

# Newsletter Ausland Juli 2022

## Inhalt

1. EU einigt sich auf Geschlechterquote in Vorstandsetagen .....	1
2. EU einigt sich auf europaweiten Standard für Mindestlöhne .....	2
3. Welche Feiertage gelten für mobile Mitarbeiter?.....	3
4. Arbeitnehmer mit Teilqualifikation sind gefragt .....	4
5. Entsendungen in die USA: Diese Visa-Bestimmungen gelten aktuell.....	4
6. Dienstreisen: Kostenfalle Mietwagen .....	5
7. Resilienz: Unternehmen für die Krise stärken.....	6
8. Das ändert sich beim Auslandstätigkeitserlass .....	7

Sehr geehrte Damen und Herren,

nun ist er da der Sommer und viele Dienstreisende konkurrieren bei der Autovermietung mit erholungsbedürftigen Urlaubern. Wir haben ein paar Tipps aufgeschrieben, wie die Automiete nicht zur Kostenfalle wird.

Außerdem treibt die EU eine Geschlechterquote in den Vorstandsetagen an und ebenso europaweite Mindestlöhne.

Und auch in Sachen USA-Visa und bei der steuerlichen Behandlung von Auslandseinkünften gibt es einige Neuerungen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und herrliche Sonnenwochen!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. EU einigt sich auf Geschlechterquote in Vorstandsetagen

**Die Mitgliedsstaaten und das Europäische Parlament haben sich auf eine verbindliche Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter Unternehmen geeinigt. Spitzenpositionen in Europas Wirtschaft müssen ab 2026 ausgewogener zwischen Frauen und Männern besetzt werden. Wer sich nicht an die Regeln hält, muss zahlen.**

60 Prozent der derzeitigen Hochschulabsolventen sind Frauen, das heißt, hochqualifizierte Frauen gibt es in Europa viele. Und doch sind sie in hochrangigen Positionen von Unternehmen unterrepräsentiert.

Die EU-Kommissarin für Gleichheitspolitik, Helena Dalli, äußert sich hierzu ganz klar: „Talent hat kein Geschlecht, und die Führungsqualitäten und Visionen von Frauen sind wichtig. Dennoch werden Frauen bei der Auswahl von Verwaltungsratsmitgliedern in Unternehmen nach wie vor weitgehend übersehen. Nur in Ländern, in denen Quoten gesetzlich oder politisch festgelegt sind, hat sich in diesem Bereich etwas getan. Es ist an der Zeit, dass Frauen und Männer in den Vorständen von Unternehmen EU-weit gleich stark vertreten sind.“

Schätzungen des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen haben ergeben, dass derzeit nur 30,6 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder weiblich und nur 8,5 Prozent der Vorstände in der EU mit Frauen besetzt sind.

### EU-Richtlinie legt Neuerungen fest

- Mindestens 40 Prozent der Aufsichtsratsposten oder 33 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsposten sollen an das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gehen.
- Für die Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern gelten folgende verbindliche Vorgaben:
  - 1) Posten in Unternehmen, die das Ziel der ausgewogenen Geschlechtervertretung noch nicht erreicht haben, müssen mit einer Frau besetzt werden, sofern eine Frau und ein Mann gleichermaßen qualifiziert sind.

- 2) Weitere Bewerber können eine Offenlegung der Eignungskriterien seitens des Unternehmens verlangen. Bei Verdacht auf Ungleichbehandlung der Geschlechter bei gleicher Qualifikation müssen Unternehmen nachweisen, dass gegen keine der geltenden Vorgaben verstoßen wurde.
- 3) Die Unternehmen sind verpflichtet, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in ihren Vorständen zu erreichen.
- 4) Unternehmen, die das Ziel dieser Richtlinie nicht erfüllen, müssen die Gründe gegenüber der zuständigen Regierungsstelle angeben und mitteilen, mit welchen Maßnahmen sie Abhilfe schaffen.
- 5) Die Sanktionen der Mitgliedstaaten gegen Unternehmen, die ihren Auswahl- und Berichterstattungspflichten nicht nachkommen, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Ansonsten drohen Geldbußen und im Zweifel die Aufhebung der Ernennung des umstrittenen Führungsposten.

### **Frankreich erfüllt als einziges EU-Land bereits neue Vorgaben**

Der Regierungswechsel in Deutschland war maßgeblich für die Einigung auf eine Geschlechterquote in Vorstandsetagen.

