

# Newsletter Ausland Dezember 2021

## Inhalt

1. Corona | Updates zu Auslandsreisen..... 1
2. ICT-Karte | Ein Weg für den Aufenthalt in Deutschland..... 2
3. Homeoffice | Nachteile und Änderungen für Grenzpendler?..... 3
4. Geschäftsreisen | Travel-Risk-Management während der Corona-Pandemie ..... 5
5. Frage des Monats | Jobwechsel ohne Niederlassungserlaubnis? ..... 5
6. Digitales COVID-Zertifikat | Auch in Drittstaaten gültig?..... 6
7. Neue Arbeitsformen | Die besten Remote-Work-Städte der Welt ..... 6
8. Steuerrecht | Steuerliche Behandlung von Auslands-Reisekosten ..... 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

"New Normal" – das ist ein Begriff, der uns seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie begleitet. Was Arbeitnehmer in dieser neuen Normalität – besonders im Hinblick auf Geschäftsreisen und alternative Arbeitsformen – in Bezug auf ihre Arbeitgeber erwarten, erfahren Sie in unserem Dezember-Newsletter.

Darüber hinaus geben wir einen Überblick, welche Regelungen jetzt bei Auslandsreisen gelten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen, frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Corona | Updates zu Auslandsreisen

**Derzeit führt die vierte Corona-Welle erneut weltweit zu Einschränkungen beim Reisen. Worauf muss jetzt bei Auslandsreisen besonders geachtet werden?**

Wichtig zu wissen: Eine generelle weltweite Reisewarnung gilt nicht. Stattdessen stellt das Auswärtige Amt differenzierte Reise- und Sicherheitshinweise zur Verfügung. Für jedes Reiseland informiert das Ministerium auf seiner Webseite über die vor Ort geltenden Einreisebestimmungen: [auswaertiges-amt.de](https://www.auswaertiges-amt.de).

Das Robert Koch-Institut (RKI) veröffentlicht zudem unter [rki.de](https://www.rki.de) eine aktuelle Liste, die alle als Hochrisikogebiete eingestuft Länder aufführt. Dazu zählen derzeit etwa die Nachbarländer Niederlande, Tschechien, Österreich, Polen und die Schweiz. Risikogebiete werden jetzt nur noch in zwei Kategorien ausgewiesen: Hochrisikogebiete und Virusvariantengebiete. Die Kategorie der "einfachen" Risikogebiete ist entfallen.

Informationen zur Einreise aus Risiko- oder Hochrisikogebieten finden Sie in unserem Artikel "Was jetzt bei Auslandsreisen zu beachten ist" unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2082182.

### Frankreich verschärft Regelungen

Strengere Einreiseregulungen gelten auch in Frankreich: Für die Einreise in französisches Staatsgebiet müssen ungeimpfte Deutsche einen weniger als 24 Stunden vor der Abreise vorgenommenen negativen PCR- oder Antigentest vorweisen. Bislang durften die Testergebnisse maximal 72 Stunden alt sein. Ausnahmen gibt es unter anderem für Berufspendler.

Wie das Auswärtige Amt mitteilt, müssen Einreisende zudem eine Erklärung zur Symptomfreiheit abgeben. Den Impf-, Test- oder Genesenenstatus können Reisende in Papierform oder digital zum Beispiel über einen Eintrag in der französischen App "TousAntiCovid" oder auch in einer deutschen App ("CovPass" oder "Corona-Warn-App") nachweisen.

### Grenzgänger

Als Grenzverkehr gelten Aufenthalte in einem Hochrisikogebiet mit einer Dauer von maximal 24 Stunden. Geimpfte und Genesene sind bei der Einreise nach Deutschland im Rahmen des Grenzverkehrs von der Anmelde-, Quarantäne- und Testpflicht ausgenommen.

Nicht geimpfte Grenzgänger müssen bei Kontrollen nachweisen können, dass sie zweimal pro Woche getestet und nicht infiziert sind.

Zum Nachweis der Stellung als Berufspendler ist wie bisher eine Bescheinigung des Arbeitgebers erforderlich.

Für Arbeitnehmer und weitere Personen, die sich weniger als 24 Stunden im Hochrisikogebiet aufgehalten haben, ändert sich bei der Rückreise nach Deutschland damit vorerst nichts.

