

Newsletter Ausland Dezember 2022

Inhalt

1. Wie Unternehmen sich vorbereiten können: Lieferkettengesetz tritt in Kraft ... 1
2. Entsendung: Auslandsreisekosten 2023..2
3. Vereinfachungen geplant: Was beim Recruiting im Ausland wichtig ist 3
4. Dienstreisen und Homeoffice im Ausland während Corona: Das müssen Arbeitgeber jetzt wissen..... 4
5. Einheitlicher SV-Beitrag im Ausland: Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe 5
6. Internationales Netzwerk: Fördermöglichkeiten für internationale F&E-Projekte 5
7. Digitalisierung: Neues EU-Gesetz für schnelleren digitalen Wandel der Behörden 6
8. Lohntransparenz: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle – was tun? 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

im letzten Newsletter des Jahres erfahren Sie, was zu beachten ist, wenn 2023 das Lieferkettengesetz (LkSG) in Kraft tritt. Außerdem informieren wir Sie über Auslandsreisekosten sowie über weitere Regelungen zu Dienstreisen und Homeoffice im dritten Corona-Jahr.

Weitere Themen: Wenn Sie sich Gedanken über Recruiting im Ausland machen, finden Sie hier die passenden Infos. Und wir informieren über die Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe beim einheitlichen Sozialversicherungsbeitrag im Ausland.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien gemütliche Feiertage und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Wie Unternehmen sich vorbereiten können: Lieferkettengesetz tritt in Kraft

Am 1. Januar 2023 tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle hat Informations- und Unterstützungsangebote für Unternehmen veröffentlicht, die sich noch nicht auf die Gesetzesanforderungen vorbereitet haben.

Eine repräsentative Unternehmensbefragung der Bundesregierung im Jahr 2020, das NAP-Monitoring, hatte gezeigt: Weniger als ein Fünftel der in Deutschland ansässigen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten kamen den Sorgfaltspflichten entlang ihrer Lieferketten ausreichend nach. Daraufhin wurde der Gesetzgeber tätig und hat am 22. Juli 2021 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im Bundesgesetzblatt verkündet.

Mit möglicherweise gravierenden Folgen für Unternehmen: Wenn diese nämlich Sorgfaltspflichten bei Menschenrechten oder Umweltstandards nicht einhalten, drohen ab 2023 hohe Bußgelder – von 100.000 Euro bis zu acht Millionen Euro oder zwei Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

Für welche Unternehmen gilt das Gesetz?

Das Gesetz gilt ab 2023 zunächst für Unternehmen, die ihre Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, ihren Verwaltungssitz, satzungsmäßigen Sitz oder eine Zweigniederlassung in Deutschland haben. Ab 2023 muss es dabei mindestens 3.000, ab 2024 mindestens 1.000 Arbeitnehmer im Inland geben.

Welche Menschenrechte will das Gesetz schützen?

Im Fokus des Gesetzes stehen:

- Verbot von Kinderarbeit
- Schutz vor Sklaverei und Zwangsarbeit
- Freiheit von Diskriminierung
- Schutz vor widerrechtlichem Landentzug

- Arbeitsschutz und damit zusammenhängende Gesundheitsgefahren
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns
- Das Recht, Gewerkschaften bzw. Arbeiternehmervertretungen zu bilden
- Verbot der Boden- und Gewässerreinigung
- Schutz vor Folter

Welche Sorgfaltspflichten haben Unternehmen?

Zu den Sorgfaltspflichten gehört die Einrichtung eines Risikomanagements, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Schädigungen der Umwelt zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Außerdem legt das Gesetz fest, welche Präventions- und Abhilfemaßnahmen notwendig sind.

Ab dem 1. Januar 2023 sind Unternehmen dazu verpflichtet, ein Beschwerdeverfahren einzurichten und regelmäßig darüber zu berichten.

Die Sorgfaltspflichten beziehen sich übrigens nicht nur auf den eigenen Geschäftsbereich, sondern auch auf das Handeln eines Vertragspartners sowie weiterer (mittelbarer) Zulieferer.

