



FAQ-Liste Workation

**Schnelle Antworten
auf die wichtigsten Fragen
bei Workations**

FAQ-Liste

Schnelle Antworten auf die wichtigsten Fragen bei Workations

Immer mehr Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden Workations als neuen Benefit an und ermöglichen ihnen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung. Aber wie ist das rechtlich geregelt? Was muss steuerlich beachtet werden und welche Vereinbarungen sollten getroffen werden, um alles reibungslos zu gestalten?

Diese FAQ-Liste ist speziell für Arbeitgebende konzipiert, um alle wichtigen Fragen rund um die Planung, Durchführung und rechtlichen Aspekte von Workations zu klären. Ob es um steuerliche Implikationen, arbeitsrechtliche Regelungen, Versicherungsschutz oder die technische Umsetzung geht - hier findest Du fundierte Antworten, die auf sorgfältiger Recherche, Expert:innen-Wissen und geltendem Recht basieren. Nutze diese Arbeitshilfe als schnelles Nachschlagewerk, um die zahlreichen Chancen einer Workation optimal zu nutzen und gleichzeitig die rechtlichen und praktischen Herausforderungen zu meistern.

Inhalt

Allgemeine Einführung und Definition	3
Rechtliche und steuerliche Überlegungen	3
Regelungen & Vereinbarungen	5
Sozialversicherung und Versicherungsschutz	5
Arbeitsorganisation und -bedingungen	6
Internationale Aspekte und Mobilität	7
Technische Ausstattung und Datenschutz	9
Kulturelle Unterschiede und Anpassung	9



Allgemeine Einführung und Definition

Was ist eine Workation und wie ist sie rechtlich einzuordnen? Sind Workations im deutschen Arbeitsrecht ausdrücklich geregelt?

Workation, eine Wortneuschöpfung aus „Work“ und „Vacation“, beschreibt ein Arbeitsmodell, bei dem Arbeitnehmer ihre beruflichen Tätigkeiten zeitweise von einem anderen Ort als dem üblichen Arbeitsplatz ausführen, oft in Verbindung mit Urlaub. Rechtlich gesehen ist dieses Modell in Deutschland nicht explizit im Arbeitsrecht verankert, berührt jedoch verschiedene rechtliche Bereiche wie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), sowie arbeitsschutzrechtliche Vorschriften. Unternehmen und Arbeitnehmer müssen individuelle Vereinbarungen treffen, die diese gesetzlichen Rahmenbedingungen einhalten.



Rechtliche und steuerliche Überlegungen

Welche steuerlichen Auswirkungen hat eine Workation für Arbeitnehmende und Arbeitgebende

Die steuerlichen Auswirkungen einer Workation können komplex sein und hängen von der Dauer des Aufenthalts sowie dem Zielland ab. Arbeitnehmer, die im Ausland arbeiten, könnten nach dem Steuerrecht des Gastlandes steuerpflichtig werden, was insbesondere durch das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und dem Gastland geregelt wird. Für Arbeitgeber besteht das Risiko, dass durch die Tätigkeit ihres Mitarbeiters im Ausland eine steuerliche Betriebsstätte begründet wird, was steuerliche Pflichten im Gastland nach sich ziehen kann. Es ist essenziell, sich vor einer Workation umfassend über die steuerlichen Implikationen zu informieren und gegebenenfalls eine steuerliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Was versteht man unter Doppelbesteuerungsabkommen und deren Einfluss auf Workations?

Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sind internationale Verträge, die festlegen, welches der beiden beteiligten Länder das Besteuerungsrecht für bestimmte Einkünfte hat, um die steuerliche Belastung desselben Einkommens in beiden Ländern zu verhindern oder zu mindern. Deutschland hat mit vielen Ländern DBAs abgeschlossen. Für Arbeitnehmer, die eine Workation im Ausland verbringen, ist entscheidend, die Bestimmungen des relevanten DBAs zu prüfen, um festzustellen, ob und unter welchen Umständen sie in dem Gastland steuerpflichtig werden. Insbesondere ist das 183-Tage-Kriterium in vielen Abkommen relevant, wonach eine Person nur dann im Gastland steuerpflichtig wird, wenn sie sich dort länger als 183 Tage innerhalb eines bestimmten Zeitraums aufhält.

