

Newsletter Ausland März 2022

Inhalt

1. Sicherheitskrise: Fürsorgepflicht für Mitarbeiter in der Ukraine 1
2. Sozialversicherung: Dienstreise und Entsendung – wie verhalten sich diese zueinander? 2
3. Corona: Update zu neuen Reiseregulungen 3
4. Neue Entsendungsstrategien: Hybride Mobility-Modelle sind gefragt 3
5. Brexit: Handel zwischen Deutschland und UK geht weiter zurück 4
6. Arbeitsmarkt: Gütesiegel für die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte ... 4
7. EC-Karten: Maestro-System wird 2023 im europäischen Ausland eingestellt 5

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach dem Angriff auf die Ukraine stehen viele Unternehmen vor großen Herausforderungen: Was können Arbeitgeber tun, um ihre Mitarbeiter in der Ukraine nach Deutschland zurückzuholen?

Außerdem in diesem Newsletter: eine Einordnung der Begriffe Dienstreise und Entsendung sowie ein Update zu den coronabedingten Reiseregulungen.

Blieben Sie gesund!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Sicherheitskrise: Fürsorgepflicht für Mitarbeiter in der Ukraine

Durch den Krieg in der Ukraine herrscht vor Ort eine prekäre Sicherheitslage. Der zivile Luftverkehr ist eingestellt und das Auswärtige Amt warnt vor Reisen in die Region. Für Unternehmen gilt es nun, ihre Mitarbeiter in Sicherheit zu bringen.

Viele Unternehmen haben Angestellte, die sich in der Ukraine aufhalten und dort arbeiten. Seitdem der Krieg ausgebrochen ist und die Sicherheit der Menschen nicht mehr gewährleistet werden kann, bemühen sich Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter zurück nach Deutschland zu bringen.

Parallel dazu warnt das Auswärtige Amt vor dem Aufenthalt in der Region und rät, sich fortlaufend über die aktuelle Entwicklung der Lage zu informieren. Personen, die die Ukraine nicht verlassen können, wird empfohlen, an einem vorläufig sicheren Ort zu bleiben.

Erfüllung der Fürsorgepflicht

Da die Ukraine bereits seit 2014 als Krisengebiet gilt, haben Unternehmen, die Personal dort einsetzen, eine gesteigerte Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern. Das bedeutet, dass entsandte Arbeitnehmer im Vorfeld bestmöglich aufgeklärt und auf Gefahren hingewiesen werden müssen. Ergänzend dazu besteht die Pflicht, Angestellte bei Eskalation der Situation zurückzuholen.

Keine Evakuierung per Flugzeug möglich

Die Möglichkeiten zur Evakuierung per Flugzeug sind aktuell äußerst begrenzt, da der Luftraum über der Ukraine und über Russland für zivile Flugzeuge gesperrt ist. Auch das Auswärtige Amt weist darauf hin, dass Evakuierungen aus den betroffenen Regionen per Flugzeug momentan nicht realisierbar sind. Eine Ausreise auf dem Landweg sei aber generell möglich.

Falls aufgrund der Umstände gegenwärtig keine Rückholung aus dem direkten Kriegsgebiet stattfinden kann, sind Arbeitgeber trotzdem dazu verpflichtet, eine Rückholung ab der ukrainischen Grenze zu organisieren.

Quelle: Auswärtiges Amt; BDAE

2. Sozialversicherung: Dienstreise und Entsendung – wie verhalten sich diese zueinander?

Wann liegt eine Dienstreise vor und wann eine Entsendung? Und was passiert, wenn eine Auslandsentsendung nicht rechtzeitig bei den zuständigen Stellen gemeldet wird?

In deutschen Unternehmen ist das Verständnis weit verbreitet, dass es sich immer dann um eine Entsendung handelt, wenn ein Mitarbeiter für längere Zeit – in der Regel zwei bis vier Jahre – ins Ausland geht. Diese "Daumenregel" ist bei genauerer Prüfung aber unzutreffend. Denn das Sozialversicherungsrecht kennt keine "Dienstreisen", wohl aber das Steuerrecht.