Wie wird die Umsetzung in den Unternehmen kontrolliert?

Das Bundesamt für Wirtschaft und Außenkontrolle (BAFA) ist laut Ministerium für das Einhalten der Sorgfaltspflichten mit effektiven Durchsetzungsinstrumenten ausgestattet: Es kann z.B. Geschäftsräume betreten, Auskünfte verlangen und Unterlagen einsehen sowie Unternehmen auffordern, konkrete Handlungen zur Erfüllung ihrer Pflichten vorzunehmen und dies durch die Verhängung von Zwangsgeldern durchsetzen.

Wo finden Sie weitere Infos und Unterstützung?

Ausführliche Informationen zum Lieferkettengesetz sowie Unterstützungsangebote finden Sie auf der Seite des BAFA unter [bafa.de](https://www.bafa.de).

Im Rahmen einer Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde eine Seite zur Corporate Social Responsibility (CSR) ins Leben gerufen. Auch diese bietet Informationen über das Lieferkettengesetz: [csr-in-deutschland.de](https://www.csr-in-deutschland.de).

Zum Thema "Wirtschaft und Menschenrechte" bietet die Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (AWE) ein Helpdesk unter [wirtschaft-entwicklung.de](https://www.wirtschaft-entwicklung.de).

Auch Germany Trade & Invest (GTAI) hat Informationen für Unternehmen zusammengefasst unter [gtai.de](https://www.gtai.de).

Der vollständige Gesetzestext des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes können Sie im Bundesanzeiger nachlesen unter [bundesanzeiger.de](https://www.bundesanzeiger.de).

Quelle: BMAS; BAFA; GTAI; AWE; Bundesanzeiger

2. Entsendung: Auslandsreisekosten 2023

Pandemiebedingt gelten 2023 für Reisen die gleichen Auslandssätze für den Verpflegungsmehraufwand und die Übernachtungspauschalen wie im Jahr 2022.

Mit dem Schreiben vom 23. November 2022 (Az. IV C 5 – S 2353/19/10010 :004) hat das Bundesministerium für Finanzen neue Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten bei Dienstreisen ins Ausland und doppelten Haushaltsführungen im Ausland bekanntgemacht. Diese gelten ab dem 1. Januar 2023.

Auslandspauschalen: Werte gelten 2023 weiter

Bei eintägigen Reisen in das Ausland ist der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend.

Bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten gilt für die Ermittlung der Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tage mit 24 Stunden Abwesenheit) weiterhin Folgendes:

- Bei einer Anreise vom Inland ins Ausland ohne Tätigwerden ist die Verpflegungspauschale des Ortes maßgebend, der vor 24 Uhr erreicht wird.
- Bei einer Rückreise vom Ausland ins Inland ist die Verpflegungspauschale des letzten Tätigkeitsorts im Ausland maßgebend.
- Für die Zwischentage ist in der Regel der Pauschbetrag des Ortes maßgebend, den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor 24 Uhr Ortszeit erreicht.

Übersee- und Außengebiete

Die festgesetzten Beträge für die Philippinen gelten auch für Mikronesien; die Beträge für Trinidad und Tobago gelten auch für die zu dessen Amtsbezirk gehörenden Staaten Antigua und Barbuda, Dominica, Grenada, Guyana, St. Kitts und Nevis St. Lucia, St. Vincent und Grenadinen sowie Suriname.

Für die im BMF-Schreiben nicht erfassten Länder ist der für Luxemburg geltende Pauschbetrag maßgebend. Für nicht erfasste Übersee- und Außengebiete eines Landes gilt der für das Mutterland geltende Pauschbetrag.

Die Pauschalen für Übernachtungskosten sind nur in den Fällen der Arbeitgebererstattung anwendbar. Für den Werbungskostenabzug muss der Mitarbeiter die tatsächlichen Übernachtungskosten nachweisen. Dies gilt entsprechend für den Betriebsausgabenabzug und für doppelte Haushaltsführungen im Ausland.

