

Newsletter Ausland Oktober 2024

Inhalt

1. Kurz gefragt: Für wen beantragen Arbeitgeber die A1-Bescheinigung? 1
2. Ausländische Minijobber:innen: Wie prüfen Sie die Berufsmäßigkeit?..... 1
3. Aktualisiertes BMAS-Merkblatt für die A1-Bescheinigung 3
4. Internationale Mobilität – wie ist die Lage bei Entsendungen und Wokation?..... 3
5. Kündigung während einer Entsendung: Was müssen Arbeitgeber wissen? 4
6. China: erweiterte Meldepflicht zum Transparenzregister ab November 2024. 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

entsenden Sie noch – oder canceln Sie schon? Laut einer aktuellen Befragung in internationalen Unternehmen gehen Entsendungen zurück. Warum? Die Antworten finden Sie in diesem Newsletter.

Beschäftigen Sie ausländische Minijobber:innen? Dann sind Sie verpflichtet, vorab die Berufsmäßigkeit zu prüfen. Unsere Schritt-für-Schritt-Anleitung hilft Ihnen dabei.

Was Sie noch wissen müssen? Es gibt ein aktualisiertes Merkblatt zur A1-Bescheinigung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Wir sagen Ihnen, was drinsteht und wo Sie es herunterladen können.

Außerdem mit dabei: Was Sie beachten müssen, wenn es wider Erwarten während einer Entsendung zu einer Kündigung kommt.

Und ein wichtiger Hinweis, falls Ihr Unternehmen in China aktiv ist: Sie müssen sich ab dem 1. November 2024 in ein Transparenzregister eintragen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kurz gefragt: Für wen beantragen Arbeitgeber die A1-Bescheinigung?

Arbeitgeber beantragen die A1-Bescheinigung für ihre **Beschäftigten**.

Das gilt auch für **Selbstständige, verbeamtete Personen** und Mitarbeitende, die solchen gleichgestellt sind.

Weitere Infos finden Sie in unseren FAQ: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2061632**

2. Ausländische Minijobber:innen: Wie prüfen Sie die Berufsmäßigkeit?

Bei kurzfristigen Minijobs, bei denen Mitarbeitende mehr als 538 EUR verdienen, müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass keine Berufsmäßigkeit und damit die Pflicht zur Sozialversicherung vorliegt.

Ein **kurzfristiger Minijob** darf nicht länger als **3 Monate (70 Arbeitstage oder 90 Kalendertage)** im Kalenderjahr dauern. Außerdem darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr als **538 EUR** betragen.

K.o.-Kriterium Berufsmäßigkeit

Neben den Beschäftigungszeiten und der Entgelthöhe gibt es noch ein weiteres K.-o.-Kriterium für einen versicherungsfreien kurzfristigen Minijob: Der Job darf **nicht berufsmäßig** sein. Dies müssen Sie als Arbeitgeber prüfen.

Wichtig: Sie müssen auch Minijobber:innen auch dann beurteilen, wenn Sie diese in der Vergangenheit schon einmal eingestellt hatten. Entscheidend ist, ob **aktuell** eine Berufsmäßigkeit besteht.

Muss die Berufsmäßigkeit immer geprüft werden?

Nein. Ob die Berufsmäßigkeit geprüft werden muss oder nicht, hängt vom Ergebnis der geprüften Beschäftigungsdauer und Entgeltgrenze ab.

Schritt 1: Beschäftigungsdauer prüfen

Klären Sie mit den betroffenen Mitarbeitenden, ob es noch weitere anrechenbare Beschäftigungszeiten aus dem aktuellen Kalenderjahr gab oder gibt.

Schritt 2: Prognose der Entgeltgrenze für das komplette Kalenderjahr erstellen

Zählen Sie alle zu erwartenden Arbeitsentgelte aus dem aktuellen Kalenderjahr zusammen – auch wenn in einem Rahmenvertrag mehrere Beschäftigungszeiträumen stehen oder weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr bestehen bzw. bestanden.

Wann Sie die Berufsmäßigkeit nicht prüfen müssen – ein Beispiel

- Eine Frau soll während der Elternzeit vom **15. Mai bis zum 12. August** befristet beschäftigt werden.
- Insgesamt soll sie **120 Stunden** arbeiten und erhält dabei einen Stundenlohn von **15 EUR**.
- Es gibt **keine** Vorbeschäftigungszeiten im aktuell laufenden Kalenderjahr.