Tatsächlich kann die Auslandstätigkeit eines Mitarbeiters eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und gleichzeitig eine Dienstreise im steuerrechtlichen Sinne sein. Dies ist sogar sehr häufig der Fall. Das bedeutet, dass die Dauer und Art eines Mitarbeiter Einsatzes im Ausland grundsätzlich kein Unterscheidungsmerkmal darstellen.

Dr. Christoph Herrmann, Rechtsanwalt und Steuerberater, sowie Felix Müller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht – beide von der Frankfurter Kanzlei Bluedex Labour Law – erklären, worauf es ankommt.

Wichtig bei Auslandsentsendungen: Unterscheidung von Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht

Wie eingangs erklärt, müssen bei Auslandstätigkeiten eines Arbeitnehmers (und auch bei Selbstständigen) das Sozialversicherungs- und Steuerrecht strikt voneinander getrennt werden.

Im Sinne des Steuerrechts besteht der Zweck einer Dienstreise in einer kurzzeitigen Projektsteuerung oder -realisierung vor Ort. Steuerrechtlich unproblematisch ist die Dienstreise in der Regel dann, wenn sie nicht länger als drei Monate dauert.

Sozialversicherungsrechtlich hingegen gelten grundsätzlich erstmal alle Personaleinsätze im Ausland als Entsendung, wenn sie für einen im Voraus befristeten Zeitraum erfolgen. Für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung ist entscheidend, ob die Entsendung innerhalb der EU (inklusive EWR-Staaten und der Schweiz) oder in sogenannte Drittstaaten erfolgt.

Eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist bei Vorliegen der nachfolgenden Voraussetzungen gegeben:

- Weisungsgemäße Aufnahme einer Tätigkeit
- in einem anderen Land als Deutschland
- für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber
- im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses

- für eine im Voraus zeitlich befristete Dauer (innerhalb der EU, EWR-Staaten und der Schweiz grundsätzlich nicht länger als 24 Monate) und
- keine unmittelbare Ablösung eines anderen Entsandten.

Demnach ist für jede noch so kurze grenzüberschreitende Tätigkeit innerhalb der EU, der EWR-Staaten und der Schweiz "ab der ersten Sekunde" eine A1-Bescheinigung zu beantragen und mitzuführen, um sie bei etwaigen Kontrollen im Einsatzland vorlegen zu können.

Eine A1-Bescheinigung ist für jede berufliche Tätigkeit im Ausland nötig, also zum Beispiel auch für die Teilnahme an Konferenzen oder Seminaren.

Die A1-Bescheinigung dient als Nachweis darüber, dass die Person aus Deutschland (weiterhin) dem deutschen Sozialversicherungsrecht und damit etwaigen Beitragspflichten hierzulande unterliegt. Andere Staaten sind an die A1-Bescheinigung grundsätzlich gebunden und dürfen demnach keine Sozialversicherungsbeiträge erheben.

Wichtig: Dauern Auslandseinsätze innerhalb der EU-, EWR-Staaten und der Schweiz länger als 24 Monate, unterliegt die Person dem Sozialversicherungssystem des Einsatzlandes. Es besteht jedoch die Möglichkeit, eine sogenannte Ausnahmereinbarung zu beantragen. Wird diese erteilt, kann die Person auch für einen längeren Zeitraum – grundsätzlich bis zu fünf Jahre – im heimischen Sozialversicherungssystem bleiben.

Die Beantragung, das Mitführen und das Vorlegen einer A1-Bescheinigung ist außerdem wichtig, um mögliche Sanktionen durch ausländische Stellen zu vermeiden. Zusätzlich bestehen in vielen Ländern bestimmte Meldepflichten für die grenzüberschreitende Tätigkeit, die es pro Land zu prüfen und zu beachten gilt. Bei einem Verstoß gegen bestehende Meldepflichten drohen im jeweiligen Einsatzland gegebenenfalls empfindliche Bußgelder.