Rechtliche Fragen: Hinweis auf Reisekosten-erlass

Der Erlass zu den Auslandspauschalen verweist an mehreren Stellen auf das BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Ende 2020. Dort sind die rechtlichen Grundlagen für die Reisekosten erläutert. Das überarbeitete Schreiben enthält unter anderem die neuere BFH-Rechtsprechung sowie die aktuellen Verpflegungspauschalen und weitere Hinweise zu Reisen im Inland.

Quelle: Bundesfinanzministerium

3. Vereinfachungen geplant: Was beim Recruiting im Ausland wichtig ist

Das Bundeskabinett hat Ende November 2022 beschlossen, das Recruiting aus dem Ausland mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz deutlich zu vereinfachen. In unserem Überblick sehen Sie, worauf Sie achten sollten. Außerdem zeigen wir Ihnen, wo Sie weitere Infos und Beratungsangebote finden.

Wenn Arbeitnehmer nach Deutschland kommen, regelt die EU-Verordnung Rom 1, welches Recht angewendet werden muss: Das Recht des tatsächlichen Arbeitsortes gilt, sofern die Vertragsparteien keine Vereinbarung über das anwendbare Recht treffen.

Was ist das Günstigkeitsprinzip?

Arbeitgeber können mit neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland auch ausländisches Recht vereinbaren. Es gilt jedoch das Günstigkeitsprinzip, das die Menschen vor Dumping schützen soll: Wenn das deutsche Arbeitsrecht für in Deutschland tätig werdende Arbeitnehmer günstiger ist, gilt zwingend deutsches Arbeitsrecht – selbst wenn die Parteien ausländisches Recht vereinbart haben.

Was gilt für künftige Mitarbeitende aus der EU, was für diejenigen aus anderen Staaten?

Für Bürger der EU-Mitgliedstaaten sowie Islands, Liechtensteins und Norwegens ist weder für die Einreise noch für den Aufenthalt ein Aufenthaltstitel erforderlich. Gleiches gilt für die Aufnahme einer selbstständigen oder abhängigen Erwerbstätigkeit.

Menschen aus Drittstaaten brauchen eine Aufenthaltserlaubnis, die regelmäßig bereits im Ausland bei der deutschen Auslandsvertretung beantragt werden muss – ansonsten ist keine Einreise möglich. Teilweise ist es schon für die Erteilung des Aufenthaltstitels notwendig, dass der Arbeitgeber das konkrete Arbeitsplatzangebot bzw. den Abschluss des Arbeitsvertrags gegenüber den Behörden bestätigt.

Es gelten Sonderregelungen für manche Länder, wie etwa für Staatsangehörige aus der Türkei oder der Schweiz.

Welche Staatsangehörige brauchen erst nach der Einreise einen Aufenthaltstitel?

Für Angehörige von "Best friends"-Staaten gilt die Ausnahme von der Vorab-Beantragung eines Aufenthaltstitels. Dazu gehören: Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, Südkorea, Monaco, Neuseeland, San Marino, das Vereinigte Königreich und die USA.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber beim Aufenthaltstitel?

Der Arbeitgeber muss überprüfen, ob ein gültiger Aufenthaltstitel vorliegt und ob dieser zur Ausübung einer Tätigkeit berechtigt. Außerdem hat er eine Dokumentationspflicht: Er ist verpflichtet, die jeweiligen Aufenthaltstitel in elektronischer oder in Papierform aufzubewahren.

Welche arbeitsrechtliche Rolle spielt die Qualifikation einer Arbeitskraft aus dem Ausland?

Wenn Menschen aus einem Drittstaat für eine Erwerbstätigkeit nach Deutschland einwandern, spielt die Qualifikation eine entscheidende Rolle: Nicht-EU-Ausländer müssen häufig eine sogenannte "Fachkraft" sein. Dafür ist entweder ein anerkanntes beziehungsweise vergleichbares abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine gleichwertige abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf erforderlich.

