



Whitepaper

Flexibilität braucht klare Regeln: Arbeitswelten für Unternehmen und Mitarbeitende

Temporäres Arbeiten im Ausland - einfach, sicher
und effizient

**|| WHATEVER.
= WORKS**

Zielsetzung des Whitepapers

Die heutige Arbeitswelt ist mehr als nur ein Büro oder ein Vertrag. Sie ist global, flexibel und fordert uns heraus, bestehende Strukturen zu hinterfragen. Doch genau diese Flexibilität bringt Unsicherheiten mit sich: rechtliche Fragen, steuerliche Risiken, organisatorische Hürden. Unser Whitepaper beleuchtet aktuelle Trends, zeigt Chancen und Risiken temporärer Remote Arbeit aus dem Ausland auf und liefert praktische Ansätze für eine rechtskonforme, effiziente Umsetzung von Workations oder dem Home Office aus dem Ausland. So können Arbeitskonzepte geschaffen werden, die Flexibilität und Kontrolle miteinander vereinen und eine moderne, leistungsstarke Arbeitskultur fördern.



Inhaltsverzeichnis

Sicherheit und Flexibilität: Mobiles Arbeiten im Fokus	3
• Globale Perspektiven: Die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle	4
• Unterschiede zwischen temporärer und langfristiger Remote Arbeit	4
• Internationale Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten	5
Herausforderungen und Anforderungen mobiler Arbeitsmodelle	6
• Herausforderungen bei der Einführung von Remote Arbeit und Workations	6
• Risiken durch das Fehlen flexibler Arbeitsmodelle	7
• Hush Trips: Die Risiken unautorisierter Remote Arbeit	8
• Konsequenzen unzureichender Planung mobiler Arbeitsmodelle	8
Lösungen für mobiles Arbeiten	9
• Plattformen und Tools: Funktionen für effiziente Prozesse	10
• Produktivität und Compliance: Sichere Lösungen für Unternehmen	11
Herausforderungen und Strategien für erfolgreiche Remote Arbeitsmodelle	13
• Administrative Entlastung: Weniger Aufwand, mehr Effizienz	13
• Gerechte Regelungen für alle Mitarbeitenden	14
• Flexibilität und Kontrolle im Einklang	14
• Leistungskontrolle bei mobilen Arbeitsmodellen	15
• Teamarbeit trotz Abwesenheiten fördern	15
Zukunftsausblick: Perspektiven für flexibles Arbeiten	16
Fazit: Flexibilität als Schlüssel für langfristigen Erfolg	17
Endnoten & Quellen	18



Sicherheit und Flexibilität: Mobiles Arbeiten im Fokus

Von fünftägiger Büropräsenz bis hin zur Arbeitsplatzwahl rund um den Globus - für Unternehmen gilt es heute, sich im breiten Spannungsfeld unterschiedlicher Arbeitsmodelle strategisch optimal aufzustellen. Dabei verlangt die Kombination aus komplexen Marktdynamiken, Wettbewerbsdruck und Fachkräftemangel einen klaren Fokus auf Produktivität und Effizienz.

Mobile Arbeitsmodelle wie Home Office und Workation im In- oder Ausland bieten dabei erhebliche Vorteile. Gleichzeitig stellt die Verbindung von Sicherheit und Kontrolle mit flexiblen Arbeitsmodellen für Personalabteilungen und Geschäftsführungen einen Balanceakt dar.

Gerade bei Arbeitsmodellen außerhalb deutscher Landesgrenzen erhöhen strenge Compliance-Anforderungen, komplexe Richtlinien und eine steigende Zahl sogenannter „hush trips“ den Druck auf Unternehmen, einfache, aber rechtskonforme Wege zu finden. Sorgfältig ausgewählte Lösungen können hier nicht nur zur Steigerung der Kontrolle bei gleichzeitiger Risikominimierung beitragen, sondern der Arbeitgebermarke den entscheidenden Impuls für einen transformativen Wechsel in eine zukunftsorientierte Arbeitswelt geben.