### Quarantänepflicht

Die Quarantänepflicht gilt nicht für Reisende, die durch ein Risikogebiet gefahren sind, ohne dort anzuhalten. Ausnahmen gibt es unter anderem auch für Berufspendler und Reisende, die weniger als 48 Stunden in einem Risikogebiet waren. Die genauen Regelungen unterscheiden sich in den Bundesländern.

### Einreise in die USA wieder erschwert

Seit dem 6. Dezember 2021 wurden die gelockerten Einreisebestimmungen der Vereinigten Staaten wieder angezogen: Als Vorsichtsmaßnahme gegen die neue Omikron-Variante haben die USA ihre Einreisebeschränkungen jetzt wieder verschärft.

Eine neue Regelung aus dem umfangreichen Maßnahmenpaket der Biden-Regierung: Vor der Abreise muss der Fluggesellschaft ein aktueller und gültiger Impfausweis sowie für alle Reisenden ab einem Alter von zwei Jahren ein negativer Test (PCR-Test oder Antigentest) elektronisch oder in Papierform vorgelegt werden, der bei Abreise nicht älter als einen Tag sein darf – unabhängig von Impfstatus oder Nationalität. Bislang konnte der Test bis zu drei Tage alt sein.

Quelle: FVW; Auswärtiges Amt; Robert Koch Institut

## 2. ICT-Karte | Ein Weg für den Aufenthalt in Deutschland

**Seit gut zwei Jahren gibt es die ICT-Karte (Intra Corporate Transfer) für Führungskräfte, Spezialisten oder Trainees eines Unternehmens aus einem Drittstaat, die im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers in Deutschland und in anderen EU-Staaten eingesetzt werden sollen. Ein Überblick, worauf es bei der Beantragung einer solchen Erlaubnis ankommt.**

Die Corona-Pandemie hat im letzten Jahr zu einem Nachfrageeinbruch am Arbeitsmarkt geführt, doch seit Frühjahr 2021 steigt der Bedarf an Fachkräften wieder an, vor allem an Fachkräften mit Master und ähnlichen Qualifikationen. Vielerorts ist der Fachkräftemangel schon wieder auf Vorkrisenniveau.

Mit zunehmender Verbesserung der wirtschaftlichen Lage in Deutschland darf also auch mit einem wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften gerechnet werden.

Entsprechend gewinnt der unternehmensinterne Transfer von Führungskräften, Spezialisten oder Trainees von außerhalb der EU erneut an Relevanz. Dieser beginnt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit einem Antrag auf die ICT-Karte.

### Für welche Mitarbeiter kommt die ICT-Karte infrage?

Führungskräfte sind definiert als Personen in Schlüsselpositionen, die in erster Linie eine Niederlassung, eine Abteilung oder eine Unterabteilung der Firma leiten.

Als Spezialisten gelten Mitarbeiter, wenn sie über unerlässliche Spezialkenntnisse verfügen, die sowohl einen Tätigkeitsbereich oder ein Verfahren als auch die Verwaltung der Niederlassung betreffen, in der sie eingesetzt werden sollen.

Trainees sind Hochschulabsolventen, die ein Nachwuchsförderprogramm eines Unternehmens absolvieren, um dadurch Expertise für zukünftige Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu gewinnen.

### Für welche Dauer eines unternehmensinternen Transfers gilt die ICT-Karte?

Eine ICT-Karte wird für einen Zeitraum von unter 90 Tagen ausgestellt. Eine Mobile-ICT-Karte hingegen kann für einen Aufenthalt von bis zu drei Jahren (für Trainees jedoch maximal für ein Jahr) gültig sein.

Für beide Karten gelten die gleichen Grundvoraussetzungen.

### Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden?

- Der Transfer erfolgt in eine Niederlassung desselben Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe.
- Die Mitarbeiterzugehörigkeit zum Unternehmen bzw. der Unternehmensgruppe muss seit mindestens sechs Monaten bestehen.
- Der bisherige Arbeitsvertrag muss seine Gültigkeit auch über die Transferzeit hinaus behalten.
- Sollte der Transfer nicht im Arbeitsvertrag geregelt sein, muss ein Abordnungsschreiben eingereicht werden.
- Zwischen dem letzten unternehmensinternen Transfer und dem jetzigen müssen mindestens sechs Monate vergangen sein.
- Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit muss (in der Regel durch die deutsche Auslandsvertretung oder die Ausländerbehörde) eingeholt werden.

Sollten diese Voraussetzungen erfüllt sein, besteht ein Rechtsanspruch auf die Erteilung der ICT-Karte (gemäß Aufenthaltsgesetz: § 19, § 19a und § 19b AufenthG).

