

Arbeiten im Ausland – Guideline für Führungskräfte

Generelle Einschränkung für Arbeiten vom Ausland

WORKING FROM ANYWHERE (WFA) außerhalb Deutschlands ist grundsätzlich NICHT gestattet, es sei denn, es besteht eine gesonderte arbeitsvertragliche Vereinbarung. Und mit „Arbeiten im Ausland“ meinen wir **das geplante Arbeiten für eine gewisse Dauer**, nicht das gelegentliche E-Mail-Checken oder vereinzelte Teilnehmen an einem wichtigen (Video-)Call.

Hintergrund der notwendigen restriktiven Handhabung sind sozialversicherungsrelevante Themen und steuerrechtliche Aspekte in den verschiedenen Ländern, die sowohl für unsere Kolleg:innen als auch für PAYBACK GROUP nicht unerhebliche Risiken bedeuten und sich auch auf unsere Mutter AMEX negativ auswirken können.

Ausnahmen, die das Arbeiten im Ausland gestatten*

Ausnahmen für einen einzelnen Tag

- Die direkte Führungskraft entscheidet, ob diese Ausnahme genehmigt wird oder nicht
- Die Führungskraft muss sicherstellen, dass eine Genehmigung nur für ein Land erfolgt, für das
 - ...keine Reiseeinschränkung vorliegt* UND
 - ...die/der Mitarbeiter:in eine gültige Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis hat
- Die Ausnahmen für Einzeltage sollen nur gelegentlich erteilt werden, nicht mehr als 5x pro Jahr

Ausnahmen für jährlich bis zu 15 Arbeitstage

- Bedürfen einer Begründung und müssen durch die direkte Führungskraft und die Bereichsleitung genehmigt werden
- Sollten nicht in Einzeltagen erfolgen, sondern möglichst in Wochen-Blöcken
- Gründe für eine Ausnahmegenehmigung können sein:
 - Es besteht ein persönlicher Auslandsbezug, z.B. ein Familienbesuch soll durch Arbeiten vor Ort verlängert werden
 - Es liegt ein familiärer Notfall (Krankheit oder Todesfall naher Angehöriger) vor
 - Die Business-Situation macht es unerwartet und kurzfristig erforderlich, dass ein geplanter Auslandsurlaub unterbrochen wird und es notwendig ist, dass die Arbeit vom Ausland aus erbracht werden muss
- Wenn die Führungskraft in Abstimmung mit der Bereichsleitung die Genehmigung erteilen möchte, muss sie sicherstellen, dass...
 - ... für das Land keine Reiseeinschränkung vorliegt*
 - ... die/der Mitarbeiter:in eine gültige Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis für das Land vorweisen kann
 - ... sie die Erklärung (siehe unten) unterschreiben lässt und aufbewahrt
 - ... eine Meldung mit den Details mindestens eine Woche vor Beginn der Auslandsreise an den Verteiler [PAYBACK GROUP Payroll Team](#) erfolgt für die finale Prüfung und die Ausstellung evtl. notwendiger Dokumente (Formular siehe unten)

Auf Genehmigung dieser Ausnahmen besteht kein Anspruch, die Entscheidung obliegt der Führungskraft bzw. der Bereichsleitung. Die Führungskraft ist verantwortlich, die Anzahl der Tage zu tracken und zu dokumentieren.

* Nicht gestattet ist das Arbeiten in Ländern oder Regionen, für die es bis zum Zeitpunkt der Abreise eine aktuelle [Reisewarnung](#) des Auswärtigen Amtes gibt. Außerdem dürfen keine Ausnahmen für folgende Länder erteilt werden: Russland, Weißrussland, Ukraine, China, Venezuela, Kuba, Iran, Nordkorea und Syrien.

BEANTRAGUNGSFORMULAR für das Arbeiten vom Ausland für jährlich bis zu 15 Tagen (vom direkten Vorgesetzten im pdf über „Fill-Funktion auszufüllen)

Name Kollege/in: _____

Name direkte FK: _____

Zeitraum für Arbeiten im Ausland: von _____ bis _____ (____ Arbeitstage)

Land*: _____

Begründung: _____

Genehmigung direkter Vorgesetzter am: _____

Genehmigung durch BL/GF am: _____

Weiterleitung an HR am: _____

* Nicht gestattet ist das Arbeiten in Ländern oder Regionen, für die es bis zum Zeitpunkt der Abreise eine aktuelle [Reisewarnung](#) des Auswärtigen Amtes gibt. Außerdem dürfen keine Ausnahmen für folgende Länder erteilt werden: Russland, Weißrussland, Ukraine, China, Venezuela, Kuba, Iran, Nordkorea und Syrien.