Allerdings gibt es hierzulande schon seit 2015 eine Frauenquote mit 30 Prozent für Aufsichtsräte in besonders großen Unternehmen. Zudem einigte sich die frühere große Koalition aus Union und SPD 2021 auf eine Quote für Vorstände. Das reicht für die neue Richtlinie aber nicht aus.

In Frankreich gilt bereits eine Mindestquote von 40 Prozent Frauen unter denjenigen Mitgliedern der Verwaltungsräte, die keine operativen Aufgaben haben. Gegenüber Deutschland gehören dem Verwaltungsrat dort auch operative Führungskräfte an. Mit einer Quote von 45 Prozent erfüllt Frankreich als einziges der 27 EU-Mitgliedsländer bereits die neuen Vorgaben aus Brüssel.

### **Exkurs: EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**

In der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 sind die politischen Ziele und Maßnahmen festgelegt, um einem geschlechtergerechten Europa bis 2025 entscheidend näher zu kommen. Ziel ist es, dass alle Geschlechter in ihrer Vielfalt ihren Lebensweg frei wählen, die gleichen Chancen wahrnehmen und gleichberechtigt an der Gestaltung und Führung der europäischen Gesellschaft teilhaben können. Eines der Hauptziele: An Entscheidungsprozessen sollen alle Geschlechter ausgewogen beteiligt sein.

Quelle: Europäische Kommission; Die Zeit

## **2. EU einigt sich auf europaweiten Standard für Mindestlöhne**

**Die EU-Staaten und das Europäische Parlament haben sich am 7. Juni 2022 vorläufig auf einheitliche Standards für Mindestlöhne in der Union geeinigt. Der Kompromiss beinhaltet Richtlinien, wie gesetzliche Mindestlöhne festgelegt, aktualisiert und durchgesetzt werden sollen. Dieser Beschluss soll die Arbeits- und Lebensbedingungen von Millionen Beschäftigten verbessern.**

### **Hintergrund**

In vielen EU-Mitgliedsstaaten besteht bereits ein Mindestlohnschutz durch gesetzliche Mindestlöhne oder Tarifverträge, allerdings nicht in allen Ländern. Folglich sind nicht alle Arbeitnehmer in der EU durch Mindestlöhne geschützt. Zugleich haben auch die Länder, in denen Mindestlöhne gelten, den Lohnentwicklungen nicht immer Schritt gehalten.

### **Ziel der neuen Mindestlohnrichtlinie**

Die neue Richtlinie zielt darauf ab, Beschäftigten in der EU einen angemessenen Lebensstandard durch angemessene Mindestlöhne zu garantieren. Gleichzeitig sollen Tarifverhandlungen bei der Lohnfestsetzung gefördert und der Zugang von Arbeitnehmern zum Mindestlohnschutz verbessert werden.

Die wichtigsten Inhalte im Überblick:

### **Förderung und Erleichterung von Tarifverhandlungen über Löhne**

Mit der Richtlinie werden Tarifverhandlungen in allen Mitgliedstaaten unterstützt. Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung weniger als 80 Prozent beträgt, werden aufgefordert, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vorzulegen.

### **Vorgabe der Bedingungen für die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne**

Durch folgende Maßnahmen wird ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer geleistet mit dem Ziel, faire und angemessene Mindestlöhne in den EU-Mitgliedsstaaten zu fördern.

- Die Mitgliedstaaten sollen ihre gesetzlichen Mindestlöhne festlegen.
- Die gesetzlichen Mindestlöhne sollen regelmäßig und rechtzeitig aktualisiert werden. Dies kann durch automatische Indexierungsmechanismen geschehen.

### **Bessere Überwachung und tatsächlicher Zugang zum Mindestlohnschutz aller Arbeitnehmer**

Zu den Maßnahmen gehören:

- angemessene Kontrollen und Inspektionen zur Durchsetzung der gesetzlichen Mindestlöhne
- leicht zugängliche Informationen über den Mindestlohnschutz
- bestehende Vorschriften für die Vergabe öffentlicher Aufträge
- Anspruch der Arbeitnehmer auf Rechtsbehelfe sowie das Vorgehen gegen Arbeitgeber, die die Vorschriften verletzen

Der vereinbarte Kompromiss muss von EU-Parlament und Rat noch formell bestätigen werden. Im Anschluss haben die EU-Länder zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht zu übertragen.