Ob die Qualifikation gleichwertig ist, muss vor der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis festgestellt werden. Eine gute Quelle zur Anerkennung von Abschlüssen ist das Portal der Bundesregierung [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de).

Neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Welche Erleichterungen plant die Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland?

Das Kabinett der Bundesregierung hat am 30. November 2022 die Eckpunkte für ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen, das Anfang 2023 dem Bundestag vorgelegt wird.

Es soll Fachkräften künftig ermöglichen, nicht nur eine bestimmte, sondern jede qualifizierte Beschäftigung auszuüben.

Der Arbeitsbeginn soll schon vor der Anerkennung eines Abschlusses möglich sein, ebenso wie das Einwandern ohne einen Arbeitsvertrag.

Ein großes Hindernis für das Recruiting aus dem Ausland war bisher, dass die zuständigen Behörden ausländische Ausbildungen von Fachkräften nicht als gleichwertig ansahen.

Zudem kann es nach Abgabe aller erforderlichen Dokumente bis zu vier Monate dauern, bis die Qualifizierung anerkannt wird. Darüber hinaus sind die Anforderungen nicht leicht verständlich beschrieben.

Ein weiteres Problem: Für Arbeitgeber können erhebliche Kosten entstehen. Diese Hürden sollen mit dem neuen Gesetz abgebaut werden.

Können auch Nicht-Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigt werden?

Für Nicht-Fachkräfte kann ein Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit bisher nur unter sehr engen Voraussetzungen erlangt werden, z. B. bei der Herkunft aus "Best-Friends"-Staaten.

Vorab muss jedoch eine Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Hier wird geprüft, ob für den Arbeitsplatz auch deutsche oder gleichgestellte Ausländer – also zum Beispiel EU-Bürger – infrage kommen. Falls ja, darf keine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden.

Eine ähnliche Ausnahmeregelung gibt es für Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien. Auch hier ist eine Vorrangprüfung erforderlich. Die jährlichen Zustimmungen sind bisher auf 25.000 Fälle begrenzt.

Hier finden Sie weitere Informationen

- Ratgeber " Fachkräfte aus dem Ausland anwerben, einstellen und beschäftigen" der IHK München und Oberbayern, zu finden unter ihk-muenchen.de.
- Ratgeber-Broschüre "Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung. Was Arbeitgeber wissen müssen" der Bundesregierung unter make-it-in-germany.com.
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit unter arbeitsagentur.de.

Quelle: personalwirtschaft.de; anerkennung-in-deutschland.de; euro.lex

4. Dienstreisen und Homeoffice im Ausland während Corona: Das müssen Arbeitgeber jetzt wissen

Unser Überblick über die aktuell geltenden coronabedingten Regelungen und ein Ausblick auf 2023.

Der verbesserte Immunschutz und die milderen Virusvarianten sorgen dafür, dass viele Corona-Maßnahmen gelockert oder größtenteils sogar komplett aufgehoben wurden. Dadurch sind auch Dienstreisen wieder einfacher geworden, da die Einreisebestimmungen in Deutschland und im Ausland angepasst wurden. Außerdem kommt es immer häufiger vor, dass Arbeitnehmer ihre Homeoffice-Zeit kurz- oder langfristig im Ausland verbringen.

Regeln für die Einreise nach Deutschland bleiben gelockert

Mit dem Inkrafttreten der 7. Verordnung zur Änderung der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 28. September 2022 verlängert die Bundesregierung

die seit Juni 2022 geltenden Regelungen. Bis zum 31. Januar 2023 bleibt die Einreise also weiterhin unkompliziert: Wer nach Deutschland einreist, muss nicht nachweisen, ob er gegen das Coronavirus geimpft, davon genesen oder getestet ist. Erfolgt die Einreise hingegen aus einem Virusvariantengebiet, gelten nach wie vor die bestehenden Anmelde-, Nachweis- und Quarantäneregelungen. Aktuell ist laut RKI allerdings kein Staat als Virusvariantengebiet eingestuft.