Ergebnis: Diese Beschäftigung dauert insgesamt **weniger** als 70 Arbeitstage. Außerdem wird die Entgeltgrenze von 538 EUR im Monat **nicht** überschritten. Im gesamten Zeitraum (Mai, Juni, Juli und August) verdient die Frau 1.800 EUR. Das prognostizierte Entgelt für den Gesamtzeitraum liegt im Kalendermonatsdurchschnitt bei **450 EUR**.

Das bedeutet: Hier muss die Berufsmäßigkeit **nicht** geprüft werden. Diese Beschäftigung kann einfach als kurzfristiger Minijob gemeldet werden.

Wann müssen Sie die Berufsmäßigkeit prüfen?

Immer dann, wenn das prognostizierte Entgelt für den Gesamtzeitraum den Kalendermonatsdurchschnitt von 538 EUR **übersteigt** oder wenn die Beschäftigung **länger** als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr dauert.

Was bedeutet eigentlich Berufsmäßigkeit?

Eine Beschäftigung wird dann berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die Mitarbeitende **nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung** ist.

Ein Job ist also berufsmäßig, wenn er dazu dient, den Lebensunterhalt zu sichern.

Berufsmäßigkeit allein durch Personenstatus

Manche Personengruppen sind durch ihren Status **automatisch** berufsmäßig beschäftigt – so zum Beispiel Beschäftigungslose, die arbeitssuchend sind oder Studierende im Urlaubssemester. Damit ist ein kurzfristiger Minijob mit einem Verdienst über 538 EUR von vornherein ausgeschlossen.

Keine Berufsmäßigkeit aufgrund des Personenstatus' liegt vor, wenn ausländische Beschäftigte im Ausland einer Haupttätigkeit nachgehen (z. B. einem regulären Job oder einem Studium).

Berufsmäßigkeit durch Erwerbsverhalten

Aber auch dann, wenn jemand aufgrund des Personenstatus' nicht automatisch als berufsmäßig

beschäftigt gilt, kann eine Berufsmäßigkeit gegeben sein. Denn: Auch Vorbeschäftigungen müssen berücksichtigt werden.

Das heißt: Haben Beschäftigte im laufenden Kalenderjahr in vorangegangenen Beschäftigungen bereits mehr als 538 EUR monatlich verdient, zählen diese Beschäftigungszeiten mit.

Wenn die betroffene Person dann insgesamt – also inklusive der aktuellen Beschäftigung – den Zeitraum von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschreitet, ist die aktuelle Beschäftigung nicht mehr kurzfristig und damit automatisch berufsmäßig.

Wie prüfen Sie die Berufsmäßigkeit?

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung empfiehlt die Minijob-Zentrale, Beschäftigte genau zu befragen.

Dabei durchlaufen Sie folgende Schritte:

- 1. Status festlegen:** Wählen Sie den aktuellen bzw. letzten Status der Beschäftigten aus (z. B. Altersvollrentner:in, Hausfrau/-mann, Student:in).
- 2. Beschäftigungsverhältnis einordnen:** Danach wählen Sie aus, ob die Beschäftigung aktuell ist oder nicht.
- 3. Indizien einordnen:** Prüfen Sie, ob Indizien für eine berufsmäßige Beschäftigung vorliegen.
- 4. Ergebnis Berufsmäßigkeit erhalten:** Zuletzt können Sie ablesen, ob eine Beschäftigung berufsmäßig ist. Dabei gibt es die Unterscheidung, ob die Berufsmäßigkeit im Status der Person begründet ist oder aufgrund von Vorbeschäftigungen besteht.

Weitere Infos dazu finden Sie auf den Seiten der Minijob-Zentrale: [minijob-zentrale.de](https://www.minijob-zentrale.de)

Praktische Arbeitshilfen und Infos

- Unsere Arbeitshilfe hilft dabei, den sozialversicherungsrechtlichen Status einer kurzfristigen Beschäftigung richtig einzuschätzen: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de), **Suchbegriff „Kurzfristige Beschäftigung, Beginn der Beschäftigung“**.
- Unsere Checkliste zeigt Ihnen, was Sie bei der Einstellung von kurzfristig Beschäftigten beachten müssen und welche Unterlagen Sie brauchen - und zwar aus lohnsteuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Sicht: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de), **Suchbegriff „Kurzfristige Beschäftigung, sozialversicherungsrechtliche Beurteilung“**.
- Was sozialversicherungsrechtlich für Saisonarbeitskräfte gilt, lesen Sie in "Saisonarbeit: die wichtigsten SV-Regelungen": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2038496**.