Wichtig: Vor der Einreise muss in jedem Fall bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung ein Visum eingeholt werden (weitere Informationen dazu erteilt die jeweilige Auslandsvertretung).

### Was ist für die Antragstellung zu beachten?

Wenn es sich um einen kurzfristigen Einsatz in Deutschland handelt, darf im Rahmen der sogenannten kurzfristigen Mobilität bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen ohne einen deutschen Aufenthaltstitel in einer deutschen Niederlassung des Unternehmens gearbeitet werden. In diesem Fall genügt eine vorherige Mitteilung des Arbeitgebers an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Diese Mitteilung sollte erfolgen, sobald die Absicht zu einem unternehmensinternen Transfer nach Deutschland bekannt ist, und muss unbedingt vor der Einreise vollständig eingegangen sein. Die Mitteilung kann vom Ausland aus elektronisch eingereicht werden, eine persönliche Vorsprache in deutschen Behörden ist nicht notwendig. Über die Berechtigung zur kurzfristigen Mobilität stellt das BAMF eine Bescheinigung aus.

Wenn es sich um einen Einsatz von mehr als 90 Tagen in Deutschland handelt, dann es gibt zwei Möglichkeiten, einen Antrag auf eine Mobile-ICT-Karte zu stellen:

#### Antragstellung aus dem Ausland:

Mindestens 20 Tage vor der Einreise nach Deutschland muss der Antrag an die zuständige Ausländerbehörde am Ort der Niederlassung gesendet werden. Alternativ kann der Antrag auch über den BSCW-Server an das BAMF gestellt werden unter [bscw.bund.de](https://www.bscw.bund.de).

Übrigens: Wenn der Antrag 20 Tage vor der Einreise gestellt wurde, darf bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde bereits für bis zu 90 Tage innerhalb von 180 Tagen im Unternehmen der deutschen Niederlassung gearbeitet werden.

#### Antragstellung aus Deutschland:

Hält sich der Mitarbeiter bereits im Rahmen der kurzfristigen Mobilität in Deutschland auf und soll länger als 90 Tage zum Zweck des unternehmensinternen Transfers bleiben, muss der Antrag mindestens 20 Tage vor Ablauf der kurzfristigen Mobilität bei der für den Wohnort zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden.

Wichtig: Ein Antrag auf Erteilung einer Mobile-ICT-Karte darf nicht gleichzeitig mit einer Mitteilung über die kurzfristige Mobilität gestellt werden.

### Welche Vorteile bietet die ICT-Karte?

Mit einer deutschen ICT-Karte dürfen sich unternehmensinterne Beschäftigte auch in einem anderen Anwenderstaat innerhalb der EU aufhalten, ohne in diesem Staat einen Aufenthaltstitel beantragen zu müssen. Gegebenenfalls muss die Unternehmensniederlassung im ersten EU-Mitgliedstaat hierfür eine Mitteilung (bei der ICT-Karte) beziehungsweise einen Antrag (bei der Mobile-ICT-Karte) an die zuständige Behörde im zweiten

EU-Mitgliedstaat senden. Die Bedingungen können variieren, da sie vom jeweiligen EU-Mitgliedstaat festgelegt werden.

### Rechts- und Planungssicherheit

Sollten alle Voraussetzungen erfüllt sein, dann besteht ein Rechtsanspruch auf den unternehmensinternen Transfer. Dementsprechend kann mit der Erteilung einer ICT-Karte in Deutschland oder der Erlaubnis für Mobilität mit einer ICT-Karte aus einem anderen EU-Mitgliedstaat fest gerechnet werden.

### Aus Fachkräftemangel wird Fachkräfteförderung

Die ICT-Karte erleichtert den unternehmensinternen Transfer von Drittstaatsangehörigen und erlaubt somit Arbeitgebern, freie Stellen kurzfristiger mit unternehmensinternen Talenten zu besetzen. Darüber hinaus kann die dabei gewonnene Auslandserfahrung für beide Seiten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – neue und langfristig profitable Werte schaffen.

Für mehr Informationen zum Thema ICT-Karte und dem dazugehörigen Mitteilungsverfahren hat das BAMF einen Flyer herausgebracht, zu finden unter [bamf.de](https://www.bamf.de).