Was gilt für Mehrstaater bzgl. der Sozialversicherung?

Für Personen, die – unabhängig von der Pandemie – gewöhnlich in mehreren EU-Staaten erwerbstätig sind (sogenannte Mehrstaater), ergeben sich bis zum 30. Juni 2023 keine Änderungen beim anwendbaren Sozialversicherungsrecht, wenn sie ihre Arbeitszeit vorübergehend anders verteilen. Dies gilt auch dann, wenn sie beispielsweise zeitweise im Homeoffice arbeiten.

Welche Auswirkungen hat dauerhaftes Homeoffice auf die Sozialversicherung?

Wird aus einer vorübergehenden Tätigkeit von maximal 24 Monaten regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice, müssen die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen im Einzelfall geprüft werden.

Dabei kommt es z. B. darauf an, ob die Person weiterhin ausschließlich im Homeoffice arbeiten wird oder ob eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren EU-Mitgliedstaaten erfolgt – z. B. zwei Tage Homeoffice im Wohnmitgliedstaat und drei Tage vor Ort im Unternehmen in einem anderen EU-Mitgliedstaat.

Arbeitet die Person ausschließlich im Homeoffice im Wohnmitgliedstaat, findet das sogenannte Tätigkeitsortprinzip Anwendung. Danach gelten die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Staates, in dem die Person im Homeoffice arbeitet, erläutert Felix Müller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von der Kanzlei BLUEDEX Labour Law in Frankfurt am Main.

Bei den Mehrstaatern ist es entscheidend, ob die Person einen wesentlichen Anteil ihrer Tätigkeit in ihrem Wohnmitgliedstaat erbringt, nämlich mindestens 25 Prozent der gesamten Arbeitszeit. Ist dies der Fall, unterliegt sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Wohnmitgliedstaats und ist in das dortige Sozialversicherungssystem eingegliedert, so Rechtsanwalt Müller weiter. Beträgt der Anteil der gesamten Arbeitszeit weniger als 25 Prozent im Wohnmitgliedstaat, müssen die Auswirkungen im Hinblick auf die Sozialversicherung im Einzelfall geprüft werden.

Steuerliche Neuregelungen nach Auslaufen der Konsultationsvereinbarungen

Die steuerrechtlichen Sonderregelungen sind zum 30. Juni 2022 ausgelaufen. Auch hier galten während der Pandemie besondere Regelungen, um die steuerlichen Auswirkungen des Arbeitens im Homeoffice zu minimieren. Insbesondere für Grenzgänger hatte Deutschland unter anderem mit seinen

Nachbarstaaten Frankreich, der Schweiz und Österreich auf Basis der mit diesen Staaten bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sogenannte Konsultationsvereinbarungen geschlossen. Diese Regelung sollte dafür sorgen, dass das übergangsweise Arbeiten aus dem Homeoffice an den Besteuerungsregeln für Grenzgänger nichts ändert.

Doppelbesteuerungsabkommen Frankreich

Gemäß der Konsultationsvereinbarung vom 16. Februar 2006 galten Arbeitstage im Homeoffice schon vor der Pandemie als nicht schädlich für den Status als Grenzgänger. Die Konsultationsvereinbarung sah mit Frankreich ebenfalls Erleichterungen vor – diese liefen aber auch zum 30. Juni 2022 aus. Unabhängig von der ausgelaufenen Konsultationsvereinbarung ändert sich aus steuerlicher Sicht nichts am Grenzgängerstatus, solange der Steuerpflichtige sein Homeoffice im deutsch-französischen Grenzgebiet hat.

Doppelbesteuerungsabkommen Österreich

Im Verhältnis zu Österreich gilt nach dem Auslaufen der coronabedingten Konsultationsvereinbarungen wieder die Konsultationsvereinbarung von April 2019. Homeoffice-Tage im Ansässigkeitsstaat eines Grenzgängers gelten dann als sogenannte Nicht-rückkehrtage. Das bedeutet: Wenn der Grenzgänger die erlaubte Zahl an Nicht-rückkehrtagen überschreitet, entfallen die steuerlichen Sonderregelungen für Grenzgänger.