Hush Trip

„Hush Trip“ bezeichnet eine Form der heimlichen Remote Arbeit. Mitarbeitende arbeiten dabei ohne die offizielle Zustimmung oder Absprache mit ihrem Arbeitgeber von einem anderen, oft entfernten Ort aus. Häufig geschieht dies, um mögliche bürokratische Hürden oder Compliance-Fragen zu umgehen oder aus Unwissenheit über mögliche Konsequenzen für Mitarbeitende und Arbeitgeber.

Globale Perspektiven: Die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle

In der aktuellen Debatte um flexible Arbeitsmodelle kommen zu den klassischen Optionen wie Home Office, Gleit- und Teilzeit nun auch Remote Work und temporäre Arbeitsmodelle aus dem Ausland, wie Workations, hinzu. Ähnlich wie bei der Einführung der damaligen Modelle gibt es auch heute kontroverse Diskussionen über Vor- und Nachteile für Unternehmen und Mitarbeitende. Und ähnlich wie damals spalten sich auch heute die Meinungen an Kernpunkten wie Vertrauen und Kontrolle, Flexibilität und Sicherheit. Gleichzeitig werden Workations und Home Office aus dem Ausland in der Arbeitswelt immer präsenter.



Drei Entwicklungen treiben diesen Wandel besonders voran:

Zunehmende Internationalität der Belegschaft: Immer mehr Arbeitnehmende in Deutschland haben internationale Wurzeln und pflegen enge Verbindungen zu anderen Ländern. Für sie ist der Wunsch, zeitweise von einem anderen Ort aus zu arbeiten, oft naheliegend und nachvollziehbar.

Generationenwechsel: Die jüngere Generation unter 35 ist durch Auslandserfahrungen geprägt - sei es durch Studium, Reisen oder internationale Praktika. Studien zeigen, dass sie doppelt so häufig Remote Arbeit im Ausland genutzt haben wie Kollegen oder Kolleginnen über 45.

Steigendes Interesse am Workation-Trend: Suchanfragen zum Thema Workation haben sich bereits von 2022 zu 2023 verdoppelt. Im Jahr 2024 stieg das Suchvolumen erneut um 20 Prozent - ein klarer Indikator dafür, dass der Trend längst in der Arbeitsrealität angekommen ist.

Unterschiede zwischen temporärer und langfristiger Remote Arbeit

Das Arbeiten unabhängig vom Bürostandort bietet Mitarbeitenden und Unternehmen viele Möglichkeiten. Diese neue Flexibilität bringt jedoch auch zusätzliche administrative und organisatorische sowie Compliance-seitige Anforderungen mit sich, die sorgfältig geprüft, geplant und umgesetzt werden müssen.

	 Temporäre Remote Arbeit aus dem Ausland		 Langfristige Remote Arbeit aus dem Ausland	
Was	Workation oder Home Office im Ausland	Dienstreise	Entsendung	Permanente Remote Arbeit
Wer	Mitarbeitende arbeiten für einen begrenzten Zeitraum im Ausland, der Aufenthalt ist an einen Heimatbesuch oder Urlaub gekoppelt	Mitarbeitende arbeiten vorübergehend außerhalb des Heimatlandes, im Auftrag oder Interesse des Arbeitgebers	Arbeitgeber entsenden Mitarbeitende zur Arbeitsleistung für mindestens sechs Monate ins Ausland, das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen	Mitarbeitende möchten permanent aus dem Ausland arbeiten, das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen
Wie	Angestellten-motiviert	Arbeitgeber-motiviert	Arbeitgeber-motiviert	Angestellten-motiviert
Warum	Mitarbeitende möchten bei der Familie oder aus dem Urlaubsort arbeiten	Kund:innenbesuch, Dienstleistung im Ausland, Konferenz etc.	Kompetenzbedarf am Standort im Ausland	Rekrutierung im Ausland, familiärer Hintergrund