Quelle: BAMF

### 3. Homeoffice | Nachteile und Änderungen für Grenzpendler?

**Noch ist unklar, ob die Sonderregelungen für Grenzgänger aufgrund der Pandemie auch im nächsten Jahr bestehen bleiben. Zudem wünschen sich viele Arbeitnehmer auch über diese Zeit hinaus im Homeoffice arbeiten zu können. Worauf kommt es im kommenden Jahr im Hinblick auf das Sozialversicherungs- und Steuerrecht an?**

Zunächst: Ein Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat arbeitet und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt (die Person fährt also zur Arbeit in ein anderes Land und kehrt regelmäßig in das Land zurück, in dem sie wohnt).

Nach dem sogenannten Tätigkeitsortprinzip müssen Grenzgänger ihre Einnahmen dort versteuern, wo sie die meiste Zeit verbringen – üblicherweise also an dem Ort, wo auch der Arbeitgeber ansässig ist.

Homeoffice-Tage werden jedoch üblicherweise im Heimatstaat versteuert. Damit es nicht zu schwerwiegenden Doppelbelastungen für diejenigen kommt, die aufgrund der Covid-19-Pandemie von zuhause aus arbeiten, gibt es mit einigen Staaten (Österreich, Belgien, die Niederlande, Frankreich und die Schweiz) bis Ende des Jahres Sonderregelungen kraft bilateraler Konsultationsvereinbarungen.

So werden die Homeoffice-Tage wie ganz normale Arbeitstage behandelt, solange der Arbeitnehmer ausschließlich aus Gründen der Bekämpfung von Covid-19 im Homeoffice tätig ist.

**Grenzgänger-Status trotz Homeoffice – geht das?**

Während der Pandemie fand jedoch das Modell der "hybriden Arbeit" bei vielen Arbeitnehmern großen Anklang, sodass bei vielen der Wunsch besteht, auch weiterhin komplett oder zumindest einige Tage pro Woche aus dem Homeoffice im Wohnmitgliedstaat tätig zu sein.

Dr. Christoph Herrmann, Rechtsanwalt und Steuerberater, sowie Felix Müller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht von der Frankfurter Kanzlei Bluedex Labour Law erklären, worauf es (zukünftig) ankommen wird.

**Wird die Sonderregelung weitergeführt, gibt es sozialversicherungs- und steuerrechtlich für Grenzgänger im Homeoffice nichts zu befürchten, oder?**

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht ergeben sich aktuell für Grenzgänger, die vorübergehend – ganz oder teilweise – für bis zu 24 Monate ihre Tätigkeit von zu Hause aus ausüben, keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Auch eine A1-Bescheinigung ist in diesen Fällen grundsätzlich nicht notwendig.

Hintergrund ist, dass die Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat (Homeoffice) im Rahmen der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie lediglich vorübergehender Natur und vereinbar mit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers ist. Hierauf weist auch der GKV-Spitzenverband über die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) hin. Diese besondere "Corona-Verfahrensweise" gilt in Deutschland bis mindestens zum 31. Dezember 2021.

Steuerrechtlich betrachtet, bleibt es bei den Sonderregelungen, die bis 31. Dezember 2021 verlängert worden sind. Einige der Konsultationsvereinbarungen enthalten eine automatische Verlängerung um jeweils einen Monat, wenn sie nicht eine Woche vor Ablauf des letzten Gültigkeitsmonats gekündigt werden. Die Konsultationsvereinbarungen sehen im Ergebnis vor, dass das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus einer unselbstständigen Tätigkeit, die unter normalen Umständen in Deutschland ausgeübt würde, aktuell aber im Wohnsitzstaat ausgeübt wird, bei Deutschland verbleibt, wenn der Arbeitnehmer coronabedingt im Homeoffice tätig ist.

**Was müssen Arbeitnehmer beachten, wenn sie auch nach Aufhebung der Sonderregelung weiterhin im Homeoffice tätig sein möchten? Entfällt im dauerhaften Homeoffice der Grenzgänger-Status?**

Wird aus einem vorübergehenden (maximal 24 Monate) ein regelmäßiges Tätigwerden im Homeoffice, so sind die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen im Einzelfall zu prüfen.

Bei Aufhebung der Sonderregelung gelten sodann die allgemeinen Grundsätze. Grundsätzlich gilt (auch) im Hinblick auf die Sozialversicherung das Tätigkeitsortprinzip. Es finden danach die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Staates Anwendung, in welchem der Arbeitnehmer tätig wird.