- Minijob-Zentrale hat eine Arbeitshilfe zur Prüfung der Berufsmäßigkeit mit verschiedenen Fallgestaltungen herausgegeben.

Quellen: Informationsportal Arbeitgeber Sozialversicherung; Minijob-Zentrale; TK; TK-Lex

3. Aktualisiertes BMAS-Merkblatt für die A1-Bescheinigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat sein Merkblatt zur A1-Bescheinigung aktualisiert. Hier finden Sie die 3 wichtigsten Änderungen.

Die neue Version des Merkblatts für A1-Bescheinigungen vom 16. Juli 2024 ist deutlich übersichtlicher als ihr Vorgänger.

Das BMAS fasst für Arbeitgeber die wichtigsten Punkte über die A1-Bescheinigung bei kurzfristigen und kurzzeitigen grenzüberschreitenden Tätigkeiten zusammen: **ymas.de, Suchbegriff „Handhabung Bescheinigung A1“.**

Das ist wichtig:

- Das BMAS hebt bestehende Rechtsrisiken bei der Beantragung von A1-Bescheinigungen hervor.
- Eine rechtssichere Auskunft über die Handhabung der A1-Bescheinigung in anderen Mitgliedstaaten ist nicht möglich.
- A1-Bescheinigungen bei kurzfristigen und kurzzeitigen Reisen können Sie grundsätzlich auch nachträglich und rückwirkend beantragen.

Weitere Infos zur A1-Bescheinigung finden Sie in unseren FAQ: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2038394.**

Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Deutscher Reiseverband; TK

4. Internationale Mobilität – wie ist die Lage bei Entsendungen und Workation?

Klassische Entsendungen – und auch flexible Geschäftsreisen – werden weniger. Was steckt dahinter? Wir haben die Gründe und die Stimmung unter Arbeitgebern für Sie zusammengefasst.

Es gibt einen Rückgang klassischer Auslandseinsätze von Mitarbeitenden. Das zeigt eine Studie des internationalen Beratungsunternehmens Aon anhand von Daten aus **37 Ländern: aviation.direct.**

Die Hauptursachen sind steigende Kosten und zunehmender Fachkräftemangel.

Weniger klassische Entsendungen

Der Aon-Bericht verdeutlicht, dass klassische Langzeiteinsätze im Ausland rückläufig sind.

Besonders in der EMEA-Region (Europa, Naher Osten, Afrika) reduzieren Unternehmen diese Form der Mitarbeitenden-Mobilität.

Das hat 3 zentrale Gründe:

- **Kostensteigerungen: 51 Prozent** der Unternehmen nennen inflationsbedingte Mehrkosten als Hauptursache.
- **Globaler Fachkräftemangel:** Für **49 Prozent** ist das ein wesentlicher Faktor. Geeignete Mitarbeitende für längere Auslandsaufenthalte zu finden, wird schwieriger.
- **Sicherheitsbedenken: 22 Prozent** der Befragten gaben an, dass politische Unruhen (und somit Aufstände und Anschläge) einen großen Einfluss auf die internationale Mobilität ihrer Mitarbeitenden haben.

Tipp: Einen Überblick über die aktuell unsichersten und sichersten Länder finden Sie in unserem Artikel "Geschäftsreisen 2024: Wo ist das Risiko für Reisende besonders hoch?": **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2164732.**

Auch flexible Geschäftsreisen auf dem Rückzug

Alternative Formen der Mobilität, wie z. B. Workation, galten lange als Lockmittel für potenzielle Mitarbeitende. Doch gerade diese Art von Reisen stellt die Travel Manager:innen vor Herausforderungen.

