

Workation richtig machen.

Chancen nutzen, Risiken vermeiden.

Checkliste für Arbeitgebende und

Arbeitnehmende

Disclaimer

Wir übernehmen keine Garantie für die Inhalte sowie deren Vollständigkeit und Rechtmäßigkeit
Auch bieten wir keine rechtliche und steuerliche Beratung an.

Inhalt

1 Was ist Workation?	3
2 Was Sie im Vorfeld wissen und beachten sollten.....	4
3 Welche arbeits- und steuerrechtlichen Aspekte es gibt	6
4 Wie im Fall der Fälle der Schutz geregelt ist.....	8
5 Wie der Arbeitsplatz aussehen sollte.....	9
6 Was es bei der Datenverarbeitung im Ausland zu beachten gilt.....	10
7 Zusammenfassung	11
Anhang: Zuständigkeiten und Todos im Überblick.....	12

1 Was ist Workation?

Der Begriff Workation setzt sich aus den zwei englischen Worten „Work“ und „Vacation“ zusammen. Er beschreibt eine Kombination aus Arbeit und Urlaub, bei der Arbeitnehmende ihre Arbeit mit dem Reisen und Entdecken neuer Orte verbinden. Dieses Konzept wird immer beliebter und passt gut in eine Zeit, in der die Art zu arbeiten sich immer weiter verändert.

Workation ermöglicht es, von einem anderen Ort als aus dem üblichen Büro zu arbeiten und dabei gleichzeitig die Freiheit und Erholung des Reisens zu genießen.

Die Idee dahinter ist, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen. Impulse durch die Begegnung mit neuen Kulturen und Orten sollen zudem zu mehr Produktivität und Kreativität bei der Arbeit beitragen.

Digitale Nomad:innen und Freiberufler:innen, die eine flexible Arbeitsweise bevorzugen, machen schon lange vor, wie ein Job im Strandparadies unter Palmen aussehen kann. Immer mehr Arbeitgebende erkennen, dass es die Arbeitgeberattraktivität steigert, wenn den Mitarbeitenden neben Homeoffice auch Workation angeboten wird – formal übrigens nichts anderes als ein zeitlich begrenzter Homeoffice-Einsatz im Ausland.

Insgesamt bietet Workation großartige Möglichkeiten, erfordert jedoch eine sorgfältige Planung und Vorbereitung. Nur so ist sichergestellt, dass sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende von den Vorteilen dieser neuen Form des Arbeitens profitieren.

2 Was Sie im Vorfeld wissen und beachten sollten

Um Ihre erste Workation verlässlich zu planen, gibt es einige Dinge, die Sie beachten müssen. Damit die Umsetzung gelingt, wird in dieser Checkliste sowohl die Seite des/der Arbeitnehmenden als auch die Seite des/der Arbeitgebenden beleuchtet.

Als Arbeitnehmende:r beachten Sie bitte:

- Stimmen Sie Ihr Workation-Vorhaben mit dem/der Arbeitgebenden ab.
- Klären Sie, ob alle Arbeiten remote erledigt werden können.
- Stimmen Sie Arbeitszeit und Erreichbarkeit verbindlich ab. Dies gilt insbesondere dann, wenn in unterschiedlichen Zeitzonen gearbeitet wird.
- Sofern es für das Zielland keine Flatrate-Regelung für Telefonie oder Datenvolumen gibt, achten Sie sehr genau auf diese Kosten. Es kann sinnvoll sein, eine SIM-Karte mit Flatrate von einem lokalen Provider vor Ort zu beschaffen. Alternativ bieten große Provider wie Vodafone oder Telekom auch WorldFlat-Tarife für attraktive Preise an. Klären sie mit Ihrem/Ihrer Arbeitgebenden ab, wer eventuelle Mehrkosten trägt.
- Die Kosten für An- und Abreise, Unterkunft und Verpflegung, etc. gehen in der Regel zu Lasten Arbeitnehmender.