Remote Arbeit ermöglicht das Arbeiten fern der ursprünglichen Arbeitsstätte. Bei der Implementierung im Unternehmen ist es jedoch zwischen temporärer und langfristiger Remote Arbeit aus dem Ausland zu unterscheiden und festzustellen, ob die Initiative vom Arbeitgeber oder den Arbeitnehmenden ausgeht. Dies hat signifikante Auswirkungen auf die zu berücksichtigenden steuerlichen wie arbeitsrechtlichen Gebiete.

Temporäre Remote Arbeit wie Workations oder das Home Office aus dem Ausland kann theoretisch bis zu 183 Tage genutzt werden, denn so lange dürfen Arbeitgeber die Einkommens- bzw. Lohnsteuer nur in Deutschland abführen. Bei Überschreitung kann eine Steuerpflicht in beiden Ländern eintreten. Zentral hierbei ist je

doch, dass sämtliche Aufenthaltstage im Zielland in die Berechnung der 183 Tage einfließen und damit auch Dienstreisen, Wochenenden oder Urlaubstage.

Laut einer Umfrage von WHATEVER.WORKS¹ unter 500 Angestellten wählen 80 Prozent der Befragten, die eine Workation in Anspruch nehmen, einen Zeitraum zwischen einer Woche und maximal 60 Tagen. Die gängige Praxis in Unternehmen ist eine Begrenzung der Workation-Tage im Ausland auf ca. 40 Tage pro Jahr.⁶

Internationale Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten

Flexible Arbeitsmodelle, die im Ausland genutzt werden, unterliegen einer Vielzahl gesetzlicher, insbesondere arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorgaben. Dazu zählt die Beantragung einer A1-Bescheinigung, weitere Compliance-Vorgaben und die Einhaltung steuerrechtlicher Vorschriften. Jedes Zielland bringt spezifische Regeln mit sich, die sich zudem ständig ändern können.

Werden diese Vorgaben ignoriert, drohen schwerwiegende Konsequenzen - von hohen Bußgeldern und steuerlichen Nachforderungen bis hin zu rechtlichen Streitigkeiten, die dem Unternehmen erheblich schaden können. Um solche Risiken zu minimieren, müssen die geltenden Vorgaben laufend überprüft und im Prozess angepasst werden.

Damit Modelle wie Home Office und Workation im Ausland nachhaltig funktionieren, sind außerdem klare Vereinbarungen für die Zusammenarbeit unerlässlich. Dazu zählen Regelungen zur Ausstattung, Erreichbarkeit, Abstimmung und zu messbaren Zielvorgaben. Nur so lassen sich langfristig Vorteile für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen sicherstellen.

Gefordert und gefürchtet - die A1-Bescheinigung

Grundsätzlich gilt: Wenn im Ausland gearbeitet werden soll, muss das beim Versicherungsträger gemeldet werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine längere Projektarbeit im Ausland oder eine kurze Dienstreise zur Teilnahme an einer Konferenz handelt - ab dem ersten Tag ist eine A1-Bescheinigung nötig.

Eine zeitliche Bagatellgrenze gibt es nicht, und wer diese Vorgaben ignoriert, riskiert in vielen europäischen Ländern Sanktionen und Bußgelder. Es gibt hier keine einheitlichen Regelungen, die länderspezifischen Voraussetzungen müssen individuell geprüft werden.

Herausforderungen und Anforderungen mobiler Arbeitsmodelle

Auch wenn eine von WHATEVER.WORKS in Auftrag gegebene Umfrage² zeigt, dass viele deutsche Unternehmen bereits flexible Arbeitsmodelle anbieten, fällt die Entscheidung für Geschäftsleitung und Personalabteilungen dafür dennoch schwer.