Das Beratungsunternehmen SAP Concur und das Meinungsforschungsinstitut Wakefield Research befragten im aktuellen Global Business Travel Survey **3.750 Geschäftsreisende und 600 Travel Manager:innen in 24 Ländern: concur.de, Suchbegriff „Weltweite Befragung von Geschäftsreisenden“.**

Die Umfrage verdeutlicht, dass viele Unternehmen **Sparmaßnahmen** umsetzen:

- **Einschränkungen bei "Bleisure" und Remote Work: 28 Prozent** der Beschäftigten stoßen auf Widerstand, wenn sie während einer privaten Reise remote arbeiten möchten. **26 Prozent** erleben Einschränkungen bei der Verlängerung von Dienstreisen durch private Urlaubstage.
- **Kostensenkung versus Mitarbeitenden-motivation: 23 Prozent** der Beschäftigten würden eine Geschäftsreise ablehnen, wenn sie diese nicht privat verlängern dürfen.
- **Zwiespalt zwischen Kosten und Nachhaltigkeit: 27 Prozent** der Beschäftigten lehnen Reisen ab, wenn keine nachhaltigen Optionen (z. B. Bahnreisen statt Flüge) bestehen. Dem gegenüber steht: **28 Prozent** der Arbeitgeber schränken (meist aus Kostengründen) nachhaltige Reise-Optionen ein.

Gute Gründe für Geschäftsreisen

Geschäftsreisen bleiben ein wichtiges Mittel, wenn es um Kundenbindung und den Kontakt zu Teammitgliedern geht. Die Mehrheit der Beschäftigten (**67 Prozent**) gab an, dass Geschäftsreisen für ihre berufliche Entwicklung unerlässlich sind.

Die 5 wichtigsten Gründe:

- **Aufbau und Leitung neuer Niederlassungen:** lokale Präsenz und Führung in neuen Märkten sichern
- **Wissenstransfer:** Expertise und Unternehmenswissen an internationale Teams weitergeben
- **Projektarbeit:** komplexe Arbeiten/Aufträge vor Ort betreuen und umsetzen
- **Mitarbeitenden-Entwicklung:** Führungskräfte durch internationale Erfahrungen gezielt fördern
- **Markterschließung:** neue Geschäftsmöglichkeiten identifizieren und Beziehungen aufbauen

Wie finden Sie die Balance zwischen notwendiger Entsendung und Herausforderungen internationaler Mobilität?

Eine bewusste Mischung aus Remote-Arbeit und gezielten Geschäftsreisen kann den Mitarbeitenden **mehr Flexibilität** ermöglichen und gleichzeitig die **Reisekosten reduzieren**. Unternehmen können:

- **Kosten optimieren:** Steigende Kosten sind ein Hauptgrund für den Rückgang klassischer Entsendungen. Unternehmen können Kosten-Nutzen-Analysen durchführen, um gezielte Entscheidungen zu treffen. Beispielsweise kann die Implementierung digitaler Tools für virtuelle Zusammenarbeit Reisen teilweise ersetzen, ohne dass der Kontakt zu internationalen Teams verloren geht.
- **Sicherheitsrisiken kalkulieren:** Unternehmen sollten regelmäßige Sicherheitsbewertungen der Zielländer im Blick behalten, ein starkes Krisenmanagement implementieren und präventive Maßnahmen ergreifen.
- **Reiserichtlinien überdenken:** Flexibilität ist für viele Beschäftigte wichtig. Unternehmen stärken die Motivation ihrer Mitarbeitenden, indem sie beispielsweise Regeln zur Verlängerung von Dienstreisen und klare und transparente Richtlinien für "Bleisure" und Workation definieren.

Ein Tipp: Eine Muster-Reiserichtlinie finden Sie bei TK-Lex: tk-lex.tk.de, Suchbegriff **Reiserichtlinie**.

- **Nachhaltigkeit priorisieren:** Viele Mitarbeitende bevorzugen nachhaltige Reisemöglichkeiten. Unternehmen sollten nachhaltige Optionen bei Geschäftsreisen stärker fördern und in Budgetplanungen

einfließen lassen. Dies kann langfristig zur Mitarbeiterbindung und zum positiven Unternehmensimage beitragen.

- **Geschäftsreisen gezielt nutzen:** Investitionen in hochwertige Geschäftsreisen, die konkrete Unternehmensziele unterstützen, können langfristig den Erfolg der Firma fördern.

Es gibt weniger Expats – dafür kommen mehr Impats nach Deutschland

Seit dem Jahr 2010 kommen immer mehr Erwerbsmigrant:innen aus Nicht-EU-Staaten zu uns – auch dank des beschleunigten Fachkräfteeinwanderungsverfahrens. 2023 kamen laut Statistischem Bundesamt **419.000** Arbeitskräfte aus Drittstaaten: destatis.de. Das wirkt dem Fachkräftemangel entgegen.