Hoher administrativer Aufwand für Unternehmen

Jede Tätigkeit im Ausland "ab einer Sekunde" muss somit vorab insbesondere sozialversicherungs- und melderechtlich gut geplant werden, die erforderlichen Meldungen und Anträge sollten rechtzeitig erledigt werden. Übrigens: Auch bei versehentlicher Nichtbeachtung können empfindliche Strafen und Bußgelder drohen.

Weitere Informationen zu Entsendungen und zur A1-Bescheinigung

Wir haben die wichtigsten Fragen und Antworten unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de) für Sie zusammengestellt: Zum Thema Auslandsentsendungen geben Sie einfach die **Suchnummer 2032298** in das Suchfeld ein. Alles Wichtige zur A1-Bescheinigung finden Sie unter **Suchnummer 2038394**.

Quelle: Bluedex Labour Law; IHK Potsdam; Expat News

3. Corona: Update zu neuen Reiseregulungen

Die Infektionszahlen sind weiterhin hoch, doch ein dramatischer Anstieg ist nicht zu erwarten. Deutschland hat sich daraufhin im Laufe des März 2022 auf neue Regelungen geeinigt.

Die Corona-Regeln für Urlaubsheimkehrer nach Deutschland werden einfacher. Seit dem 3. März 2022 gelten vorerst keine Länder mehr als Hochrisikogebiete mit weitergehenden Auflagen wie Quarantänepflichten bei der Einreise, wie das Robert Koch-Institut (RKI) angekündigt hatte. So werden nun nur noch Staaten und Regionen als Hochrisikogebiete eingestuft, in denen Virusvarianten mit "besorgniserregenderen Eigenschaften" grassieren als die hierzulande dominierende Omikron-Variante.

Für alle Einreisen nach Deutschland gilt aber weiterhin die 3G-Regel, wie das Bundesgesundheitsministerium betont: Wer nicht geimpft oder genesen ist, muss einen negativen Test haben. Diese Nachweispflicht gilt nun ab dem Alter zwölf statt ab sechs Jahren. Das RKI weist zudem darauf hin, dass sich die Einstufung von Risikogebieten auch weiterhin kurzfristig ändern kann.

Generell gilt: Wer aus Hochrisikogebieten kommt und nicht vollständig geimpft oder genesen ist, muss zehn Tage in Quarantäne und kann sich frühestens fünf Tage nach Einreise mit einem negativen Test daraus befreien. Für Familien mit Kindern bringt die neue Verordnung spezielle Erleichterungen: Kinder unter zwölf Jahren können sich bei Rückkehr nun direkt aus der Quarantäne freitesten. Für Kinder unter sechs Jahren entfällt sie für diese Gebiete – allerdings nicht bei Rückkehr aus "Virusvariantengebieten".

Österreich und Schweiz heben Regelungen auf

In Österreich sind ab dem 5. März 2022 fast alle Corona-Beschränkungen aufgehoben worden. So wurde auch die beschlossene Impfpflicht noch vor ihrem Inkrafttreten ausgesetzt. In der Schweiz dürfen sich nun auch Ungeimpfte in Restaurants, Kulturbetriebe sowie Freizeiteinrichtungen und Läden aufhalten. Es gibt keine Einschränkungen für private Treffen mehr, und die Homeoffice-Empfehlung wird aufgehoben.

Homeoffice-Regelung endet

Bis zum 19. März 2022 galt im Infektionsschutzgesetz die gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, die Beschäftigten ins Homeoffice zu schicken, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Bund und Länder haben nun beschlossen, diese Regelung nicht zu verlängern, wenn es die Pandemieentwicklung zulässt.

Arbeitgeber können Homeoffice jedoch weiterhin freiwillig anbieten. In vielen Betrieben sind mittlerweile Betriebsvereinbarungen zum hybriden Arbeiten abgeschlossen worden, die es den Belegschaften ermöglichen, weiterhin Homeoffice-Möglichkeiten wahrzunehmen.