Wann könnte eine Workation die Begründung einer Betriebsstätte im Ausland nach sich ziehen?

Eine Betriebsstätte nach internationalem Steuerrecht ist ein fester Geschäftsort, durch den die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeführt wird. Eine Workation könnte unter bestimmten Umständen zur Begründung einer Betriebsstätte führen, insbesondere wenn ein Arbeitnehmer über längere Zeit im Ausland arbeitet und dabei substantielle Entscheidungen trifft oder Verträge im Namen des Unternehmens abschließt. Die Kriterien für eine Betriebsstätte variieren je nach den Steuergesetzen des Gastlandes und den Bestimmungen in DBAs. Eine unbeabsichtigte Betriebsstättengründung kann steuerliche Pflichten im Gastland auslösen, einschließlich der Steuerpflicht, für die im Land erzielten Einkünfte.

Wie beeinflusst eine längere Workation die Steuerresidenz eines Arbeitnehmers?

Die Steuerresidenz eines Arbeitnehmers wird durch seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort bestimmt, d.h., wo er aufgrund persönlicher und wirtschaftlicher Bindungen den Mittelpunkt seiner Lebensinteressen hat. Ein längerer Aufenthalt im Ausland kann zu einer Veränderung der Steuerresidenz führen, besonders wenn der Aufenthalt 183 Tage im Kalenderjahr überschreitet, was in vielen Ländern als Kriterium für die Steuerpflicht gilt. Dies kann komplexe steuerliche Folgen haben, einschließlich der Notwendigkeit, in zwei Ländern Steuererklärungen abzugeben.

Welches Arbeitsrecht findet bei einer Workation im Ausland Anwendung?

Bei einer Workation im Ausland bleibt in der Regel das deutsche Arbeitsrecht anwendbar, sofern keine andere explizite Rechtswahl getroffen wurde. Dies berücksichtigt, dass eine temporäre Tätigkeit im Ausland den gewöhnlichen Arbeitsort des Mitarbeiters nicht ändert. Spezifische Regelungen zur Bestimmung des anwendbaren Rechts können jedoch greifen, und eine vertragliche Vereinbarung kann zusätzliche Klarheit schaffen.

Gibt es einen Anspruch auf Workation?

Ein gesetzlicher Anspruch auf Workation existiert nicht. Die Entscheidung darüber liegt im Ermessen des Arbeitgebers, kann jedoch individuell oder über Betriebsvereinbarungen geregelt werden.





Regelungen & Vereinbarungen

Welche Regelungen müssen für eine Workation festgehalten werden?

Für Workations müssen spezifische Angaben in Schriftform festgehalten werden (z.B. über eine Richtlinie), darunter das Einsatzland, die Dauer des Auslandseinsatzes, die Währung der Entlohnung sowie Bedingungen für die Rückkehr. Diese detaillierten Vereinbarungen sind entscheidend, um Klarheit über die Bedingungen des Auslandseinsatzes zu schaffen und rechtliche sowie praktische Fragen im Voraus zu klären.

Sozialversicherung und Versicherungsschutz

Wie steht es um den Versicherungsschutz während einer Workation?

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz gilt auch während der Arbeitszeit auf einer Workation, solange die Tätigkeit im direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht. Jedoch sind spezifische Risiken, die mit dem Arbeitsort verbunden sein können, möglicherweise nicht abgedeckt. Es empfiehlt sich, den bestehenden Versicherungsschutz zu überprüfen und gegebenenfalls eine zusätzliche Versicherung für die Dauer der Workation abzuschließen, um auch Risiken wie Krankheit im Ausland oder den Verlust von Arbeitsmitteln abzudecken.

Welche sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen hat eine Workation im Ausland?

Die sozialversicherungsrechtliche Situation von Arbeitnehmern, die eine Workation im Ausland antreten, wird primär durch die Entsenderegeln innerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie durch Sozialversicherungsabkommen mit Drittländern bestimmt. Gemäß der EU-Verordnung 883/2004 bleibt ein Arbeitnehmer in der Regel in seinem Heimatland sozialversicherungspflichtig, sofern die Dauer 24 Monate nicht überschreitet. Dies vermeidet die doppelte Sozialversicherungspflicht und stellt die Kontinuität der Sozialversicherungsleistungen sicher. Arbeitgeber müssen eine A1-Bescheinigung beantragen, die den Versicherungsstatus des Arbeitnehmers während der Workation dokumentiert.