Als Arbeitgebende:r beachten Sie bitte:

- Je nach Reiseland und Arbeitsdauer existieren unterschiedliche arbeitsrechtliche, versicherungs- und steuertechnische Gesetze und Vorschriften. Diese gilt es zwingend einzuhalten. Damit das möglich ist, recherchieren Sie diese im Vorfeld und setzen Sie sie um.
- Klären Sie eine Rückkehrverpflichtung. Als Arbeitgebende:r verfügen Sie über ein Direktionsrecht und können eine Rückreise anordnen, wenn z. B. aufgrund einer Projekteskalation eine Vorort-Präsenz notwendig wird. Klären Sie in diesem Zusammenhang auch, wer im Falle des Falles die Kosten für die Rückreise trägt.
- Übernehmen Sie als Arbeitgebende:r die Kosten für die Anreise, Unterkunft und Verpflegung, besteht die Gefahr, dass diese einer Besteuerung durch Arbeitnehmende unterworfen werden (geldwerter Vorteil), sofern Sie als Arbeitgebende:r diese als Betriebsaufwand in der Buchhaltung verbuchen. Hintergrund ist, dass es für eine Workation im Ausland keine zwingende betriebliche Veranlassung gibt. Das Arbeitsumfeld ist in der Heimat, somit sind Zusatzkosten nicht als Betriebsaufwände absetzbar.

Das Thema Workation bietet rechtlich derzeit noch viele Unsicherheiten. Der Gesetzgeber ist gegenwärtig nicht auf dem gleichen Stand wie die Praxis in vielen Unternehmen, die Workation für ihre Mitarbeitenden längst möglich machen.

Wir empfehlen deshalb dringend, eine ausführliche und durchdachte Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzuschließen, in der die geplante Workation schriftlich und verbindlich geregelt ist. Workation-Regelungen können auch in einer Betriebsvereinbarung oder einer entsprechenden Richtlinie festgehalten werden.

Bedenken Sie dabei unbedingt: Sofern es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt, sollte dieser in die Ausformulierung der Vereinbarung einbezogen werden, um seinem Mitspracherecht gerecht zu werden.

Die Regelungen des Arbeitsvertrags bleiben durch eine Workation unberührt. Inhalte der Zusatzvereinbarung sollten sein:

- Zielland (Arbeitsland)
- Dauer der Workation (von/bis), Arbeitszeit, Erreichbarkeit
- Vorhandensein sämtlicher erforderlicher Dokumente, bspw. Arbeitserlaubnis, Versicherungen etc.
- Pflichten der Arbeitnehmenden, z. B. Arbeitsschutz, Datenschutz etc.
- Arbeitsmittel wie Laptop, Smartphone etc.
- Vereinbarungen zum Arbeitsumfeld, wo und wie gearbeitet wird (Büro, Internetverbindung etc.)
- Eventuelle Kostenübernahmen (Flug, Hotel, Essen, Auto etc.)
- Regelungen zu bspw. Arbeitsverhinderung, Krankheit, Rückreise
- Rechtswahl/Widerrufsmöglichkeit
- Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

3 Welche arbeits- und steuerrechtlichen Aspekte es gibt

Die Wahl des Ziellands hat großen Einfluss auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen, die zwingend beachtet werden müssen. Dabei geht es vor allem um Arbeitsrechte und die Regelungen zu Steuer- und Sozialversicherung. Einen großen Unterschied gibt es zwischen EU- und Nicht-EU-Ländern.