### **Deutscher Mindestlohn erfüllt Bedingungen**

In Deutschland ist Anfang Juni 2022 einmalig per gesetzlicher Regelung beschlossen worden, dass der Mindestlohn ab 1. Oktober 2022 auf 12 Euro angehoben werden soll. Damit hat Deutschland einen der höchsten Mindestlöhne in der EU und erfüllt bereits, was den Mindestlohn betrifft, die Vorgaben der EU-Richtlinie. Zum 1. Juli 2022 ist er bereits auf 10,45 Euro pro Stunde gestiegen.

### **Höhere Tarifbindung angestrebt**

Deutschland ist allerdings davon betroffen, die Quote der Tarifbindung in den EU-Ländern zu erhöhen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes liegt die Tarifbindungsquote mit knapp 44 Prozent hierzulande weit unter den angestrebten 80 Prozent.

Quelle: Haufe; Tagesschau; DGB; Europäischer Rat

### **3. Welche Feiertage gelten für mobile Mitarbeiter?**

**Ein Feiertag bedeutet für Arbeitnehmer einen zusätzlich freien Tag. Allerdings wissen die meisten Arbeitnehmer gar nicht, dass sie freihaben könnten. Denn wer beispielsweise von seinem Homeoffice in Bayern für seinen Arbeitgeber in Hamburg arbeitet, der kann sich über alle zusätzlichen katholischen Feiertage freuen. Interessant wird es auch dann, wenn sich der Mitarbeiter in einem anderen Land aufhält und dort arbeitet.**

Dr. Sebastian Klaus, Rechtsanwalt von der Frankfurter Kanzlei BLUEDEX Labour Law erklärt, auf welche Feiertage sich Mitarbeiter berufen können.

### **Grundprinzip: Regulärer Beschäftigungsort maßgeblich**

Das deutsche Arbeitszeitgesetz enthält keine ausdrückliche Regelung dazu, wie das grundsätzliche Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen an unterschiedlichen Standorten eines Unternehmens zu sehen ist.

Allerdings nimmt es über den Begriff des Beschäftigten Bezug auf den tatsächlichen Ort, an dem ein Arbeitnehmer tätig wird. Durch den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist dieser tatsächliche Ort in der Regel eindeutig vertraglich bestimmt und der Betriebsitz des Unternehmens.

### **Wenn sich der Arbeitsort ändert**

Interessant wird die Frage nach den Feiertagen allerdings, wenn Unternehmen mit ihren Arbeitnehmern Homeoffice-Vereinbarungen getroffen haben oder ihnen andere Formen mobiler Arbeit gewähren. Insbesondere, wenn die Arbeitnehmer mal von zu Hause aus, mal vom Betriebsitz und mal von unterwegs arbeiten. Hier empfiehlt es sich, eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag zu treffen.

An Grenzen stößt dies bei vertraglichen Vereinbarungen über mobile Arbeit, die sich dadurch auszeichnen, dass dem Arbeitnehmer die Wahl des Arbeitsortes überlassen ist und wechseln kann. In solchen Fällen bleibt es bei dem Grundprinzip: Es gilt das Feiertagsrecht am tatsächlichen Ort der Tätigkeit.

### **Rat für Arbeitgeber**

Arbeitgeber sollten sich vor einer Regelung zum Homeoffice bzw. zu mobiler Arbeit über mögliche abweichende Feiertagsregelungen in den jeweiligen Bundesländern informieren.

### **Sonderfall: Feiertage im Ausland**

Wie verhält es sich mit Arbeitnehmern, die regelmäßig im Ausland arbeiten?

Verlässt ein Arbeitnehmer kurzzeitig oder längerfristig Deutschland, so kann die Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts enden. Handelt es sich nur um vorübergehende Auslandstätigkeiten, wird das deutsche (Arbeits-)Recht wegen Art. 8 Abs. 1 Rom-I VO jedoch weiterhin maßgeblich bleiben.

Dies gilt allerdings nicht, sofern zwingendes Arbeitsrecht im Einsatzland zu beachten ist. Zu diesem sogenannten zwingendem Arbeitsrecht, also zu Rechtsnormen, die allgemeine Gültigkeit haben und vertraglich nicht geändert werden können, zählen in der Regel Arbeitszeitregelungen und damit auch Feiertagsregelungen. Die Konsequenz ist dann, dass für den Arbeitnehmer die Feiertagsregelungen im Einsatzland zu beachten sind und er von dem deutschen Arbeitgeber dort nicht beschäftigt werden darf.