Arbeitsorganisation und -bedingungen

Können Arbeitgeber Workation-Anträge ablehnen?

Ja, Arbeitgeber können Workation-Anträge ablehnen, insbesondere wenn betriebliche Gründe dagegensprechen oder wenn die Durchführung der Tätigkeit vom Ausland aus rechtliche oder praktische Probleme aufwerfen könnte. Eine transparente Kommunikation über die Richtlinien und Voraussetzungen für Workations ist wichtig.

Was müssen Arbeitgeber bei der Planung von Workations beachten?

Arbeitgeber sollten klare Richtlinien bezüglich Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Datenschutz und IT-Sicherheit festlegen. Zudem ist es wichtig, die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen zu berücksichtigen sowie Regelungen zum Auslagenersatz und zur Ausstattung des Arbeitsplatzes zu treffen.

Wie wirkt sich eine Workation auf die Arbeitszeitregelung aus?

Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bleibt auch während einer Workation verpflichtend. Das bedeutet, dass die gesetzlichen Vorgaben bezüglich maximaler Arbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten auch im Rahmen einer Workation eingehalten werden müssen. Besondere Aufmerksamkeit erfordert die Anpassung an unterschiedliche Zeitzonen, um die Einhaltung dieser Vorschriften zu gewährleisten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten klare Vereinbarungen über die Arbeitszeiten treffen, die sowohl den rechtlichen Anforderungen entsprechen als auch praktikabel im Kontext der Workation sind.

Wie können Unternehmen sicherstellen, dass die Produktivität während einer Workation erhalten bleibt oder sogar gesteigert wird?

Unternehmen können die Produktivität während einer Workation fördern, indem sie klare Ziele setzen, regelmäßige Feedback-Schleifen und Check-ins etablieren und den Mitarbeitern die notwendigen Tools und Ressourcen zur Verfügung stellen. Eine gute Vorbereitung, klare Kommunikation und das Vertrauen in die Mitarbeiter sind entscheidend. Ebenso wichtig ist es, eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu fördern, um Überarbeitung zu vermeiden und die Vorteile der Workation voll auszuschöpfen.



Internationale Aspekte und Mobilität

Was ist bei Workations außerhalb EU/EWR zu beachten?

Bei Workations außerhalb EU/EWR müssen zusätzlich zu den bereits genannten Punkten auch Einreisebestimmungen, Visa-Anforderungen und lokale Gesetze beachtet werden. Zudem kann die sozialversicherungsrechtliche Absicherung eine Herausforderung darstellen. Eine sorgfältige Planung und Beratung sind hier unerlässlich.

Aufenthaltsrechtliche Aspekte einer Workation: Was ist zu beachten?

Die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für eine Workation hängen von den Gesetzen des Ziellandes ab. Innerhalb der Schengen-Zone genießen EU-Bürger Freizügigkeit, was die Durchführung einer Workation vereinfacht. Für Länder außerhalb des Schengen-Raums oder für Nicht-EU-Bürger können jedoch Visa-Anforderungen oder spezielle Aufenthaltsgenehmigungen erforderlich sein, abhängig von der Dauer des Aufenthalts und der Art der Tätigkeit. Die Vorschriften können auch die Notwendigkeit einschließen, nachzuweisen, dass die Workation die lokale Arbeitsmarktsituation nicht beeinträchtigt. Eine sorgfältige Planung und rechtzeitige Beantragung der notwendigen Dokumente sind entscheidend, um rechtliche Probleme zu vermeiden.

Aufenthaltsrechtliche Vorgaben einer Workation: Was ist zu beachten?

Unionsbürger genießen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz Freizügigkeit. Für längere Aufenthalte oder Workation in Drittstaaten können je nach Land Visa oder spezielle Arbeitserlaubnisse erforderlich sein. Obwohl die Beschaffung des Arbeitsvisums dem Mitarbeiter überlassen werden kann, ist dies aus Fürsorge- und rechtlichen Gründen nicht zu empfehlen. Arbeitgeber sollten sich aktiv um aufenthaltsrechtliche Fragen kümmern oder den Prozess eng unterstützen.