Für das anzuwendende Recht im Einzelfall kommt es beispielsweise darauf an, ob der Arbeitnehmer nunmehr ausschließlich im Homeoffice tätig sein wird oder ob eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten (sogenannte Mehrstaater) erfolgt, also zum Beispiel zwei Tage Homeoffice im Wohnmitgliedstaat und drei Tage vor Ort im Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat.

Bei der ausschließlichen Tätigkeit im Homeoffice im Wohnmitgliedstaat würde das sogenannte Tätigkeitsortprinzip zur Anwendung gelangen. Das heißt, es würden die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Landes zur Anwendung kommen, in dem der Arbeitnehmer im Homeoffice tätig wird.

Handelt es sich hingegen um einen sogenannten Mehrstaater, ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer einen wesentlichen Anteil seiner Tätigkeit (mindestens 25 Prozent der gesamten Arbeitszeit) in seinem Wohnmitgliedstaat erbringt. Ist dies der Fall, so unterliegt er grundsätzlich auch den dortigen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften, ist also in das dortige Sozialversicherungssystem eingegliedert.

Für das Steuerrecht ist wichtig zu wissen, dass die oben erwähnten Sonderregelungen schon jetzt nicht gelten, wenn der Arbeitnehmer aus anderen Gründen aus dem Homeoffice tätig ist (etwa, weil ihm das der Arbeitgeber unabhängig von der Corona-Pandemie zugestanden hat).

Nach Auslaufen der Konsultationsvereinbarungen wird es für die Zuweisung des Besteuerungsrechts an Deutschland als Tätigkeitsstaat beziehungsweise den ausländischen Wohnsitzstaat wieder auf die physische Anwesenheit im Tätigkeitsstaat ankommen.

**Welche Auswirkungen ergeben sich im Hinblick auf die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen?**

Kommen die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines anderen Staates zur Anwendung und wird ein Arbeitnehmer deshalb in einem anderen Staat als bisher sozialversicherungspflichtig, so sind dementsprechend im dortigen Staat Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Es kann somit zu einem Wechsel des Sozialversicherungssystems kommen.

Quelle: TK; DVKA; GKV-Spitzenverband

#### 4. Geschäftsreisen | Travel-Risk-Management während der Corona-Pandemie

**Während sich die Corona-Lage im November 2021 in Deutschland deutlich verschärft hat, sind wichtige internationale Business-Destinationen wieder erreichbar. Doch auch hier sind die Folgen der Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Auflagen weiterhin spürbar. Wie Geschäftsreisende diesen Veränderungen begegnen und was sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, zeigt eine weltweite Studie.**

Die Umfrageergebnisse der weltweiten Studie im Auftrag der SAP Concur zeichnen ein durchaus gemischtes Bild. Neben der Zuversicht angesichts gelockerter Reisebeschränkungen haben Arbeitnehmer weltweit starke Vorbehalte, wieder beruflich zu reisen. In Deutschland stehen 38 Prozent der Geschäftsreisenden ihrem nächsten Business-Trip besorgt gegenüber, weitere 12 Prozent sind sogar ängstlich. 30 Prozent der Befragten hingegen freuen sich auf ihre nächste Geschäftsreise.

##### **Gesundheit und Sicherheit auf Reisen wichtiger als je zuvor**

Vor allem die Angst, sich auf einer Geschäftsreise selbst und nach der Rückkehr die Familie mit Covid-19 anzustecken, ist unter den meisten Geschäftsreisenden groß.

Der Hauptteil der Befragten gab an, dass sie im "New Normal" Angst haben, nicht zu wissen, ob andere um sie herum infiziert sind. Für insgesamt knapp ein Drittel der Reisenden stehen folglich die eigene Gesundheit und Sicherheit an erster Stelle.

Entsprechend, so die Forderung der Geschäftsreisenden, müsse die Notwendigkeit einer Reisetätigkeit von Arbeitgeberseite stärker hinterfragt werden als bisher. Zweck und Risiko müssten abgewogen werden. Die Hälfte der Befragten wollen, dass Unternehmen Business-Trips auf jene Reisen beschränken, die "geschäftskritisch", also zwingend erforderlich sind.

##### **Sicherheitsmaßnahmen und Eigenverantwortung**

Um die eigene Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten, gehören für die Hälfte der Befragten sowohl die Verwendung von Desinfektionsmitteln als auch das Tragen von Masken zur neuen Normalität. Auch die gängigen Sicherheitsmaßnahmen wie der Mindestabstand zu Mitreisenden und die Begrüßung ohne Handschlag halten deutsche Geschäftsreisende in Zukunft für selbstverständlich.