Doppelbesteuerungsabkommen Schweiz

Mit der Schweiz existiert seit Juli 2022 eine neue Konsultationsvereinbarung. Hier gelten auch Arbeitstage nicht als sogenannte Nicht-rückkehrtage, an denen Grenzgänger ganztätig am Wohnsitz im Ansässigkeitsstaat arbeiten. Solange alle im DBA Schweiz genannten Voraussetzungen erfüllt sind, ändert das Arbeiten aus dem Homeoffice aus steuerlicher Sicht also nichts am Grenzgängerstatus des Steuerpflichtigen. Für die Zuweisung des Besteuerungsrechts an Deutschland als Tätigkeitsstaat bzw. den ausländischen Wohnsitzstaat wird es nach Auslaufen der Konsultationsvereinbarungen hingegen wieder auf die physische Anwesenheit im Tätigkeitsstaat ankommen.

Quelle: TK-Lex; BMG; RKI; DVKA

5. Einheitlicher SV-Beitrag im Ausland: Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe

Der Globalbeitrag ist ein einheitlicher Sozialversicherungsbeitrag für mehrere Zweige der Sozialversicherung, den ein Steuerbürger im Ausland zahlt. Um diesen Gesamtbeitrag auf die in Deutschland geltenden Sonderausgabenabzugstatbestände aufteilen zu können, gibt das BMF jährlich staatenbezogene Aufteilungsmaßstäbe heraus.

Die einzelnen ausländischen Sozialversicherungsbeiträge können sich unterschiedlich steuerlich auswirken. Deshalb ist es notwendig, sie in die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung – Rentenversicherung, Pflegeversicherung, Krankenversicherung mit und ohne Krankengeld – zu unterteilen und den Arbeitgeberanteil zu ermitteln.

"2022 waren Beiträge für Altersvorsorgeaufwendungen nur bis zu 94 Prozent abzugsfähig. Ab 2023 wird nun die vollständige Abzugsfähigkeit vorgezogen", erklärt Achim Siegmann, Fachberater für Internationales Steuerrecht bei Lehleiter + Partner AG, mit Bezug auf eine Mitteilung der Bundesregierung vom 28. November 2022 unter **bundesregierung.de**. "Sonstige Vorsorgeaufwendungen sind nur bis zu einem Höchstbetrag abzugsfähig. Bei Arbeitnehmern, die ganz oder teilweise ohne eigene Aufwendungen einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Erstattung oder Übernahme von Krankheitskosten haben, beträgt dieser 1.900 Euro. Die Arbeitgeberanteile verringern die Beiträge, die steuerlich abzugsfähig sind."

Er rät Arbeitgebern, die für ihre Arbeitnehmer Beiträge an ausländische Sozialversicherungsträger zahlen, ihren Anteil auf Basis der vom BMF veröffentlichten Prozentsätze zu berechnen und diesen auch auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers zu bescheinigen – "insbesondere dann, wenn ein Mitarbeiter als Mehrstaater in einer ausländischen Sozialversicherung Beiträge zahlt, jedoch über den deutschen Arbeitgeber abgerechnet wird und beispielsweise anteilige Lohnsteuer anfällt."

Laut Bundesfinanzministerium müssen Arbeitgeber bei Altersvorsorgeaufwendungen, beim Ausstellen von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen und bei Besonderen Lohnsteuerbescheinigungen die Beiträge für das Kalenderjahr 2023 entsprechend aufteilen.

Das BMF-Schreiben vom 22. November 2022 mit den einzelnen Aufteilungsmaßstäben finden Sie unter **bundesfinanzministerium.de**.