Erklärung, die für das Arbeiten vom Ausland aus unterschrieben werden muss (immer erforderlich, außer bei Einzeltagen)

Liebe/r _____,

wir verstehen und unterstützen deinen Wunsch, einige Zeit in _____ zu verbringen, um in dieser außergewöhnlichen Zeit bei deiner Familie zu sein. Du hast angefragt, ob du auch von _____ aus arbeiten kannst. Mit Blick auf unsere Fürsorge-Pflicht stimmen wir ausnahmsweise und nur wegen der vorliegenden privaten Umstände unter folgenden Bedingungen zu:

1. Du bestätigst, dass du dich nicht durch uns veranlasst, sondern aus rein privaten Gründen in _____ aufhältst, um Zeit mit deiner Familie zu haben.
2. Das Arbeiten von _____ aus ist auf ____ Arbeitstage begrenzt, danach bringst du deine Arbeitsleistung wieder von Deutschland aus oder nimmst Urlaub.
3. Du stellst sicher, dass du deine Arbeit an einem sicheren Arbeitsplatz erbringst, um Gefahren für deine Gesundheit während deiner Tätigkeit auszuschließen. Beachte bitte außerdem, dass auch an deinem Arbeitsplatz im Ausland die Policy zu Datenschutz und Vertraulichkeit gilt.
4. Da dein Aufenthalt in _____ privat veranlasst ist, erstatten wir dir keine Aufwendungen, die dort entstehen (Anreise, notwendige Aufenthaltsgenehmigungen oder Visa, Betriebskosten, mögliche medizinische Kosten, Versicherungsschutz). Wir empfehlen dir, eine private Auslandsranken(zusatz)-Versicherung für diesen Zeitraum abzuschließen.

Bitte bestätige uns mit deiner Unterschrift, dass du mit den aufgeführten Punkten einverstanden bist und die Vereinbarung akzeptierst und einhältst. Wir wünschen dir und deiner Familie alles Gute!

Akzeptiert und einverstanden: _____

Datum, Unterschrift

Gültigkeit einer erteilten Ausnahmegenehmigung

Eine Genehmigung für das ausnahmsweise und zeitlich begrenzte Arbeiten vom Ausland aus erfolgt nicht nur unter Berücksichtigung steuerlicher und rechtlicher Risiken, sondern auch vor dem Hintergrund unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber. Wir haben dafür Sorge zu tragen, dass wir unsere Kolleg:innen nicht in eine gefährliche Arbeitssituation bringen, die sie in irgendeiner Weise schädigen könnte. Gerade im Ausland fehlt uns als Arbeitgeber die Möglichkeit, Gefährdungssituationen einzuschätzen und entsprechend darauf zu reagieren. Daher treffen wir unsere Ausnahme-Entscheidungen für das Arbeiten im Ausland auf Grundlage der Einschätzung des Auswärtigen Amtes, welches Aspekte wie Unruhen oder Kriege, aber auch gesundheitliche Risiken bewertet und darauf basierend entsprechende Risiko-Einordnungen vornimmt.

Wenn wir eine **Ausnahme-Genehmigung** erteilen, können wir das immer nur auf der zu diesem Zeitpunkt bekannten Faktenlage und damit **unter Vorbehalt** tun. Sollte sich der Risiko-Status eines Landes bis zum Antritt der Reise dahingehend ändern, dass sich eine bis dahin nicht existierende Gefährdungslage einstellt, verliert die Bewilligung für das Arbeiten im Ausland ihre Grundlage und damit ihre Gültigkeit. Ist die Reise hingegen schon angetreten und befindet sich der Kollege oder die Kollegin schon im Ausland und ergibt sich vor Ort eine Gefahrenlage, muss der/die Kolleg:in eigenverantwortlich und in Abstimmung mit der Führungskraft auf Basis der tatsächlichen Sicherheitslage entscheiden, ob eine vorzeitige Abreise notwendig wird oder ob der Aufenthalt wie geplant möglich ist.

Zur Klarstellung: Kolleg:innen, die eine Ausnahmegenehmigung beantragen und erhalten, tun dies aus privaten Gründen, um ihren Aufenthalt aus familiären Gründen durch die Möglichkeit des Arbeitens von dort aus zu verlängern. Kosten und Reise-Risiken tragen die betreffenden Kolleg:innen, auch solche, die sich durch eine evtl. geänderte Bewertung eines Landes oder eines Aufenthaltsortes durch das Auswärtige Amt ergeben.

Hintergrund und Notwendigkeit dieser Guideline

- Bereits vor der Pandemie haben Häufigkeit und Komplexität der staatlichen Steuerprüfungen von Unternehmen zugenommen.
- Die Möglichkeit, Daten zwischen Regierungsbehörden auszutauschen, erhöht die Transparenz von Aktivitäten in mehrfacher Hinsicht (Einwanderung, Unternehmens- und Lohnsteuer, individuelle Steuer).
- Die Pandemie hat die Staatsetats erheblich getroffen, neue unvorhergesehene Kosten verursacht und Einnahmen schrumpfen lassen. Finanzbehörden werden versuchen, diese Lücken zu füllen, z.B. könnte die Besteuerung von Nichtansässigen (Unternehmen und Einzelpersonen) zu einem beliebten Ansatz werden.
- Obwohl während der Pandemie eine gewisse Flexibilität in vielerlei Hinsicht eingeräumt wurde, haben sich die Steuergesetze bisher nicht geändert.
- Wegen weiterhin schwankender COVID-19 Zahlen ändern sich die Einwanderungs- und Grenzbeschränkungen weiterhin plötzlich und unvorhersehbar, was zu Herausforderungen bei der Rückkehr ins Inland führt.
- Je mehr Kollegen im Ausland arbeiten und je länger der Aufenthalt dauert, desto höher ist das kumulative Gesamtrisiko fürs Unternehmen, aber auch für die Kollegen.
- Unsere Muttergesellschaft American Express unterliegt als Konzern mit Sitz in den USA Beschränkungen, die ihr von amerikanischen Aufsichtsbehörden auferlegt werden und deren Beachtung weltweit von allen zugehörigen Unternehmen einzuhalten sind.