##### **Pandemie offenbart Handlungsbedarf im Travel Management**

Überraschend ist die Antwort darauf, wen Geschäftsreisende momentan in der Pflicht dafür sehen, dass sie sicher und gesund wieder nach Hause kommen. Knapp die Hälfte der Befragten sieht die Verantwortung für die eigene Gesundheit und Sicherheit bei sich selbst.

Nur 19 Prozent sehen hauptsächlich ihren Arbeitgeber in der Pflicht, der grundsätzlich per Gesetz dafür verantwortlich ist, die Sicherheit und leibliche Unversehrtheit der in seinem Auftrag reisenden Mitarbeiter zu garantieren.

Demgegenüber geben laut Studie die meisten Travel Manager von Unternehmen an, dass sie nicht ausreichend darauf vorbereitet waren, Reisen während der Pandemie zu organisieren. Besonders herausfordernd, so die Befragten, seien die Verarbeitung der vielen Rückerstattungen, die spontane Bereitstellung von Sicherheitsrichtlinien, die Kommunikation mit Geschäftsreisenden während einer Pandemie und die Bestimmung des Aufenthaltsortes der Reisenden gewesen.

##### **Wichtigste Maßnahmen, die Geschäftsreisende jetzt von ihren Arbeitgebern erwarten**

Mit Blick in die Zukunft gibt es also enormen Handlungsbedarf. So wünscht sich ein Großteil der Geschäftsreisenden Sicherheitsinformationen von ihrem Arbeitgeber, um während der Reise flexibel und zeitnah auf potenzielle Risiken für die eigene Gesundheit und Sicherheit reagieren zu können.

Ebenfalls gefordert wird, dass geschäftliche Reisen nur noch auf der Agenda stehen, wenn sie absolut notwendig sind. Bessere Möglichkeiten, Reisepläne schnell umzubuchen oder zu ändern, wenn es die aktuelle Situation erfordert, sind ebenfalls erwünscht. Findet in Unternehmen kein Umdenken statt, wären Mitarbeiter sogar bereit, sich nach einer neuen Position innerhalb (11 Prozent) oder außerhalb (9 Prozent) des eigenen Unternehmens umzusehen.

"Durch die Corona-Pandemie wurden Geschäftsreisende und Travel Manager vor nie dagewesene Herausforderungen gestellt. Diese neue Normalität ist geprägt von Unsicherheiten und stetiger Veränderung. Geschäftsreisen und Geschäftsreisemanagement werden deutlich komplexer", betont Götz Reinhardt, Managing Director MEE für SAP-Concur-Lösungen.

Quelle: SAP Concur

#### 5. Frage des Monats | Jobwechsel ohne Niederlassungserlaubnis?

**Neue Stelle, jedoch keine Niederlassungserlaubnis? Ein Experte gibt Auskunft, was ausländische Arbeitnehmer bei einem Jobwechsel beachten müssen.**

"Bei einem Arbeitsplatzwechsel sind Arbeitnehmer mit einem Aufenthaltstitel dazu angehalten, die zuständige Ausländerbehörde einzuschalten. Andernfalls kann es passieren, dass der Titel erlischt und sie in ihr Heimatland zurückkehren müssen", erklärt Christian Westermann, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei Rose & Partner in Hamburg.

##### **Zustimmung der Ausländerbehörde nötig**

Um in Deutschland arbeiten zu dürfen, brauchen alle Bürger, die nicht aus der Europäischen Union,

den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder aus der Schweiz kommen, den sogenannten Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung. Voraussetzung dafür ist ein konkretes Arbeitsverhältnis.

An diese Erwerbstätigkeit ist häufig auch die Aufenthaltsgenehmigung gebunden. "Das bedeutet, dass der Betroffene nur bei diesem einen Arbeitgeber arbeiten darf, für den die Beschäftigung konkret gestattet wurde. Vor einem Arbeitgeberwechsel benötigt er folglich die Zustimmung der Ausländerbehörde – nur dann bleibt der Aufenthaltstitel gültig", so Westermann.

Der Begriff "Aufenthaltstitel" umfasst unter anderem das Visum, die Aufenthaltserlaubnis, die Blaue Karte EU, die ICT-Karte, die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU. Nur die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU werden unbefristet erteilt, alle anderen Aufenthaltstitel gelten zeitlich begrenzt und müssen gegebenenfalls verlängert werden.