- Sofern die Workation in Deutschland stattfindet, ist mit keinen steuer- oder sozialversicherungstechnischen Problemen zu rechnen. Es gilt das deutsche Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsgesetz.
- Sofern im Arbeitsvertrag „Mobiles Arbeiten“ als Arbeitsort vereinbart wurde, können Arbeitnehmende ohne separate Genehmigung an einem beliebigen Ort in Deutschland arbeiten. Sofern der Arbeitsort ein bestimmter Ort (Büro oder Homeoffice) ist, müssen Arbeitgebende über einen anderen Arbeitsort informiert werden und die Zustimmung erteilen.
- Wollen Arbeitnehmende im Ausland arbeiten, bedarf es einer separaten Genehmigung des/der Arbeitgebenden (Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung). Da im Ausland andere Regelungen bei Arbeits- und Steuerrecht und bei Versicherungen und Sozialversicherungen gelten, müssen Arbeitgebende der Arbeit im Ausland zustimmen, um Risiken für beide Parteien zu vermeiden.
- Bei Reisen in Länder der Europäischen Union gilt das Gesetz der Freizügigkeit und der Niederlassungsfreiheit. Kurz: EU-Bürger:innen dürfen sich frei und ohne Einschränkungen in jedem Land der EU bewegen und sich dort auch niederlassen. Entscheidend ist jedoch, ob man im EU-Zielland lediglich Urlaub macht oder (zusätzlich) einer steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeit nachgeht.
- Findet die Workation außerhalb der EU statt, benötigt man eine Arbeitserlaubnis für das bereiste Zielland. Zudem greifen steuer- und sozialversicherungstechnischen Richtlinien des Ziellandes, die Lohnsteuer, Rente, Versicherungsbeiträge regeln.
- Es empfiehlt sich dringend, jedes Zielland außerhalb der EU auf seine geltenden Arbeits- und Steuerrechte, Sozialversicherungs- und Versicherungsrechte sowie auf Arbeits- und Datenschutz hin zu überprüfen und unter Risikogesichtspunkten zu bewerten. Details finden sich auf der Webseite des Bundeswirtschaftsministeriums.

- Je nach Dauer der Tätigkeit oder des Aufenthalts im Ausland können lohnsteuerliche Pflichten der Arbeitnehmer:in im Ausland entstehen. Es ist zu prüfen, ob es ein Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und dem Beschäftigungsstaat gibt.
- Nach den meisten Doppelbesteuerungsabkommen ist die Vergütung weiterhin nach deutschem Steuerrecht zu versteuern, soweit Arbeitnehmende in Deutschland ansässig sind, sich nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten oder im Kalenderjahr im Ausland aufhalten und die Vergütung von einem/einer Arbeitgebende:n mit Sitz in Deutschland gezahlt wird (vgl. § 15 des OECD-Musterabkommens).
- Andere Doppelbesteuerungsabkommen stellen auf die Dauer der Tätigkeit im Ausland ab (und nicht die Dauer des Aufenthalts). Wird die Grenze von 183 Tagen überschritten, kann das ausländische Steuerrecht anwendbar sein. Es besteht das Risiko der Doppelbesteuerung.
- Viele Unternehmen begrenzen deshalb die Dauer einer Workation auf 30 Tage. Hier reduzieren sich die Risiken signifikant.
- In Bezug auf den Arbeitsschutz gilt innerhalb der EU, dass das Arbeitsschutzniveau des Ziellandes dann für einen anwendbar ist, wenn es das Niveau des Heimatlandes übersteigt. Für Arbeitnehmende bedeutet das: maximale Sicherheit am Arbeitsort.
- An Feiertagen darf im Ausland nicht gearbeitet werden, selbst wenn in Deutschland ein Arbeitstag ist. In diesem Fall ist ein Tag Urlaub zu nehmen.
- Für leitende Angestellte oder Geschäftsführende entsteht bei der Unterzeichnung von Geschäftsverträgen im Zielland zusätzlich das zumindest theoretische Risiko, dass automatisch eine Betriebsstätte entsteht. Inwiefern dieses Problem in der Praxis relevant ist, kann aufgrund mangelnder Präzedenzfälle im Moment nicht beantwortet werden.

4 Wie im Fall der Fälle der Schutz geregelt ist

Auch während einer Workation können unvorhergesehene Dinge wie Unfälle oder andere Notfälle eintreten. Insbesondere Arbeitgebende sollten die folgenden Punkte beachten: Sie sind im Rahmen der Fürsorgepflicht für die Sicherheit Ihrer Mitarbeitenden verantwortlich – ortsunabhängig.