Grenzgänger aufgepasst

Bis zum 30. Juni 2022 ergeben sich laut der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) zunächst keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Damit es nicht zu Doppelbesteuerungen oder Konflikten im Einzelfall kommt, hat Deutschland mit einigen Nachbarstaaten sogenannte Konsultationsabkommen geschlossen. Dazu gehören Österreich, Belgien, die Niederlande, Frankreich und die Schweiz.

Weitere Informationsquellen für Reisende

Was genau in welchem Land gerade gilt, erfahren Reisende auf der Website des Auswärtigen Amts unter [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Auch Reiseanbieter und Fluggesellschaften sollten relevante Hinweise bereithalten.

Alle wichtigen Informationen zur Coronavirus-Einreiseverordnung – auch auf Englisch – hält die Webseite des Bundesministeriums für Gesundheit bereit unter [bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de).

Darüber hinaus gibt es spezielle Anmelde-, Nachweis- sowie Quarantänepflichten für Einreisende nach einem Aufenthalt in einem ausländischen Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet: Eine Liste der aktuellen Gebiete stellt das RKI unter [rki.de](https://www.rki.de).

Aktuelle Hinweise zu gültigen Maßnahmen sowohl für das Transportmittel als auch am Reiseziel gibt die Plattform Re-open EU unter reopen.europa.eu/de.

Quelle: RKI; BMG; Auswärtiges Amt; Re-open EU; DVKA

4. Neue Entsendungsstrategien: Hybride Mobility-Modelle sind gefragt

Die Corona-Pandemie hat bei Unternehmen und bei Beschäftigten zu einem Umdenken in Sachen Auslandsentsendungen geführt. Hybride Modelle sind eine mögliche Antwort: Sie führen zu Kosteneinsparungen, erhöhen die Mitarbeiterzufriedenheit und vergrößern den Talentpool.

Der Trend zeichnete sich bereits vor Ausbruch der weltweiten COVID-19-Pandemie ab: Klassische Entsendungsmodelle wurden sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeiter immer unattraktiver, weil sie zu teuer, zu unflexibel oder zu wenig an die Lebenswirklichkeiten von vielen Familien angepasst waren. Reisebeschränkungen und Gesundheitsrisiken verstärkten diesen Trend und führten bei vielen Betroffenen zum Umdenken.

Wie eine Umfrage des Wirtschaftsprüfungs- und Beraterunternehmens Ernst & Young (EY) und des RES Forums zeigt, geht ein Großteil (86 Prozent) der befragten Experten davon aus, dass die Mitarbeiter ihres Unternehmens nicht mehr mit ihrer kompletten Familie umziehen möchten.

Überhaupt werde sich die Zahl der klassischen Kurz- und Langzeitentsendungen um 52 bzw. 58 Prozent reduzierens. Eine Rückkehr zum Status quo der Prä-Corona-Zeit bis zum Frühjahr 2020 scheine daher wenig realistisch und auch nicht sinnvoll – so lautet zumindest die Einschätzung von Jens Goldstein, Leiter Mobility im Bereich People Advisory Services bei Ernst & Young. Hybride und damit sehr viel flexiblere Modelle könnten eine Antwort auf den Wandel sein.

Bedürfnisse erfassen und berücksichtigen

"Während der Pandemie hat sich gezeigt, dass viele Tätigkeiten auch virtuell zu realisieren sind", gibt Goldstein zu bedenken und unterscheidet dabei zwischen verschiedenen Zwecken der Entsendung: etwa dem sehr praktischen Einsatz bei Inbetriebnahmen von Anlagen, einer strategischen Ausrichtung auf Führungsebene oder auch für die persönliche Entwicklung eines Mitarbeiters.

Eine weitere Unterscheidung macht er zwischen Geschäftsreisen (bis zu drei Monaten), Short-Term-Entsendungen (bis zu einem Jahr) und Long-Term-Entsendungen (bis zu drei Jahren). Gerade bei den Langzeitentsendungen siedelten die Mitarbeiter mit der ganzen Familie um, was für diese zu großen Umwälzungen führte, etwa bezogen auf die Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin oder die schulische Ausbildung der Kinder. Dazu sind nicht mehr alle potenziellen Kandidaten bereit. "Sind die Entsendungen flexibler gestaltet, finden sich innerhalb der Unternehmen auch mehr Interessenten", sagt der Experte.