Davon zu unterscheiden ist die vergütungsrechtliche Dimension: Die gesetzlich geregelte Entgeltfortzahlung ist nicht als zwingendes Recht anzusehen, so dass etwa im Vertragswerk die Anwendung deutschen Rechts vereinbart werden kann. Gemäß § 2 des (deutschen) Entgeltfortzahlungsgesetzes hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, Arbeitsentgelt zu zahlen. Folglich kann der Arbeitnehmer weiterhin entlohnt werden, auch wenn er aufgrund des Feiertages im Einsatzland seiner Arbeit nicht nachgekommen ist.

Quelle: Haufe

#### 4. Arbeitnehmer mit Teilqualifikation sind gefragt

**Eine neue Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zeigt: Viele Arbeitgeber sind bereit, auch solche Fachkräfte zu engagieren, die nur über einen Teil der normalerweise zum Berufsbild gehörenden Qualifikationen verfügen.**

Dafür analysierten Forscher der Humboldt-Universität zu Berlin 860.000 Online-Jobanzeigen der Gastro- und Baubranche. Die Auswertung ergab, dass in mehr als zwei Dritteln der Job-Anzeigen für Fachkräfte zwar mehrere Teilqualifikationen, aber kein vollständiges Berufsprofil gefordert wurden. Gleichzeitig erwarteten Arbeitgeber auch von Hilfskräften mehr Kompetenzen, als die Einordnung „ungelernt“ zunächst vermuten lässt. So wurden bei den Fachkräften im Schnitt knapp zwei Drittel der Teilqualifikationen (59 Prozent) nachgefragt. Bei den Hilfskräften ist es immer noch knapp ein Viertel (24 Prozent).

#### Vollständiges Berufsprofil kaum noch verlangt

„Die Studie zeigt, dass auf dem Arbeitsmarkt die traditionelle Zweiteilung in ausgebildete Fachkräfte und ungelernete Hilfskräfte keine Gültigkeit mehr hat“, sagt Martin Noack, Experte für Weiterbildung der Bertelsmann Stiftung. Bei einer repräsentativen Bertelsmann-Umfrage zeigte sich bereits 2020 die zunehmende Bereitschaft der Arbeitgeber, Ungelernten einen Job anzubieten: Vier von fünf Unternehmen gaben an, Mitarbeiter einzustellen, die über keinen Abschluss verfügen, dafür aber Kompetenzen in ein oder mehreren Teilqualifikationen nachweisen können.

#### Wachsendes Potenzial durch Ungelernte

Die wachsende Anzahl Ungelernter birgt dabei ein hohes Potenzial. So ist die Zahl der 20- bis 34-Jährigen, die keinen Berufsabschluss haben, laut dem Berufsbildungsbericht 2019 seit 2014 von 1, 88 Millionen auf 2,1 Millionen gestiegen. Über Angebote zum Beispiel der Bundesagentur für Arbeit können diese innerhalb von zwei bis sechs Monaten Teilqualifikationen erwerben und dadurch ihre Chancen auf eine sichere und besser bezahlte Beschäftigung deutlich erhöhen.

#### Fokus auf Teilqualifikationen

Insgesamt ist die Zahl der jährlich durchgeführten Teilqualifizierungen von 2010 bis 2020 von 3.000 auf 15.000 gestiegen und hat sich damit verfünffacht. Wegen der hohen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sollten Teilqualifikationen laut Roman Wink, Weiterbildungsexperte der Bertelsmann Stiftung, jedoch noch mehr im Fokus der Weiterbildungspolitik stehen.

Quelle: Bertelsmannstiftung

#### 5. Entsendungen in die USA: Diese Visa-Bestimmungen gelten aktuell

**Im November 2021 öffneten die Vereinigten Staaten für Bürgerinnen und Bürger der Schengener Staaten und Großbritannien mit vollständigem Impfschutz wieder ihre Tore. Für entsendende Unternehmen wurde es dadurch nicht unbedingt einfacher.**

Unternehmen, die Mitarbeitende in die USA schicken, müssen auf dem neuesten Stand der Visa-Bestimmungen sein und oft weit im Voraus planen, denn durch die Corona-Pandemie wurde die Ausstellung einiger Visa-Formen zeitweise verboten. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht, die die verschiedenen Visa je nach Beschäftigung und Aufenthaltsdauer in den USA erklärt:

##### B-1 Visum

Das B-1 Visum muss beantragt werden, wenn die Mitarbeitenden aufgrund eines Vortrags, einer Teilnahme an Fachkongressen oder Messen sowie zu Vertragsverhandlungen und Geschäftstreffen o.ä. in die USA einreisen wollen. Im Falle, dass Maschinen installiert, repariert oder gewartet werden müssen, gelten zusätzlich zum obengenannten Visum noch weitere Anforderungen, die zu berücksichtigen sind. Das können beispielsweise Zollpapiere für Berufsausrüstung sein. Mit dem B-1 Visum sind bis zu 180 Tage Aufenthalt in den USA möglich. Die Kosten liegen bei 160 US-Dollar pro Antragstellenden.