Ein wesentlicher Faktor ist der Interessenskonflikt zwischen den verschiedenen Entscheidungsgruppen und ihren Prioritäten: Personalabteilungen legen Wert auf flexible Arbeitsmodelle, um Talente zu gewinnen und zu binden, während die Geschäftsleitung vor allem Produktivität, Effizienz und Rechtskonformität sicherstellen möchte.

Gleichzeitig bringen flexible Arbeitsmodelle über Landesgrenzen hinweg für Personalabteilungen einen organisatorischen Mehraufwand mit sich, während die Geschäftsleitung diese Modelle als strategischen Vorteil im internationalen Wettbewerb sieht.

Um das richtige Modell zu finden, ist es wichtig, die strategischen Prioritäten des Unternehmens genau abzuwägen und eine Lösung zu wählen, die für alle Seiten praktikabel und zukunftsfähig ist.

+70 %

der deutschen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitsmodelle wie Remote Arbeit, Workation und Home Office im Ausland bereits als festen Bestandteil oder Incentive an.

Herausforderungen bei der Einführung von Remote Arbeit und Workations

Zahlreiche Studien zeigen, dass neben praktischen Herausforderungen vor allem die Befürchtung vorherrscht, der verminderte Zugriff auf Mitarbeitende könnte den Einflussbereich Vorgesetzter und somit auch die Produktivität reduzieren.

Gleichzeitig lassen sich Leistungsergebnisse aus der Ferne oft nur schwer unmittelbar messen, was das Empfinden von Kontrollverlust zusätzlich verstärkt.

 Für Personalleitungen	 Für Geschäftsleitungen
Hoher administrativer Aufwand Zeitintensive Prozesse bei der Verwaltung und Genehmigung von Remote Arbeitsanträgen binden wertvolle Ressourcen. ³	Reduzierte Arbeitskraft Geschäftsführungen fürchten, Remote Arbeit oder Workation verleiteten Angestellte dazu, weniger produktiv zu arbeiten. ²
Beeinträchtigte Teamdynamik Räumliche Distanz kann den Austausch, die Entscheidungsfindung und die Bindung der Mitarbeitenden im Unternehmen schwächen. ⁴	Verlust von Kontrolle Räumliche Abwesenheit erschwert den direkten Zugriff und den Überblick über die Arbeitsprozesse. ²
Ungerechte Arbeitnehmerregelungen Es besteht Sorge, Mitarbeitende, deren Position keine Remote Arbeit ermöglicht, zu benachteiligen. ³	Rechtliche und finanzielle Risiken Die Vielzahl und Kleinteiligkeit internationaler Arbeitsgesetze als Risikofaktor verstärkt die Sorge vor Verfahrensfehlern und Bußgeldern. ²



Risiken durch das Fehlen flexibler Arbeitsmodelle

Im Gegenzug empfinden viele Beschäftigte die ständige Erreichbarkeit und das zunehmende Verzahnen beruflicher und privater Zeiträume als belastend und fordern verbindliche, etablierte Lösungen flexiblen Arbeitens.⁵ Diese Ansprüche ergeben für Unternehmen wieder ganz neue Herausforderungen in der Debatte um flexibles Arbeiten.

Die Ablehnung flexibler Arbeitsmodelle kann dazu führen, dass Mitarbeitende nach kreativen Alternativen greifen. Ein Beispiel dafür sind sogenannte ‚Hush Trips‘ - heimliche Workation, mit denen Mitarbeitende versuchen, berufliche Anforderungen in privat-initiierte, attraktivere Arbeitsbereiche zu überführen und so alternative Lösungen für den persönlichen Ausgleich zu schaffen. Eine KPMG-Studie aus dem Jahr 2023 zeigte, dass bereits elf Prozent heimlich aus dem Ausland gearbeitet haben.¹² Doch gerade diese inoffiziellen Wege bringen für Unternehmen erhebliche Risiken mit sich.