Entscheidend dabei ist auch, die Bedürfnisse des Unternehmens und der Mitarbeiter genau zu erfassen, damit der richtige Arbeitnehmer zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort ist.

Um dem Wandel zu begegnen, sind hybride Modelle denkbar, bei denen ein Mitarbeiter zu Beginn eines Projekts für die Dauer von bis zu drei Monaten vor Ort ist, anschließend von der Home Base arbeitet und nur sporadisch im Gastland ist.

Eine weitere Flexibilisierung ist bei den Vergütungssystemen möglich: Der Entsandte erhält im Gastland nur eine kleine möblierte Wohnung, dafür werden ihm aber häufigere Heimreisen finanziert. Und auch die Erweiterung der Kernfamilie ist eine mögliche Flexibilisierung: Wird zum Beispiel eine alleinerziehende Mutter entsandt, könnte das Unternehmen auch für ein mitreisendes Großeltern teil aufkommen. "Die Entsendungsmodelle müssen sich veränderten Lebensrealitäten und -ansprüchen anpassen", so Goldstein.

Komplexere Anforderungen für Unternehmen

Zugleich räumt der Berater ein, dass die Umstellung gerade anfänglich für die Unternehmen sehr viel komplexer werden könnte. "Die Compliance-Anforderungen in den Bereichen Arbeits-, Sozialversicherungs-, Melde- und Entsendungsrecht werden bei weniger konfektionierten Modellen steigen", sagt Goldstein. Auch die Administrierung dürfte aufwendiger werden, will man den internationalen Austausch unter neuen Mobilitätsszenarien sichern.

Ganz werden virtuelle Alternativen Präsenzaufenthalte nicht ersetzen, auch wenn sich in Zukunft durch Virtual und Augmented Reality viele weitere Möglichkeiten eröffnen. Persönliche Gespräche und Treffen werden im internationalen Business weiter von Bedeutung sein, können aber in hybriden Modellen für alle Beteiligten optimiert werden.

Quelle: EY

5. Brexit: Handel zwischen Deutschland und UK geht weiter zurück

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erreichten die britischen Exporte nach Deutschland zuletzt das Niveau des Jahres 2003. Die Industrie rechnet mit weiteren Einbußen.

Laut dem Statistischen Bundesamt beliefen sich im vergangenen Jahr die Importe von Waren aus dem Vereinigten Königreich nur noch auf 32 Milliarden Euro. Dies sei ein Rückgang von 8,5 Prozent zum Vorjahr und ein neuer Tiefstand seit 2003. Mit etwa 65 Milliarden Euro sind auch die deutschen Exporte auf die Insel so niedrig wie zuletzt 2010. Vor dem Brexit-Referendum betrug der Höchstwert rund 89 Milliarden Euro.

DIHK: 2022 ist mit weiterem Rückgang zu rechnen

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sagt für den weiteren Jahresverlauf eine Fortführung des Negativtrends voraus. Es bestünde sogar die Möglichkeit, dass das Vereinigte Königreich – das vor dem Brexit der fünftgrößte Handelspartner Deutschlands war – aus den Top Ten herausfällt.

Brexit-Bilanz bislang negativ

Der EU-Austritt des Vereinigten Königreichs gehört laut Industrievertretern zu den größten Verursachern des Handelsrückgangs. Erhöhte Transaktionskosten und Abweichungen von EU-Regeln und Standards seien mit zusätzlichen Kosten verbunden. Auch eine jüngst veröffentlichte Untersuchung des britischen Parlaments kommt zu dem Schluss, dass der Brexit bislang vor allem mit erhöhten Kosten und Verzögerungen in Verbindung steht. Das beim Referendum erhoffte Wirtschaftswachstum bliebe demnach bisher aus.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Britische Regierung

6. Arbeitsmarkt: Gütesiegel für die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte

Ein neues staatliches Gütesiegel soll künftig für eine transparente und geordnete Anwerbung von Pflegekräften aus dem Nicht-EU-Ausland sorgen.

