mitarbeiter im Hinblick auf mögliche Bestimmungen des Beschäftigungsstaates zur Scheinselbstständigkeit betrachtet werden. Damit einhergehende Verpflichtungen für das deutsche Unternehmen müssen fortlaufend berücksichtigt werden.

### Abgrenzung: "Workation" als neuer Trend

Seit Beginn der Corona-Pandemie zeichnet sich ein ganz besonderer Trend ab: die sogenannte "Workation". Zusammengesetzt aus den englischen Begriffen "Work" und "Vacation" – Arbeit und Urlaub –, handelt es sich hierbei um eine neue Urlaubsform. Gemeint ist das "Arbeiten im Urlaub".

Bislang ist dieser Begriff im deutschen Arbeitsrecht noch nicht geläufig. Die Empfehlung für Unternehmen lautet daher, klare vertragliche Regelungen für diese Form des Urlaubs zu definieren. Es ist allerdings zu erwarten, dass es in absehbarer Zeit entsprechende Gerichtsentscheidungen und darauf abgestimmte Leitlinien geben wird.

Wichtig: Überschreitet die "Workation" keine vier Wochen, gibt es auch keinen arbeitsrechtlichen Handlungsbedarf. Auch die Verlagerung des Arbeitsortes von Deutschland zum Urlaubsland muss vertraglich nicht umgeändert werden. Der Arbeitgeber sollte jedoch prüfen, ob es für sein Personal legal ist, in dem jeweiligen Urlaubsland zu arbeiten. Gegebenenfalls wird ein Aufenthaltstitel und/oder eine Arbeitserlaubnis benötigt.

Aufgrund des Freizügigkeitsgesetzes ist das Arbeiten für EU-Bürger innerhalb der EU jedoch kein Problem. Es müssen allerdings die arbeitsrechtlichen Anforderungen im Urlaubsland geklärt werden: Welche Arbeitszeit- und Pausenregelungen sowie Vergütungsvorschriften gelten vor Ort? Hier müssen Personalverantwortliche die entsprechenden Anforderungen für jedes einzelne Land kennen.

"Seit 2021 gibt es eine Verlautbarung seitens der Sozialversicherungsträger, wonach die "Workation" im Ausland als Entsendung angesehen wird und Mitarbeitende unter diesen Rahmenbedingungen versichert werden können", so Omer Dotou, Leiter des Global Mobility Service bei BDAE. "Arbeitgeber sollten sich dementsprechend mit der zuständigen Krankenkasse des Beschäftigten in Verbindung setzen, um die erforderliche Antragstellung in die Wege zu leiten", so der Experte. Damit wird sichergestellt, dass die Beschäftigten auch während der "Workation" im Ausland sozialversichert sind.

Steuerrechtlich gilt es, Folgendes zu berücksichtigen: Findet das Arbeiten im Urlaub an mehr als 183 Tagen im Jahr statt und entspricht damit mehr als der Hälfte der regulären Arbeitszeit, entsteht eine Lohnsteuerpflicht in dem Land, in dem die "Workation" durchgeführt wird. Wird weniger als 183 Tage im Ausland gearbeitet, gilt deutsches Recht.

Quelle: DVKA; BMAS; BDAE; Deutsche Rentenversicherung

#### 4. **Fachkräfte gesucht: So überzeugen Unternehmen Mitarbeiter aus dem Ausland**

**Der weltweite Wettbewerb um die besten Kräfte wird schwieriger und zwingt Firmen, über neue Rekrutierungsstrategien nachzudenken: Um gute Talente für sich zu begeistern, ist Kreativität gefragt.**

Es gibt in Deutschland kaum noch eine Branche, die nicht über fehlendes Personal klagt: Dabei wird nicht nur in den klassischen Mangelberufen – bei den Ingenieuren, Informatikern, Technikern oder in der Pflege – nach Arbeitskräften gesucht. Auch in der Logistik, im Bau oder in der Gastronomie bestehen Engpässe.

Das Hauptproblem des Arbeitskräftemangels ist die demografische Entwicklung. Bereits heute verlassen mehr Personen im Pensionsalter den Arbeitsmarkt, als neue dazukommen. Die meisten Unternehmen setzen daher in erster Linie auf Fachkräfte aus dem Ausland. Rund zwei Drittel der Zugewanderten kommen aus Europa, für Drittstaatler ist der Einwanderungsprozess immer noch mit deutlich mehr Hürden verbunden.

Doch auch hier gibt es Fortschritte: Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz regelt die Bundesregierung die bedarfsgerechte Zuwanderung von qualifizierten Arbeitnehmern aus dem außereuropäischen Ausland. Ein Plus, denn viele Arbeitnehmer – auch hierzulande – erwarten heute weltoffene Arbeitgeber – das belegt zum Beispiel eine Studie über die Berufswünsche und Anforderungen der Generation Z im Auftrag der Unternehmensberatung PwC (PricewaterhouseCoopers). Mit einer internationalen Belegschaft können die Arbeitgeberattraktivität gesteigert und das Image als modernes Unternehmen gefestigt werden.