Quelle: Bundesregierung; BMF

6. Internationales Netzwerk: Fördermöglichkeiten für internationale F&E-Projekte

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können für ihre Forschungs- und Entwicklungsprojekte finanzielle und internationale Unterstützung bekommen: "Eurostars" ist eines von mehreren grenzüberschreitenden Förderprogrammen von EUREKA – einem inzwischen auf 40 europäische Länder angewachsenen Netzwerk für Innovationsförderung. 2022 sind außerdem Kanada und Südkorea Vollmitglieder geworden.

"Eurostars" motiviert seit dem Jahr 2007 KMU zur bi- und multilateralen Zusammenarbeit in Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Seit 2021 läuft die dritte Programmphase "Eurostars 3", an der sich über 35 Länder mit Geldern aus dem Bundesforschungsministerium beteiligen – darunter auch Deutschland.

Was sind die Voraussetzungen für eine Förderung?

In einem Eurostars-Projekt müssen Partner aus mindestens zwei Eurostars-Ländern teilnehmen, einer davon ist Konsortialführer. Thematisch ist Eurostars offen: Projekte zu allen zivilen

Technologien können gefördert werden, solange diese die Entwicklung eines innovativen Produkts, Verfahrens oder einer Dienstleistung beabsichtigen. Die teilnehmenden Partner, zu denen auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehören können, bestimmen selbst den Inhalt und Umfang ihrer Projekte.

Die maximale Projektlaufzeit beträgt drei Jahre. Als anwendungsorientiertes Programm kann Eurostars Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten bis zur Prototyp-Entwicklung fördern. Die Markteinführung der Ergebnisse aus Eurostars-Projekten erfolgt zwei Jahre nach Projektabschluss.

Antragsverfahren mit zwei Stichtagen pro Jahr

Förderanträge können zu zwei Stichtagen pro Jahr im EUREKA-Sekretariat in Brüssel eingereicht werden, wo alle Projekte zentral evaluiert und eine Projektdatenbank geführt wird. Es erstellt aus der Evaluation der Anträge eine Förderrangliste, die bindend für alle Eurostars-Länder ist. Sie ist Grundlage für die Zuweisung der zur Verfügung stehenden Fördermittel. Das gesamte Bewilligungsverfahren dauert rund sieben Monate ab Stichtag.

Beratung beim Projektträger DLR in Bonn

Die Förderung der erfolgreichen Projektteilnehmenden erfolgt nach den Förderregeln des jeweiligen Landes. In Deutschland fördert das Bundesforschungsministerium die deutschen Partner der ausgewählten Projekte. Beratung und weitere Infos finden Sie beim Projektträger DLR in Bonn.

Quelle: Eureka; BMWF; BAFA; DLR; Eurostars

7. Digitalisierung: Neues EU-Gesetz für schnelleren digitalen Wandel der Behörden

Die EU-Mitgliedstaaten haben in der Vergangenheit immer wieder betont, dass die europäische Zusammenarbeit im Austausch von Daten besser werden muss. Dazu wurde Ende November 2022 ein Gesetzesvorschlag vorgelegt. Dieser sieht Maßnahmen vor, von denen später auch Unternehmen profitieren können.

Das Gesetz für ein interoperables Europa soll die Zusammenarbeit öffentlicher Verwaltungen in der gesamten EU einfacher machen. Interoperabel setzt sich zusammen aus den lateinischen Wörtern "inter" (zwischen), "opera" (Arbeit) und dem Wortanhang "-abilität", also die Fähigkeit, etwas zu tun. Und genau darum soll es gehen: Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung von unnötigem Verwaltungsaufwand, um Unternehmen, Privatpersonen und Behörden zu entlasten. Außerdem geht es um Sicherheit für grenzüberschreitenden Datenaustausch sowie ein Rahmenwerk für gemeinsame Lösungen für quelloffene Software, Leitlinien und Checklisten.

Wenn die europäischen Behörden über Länder- und Organisationsgrenzen hinweg zusammenarbeiten, wird laut EU-Kommission "ein neues Netz souveräner und miteinander verknüpfter öffentlicher Verwaltungen" geschaffen.