Woher die meisten kamen und wo es sich lohnt, zu rekrutieren, ist im Artikel "Fachkräftemangel? Aktueller Trend: Es kommen mehr Arbeitskräfte" zusammengefasst: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2176396**.

Quellen: TK; Aon; Destatis; SAP Concur

5. Kündigung während einer Entsendung: Was müssen Arbeitgeber wissen?

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses während einer Entsendung kommt es eher selten. Oftmals ist eine ordentliche Kündigung im Entsendevertrag sogar ausgeschlossen. Was aber, wenn dringende Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen? Was sollten Sie als Arbeitgeber in diesem Fall beachten?

Während eines Auslandseinsatzes ist eine Kündigung besonders komplex, da Sie unter Umständen rechtliche, arbeitsvertragliche und logistische Aspekte sowohl im Heimat- als auch im Entsendeland berücksichtigen müssen.

Ordentliche Kündigung

Genauso wie eine Kündigung im Entsendevertrag ausgeschlossen sein kann, so kann im Vertrag auch geregelt sein, dass sie unter bestimmten Bedingungen möglich ist. Wenn z. B. betriebliche Gründe vorliegen und es für den Arbeitgeber keine Möglichkeit gibt, die entsendete Person in Deutschland weiter zu beschäftigen, kann eine **ordentliche Kündigung** die Folge sein.

Wichtig sind eine sorgfältige Prüfung und Durchführung der Kündigung, um mögliche Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Wenn es zu einer ordentlichen Kündigung kommt, sollten Sie folgende Punkte beachten:

1. **Voraussetzungen:** Prüfen Sie den Entsendevertrag auf spezifische Regelungen zur Kündigung während der Entsendung. Diese könnten besondere Kündigungsfristen,

Entschädigungen oder Bedingungen für eine vorzeitige Rückkehr enthalten.

2. **Arbeitsrecht:** Welches Arbeitsrecht ist während der Entsendung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar? Dabei spielt es auch eine Rolle, ob der Entsendevertrag ein Einvertragsmodell oder ein Zweivertragsmodell ist. Unter Umständen müssen Sie auch das Arbeitsrecht oder die Kündigungsschutzgesetze des Gastlandes beachten, um rechtliche Konflikte zu vermeiden.
3. **Kündigungsschutz:** Sind Ihre Mitarbeitenden weiterhin im deutschen Unternehmen angestellt, gilt das deutsche Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dann müssen Sie einen sozial gerechtfertigten Grund für die Kündigung vorweisen (z. B. betriebsbedingte, personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe). Falls Mitarbeitende unter Sonderkündigungsschutz stehen (z. B. Betriebsratsmitglieder, Schwangere, Schwerbehinderte), gelten spezielle Anforderungen an die Kündigung.
4. **Kündigungsfrist:** Halten Sie die im Arbeits- oder Entsendevertrag vereinbarten Kündigungsfristen ein. (Diese könnten während der Entsendung von den üblichen deutschen Fristen abweichen.)
5. **Rückkehrrecht:** Klären Sie, ob im Entsendevertrag ein Rückkehrrecht ins deutsche Unternehmen nach Ende der Entsendung festgelegt ist und inwiefern dieses von der Kündigung betroffen ist. Möglicherweise haben Gekündigte weiterhin einen Anspruch auf eine Beschäftigung.
6. **Betriebsrat:** Wenn es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, müssen Sie diesen vor der Kündigung anhören (§ 102 BetrVG). Diese Pflicht zur Anhörung gilt auch während einer Entsendung ins Ausland, solange Arbeitnehmende dem inländischen Betrieb angehören. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift macht die Kündigung unwirksam.
7. **Rückkehrkosten:** Sie als Arbeitgeber sind in der Regel verpflichtet, den Entsendeten die Rückkehr ins Heimatland zu ermöglichen. Das heißt, dass Sie für Kosten wie Reise- und Umzugskosten aufkommen müssen.
8. **Steuer:** Die Kündigung kann steuerliche Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende haben. Prüfen Sie, welche Steuervorschriften im Falle der Kündigung gelten.
9. **Abfindungs- oder Entschädigungszahlungen:** Diese können helfen, finanzielle Nachteile auszugleichen oder einen Rechtsstreit zu vermeiden.

Unterstützung: Bieten Sie Unterstützung bei der Rückkehr und beruflichen Neuorientierung an.