#### **Kreativität ist das A und O beim Onboarding-Prozess**

Die junge Generation ist global ausgezeichnet vernetzt – die Mehrheit hat durch Onlineplattformen oder persönliche Kontakte gute Einblicke in die Arbeitswelt anderer Länder. Möchte man Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen, so ist es ratsam, bereits im Vorfeld einen Einblick in eine offene und sympathische Unternehmenskultur zu bieten.

Kreativität ist dabei ein Pluspunkt: Um für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiv zu sein, setzen viele Unternehmen auf ein umfassendes Angebot beim Onboarding und bei der firmeninternen Integration:

#### **Sprachkurse und interkultureller Austausch**

So gehören Sprachkurse und interkulturelle Trainings bei vielen Unternehmen zum Onboarding dazu. Sie können zum Beispiel in Seminarform oder als Online-Angebote stattfinden.

Eine gute Idee sind auch regelmäßig vom Unternehmen organisierte "Internationale Tage", an denen sich Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft besser kennenlernen können.

In sogenannten Business-Culture-Guides oder internen Foren können sich Mitarbeiter über kulturspezifische Arbeits- und Verhaltensweisen in verschiedenen Ländern informieren – ganz individuell und je nach persönlichen Berührungspunkten.

Experten raten: Machen Sie Ihre Mitarbeiter zu Botschaftern, zum Beispiel auf der Webseite oder in Social-Media-Kanälen.

#### **Für neue Fachkräfte eine Heimat schaffen**

Einige Arbeitgeber bieten sogar Unterstützung bei der Wohnungssuche an. Sogenannte Relocation-Manager können gezielt dabei helfen, ausländischen Fachkräften sprachlich und mit Know-how bei der Wohnungssuche zu helfen. Zum Beispiel sollten Einkommen und Mietpreise sorgfältig abgewogen werden, um nicht mit unrealistischen Erwartungen auf die Suche zu gehen. Als Faustregel gilt: Etwa 40 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens können für die Miete ohne Nebenkosten aufgewendet werden.

Das Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen, ist vor allem für Mitarbeiter wichtig, die gerade aus dem Ausland nach Deutschland gezogen sind. Unternehmen können dabei unterstützen, zum Beispiel mit Familienleistungen wie flexiblen Arbeitszeiten, der Vermittlung von Betreuungsplätzen für Kinder oder der Möglichkeit einer Auszeit zur Pflege von Angehörigen. Auch die Freistellung für sogenannte Sabbatzeiten (Sabbaticals) gewinnt an Popularität. Auch Teilzeitarbeit und Job-Sharing sind mögliche Lösungen: Teilzeitarbeit kann vielseitig gestaltet werden, zum Beispiel als Halbtagsarbeit, Arbeit an einzelnen fixen Tagen pro Woche, Arbeit und Freizeit en bloc oder Wahlarbeitszeit. Es können sich auch zwei Teilzeitbeschäftigte eine Stelle teilen.

#### **Altersvorsorge und Weiterbildungsmöglichkeiten**

Kleine und mittelständische Unternehmen können oft nicht so hohe Gehälter zahlen wie ein Großkonzern. Aber: Sie können durch ein modernes Vergütungssystem überzeugen, indem sie ihren Mitarbeitern z.B. eine betriebliche Altersversorgung oder ein Lebensarbeitszeitkonto anbieten. Genauso wichtig ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Auch bei den täglichen Benefits zur Stärkung des Betriebsklimas lassen sich Unternehmen immer mehr einfallen: Regelmäßige Gruppenaktivitäten wie Ausflüge, Sport oder Kulturevents sorgen dafür, dass sie sich von der Konkurrenz abheben und im globalen Wettbewerb attraktiv bleiben.

Quelle: Tagesschau; KOFA; PwC

## 5. Studie "Risk Outlook": Mitarbeitergesundheit rückt in den Fokus

**Weltweit wollen Unternehmen als Reaktion auf die Corona-Pandemie künftig verstärkt in die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren. Das ist ein Ergebnis des "Risk Outlook" von International SOS für das Jahr 2022.**

COVID-19 bleibt weiterhin eines der größten Risiken für internationale Unternehmen. Das hat die Befragung "Risk Outlook 2022" von fast 1.000 Fachkräften für Mitarbeitergesundheit und -sicherheit in 75 Ländern durch International SOS ergeben. Demzufolge sehen zwei Drittel der Befragten die Corona-Pandemie als größte Herausforderung, gefolgt von mentalen Gesundheitsproblemen (36 Prozent) sowie Naturkatastrophen und extremen Wetterbedingungen (21 Prozent).