Innovationen sollen gefördert werden; außerdem will man verhindern, dass öffentliche Verwaltungen aneinander vorbei arbeiten – "damit die Digitalziele der EU für 2030 erreicht werden."

Als weiteres Ziel wird eine EU-weite Kostenersparnis angeführt. So sollen z. B. Unternehmen zwischen 5,7 Milliarden und 19,2 Milliarden Euro einsparen können.

Der gesamten Zusammenarbeit steht ein Beirat vor. Dieser besteht aus Vertretern der EU-Mitgliedstaaten, der Kommission, des Ausschusses der Regionen sowie des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses. Unterstützt wird der Beirat von der Gemeinschaft für ein interoperables Europa. Deren Aufgabe es ist, unterschiedliche Interessenträger aus Regionen und Städten der gesamten EU zusammenzubringen.

Sie möchten mehr darüber erfahren?

Einen umfangreichen Frage-Antwort-Katalog finden Sie auf der Seite der EU-Kommission unter ec.europa.eu.

Quelle: EU-Kommission

8. Lohntransparenz: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle – was tun?

EU-weit verdienen Frauen im Durchschnitt 13 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. In Deutschland sind es sogar 18 Prozent. Wie kann diese Lücke geschlossen werden?

Aktuell liegt dem EU-Parlament ein Vorschlag für eine Richtlinie vor, die dazu dienen soll, das geschlechtsspezifische Lohngefälle sichtbar zu machen und zu bekämpfen. Unter anderem ist ein Anspruch auf Lohntransparenz für Arbeitsuchende vorgesehen. Arbeitgeber mit 250 oder mehr Beschäftigten sollen verpflichtet werden, den Gender-Pay-Gap in ihrer Organisation öffentlich zu machen.

Zudem sind Entschädigungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geplant, die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung erfahren haben.

Im eigenen Unternehmen ansetzen

90 Prozent der Europäer halten es für inakzeptabel, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt werden. 64 Prozent befürworten eine Offenlegung von Durchschnittsgehältern nach Art der Arbeit und Geschlecht.

Auch unabhängig vom Inkrafttreten einer Richtlinie kann es also vorteilhaft sein, im eigenen Unternehmen strukturelle Veränderungen zur Gleichstellung der Geschlechter und zum Abbau von Diskriminierung anzustreben. Ein erster Schritt kann sein, Mitarbeitende für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren, die bei der Einstellung und Leistungsbeurteilung eine Rolle spielen.

Strukturelle Ursachen des Gender-Pay-Gaps

Eine weitere Ursache für das Lohngefälle ist, dass Frauen öfter als Männer neben ihrem Beruf Care-Arbeit leisten und deshalb gar nicht oder nur in Teilzeit arbeiten. Arbeitgeber können dabei helfen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, indem sie beispielsweise dafür sorgen, dass geschäftliche Termine nicht außerhalb bestimmter Kernzeiten stattfinden.

Frauen sind außerdem in höher bezahlten Positionen weiterhin unterrepräsentiert. Für EU-Mitgliedstaaten gilt deshalb: Bis Ende Juni 2026 müssen 40 Prozent der Aufsichtsratsposten in börsennotierten Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Ziel der Richtlinie sind transparente Einstellungsverfahren. Ein höherer Frauenanteil kann zudem eine Vorbildfunktion für Berufsanfängerinnen haben, die es sich dann eher zutrauen, sich auf eine Stelle zu bewerben oder über ein höheres Gehalt zu verhandeln.

Wie kann das Lohngefälle verringert werden?

Für die Reduzierung eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind z. B. diese Maßnahmen möglich:

- Sensibilisierungsworkshop zum Abbau von Diskriminierung
- Offenlegung von Gehältern nach Art der Arbeit und Geschlecht
- Umsetzung einer Frauenquote in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Angebot einer Ansprechperson für Betroffene von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung
- Planbarkeit von Arbeitszeiten und Betreuungsmöglichkeiten für Frauen mit Kindern

Quelle: Europaparlament; presseportal.de

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter **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**.