##### ESTA

Die Electronic System for Travel Authorization (kurz: ESTA) ermöglicht eine Einreise in die USA ganz ohne Visum. Staaten, die Teil des Visa Waiver Program (VWP) sind, darunter auch Deutschland, können ihre Bürgerinnen und Bürger auch mit einem ESTA-Online-Antrag ausstatten. Wird dieser genehmigt, kann man sich bis zu 90 Tage in den USA aufhalten. Ein ESTA-Antrag kostet pro Antragstellenden 21 US-Dollar.

##### E-1/E-2 Visum

Allgemein gilt für das E-1 und das E-2 Visum, dass die Expertise und die Bedeutung für den Ablauf im Betrieb nachgewiesen werden müssen. Das E-1 und E-2 Visum ist vor allem an Spezialisten, das Management und die Geschäftsführung adressiert. Für bis zu fünf Jahre ermöglicht dieses Visum einen Arbeitsaufenthalt in den USA – unter der

Voraussetzung, erheblich in den Vereinigten Staaten zu investieren.

Das Handelsvisum E-1 erteilt kapitalanlegenden und im Handel tätigen Personen mit einem Jahresgehalt von > 200.000 US-Dollar eine Arbeitsgenehmigung. Im Gegenzug muss kontinuierlich ein Beitrag im Handel, im Bereich Dienstleistungen oder im Güteraustausch zwischen den jeweiligen Vertragsstaaten bestehen. Mindestens 50 Prozent des Unternehmens müssen hierbei im Besitz von US-amerikanischen Staatsangehörigen sein. Meistens wird anfänglich ein Zeitraum von zwei Jahren genehmigt, rein theoretisch sind Visumsverlängerungen anschließend aber unendlich oft möglich.

Das Investorenvisum E-2 steht Investoren zur Verfügung, die stark in ein aktives US-amerikanisches Unternehmen investieren und ein Jahresgehalt von > 100.000 US-Dollar haben. Maximal zwei Jahre kann man sich in den USA aufhalten, bis ein neues Visum beantragt werden muss.

Ein E-1 und ein E-2 Visums-Antrag ist hierbei vom Arbeitgeber beim Generalkonsulat in Frankfurt zu beantragen und kostet pro Antragstellenden 205 US-Dollar.

### L-1 Visum

Mit dem L-1 Visum kann man Mitarbeitende innerhalb der Firma (z.B. in den Mutterkonzern oder die Tochterfirma) versetzen lassen. Hier sind mehrjährige Erfahrungen im Bereich Management und/oder Tätigkeiten im Vorstand nachzuweisen, die für das Zielunternehmen von Bedeutung sind. Dabei gilt, dass die antragstellende Person während der vergangenen drei Jahre vor Antragstellung für mindestens ein Jahr ununterbrochen bei demselben ausländischen Unternehmen tätig war. Um ein L-1 Visum beantragen zu können, muss der zukünftige Arbeitgeber erst eine Anfrage bei den U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) stellen. Das L-1 Visum ermöglicht zunächst einen einjährigen Aufenthalt, der auf Anfrage allerdings verlängert werden kann. Kostenpunkt: 190 US-Dollar pro Antragstellenden.

### H-1B Visum

Wenn die Mitarbeitenden einen Beruf mit hochspezialisierter Qualifikation (mindestens Bachelorabschluss) ausüben und Arbeitserfahrung nachweisen können, dann kann das H-1B Visum beantragt werden. Dieses trifft beispielsweise auf Mannequins oder ausgebildete Medizinerinnen und Mediziner, Lehrende und Forschende zu. Auch hier muss der zukünftige Arbeitgeber erst eine Anfrage bei den USCIS stellen, bevor ein Antrag auf ein Arbeitsvisum gestellt werden kann. Bei diesem Visum können jährlich nur 65.000 Antragstellende angenommen werden, 20.000 weitere können mit der Voraussetzung Masterabschluss noch zusätzlich zugelassen werden. Hierbei ist besonders auf die Bewerbungsfristen zu achten. Eine Antragstellung für das H-1B Visum erfolgt beim Konsulat und kostet pro Antragstellenden 190 US-

Dollar. Die maximale Aufenthaltsdauer beträgt sechs Jahre.