Mögliche Alternative: einvernehmliche Lösung

Eine Alternative zur Kündigung kann auch eine einvernehmliche Lösung wie z. B. ein Aufhebungsvertrag sein. So können Sie eventuell rechtliche Auseinandersetzungen vermeiden und den (ehemaligen) Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich besser auf die Rückkehr oder eine neue berufliche Orientierung vorzubereiten.

Außerordentliche und fristlose Kündigung

Eine **außerordentliche Kündigung** beendet das Arbeitsverhältnis genauso wie eine fristlose Kündigung ohne Einhaltung der regulären Kündigungsfristen. Der Unterschied liegt darin, dass eine außerordentliche Kündigung auch mit einer Auslaufzeit ausgesprochen werden kann (zum Beispiel, wenn der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen Mitarbeitenden kündigt, die aufgrund tariflicher oder gesetzlicher Vorschriften unkündbar sind). Eine **fristlose Kündigung** beendet das Arbeitsverhältnis sofort.

In beiden Fällen muss ein schwerwiegender Grund vorliegen, der eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht (gemäß § 626 BGB). Solche Gründe können schweres Fehlverhalten (wie Betrug oder Diebstahl), Vertragsverletzungen (wie Arbeitsverweigerung) oder Straftaten sein.

Wenn es zu einer außerordentlichen Kündigung kommt, sollten Sie folgende Punkte beachten:

1. **Zwei-Wochen-Frist:** Arbeitgeber müssen die Kündigung innerhalb von 2 Wochen aussprechen, nachdem sie von dem Kündigungsgrund erfahren haben. Das bedeutet, dass Arbeitgebern den Kündigungsgrund gründlich und schnell prüfen und rechtzeitig handeln müssen.
2. **Verhältnismäßigkeit und Abmahnung:** Vor einer außerordentlichen Kündigung müssen Sie prüfen, ob eine mildere Maßnahme möglich ist. Das kann eine Abmahnung oder eine Versetzung sein. Eine außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn es keine andere Möglichkeit gibt, das Fehlverhalten zu sanktionieren oder die Zusammenarbeit fortzusetzen.

Wichtig: In Fällen besonders schwerwiegender Verfehlungen, wie Diebstahl oder Gewalt, können Sie auf eine Abmahnung verzichten.

3. **Interessenabwägung:** Das Interesse beider Parteien (kündigende versus gekündigte) muss abgewogen werden. Damit die Kündigung rechtmäßig ist, muss das Interesse des Arbeitgebers überwiegen.
4. **Betriebsrat:** Auch bei einer außerordentlichen Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden, sofern es einen gibt.
5. **Arbeitsrecht:** Prüfen Sie, ob das Recht des Entsendelands gilt und ob dieses zusätzliche arbeitsrechtliche Regelungen vorsieht, die Sie

im Fall einer außerordentlichen Kündigung beachten müssen. Dabei spielt es auch eine Rolle, ob während der Entsendung nur ein Arbeitsvertrag besteht oder ob ein zweiter Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen im Aufnahmeland geschlossen wurde (Einvertrags- versus Mehrvertragsmodell).

6. **Dokumentation:** Dokumentieren Sie den Kündigungsgrund sorgfältig. Da entsendete Mitarbeitende im Ausland tätig sind, kann es notwendig sein, Beweismittel, Zeugen oder andere Dokumente aus dem Entsendeland heranzuziehen. Eine gründliche Dokumentation ist besonders wichtig, falls es zu einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung kommt.
7. **Rückkehrkosten:** Auch bei einer außerordentlichen Kündigung sind Sie als Arbeitgeber in der Regel verpflichtet, für Reise- und Umzugskosten aufzukommen. Häufig ist das im Entsendevertrag geregelt.
8. **Rechtsfolgen und Abfindung:** Es kann ratsam sein, eine Abwicklungsvereinbarung oder einen Aufhebungsvertrag anzustreben, um eine gerichtliche Auseinandersetzung zu vermeiden.