Um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen, soll die Anwerbung, Vermittlung und Integration von Pflegepersonal aus dem Ausland erleichtert und verbessert werden. Dazu will das neue staatliche Gütesiegel "Faire Anwerbung Pflege Deutschland" einen Beitrag leisten.

Es zeichnet Vermittlungsagenturen und Arbeitgeber aus, die den Prozess der Anwerbung ethisch, fair und transparent gestalten.

Kriterien erfüllen

Gesundheitseinrichtungen und Unternehmen der privaten Anwerbung können das Siegel erlangen, indem sie verschiedene Anforderungen erfüllen, die in einem Kriterienkatalog festgeschrieben sind. Im Fokus stehen dabei die adressatengerechte Informationserteilung während des gesamten Prozesses, eine klare und mit den Inhalten und Zielen des Gütezeichens vereinbare Unternehmenspolitik sowie ein hoher Transparenzanspruch.

Angemessene Informationsvermittlung

Arbeitgeber verpflichten sich unter anderem, die Pflegekräfte beim Visumverfahren sowie bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen und Berufsabschlüsse zu unterstützen. Dazu zählt auch, dass den Betroffenen alle Unterlagen und Informationen in der Sprache ihres Herkunftslandes zur Verfügung gestellt werden, damit sie eine souveräne Entscheidung treffen können. Zudem muss garantiert werden, dass der Arbeitgeber alle Kosten übernimmt, die bei der Anwerbung entstehen.

Transparenz etablieren

Außerdem sichern die Arbeitgeber eine Gleichstellung mit einheimischen Fachkräften zu und unterstützen bei der Integration, beispielsweise durch die Finanzierung von Sprachkursen. Jeder Benutzer des Siegels verpflichtet sich, Transparenz und Verlässlichkeit im gesamten Anwerbe- und Vermittlungsprozess zu implementieren, und ist dafür verantwortlich, die Einhaltung der Prüfkriterien fortlaufend sicherzustellen.

Informationen zum Gütesiegel

Informationen zum Gütesiegel erhalten Sie unter [faire-anwerbung-pflege-deutschland.de](https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de).

Quelle: BMG; Ärzteblatt

7. EC-Karten: Maestro-System wird 2023 im europäischen Ausland eingestellt

Ab Juli 2023 sollen Banken keine Girokarten beziehungsweise EC-Karten mehr mit der Zahlungsfunktion Maestro ausgeben.

Das System zum bargeldlosen Bezahlen außerhalb Deutschlands soll so allmählich durch die Debitkarte ersetzt werden, die mehr Funktionalität bietet. Inhaber einer EC-Karte ohne Debit-Funktionalität könnten dann bei der Bezahlung im europäischen Ausland auf Probleme stoßen.

Der Zahlungsdienstleister Mastercard kündigte das Ende der Maestro-Funktion für neue Bankkarten ab Juli 2023 an. Diese sei nicht für den Onlinehandel ausgelegt und habe deshalb ausgedient. Viele der derzeit eingesetzten Girocards, früher EC-Karte genannt, seien aber bereits neben der Maestro-Funktion auch mit der Debit-Funktion ausgestattet.

Service-Einschränkungen außerhalb Deutschlands

Inhaber einer älteren EC-Karte sollten bei ihrer Bank nachfragen, wie lange bestehende Karten ihre Gültigkeit behalten. Spätestens ab Juli nächsten Jahres würde eine neu ausgestellte Karte die international verbreitete Debit-Funktion unterstützen. Zur Nutzung im deutschen Einzelhandel verändere sich für Verbraucher zunächst nichts.

Bezahlvorgänge bleiben in Deutschland gleich

Praktisch ändert sich mit der Umstellung auf Debit-Karten für Nutzer nichts – sowohl Maestro als auch Debit sind darauf ausgelegt, bei bargeldlosen Zahlungsvorgängen das Girokonto sofort zu belasten. Die Unterschiede zwischen den Systemen betreffen allen voran die Funktionalität im Onlinehandel.

Quelle: Mastercard

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).