Quelle: Expat News

## 6. Dienstreisen: Kostenfalle Mietwagen

**Schon mit Beginn der Corona-Pandemie legte die Zahl der Mietwagen-Buchungen im Vergleich zu Flug- oder Bahnreisen drastisch zu. Die Fahrt mit dem Auto bot mehr Sicherheit in Sachen Gesundheit, aber auch weniger Risiken in Sachen Reisebeschränkungen. Letztere sind inzwischen weitestgehend weggefallen. Nun schicken immer mehr Unternehmen ihre Mitarbeitenden wieder auf Dienstreise und das Auto bleibt beliebtes Transportmittel. Doch das birgt Fallen.**

Eine Studie der Software-Plattform Spendesk zeigt, dass Firmen in Deutschland, Frankreich und Großbritannien fast wieder so viel Geld wie vor der Pandemie für Dienstreisen ausgeben. Einer der Kostentreiber: die Mietwagen. Die sind knapp und entsprechend teuer.

Das stellt viele Unternehmen vor enorme Herausforderungen. „Trotz der gestiegenen Preise sollte man beim Preisvergleich nicht auf die ersten Lockangebote vertrauen“, rät Tobias Ruoff, Geschäftsführer der ADAC Autovermietung. „Wichtig ist, vor der Buchung die Gesamtpakete zu vergleichen, sonst kann man schnell in die Kostenfalle tappen.“

### Die wichtigsten Tipps, damit die Automiete auf Dienstreisen nicht zum finanziellen Fiasko führt:

- 1) **Rechtzeitig buchen:** Kurzfristig erst am Flughafen zum nächsten Vermieter gehen, ist so gut wie aussichtslos. Zudem lässt sich mit etwas Vorlauf ein besserer Preisvergleich anstellen.
- 2) **Vorab für den optimalen Schutz sorgen:** Ruoff rät zu einer echten Vollkasko-Versicherung mit Diebstahlschutz ohne Selbstbeteiligung. Die Versicherungssumme der Haftpflicht sollte dabei mindestens eine Million Euro betragen. Glas, Felgen und Reifen sollten mitversichert sein – dort sind Schäden am häufigsten. Sind diese Versicherungen vorab abgeschlossen, gibt es keinen Grund für zusätzliche Versicherungspakete vor Ort, wie es viele Vermieter am Zielort noch versuchen.
- 3) **Tankregelung full-to-full:** Die Spritpreise sind hoch. Wer dann noch ein Auto mit leerem Tank abgibt, zahlt dann beim Vermieter pro Liter meist kräftig drauf. Deswegen den Wagen vollgetankt mieten und so auch zurückgeben.
- 4) **Genau auf Vorschäden achten:** Am Flughafen oder auch sonst bei der Autovermietung muss es schnell gehen. Halten Sie Ihre Mitarbeitenden dennoch an, den Wagen genau auf Vorschäden zu inspizieren, ggfs. Fotos zu machen und sich die auch bestätigen zu lassen. Wenn im Nachhinein nicht mehr nachzuweisen ist, dass die Delle bereits im Blech war, kann das teuer werden.

- 5) **Auf „No show“-Regelung achten:** Ein Phänomen, das gerade auch in der Gastronomie für Aufregung sorgt. Die Klausel besagt, dass selbst bei Nichterscheinen, etwa durch eine Flugverspätung oder einen Ausfall, eine (Teil-)Zahlung fällig wird, beziehungsweise das bereits im Voraus gezahlte Geld nicht erstattet wird. Zusätzliches Ärgernis: Nicht nur das Geld ist weg, sondern auch der Mietwagen. Verbraucherschützer raten daher, die AGBs daraufhin genau zu studieren und möglichst Zahlungen erst vor Ort zu tätigen.

Auf die Details der Buchung kommt es also an und auf die individuellen Umstände: Während größere Unternehmen oft mit internationalen Autovermietungen zusammenarbeiten, suchen kleinere Firmen für ihre Mitarbeitenden jeweils nach Bedarf nach einem Anbieter. Da kann auch ein kleineres, lokales Unternehmen die richtige Wahl sein. Die sind oftmals flexibler, im Zweifel aber auch nicht immer so professionell organisiert, wie es auf Geschäftsreisen notwendig ist. Wie gesagt: Auf die Details kommt es an.