Für Personalleitungen

Steigende Vakanzkosten
Über die Hälfte der Bewerbenden wünschen flexible Arbeitsmodelle. Wer diese nicht anbietet, muss mit einem Rückgang an Bewerbungen und deutlich längeren Bewerbungszyklen rechnen.⁶

Sinkende Personalbindung
Ohne flexible Modelle verliert das Unternehmen insgesamt an Attraktivität. Mitarbeitende wandern ab, die dadurch entstehende Fluktuation verursacht erhebliche Rekrutierungsaufwände und Einarbeitungskosten und führt darüber hinaus zu einem Verlust von Wissen und Produktivität.⁸

Hohe Krankenstände und geringere Motivation
Gartner-Studien und Untersuchungen des Weltwirtschaftsforums belegen, dass Unternehmen, die keine flexiblen Arbeitsmodelle anbieten, mit sinkender Produktivität und Leistungsbereitschaft konfrontiert sind und dabei höhere Krankheitsquoten verzeichnen.^{8 10}



Für Geschäftsleitungen

Abnehmende Wettbewerbsfähigkeit
Unternehmen verlieren den Zugriff auf international erfahrene Leistungsträger:innen und reduzieren so Innovationsimpulse im eigenen Unternehmen, was zu einer geschwächten Position gegenüber Wettbewerbern führt.⁷

Geringere Zukunftsfähigkeit
Unternehmen, die sich gegen alternative Arbeitsmodelle sperren, ignorieren die Wanderbewegung zukünftiger Angestellter, versäumen die Weichenstellung relevanter Arbeitsprozesse und sind für den demografischen Wandel schlechter gerüstet.⁹

Konservatives Brandimage
Unternehmen, die keine flexiblen Arbeitsmodelle anbieten, werden von Mitarbeitenden und Bewerbenden als eher konservativ und rückständig wahrgenommen. Dies beeinträchtigt das Arbeitgeberimage und kann auch Kund:innen das Bild eines unflexiblen, altmodischen Unternehmens vermitteln.¹¹



Hush Trips: Die Risiken unauthorisierter Remote Arbeit

„Hush Trips“ bezeichnen eine erstmals 2023 beschriebene Praxis, bei der Mitarbeitende ohne Genehmigung oder vorige Information des Arbeitgebers von internationalen Standorten aus remote arbeiten. Dieses Phänomen ist mittlerweile so verbreitet, dass die Tourismusbranche mit Angeboten wie Highspeed-Internet und arbeitsfreundlichen Einrichtungen für derartige Hush Trips wirbt.

Auch hierzulande erfreuen sich Hush Trips steigender Beliebtheit: In unserer aktuellen WHATEVER.WORKS-Umfrage gaben rund 18 Prozent der Workation-Nutzer:innen an, keine offizielle Genehmigung dafür eingeholt zu haben. Zwölf Prozent informierten lediglich ihre Vorgesetzten über ihre Pläne, Prozent gingen gänzlich ohne Absprache ins Ausland. Selbst in Unternehmen mit expliziten Workation-Verboten gaben fünf Prozent an, die Regelungen bewusst umgangen zu haben. Weiter gaben über 18 Prozent der Befragten an, dass es keine Regelungen zu Workation oder dem Home Office aus dem Ausland in ihrem Unternehmen gebe oder diese nicht bekannt seien.¹

Für Unternehmen kann dies höchst problematisch werden, denn selbst wenn die bürokratischen Erfordernisse von Seiten der Angestellten eigenverantwortlich organisiert werden, haftet im Falle von bewusstem oder unbewusstem Fehlhandeln der Arbeitgeber mit. Das kann nicht nur für Unternehmen teuer werden und schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch für Arbeitnehmende zu finanziellen Belastungen führen, etwa durch die eigenständige Übernahme von Arztkosten bei Unfällen während der Arbeitszeit, wenn zum Beispiel keine A1-Bescheinigung vorliegt.