### **Erneute Antragstellung verhindert Einreise**

"Es ist unbedingt darauf zu achten, dass ein Verlängerungsantrag vor Ablauf der Geltungsdauer eines befristeten Aufenthaltstitels gestellt wird", warnt der Experte. "Wird der Antrag rechtzeitig gestellt, gilt der weitere Aufenthalt zunächst als erlaubt, bis die Ausländerbehörde über die Verlängerung entschieden hat. Eine verspätete Antragstellung kann zu erheblichen Problemen führen, denn der weitere Aufenthalt wäre dann unerlaubt und der Mitarbeiter ausreisepflichtig und dürfte keiner Beschäftigung mehr nachgehen."

Erlischt der Aufenthaltstitel, und der Arbeitnehmer muss ausreisen, kann es bis zu eineinhalb Jahren dauern, bis er wieder nach Deutschland einreisen darf. Denn dann beginnt das Verfahren von vorn: Der Betroffene muss für die ersten sechs Monate in Deutschland ein Visum beantragen und sich gleichzeitig um die Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Zeit danach kümmern.

### **Auf gültige Aufenthaltstitel achten**

"Neben dem Arbeitnehmer selbst sollten auch Arbeitgeber bei ihren Mitarbeitern auf gültige Aufenthaltstitel achten", rät der Fachmann. "Denn wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter ohne gültigen Aufenthaltstitel beschäftigt, gilt dies als unerlaubte Beschäftigung und kann dementsprechend mit hohen Bußgeldern geahndet werden."

Quelle: TK; BAMF

## **6. Digitales COVID-Zertifikat | Auch in Drittstaaten gültig?**

**Digitale Impfzertifikate, die in Georgien, Moldawien, Neuseeland und Serbien ausgestellt wurden, werden nun auch in der EU als Nachweis akzeptiert.**

Die in den vier Ländern ausgestellten COVID-Zertifikate werden in den Mitgliedstaaten der Union als gleichwertig anerkannt, gab die Europäische Kommission in einem Schreiben bekannt.

Die Regierungen von Georgien, Moldawien, Neuseeland und Serbien erklärten im Rahmen der Vereinbarung, auch die Zertifikate von EU-Bürgern im eigenen Land als Nachweis über eine Impfung anzuerkennen, wenn die betroffenen Impfstoffe auch im eigenen Land zugelassen sind.

### **Vereinbarung reguliert freien Personenverkehr**

Das digitale Zertifikat soll in erster Linie den freien Personenverkehr innerhalb der EU sicherstellen. Inwieweit die einzelnen Mitgliedstaaten das Zertifikat zusätzlich als Möglichkeit nutzen, etwa den Zugang zu Restaurants oder Veranstaltungen zu regulieren, liegt in ihrem eigenen Ermessen.

Das gilt auch für die Zertifikate der Drittstaaten, mit denen die EU eine Vereinbarung über die gegenseitige Anerkennung getroffen hat.

"Ich freue mich, dass die Zahl der Länder, die sich dem EU-System anschließen wollen, weiter wächst. Mit den heutigen Entscheidungen sind 49 Länder und Gebiete auf fünf Kontinenten an das digitale COVID-Zertifikatssystem der EU angeschlossen", wird EU-Justizkommissar Didier Reynders in der Mitteilung zitiert.

Quelle: Europäische Kommission

## **7. Neue Arbeitsformen | Die besten Remote-Work-Städte der Welt**

**Platz eins der attraktivsten Städte für Remote-Work geht laut einem neuen globalen Index an die Stadt Melbourne in Australien. Doch warum schneidet gerade diese Metropole besonders gut ab und was erwarten Arbeitgeber von ihrem Unternehmen in Bezug auf neue Arbeitsformen?**

Weltweit ist Remote-Work (Fernarbeit) ein großer Trend, der nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie nochmals befeuert wurde. Mit seiner neuen Studie "The Cities Best Facilitating Remote-Work: A Global Index" analysiert und vergleicht das HR-Unternehmen Workmotion 80 Städte weltweit unter Berücksichtigung von signifikanten Faktoren wie Arbeitsrecht, Lebenshaltungskosten, Infrastruktur sowie Lebensqualität.

## Büroarbeit ist nicht mehr die Standardoption

Tatsache ist: Büroarbeit ist nicht mehr die Standardoption, die sie jahrzehntlang war. Immer mehr Arbeitnehmer haben und ergreifen die Möglichkeit, an Orte zu ziehen, die am besten zu ihrem Lebensstil passen, um von hier aus zu arbeiten. Die Unternehmen wiederum versetzt das in die Lage, die besten Talente der Welt unabhängig von ihrem Wohnort zu beschäftigen. Indikatoren wie Compliance, Lebenshaltungskosten, Infrastruktur und Lebensqualität sind wichtige Indikatoren bei der Wahl des Remote-Work-Standortes – sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber.