Quelle: Wirtschaftswoche, Expat News

## 7. Resilienz: Unternehmen für die Krise stärken

**Corona, Cyberattacken, Naturkatastrophen, aktuell der Krieg in der Ukraine: In Zeiten der „Dauerkrise“ sind Unternehmen zunehmend gefordert, individuellen Herausforderungen adäquat zu begegnen. Neben einem systematischen Krisenmanagement raten Experten zum gezielten Aufbau organisationaler Resilienz.**

In der Psychologie steht Resilienz für die Widerstandsfähigkeit gegenüber besonderen Belastungen und damit die Fähigkeit, Krisen ohne dauerhafte Beeinträchtigungen zu meistern und sich von ihnen zu erholen. Noch wird der Begriff vorwiegend auf einzelne Personen bezogen (individuelle Resilienz). Weniger bekannt ist, dass Resilienz-Strategien auch Unternehmen bzw. Organisationen helfen können, Krisensituationen besser zu begegnen.

Im Interview mit dem Fachmagazin PROTECTOR sprach Prof. Dr. André Röhl, Studiengangsleiter Sicherheitsmanagement an der Northern Business School (NBS) über sein Verständnis organisationaler Resilienz. Dem Experten zufolge sollte Resilienzaufbau als die gesamte Organisation betreffende Aufgabe verstanden und entsprechend als Teil der Unternehmenskultur etabliert werden. „Umso höher die Bewältigungskompetenz insgesamt, desto besser kann sich das Krisenmanagement auf die kritischen Themen konzentrieren“, so Röhl.

### Resilienzmodell zieht Lehren aus der Corona-Pandemie

Am Beispiel der Corona-Pandemie haben die Northern Business School und die KR Krisensicher Risikoberatung ein vierstufiges Resilienzmodell

entwickelt, um Lehren für künftige Krisen abzuleiten. Entscheidend sei unter anderem, nicht erst im akuten Ausnahmezustand Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu ergreifen. Stattdessen gehe es darum, drohende Risiken rechtzeitig zu ermitteln und frühzeitig flexibel und adäquat zu reagieren. Ein simples Beispiel im Zusammenhang mit Corona seien Organisationen, die bereits vor dem Lockdown alle Voraussetzungen geschaffen hatten, Teamsplitting oder Home-Office Regelungen ohne größere Einschränkungen zu implementieren.

Neben dem präventiven Gedanken betonen die Forscher jedoch, dass Resilienz immer auch leistungsfähige Strukturen für den eigentlichen Ausnahmezustand, also ein zielgerichtetes und gleichzeitig adaptionsfähiges Krisenmanagement, einschließt.

Das zitierte Resilienzmodell bezieht alle relevanten Akteure innerhalb und außerhalb der Organisation ein – beginnend beim einzelnen Mitarbeitenden. So sieht es zum einen agile interne Entscheidungsprozesse, wirkungsvolle innerbetriebliche Kommunikationsstrukturen und -netzwerke sowie die Befähigung von Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Handeln vor (Nano- und Mikro-Resilienz). Zudem gehören ein wirkungsvolles Krisen- und Business Community Management (Meso-Resilienz) sowie die aktive Kooperation mit anderen Unternehmen (Makro-Resilienz) zur gegenseitigen Stabilisierung aus Sicht der Forscher zu den Eckpfeilern organisationaler Resilienz.

### Organisationale Resilienz aufbauen – aber wie?

Röhl und Kollegen raten vor dem Hintergrund der jüngst auf uns hereingebrochenen Krisen also neben der Etablierung und ggf. Stärkung des professionellen Krisenmanagements zum Aufbau organisationaler Resilienz – verstanden als das gesamte Unternehmen umfassende Aufgabe.

Neben ihrer primär wissenschaftlichen Betrachtung des Themas, liefert die TK im Online-Nachschlagewerk TK-Lex einige praktische Impulse, die Unternehmen beim Resilienzaufbau helfen können, ebenfalls ausgehend von einem ganzheitlichen Verständnis von organisationaler Resilienz.

Hilfreiche Strategien können zum Beispiel sein:

- Analyse der eigenen Stärken und Schwächen
- Reduktion von Risiken, Aufbau von Kraftquellen und Reservesystemen
- Krisenszenarien durchdenken, Frühwarnsysteme aufbauen, Aktionspläne für die gravierenden Risiken Aktionspläne erstellen
- Problemlösefähigkeiten von Mitarbeitenden, Führungskräften und Teams stärken
- Resilienz der Führungskräfte fördern
- Resilienz in die Personalauswahl und –entwicklung integrieren
- Gemeinsame Werte entwickeln und eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung leben