Konsequenzen unzureichender Planung mobiler Arbeitsmodelle

Dennoch hat nur etwa ein Drittel der Unternehmen standardisierte Antragsprozesse implementiert.¹² In fast jedem zweiten Fall werden individuelle Einzelfallprüfungen durchgeführt, die nicht nur zeitaufwändig und ressourcenintensiv sind, sondern auch anfällig für Prozessfehler sein können.

Die vier größten Risikofaktoren

1. Verstöße gegen aufenthalts- und arbeitsrechtliche Vorschriften: Fehlende Anmeldungen oder Genehmigungen können zu aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen und empfindlichen Bußgeldern für das Unternehmen sowie umfangreichen Einreiseverboten für Mitarbeitende führen.
2. Sozialversicherungsrechtliche Schwierigkeiten: Heimliche Auslandsarbeit kann sozialversicherungsrechtliche Schwierigkeiten mit sich bringen, inklusive finanzieller Rückforderungen.
3. Risiko der unbeabsichtigten Gründung von Betriebs- und Vertreterbetriebsstätten: Unsachgemäße Remote Arbeit kann als Betriebsstätte oder Vertreterbetriebsstätte gelten, mit der Folge von Steuerpflichten im Zielland (Körperschaftsteuer von 20 bis 35 Prozent).
4. Lohnsteuerliche Konsequenzen für Mitarbeitende: Grundsätzlich unterliegt eine Person ab dem ersten Tag der Tätigkeit im Ausland der dortigen Steuerpflicht. Durch eine Registrierung im Zielland kann eine Einkommensteuererklärung erforderlich werden, mit dem Risiko einer Doppelbesteuerung.

Eine erfolgreiche Lösung zur Organisation von temporärer Remote Arbeit aus dem Ausland aber muss allen Beteiligten zugutekommen. Das bedeutet nicht nur für Mitarbeitende, die flexibel arbeiten möchten, sondern auch für die Kolleg:innen und Teams, die diese Prozesse verwalten, prüfen und genehmigen. Um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen, müssen die Anforderungen und Bedarfe aller Nutzer:innengruppen in die Auswahl einfließen.

Tipp

Kurzfristige Workations bis zu 40 Tagen können in der Regel mit Abfrage unterschiedlicher standardisierter Parameter automatisiert geprüft werden. Längere Aufenthalte erfordern jedoch zusätzliche individuelle Prüfungen. Eine länderspezifische Überprüfung bleibt in jedem Fall unerlässlich, um rechtliche und steuerliche Fallstricke zu vermeiden. Unternehmen sollten daher klare Richtlinien für Remote- und Auslandsarbeit festlegen, um innerhalb rechtlich sauberer Rahmenbedingungen gesetzliche Vorgaben einzuhalten und Risiken zu minimieren.



Lösungen für mobiles Arbeiten

Für die Umsetzung flexibler Arbeitsplatzmodelle im Ausland gibt es mittlerweile zahlreiche Plattformlösungen und Software-Angebote. Die digitalen Tools verbinden Flexibilität und Sicherheit, indem sie rechtliche, steuerliche und administrative Hürden automatisiert bewältigen.

Zunehmend mehr Unternehmen setzen bereits auf diese Lösungen, um ihren Mitarbeitenden die gewünschte Flexibilität zu bieten, ohne andere Teams unnötig zu belasten. So werden flexible Arbeitsmodelle zu einem Gewinn für das gesamte Unternehmen.

+60 %

der deutschen Unternehmen, die noch keine flexiblen Arbeitsmodelle aus dem Ausland wie Home Office und Workation anbieten, erkennen mittlerweile ihr Potenzial und planen dieses zukünftig voll auszunutzen.

Plattformen und Tools: Funktionen für effiziente Prozesse

Für Unternehmen, die bislang noch keine automatisierten Prozesse zur Organisation temporärer Remote Arbeit aus dem Ausland etabliert haben, gilt es, aus der Vielzahl der Angebote die für sie passende Lösung zu identifizieren.