Mehr Infos

- **Was können Sie tun, um den Abbruch einer Entsendung zu verhindern?** Dazu finden Sie hilfreiche Tipps im Artikel "Wenn Auslands-einsätze scheitern: Ursachen und Kosten": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2161512.
- **Praktische Tipps zur Vertragsgestaltung** finden Sie in unserem Artikel "Die wichtigsten 10 Punkte: Was gehört in einen Entsendevertrag?": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2145124.
- **Alle Infos zum Thema Entsendung auf einen Blick** – von der Ausstrahlung bis zum Territorialprinzip – finden Sie in unserem Beratungsblatt "Beschäftigung im Ausland": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2068424.
- **Aufzeichnung des TK-Webinars "Vorzeitiger Abbruch von Entsendungen"**: Hier bekommen Sie umfassende Infos zu den Ursachen für vorzeitig beendete Entsendungen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2147114.

Quellen: TK; TK-Lex

6. China: erweiterte Meldepflicht zum Transparenzregister ab November 2024

Ab November 2024 müssen Unternehmen in China sich in ein Transparenzregister eintragen. Was muss Ihr Unternehmen tun, wenn es dort registriert und tätig ist?

Am 29. April 2024 verabschiedete die People's Bank of China das Gesetz zur Bekämpfung von Geldwäsche unter dem Namen Order No. 3.

Das Gesetz besagt, dass Unternehmen ihre wirtschaftlichen Eigentümer:innen offenlegen müssen. Dazu gehören Personen, die erheblichen Einfluss auf ein Unternehmen haben – z. B. Gesellschafter:innen oder Eigentümer:innen, die direkt oder indirekt mindestens 25 Prozent der Anteile halten.

Wen betrifft die Pflicht?

Alle Unternehmen, bei denen mindestens eine von 3 folgenden Eigenschaften zutrifft, müssen Informationen über wirtschaftliche Eigentümer:innen (Beneficial Owner Information – BOI) einreichen:

- Das Unternehmen muss über ein registriertes **Kapital von mehr als 10 Millionen Renminbi (RMB)** verfügen. Das entspricht etwa **1.275.560 EUR**.
- Unter den Gesellschafter:innen muss mindestens eine juristische Person oder eine Personengesellschaft sein.
- Es existiert eine natürliche Person mit kontrollierender Funktion (oder als Nutznießer:in), die nicht zu den direkten Gesellschafter:innen gehört.

Ausnahmen: Wenige Einzelfälle, unter anderem Einzelkaufleute, Selbstständige oder sogenannte juristische Personen ohne eigene Rechtspersönlichkeit, sind davon ausgenommen.

Gut zu wissen: Die People's Bank of China hat für mehr Infos auf ihrer Website Antworten auf Pressefragen veröffentlicht: pbc.gov.cn/en

Diese Infos müssen offengelegt werden:

- der vollständige Name der/des wirtschaftlich Berechtigten
- das Geburtsdatum
- die Staatsangehörigkeit
- das Geschlecht
- die Höhe der Beteiligung am Unternehmen
- die Adresse des gewöhnlichen Aufenthalts oder Arbeitsplatzes
- Kontaktdaten
- die Art, Nummer und Gültigkeitsdauer des Identitätsnachweises oder anderer Ausweis-dokumente
- die Art der wirtschaftlich berechtigten Beziehung, Datum der Entstehung (und Beendigung)

Die gesammelten Daten sind nicht öffentlich einsehbar.

Bis wann muss der Eintrag ins Register stattfinden?

Die Daten müssen **spätestens bis zum 1. November 2024** im Transparenzregister eingetragen werden.

Unternehmen, die vor dem 1. November 2024 gegründet oder in China tätig wurden, erhalten hierfür eine **Frist von einem Jahr**.

Wo werden die Infos eingereicht?

Die People's Bank of China plant, online ein System einrichten, in das die Unternehmen ihre BOI einspeisen können. Zurzeit gibt es dazu jedoch keine weiteren Infos.

Was passiert, wenn die Frist versäumt wird?

Unternehmen, die die Frist nicht einhalten oder falsche Angaben machen, müssen mit Strafen rechnen. Die Höhe der **Geldbußen** kann bis zu **50.000 RMB (etwa 6.377 EUR)** betragen.

Wichtig: Auch in Deutschland oder in anderen Staaten gibt es solche Transparenzregister. In Deutschland wurde das Register am 27. Juni 2017 eingeführt, in den USA am 1. Januar 2024. Lesen Sie dazu auch unseren TK-Artikel "Gegen Geldwäsche und Co.: neues Transparenzgesetz in den USA": [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2170656**.

Quellen: Rödl & Partner; People's Bank of China; China Briefing

Weitere Infos zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de).

Vertiefte Infos, 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).