Als Arbeitnehmende:r beachten Sie bitte:

- Freizeitaktivitäten nach Feierabend fallen in den Bereich der privaten Freizeit und sind arbeitgeberseitig nicht versichert. Sollte bei einem gemeinsamen Ausflug nach Feierabend etwas passieren, müssen Arbeitnehmende private Vorsorge getroffen haben, zum Beispiel durch eine Auslandskrankenversicherung. Grundsätzlich sollte bei Workation das gleiche Maß an Absicherung wie bei Urlaubsreisen ins Ausland angesetzt werden.
- Die gesetzliche Unfallversicherung sichert Unfälle im betrieblichen Arbeitsumfeld ab, also jene Fälle, die während der Arbeitszeit geschehen.

Als Arbeitgebende:r beachten Sie bitte:

- Prüfen Sie, ob im jeweiligen Land besondere Vorschriften hinsichtlich Arbeitssicherheit und -schutz existieren. Für deren Einhaltung sind Sie als Arbeitgebende:r verantwortlich. Falls es diese landesspezifischen Regeln nicht gibt, gelten die gleichen Vorschriften wie in Deutschland.
- Auch für ein Homeoffice in Deutschland müssen Sie grundsätzlich eine Gefährdungsbeurteilung erstellen und die Rangfolge und Festlegung der Schutzmaßnahmen zur Arbeitssicherheit definieren. Dabei haben in der Regel technische Maßnahmen den Vorzug gegenüber organisatorischen oder sogar personenbezogenen Maßnahmen.
- Grundsätzlich sollten Sie individuell prüfen, ob und in welchem Umfang der Unfallversicherungsschutz im Ausland besteht. Gegebenenfalls sind zusätzliche Kranken- oder Unfallversicherungen abzuschließen, damit im Zweifel ein notwendiger Rücktransport ins Herkunftsland und die Versorgung vor Ort abgesichert sind.
- Sofern ein ganzes Team Workation machen möchte, verhält es sich wie bei der regulären Arbeit in Deutschland: Während der Arbeitszeit gelten die Arbeitsschutzrichtlinien und der gesetzliche Unfallschutz.

5 Wie der Arbeitsplatz aussehen sollte

Bei der Unterkunft, dem Arbeitsort bzw. -platzentstehen bei Workation oft falsche Bilder vom Arbeiten am Laptop im Liegestuhl. Wer jedoch halb- oder ganztags konzentriert und effizient arbeiten will, muss andere Standards für den Remote-Arbeitsplatz ansetzen.

- Bei Workation im Ausland stellt „Mobiles Arbeiten“ die Grundlage dar. Hier gibt es bisher keine Vorschriften oder Vorgaben hinsichtlich der Arbeitsausstattung – in Deutschland gilt die Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf den Büro- bzw. Telearbeitsplatz. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des/der Arbeitgebenden sollte auch in der Workation-Location eine adäquate Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung stehen. Zudem sollte die Arbeitsumgebung einer Gefährdungsbeurteilung unterworfen werden, um dem in Deutschland geltenden Arbeitsschutz zu entsprechen.
- Idealerweise sollte das Appartement, die Wohnung oder das Haus über einen separaten Arbeitsraum verfügen, in dem konzentriertes Arbeiten und gegebenenfalls auch vertrauliche Telefonate möglich sind. Bei gemeinsamer Workation mehrerer Mitarbeitender, sind ein Meeting-Raum oder mehrere Arbeitsräume ratsam.
- Unabdingbar sind die größtmögliche Geschwindigkeit und Stabilität der Internetverbindung am Arbeitsort, damit Video-Calls und IP-Telefonie reibungslos funktionieren.

6 Was es bei der Datenverarbeitung im Ausland zu beachten gilt

Bei Datenschutz-Verletzungen drohen Image-Schäden und hohe Strafen. Daher sollten Sie unbedingt im Blick behalten, wie Sie die Daten Ihres Unternehmens und Ihrer Kund:innen im Ausland verarbeiten.

Als Arbeitnehmende:r beachten Sie bitte:

- Prüfen Sie Ihre Projekte darauf, ob die eine Verarbeitung der Projektdaten im Ausland ausgeschlossen ist. Ist das der Fall, dürfen Sie während Ihrer Workation an solchen Projekten nicht mitarbeiten.
- In jedem Fall müssen Sie dafür Sorge tragen, dass das technische Equipment datenschutztechnisch auf aktuellem Stand ist und beispielweise Bitlocker, Virens Scanner und Zwei-Faktor-Authentifizierung verwendet werden.