Wie beeinflussen Visa-Regelungen die Möglichkeit, eine Workation im Ausland durchzuführen?

Visa-Regelungen sind entscheidend für die Durchführung einer Workation im Ausland, da sie bestimmen, ob und wie lange ein Arbeitnehmer in einem fremden Land arbeiten darf. Die Anforderungen variieren stark zwischen den Ländern und hängen von der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers, dem Zweck des Aufenthalts sowie der Länge der geplanten Workation ab. Es ist wichtig, sich frühzeitig über die spezifischen Visa-Bestimmungen des Ziellandes zu informieren und die notwendigen Unterlagen rechtzeitig zu beantragen. Nichtbeachtung der Visa-Regelungen kann zu rechtlichen Problemen führen, einschließlich Einreiseverweigerung oder Abschiebung.

Ist ein Touristenvisum ausreichend für gelegentliche Arbeit während des Urlaubs?

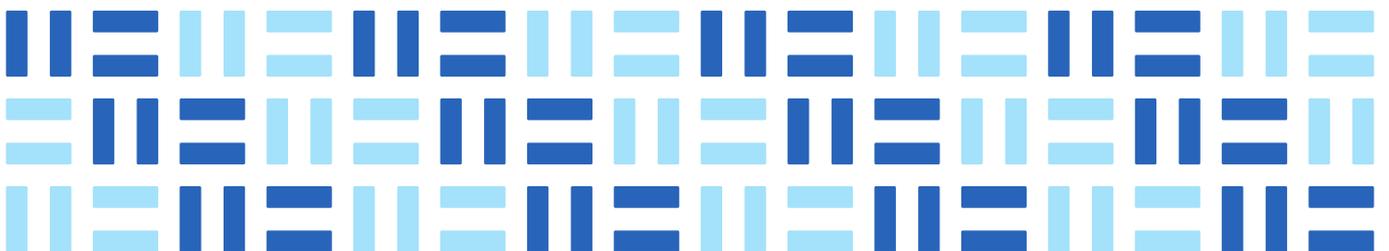
Ein Touristenvisum kann für kurze Arbeitseinsätze wie die Teilnahme an einer Videokonferenz während des Urlaubs ausreichen. Es ist jedoch wichtig, dass der Aufenthalt primär Urlaubszwecken dient und keine reguläre Arbeitstätigkeit im Ausland umfasst. Bei längeren Aufenthalten oder wenn die Tätigkeit über gelegentliche Einsätze hinausgeht, sind spezifische Visa oder Arbeitserlaubnisse erforderlich, um rechtliche Probleme zu vermeiden.

Wie beeinflusst die Wahl des Workation-Ortes steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte?

Der Workation-Ort kann erhebliche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen haben. Abhängig von der Dauer der Workation und den Gesetzen des Gastlandes können Arbeitnehmer dort steuerpflichtig werden oder in die lokale Sozialversicherung einbezogen werden. Arbeitgeber müssen zudem prüfen, ob durch die Tätigkeit eine steuerliche Betriebsstätte entstehen könnte. Eine sorgfältige Planung und Beratung sind hier unerlässlich.

Verantwortung bei der Klärung von Arbeitsvisa: Was müssen Arbeitgeber beachten?

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern und sollten sich daher aktiv um aufenthaltsrechtliche Fragen kümmern oder den Prozess der Visabeschaffung eng begleiten. Dies minimiert Risiken und stellt sicher, dass alle rechtlichen Anforderungen für die Workation erfüllt sind. Die Überlassung dieser Verantwortung an den Mitarbeiter ist zwar möglich, jedoch aus rechtlichen und fürsorglichen Gründen nicht zu empfehlen.





Technische Ausstattung und Datenschutz

Wie sollte die technische Ausstattung für eine Workation gestaltet sein, um Datenschutz und IT-Sicherheit zu gewährleisten?