### Psychische Erkrankungen senken Produktivität

Viele Unternehmen gehen davon aus, dass 2022 bestimmte gesundheitliche Störfaktoren die Mitarbeiterproduktivität beeinflussen und zu vermehrten Fehlzeiten führen. "Laut WHO leiden etwa 25 Prozent der weltweiten Bevölkerung irgendwann in ihrem Leben an einer psychischen oder neurologischen Erkrankung. Durch die Corona-Pandemie hat die Zahl dieser Erkrankungen noch weiter zugenommen", erklärt Dr. Stefan Eßer, Ärztlicher Leiter Zentraleuropa bei International SOS.

### Corona bringt neue Fürsorgepflichten

Das Konzept der Mitarbeitergesundheit umfasse deshalb inzwischen nicht mehr nur sicherheitstechnische und traditionell arbeitsmedizinische Aspekte, sondern auch die psychische und emotionale Gesundheit. Vor dem Hintergrund einer Kündigungswelle, die viele Experten für 2022 erwarten, sind laut Eßer deshalb Investitionen in das Wohlbefinden der Mitarbeiter unerlässlich, um ihre Bindung an das Unternehmen zu stärken. Gleichzeitig werden Fürsorgepflichten durch neue Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen sowie Erwartungen der Mitarbeiter neu gestaltet.

### Risikoniveau bleibt hoch

Das Thema Gesundheit ist durch COVID-19 stark in den Vordergrund gerückt. "Im Jahr 2022 müssen sich die Unternehmen aber bewusst sein, dass die immerwährenden Sicherheitsbedenken wie Kriminalität, Unruhen, Terrorismus oder andere geopolitische Probleme durch die Pandemie nicht verschwunden sind", so Eßer. In vielen Fällen seien die Risiken sogar gestiegen.

Da die Reisetätigkeiten 2022 voraussichtlich wieder zunehmen, sollten Unternehmen eine umfassende Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Nach Ansicht von International SOS könnte ein gutes Gesundheits- und Sicherheitsrisikomanagement in Zukunft ein Wettbewerbsvorteil sein.

Quelle: Expat News; International SOS

## 6. RCEP: Größtes Freihandelsabkommen der Welt tritt in Kraft

**Die führenden Länder Ostasiens und des Pazifikraums haben das weltgrößte Handelsabkommen geschlossen. Das Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) ist am 1. Januar 2022 in Kraft getreten.**

Das Abkommen umfasst die zehn ASEAN-Mitgliedstaaten sowie China, Japan, Südkorea, Australien und Neuseeland und bildet so den größten Freihandelsblock der Welt. Gemeinsam machen die Mitgliedstaaten etwa ein Drittel der Weltbevölkerung und des weltweiten Bruttoinlandproduktes aus. Erklärtes Ziel des Handelsvertrags: die ökonomische Integration der asiatischen Länder voranzubringen und ihr Wirtschaftswachstum nach der Pandemie zu stärken.

### China schließt Lücken mit Japan und Korea

Die beteiligten 15 Länder waren schon vor dem RCEP-Abkommen in verschiedenen separaten Abkommen unterschiedlicher Tiefe miteinander verbunden. Bei 15 Ländern ergeben sich 105 bilaterale Handelsbeziehungen, 103 davon waren auch bislang schon von Abkommen abgedeckt. Es fehlten die Handelsbeziehungen zwischen Japan und Korea sowie Japan und China, eine Lücke, die das RCEP nun schließt.

Quelle: GTAI

## 7. Kooperationsabkommen: Deutsch-rumänische Zusammenarbeit für faire Arbeitsbedingungen

**Deutschland und Rumänien verstärken ihre bilaterale Kooperation im Hinblick auf Arbeits- und Sozialpolitik.**

Seit etwa einem Jahr stehen das deutsche und das rumänische Ministerium für Arbeit und Soziales in einem intensivierten Austausch. Der Fokus liegt dabei vor allem auf den Rechten von Arbeitnehmern, die ihr Heimatland Rumänien verlassen, um in Deutschland zu arbeiten.

### Mit Informationen Klarheit schaffen

Nach Ansicht der Ministerien sollten mobile Arbeitnehmer frühzeitiger und umfangreicher über ihre Rechte informiert werden: Denn nur wer seine Rechte kenne, könne diese auch einfordern. Zukünftig will man zudem den bilateralen Austausch über aktuelle Themen wie beispielsweise den Vorschlag für eine EU-Rahmenrichtlinie über Mindestlöhne und zur Plattformarbeit vertiefen.

Quelle: BMAS

Weitere Information rund um Sozialversicherungs- und Auslandsrecht finden Sie im Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de).

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner gibt es unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).