Als Arbeitgebende:r beachten Sie bitte:

- Je nach Zielland sollten Datenschutzbeauftragte eingebunden werden. Als Arbeitgeber:in sind Sie für den korrekten und umfassenden Datenschutz im Unternehmen gesetzlich verpflichtet. Die Nichteinhaltung kann mit hohen Geldbußen sanktioniert werden.
- Je nach Sensibilität der Daten kann für Sie auch die Pflicht bestehen, von Arbeitnehmenden eine Datenschutzfolgeabschätzung durchführen zu lassen.
- Sie sollten Mitarbeitenden eine Richtlinie zu den Einzelheiten der Datenverarbeitung und dem Datenschutz im Zielland aushändigen.

7 Zusammenfassung

Workation ist schon heute ein wichtiger Baustein, um die Attraktivität als moderne:r Arbeitgeber:in zu steigern, motivierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten und damit den Erfolg als Unternehmen zu erhöhen.

Wichtig ist, sich für oder gegen Workation zu entscheiden und – im Fall der positiven Entscheidung – klare Regelungen zu definieren. Hier kann ein Kriterienkatalog helfen, Entscheidungen fallbezogen und schnell zu treffen.

Mit der AppSphere-Checkliste bieten wir Ihnen eine erste Inspiration und Informationsgrundlage. Für Sie gilt es nun, Ihren eigenen Weg zu finden und festzulegen, wie Sie Workation regeln und stetig weiterentwickeln möchten.

Nehmen Sie sich Zeit, um die spezifischen Anforderungen in Ihrem Hause zu analysieren und individuelle Lösungen zu finden, die das Potenzial von Workation bestmöglich ausschöpfen.

Anhang: Zuständigkeiten und Todos im Überblick

	ARBEITGEBENDE	ARBEITNEHMENDE
VORAB		
Zusatzvereinbarung aufsetzen (Betriebsrat einbeziehen!)	x	x
Kostenübernahme klären (An-/Abreise, Unterkunft, Verpflegung etc.)	x	x
Remote-Möglichkeiten prüfen		x
Arbeitszeiten/Erreichbarkeiten definieren	x	x
Telefonie-/Internet-Flat klären	x	x
Rückkehrverpflichtung klären	x	
ARBEITSRECHT/STEUERRECHT		
Zustimmung zum Arbeitsort erteilen	x	
Zustimmung zu Auslandsarbeit einholen/erteilen	x	x
Zielland auf Arbeits- und Steuerrecht, Sozialversicherungs- und Versicherungsrecht, Arbeits- und Datenschutz prüfen und Risiko bewerten	x	x
Doppelsteuerabkommen klären	x	
Arbeiterlaubnis einholen (Für Einsätze außerhalb der EU.)	x	x
VERSICHERUNGEN		
Auslandsrankenversicherung abschließen		x
Gesetzliche Unfallversicherung abschließen		x
Gefährdungsbeurteilung erstellen/Schutzmaßnahmen zur Arbeitssicherheit definieren	x	
Umfang Unfallschutz überprüfen und ggf. erweitern	x	
ARBEITSPLATZ		
Arbeitsplatzausstattung nach Arbeitsstättenverordnung beschaffen	x	
Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsumgebung erstellen	x	
Für separates Arbeitszimmer/Besprechungsräume sorgen		x
Schnelle und stabile Daten-/Internetverbindung sicherstellen	x	x
DATENSCHUTZ		
Projekte auf Auslandsausschluss prüfen		x
Technisches Equipment updaten (MFA, Bitlocker, Virenschutz etc.)		x
Datenschutzbeauftragte:n einbeziehen	x	
Datenschutzfolgeabschätzung durchführen	x	x
Richtlinie Datenverarbeitung und Datenschutz im Zielland erstellen und aushändigen	x	