## Fortschrittliche Arbeitswelt: New Work

Beschäftigte sehnen sich heutzutage zunehmend nach Modellen, die Beruf und Freizeit harmonischer ineinander greifen lassen. Anstatt Job und Freizeit klar voneinander zu trennen und Zeit "aufzuteilen", heißt das neue Lebensmotto "Work-Life-Blending". Das Ziel: Ein fließender Übergang zwischen Arbeits- und Privatleben ermöglicht den Arbeitnehmern, flexibel auf private Umstände zu reagieren, selbstbestimmt zu arbeiten und damit produktiver zu sein.

Dabei unterliegt nicht nur das Thema Arbeitszeit, sondern auch der Ort der Arbeit einem radikalen Wandel. Die Corona-Pandemie hat diese Entwicklung weiter verdichtet und gezeigt: Remote-Work ist ein wichtiger Bestandteil von New Work – und funktioniert.

## Herausforderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Remote-Work – insbesondere im Ausland – wirft aber auch eine Vielzahl von Fragen und Herausforderungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf. Unternehmen denken darüber nach, wie sie ihre Mitarbeiter am besten aus der Ferne betreuen und wie sie deren Arbeitsplätze so einrichten können, dass die Sicherheit der Mitarbeiter erhöht wird.

Die Arbeitnehmer ihrerseits ringen um die beste Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Laut einer Studie des Unternehmens McKinsey zeichnen sich die für Remote-Work prädestinierten Branchen durch einen hohen Anteil von Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss oder höher aus.

## Arbeitgebervorteile und aktuelle Standort-Trends

Der Global Index für die attraktivsten Remote-Work-Städte zeigt anhand von Open-Source-Daten, welche Städte weltweit am besten zugänglich und attraktiv für Fernarbeitskräfte sind, indem er neben den genannten Faktoren auch die aktuellen Standorttrends benennt.

Aber auch die Zugänglichkeit der Standorte für Arbeitgeber steht im Mittelpunkt. So wurde beispielsweise untersucht, wie einfach es für Unternehmen und Arbeitgeber ist, die arbeitsrechtlichen Vorschriften in den einzelnen Städten einzuhalten, welche rechtlichen Voraussetzungen für Fernarbeit gelten und ob jeder Standort ein Visum für Fernarbeit anbietet.

## Lebenshaltung, Infrastruktur und Glücksindex

Beim Blick auf die Lebenshaltungskosten berücksichtigt der Index Indikatoren wie die Steuersätze, die Kosten und die Verfügbarkeit von Wohnraum sowie die täglichen Lebenshaltungskosten an jedem Standort.

Zur Evaluierung der jeweiligen städtischen Infrastruktur zählen die Initiatoren des Indexes auch das Niveau der Gleichstellung der Geschlechter, von Minderheiten und der politischen Stabilität in jeder Stadt. Die Qualität des öffentlichen Bildungssystems sowie der Zugang der Bürger zum Gesundheitswesen sind ebenfalls in die Bewertung der Attraktivität eines Ortes eingeflossen.

Last but not least wurden mit Blick auf die Lebensqualität das Glücksniveau der Bürger in jeder Stadt sowie das kulturelle Angebot und die Mobilitätsmöglichkeiten analysiert.

Quelle: workmotion; Zukunftsinstitut; McKinsey

## 8. Steuerrecht I Steuerliche Behandlung von Auslands-Reisekosten

### Zum 1. Januar 2022 bleibt die steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassenden Auslandsreisen unverändert.

Pandemiebedingt werden die Auslandstage- und Auslandsübernachtungsgelder nach dem Bundesreisekostengesetz zum 1. Januar 2022 nicht neu festgesetzt. Die veröffentlichten Beträge gelten somit für das Kalenderjahr 2022 unverändert fort.

### Keine Neuerungen im kommenden Jahr

Dementsprechend sind die durch das Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 3. Dezember 2020 zur "Steuerlichen Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassenden Auslandsreisen ab 1. Januar 2021" genannten steuerlichen Pauschbeträge auch weiterhin anzuwenden (veröffentlicht im Bundessteuerblatt Teil I (BStBl I), Seite 1256).

Quelle: BMF

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).