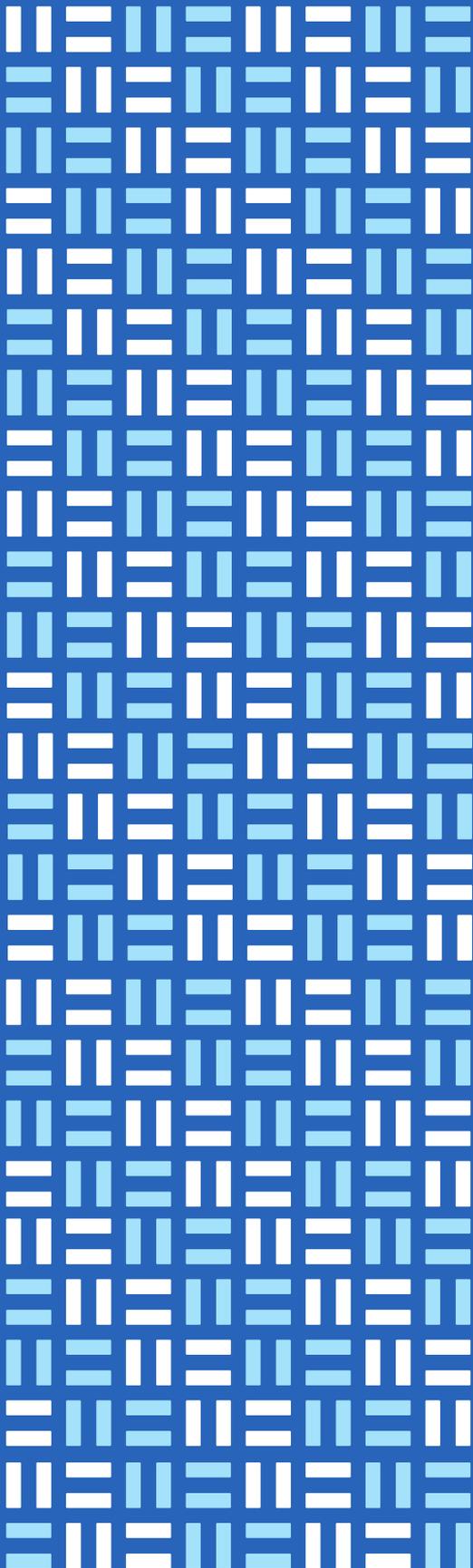
Um Datenschutz und IT-Sicherheit während einer Workation zu gewährleisten, sollten Unternehmen sicherstellen, dass alle genutzten Geräte und Anwendungen den Unternehmensrichtlinien entsprechen. Dies umfasst verschlüsselte Verbindungen (z.B. VPNs), aktuelle Sicherheitssoftware, starke Passwörter und Multi-Faktor-Authentifizierung. Mitarbeiter sollten außerdem in sicheren Umgang mit Daten geschult und auf die Risiken öffentlicher WLAN-Netze hingewiesen werden.



Kulturelle Unterschiede und Anpassung

Welche Rolle spielen kulturelle Unterschiede bei einer Workation im Ausland?

Kulturelle Unterschiede können eine erhebliche Rolle spielen und sollten nicht unterschätzt werden. Sie können die Arbeitsweise, Kommunikation und Interaktion mit lokalen Partnern beeinflussen. Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter auf kulturelle Besonderheiten vorbereiten und interkulturelle Kompetenzen fördern, um Missverständnisse zu vermeiden und eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen.



Make work from anywhere work for everyone.

WHATEVER.WORKS macht temporäres Arbeiten im Ausland, wie Workations oder Dienstreisen, für Unternehmen sicher, transparent und einfach. Die Plattform bietet rechtssichere Rahmenbedingungen, reduziert administrative Aufwände und schafft Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil in Zeiten des sich zuspitzenden Fachkräftemangels.

Die Vision: Flexibilität kennt keine Grenzen - nur klare Regeln. Denn eine flexible und bedürfnisorientierte Arbeitswelt ist die Voraussetzung dafür, dass Mitarbeitende ihre Leistung steigern und Unternehmen nachhaltig wirtschaftlich wachsen können.

Gegründet aus der Jobrad-Gruppe unterstützt das Team Kund:innen aller Branchen die Arbeitswelt flexibler und rechtskonform zu gestalten. Dafür arbeitet WHATEVER.WORKS unter anderem mit Partnern wie KPMG zusammen.

Jetzt informieren

hallo@whatever.works

www.whatever.works

**WHATEVER.
WORKS**