Quelle: TK-Lex; Leibniz Informationszentrum Wirtschaft; KR Krisensicher Risikoberatung GmbH; Sicherheit.info

## 8. Das ändert sich beim Auslandstätigkeitserlass

**Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat im Juni 2022 aktualisierte und an die bestehende Rechtsprechung angepasste Regelungen zum Auslandstätigkeitserlass bekannt gegeben. Neu ist unter anderem, dass ab 2023 erstmals eine ausländische Mindestbesteuerung von 10 Prozent wirksam wird.**

### Hintergrund

Wer in einem inländischen Dienstverhältnis steht, seinen Arbeitslohn aber im Ausland bezieht, kann durch den Auslandstätigkeitserlass unter Umständen von der deutschen Einkommenssteuer befreit werden.

Für die Begünstigung vorausgesetzt wird unter anderem, dass

- die Auslandstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten ohne Unterbrechung andauert.
- der Arbeitslohn in einem Staat bezogen wird, mit dem kein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit der BRD besteht, in das Einkünfte aus nicht-selbstständiger Arbeit einbezogen sind (dazu zählen u. a. vereinzelte Staaten in Mittel- und Südamerika, Afrika, dem arabischen Raum sowie Hongkong).
- die Tätigkeit im Zusammenhang mit dem exportorientierten Anlagenbau, dem Aufsuchen bzw. Gewinnen von Bodenschätzen oder der deutschen öffentlichen Entwicklungshilfe steht.

### Nach knapp 40 Jahren: BMF veröffentlicht aktualisierte Regelungen

Mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2023 wurde der Auslandstätigkeitserlass nun neu verfasst. Das entsprechende BMF-Schreiben an die obersten Finanzbehörden der Länder vom 10. Juni 2022 ersetzt die bisher gültige Fassung vom 31. Oktober 1983 (BStBl I S. 470).

Neu zu beachten ist unter anderem:

- Der überarbeitete Auslandstätigkeitserlass greift künftig auch bei bestimmten Tätigkeiten, die aufgrund eines Dienstverhältnisses mit einem in der EU bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) ansässigen Arbeitgebers erbracht werden. Bislang konnte hingegen nur begünstigt werden, wer in einem inländischen Dienstverhältnis steht.
- Ergänzend zu den bisher begünstigten Tätigkeiten fallen mit den neuen Regelungen auch Auslandstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Einbau, der Aufstellung, der Instandsetzung oder der Wartung sonstiger Wirtschaftsgüter (inkl. Militärflugzeuge und -fahrzeuge) unter den Erlass, sofern ausschließlich von EU-/EWR-Arbeitgebern vorgenommen.
- Neben den ursprünglich nicht-begünstigten Tätigkeiten sind mit der Neufassung auch

Beschäftigungen u. a. in den Bereichen Schiffsproduktion und humanitäre Hilfe von dem Erlass ausgenommen, eine Steuerfreistellung ist also in diesen Fällen nicht möglich.

- Mitarbeitende der deutschen öffentlichen Entwicklungshilfe im Rahmen der technischen und finanziellen Zusammenarbeit werden ab 2023 dann von der Einkommenssteuer befreit, wenn eine Projektförderung zu mindestens 75% aus inländischen öffentlichen Mitteln besteht. Eine Freistellung erfolgt jedoch nicht, wenn der Arbeitslohn aus inländischen öffentlichen Kassen gezahlt wird.
- Die Neufassung des Auslandstätigkeitserlasses sieht außerdem eine ausländische Mindestbesteuerung vor. Die Befreiung von der Einkommenssteuer wird nur dann gewährt, wenn der Arbeitslohn im jeweiligen Ausland tatsächlich besteuert wird. Die ausländische Besteuerung muss demnach mindestens 10% einer der deutschen Einkommensteuer entsprechenden Steuer betragen.

Das vollständige Schreiben vom 10. Juni 2022 mit allen Details zu den genannten Punkten, Beispielen (u. a. zur Mindestbesteuerung) und weiteren Erläuterungen und Einschränkungen (u. a. Dauer der Auslandstätigkeit, Progressionsvorbehalt) steht für eine nicht definierte Übergangszeit online zum Abruf bereit, unter [bundesfinanzministerium.de](https://www.bundesfinanzministerium.de/Publikationen/>BMF-Schreiben/>10.06.2022) Publikationen > BMF-Schreiben > 10.06.2022 Steuerliche Behandlung von Arbeitnehmereinkünften bei Auslandstätigkeiten (Auslandstätigkeitserlass).

Quelle: Bundesfinanzministerium; Haufe

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).