Der Markt bietet eine breite Auswahl an Lösungen, die die verschiedenen strategischen Anforderungen von Unternehmen abdecken. So finden sich neben Software-Lösungen, die Mitarbeitenden maximale Freiheit bei der Ortswahl anbieten, auch solche, die ihre Auswahl auf kontinuierlich rechtskonform geprüfte Destinationen beschränken.

Abhängig von Zielland und Vollmachtstatus der Beschäftigten gelten allein in Europa zahllose, sich ständig ändernde Vorgaben und Regelungen. Um hier einen konstanten Überblick zu behalten, ohne die interne Rechtsabteilung zu sehr zu belasten, sind kontinuierliche und detaillierte Prüfungen der ziellandspezifischen Anforderungen durch Fachexperten und -expertinnen vor Ort nötig.

Ein weiterer Faktor bei der Auswahl der passenden Plattform ist die Dauer der angebotenen Zeiträume. Einige Anbieter ermöglichen Zeiträume von bis zu 183 Tagen und damit eine nahezu unbegrenzte Möglichkeit.

Andere setzen auf kürzere Zeiträume. Diese Modelle bieten den Mitarbeitenden nicht nur attraktive Flexibilität, sondern vereinfachen auch die Planung, reduzieren rechtliche sowie steuerliche Risiken und minimieren Herausforderungen innerhalb der Teamdynamik. Kürzere Zeiträume verhindern langwierige physische Abwesenheiten, bewahren die Kontrolle und fördern eine strukturierte Integration flexibler Arbeitsplatzmodelle - ideal für Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden Freiheit bieten möchten, ohne die Stabilität ihrer Teams zu gefährden.

Ein entscheidender Faktor aber für alle ist und bleibt die Benutzerfreundlichkeit: Intuitive Plattformen, die komplexe Prozesse klar strukturiert und standardisiert abbilden, reduzieren den administrativen Aufwand im Personalmanagement erheblich.

In der Praxis wird deutlich: Lösungen, die durch maximale Rechtssicherheit in Kombination mit einer benutzerfreundlichen Umsetzung überzeugen, werden den Bedürfnissen und Anforderungen der Personalabteilung, Geschäftsleitung und Mitarbeitenden am meisten gerecht. Die Verbindung aus Effizienz, Compliance und Flexibilität ermöglicht es Unternehmen, Workations oder das Home Office aus dem Ausland anzubieten, ohne unnötige Risiken oder aufwändige Prozesse in Kauf nehmen zu müssen.

7 Features machen flexible Arbeitsmodelle zum Selbstläufer:

- **Vollumfängliches Compliance-Management**
Automatisierte Prüfungen zu steuer-, arbeits-, sozialversicherungs- und aufenthaltsrechtlichen Vorgaben
- **Kontinuierliche Zielland-Expertise**
Laufende Prüfungen ziellandspezifischer Vorgaben durch lokale Fachexpert:innen
- **Saubere Dokumentation und Genehmigungen**
Unterstützung bei der Beantragung von A1-Bescheinigungen, Aufenthaltsgenehmigungen u. a.
- **Benutzerfreundliche Plattformumgebung**
Intuitive Oberflächen für eine einfache Nutzung durch HR, Führungskräfte, Mitarbeitende und IT
- **Verlässliche Risikominimierung**
Transparente Prozesse und klare Richtlinien, die rechtliche und finanzielle Risiken minimieren
- **Skalierbare Erweiterungsoptionen**
Für einen Ausbau flexibler Lösungen zur Unterstützung unternehmensstrategischer Ziele
- **Nahtlose Integration**
Für die reibungslose Implementierung in bestehende Systeme und zum Schutz sensibler Informationen

Produktivität und Compliance: Sichere Lösungen für Unternehmen

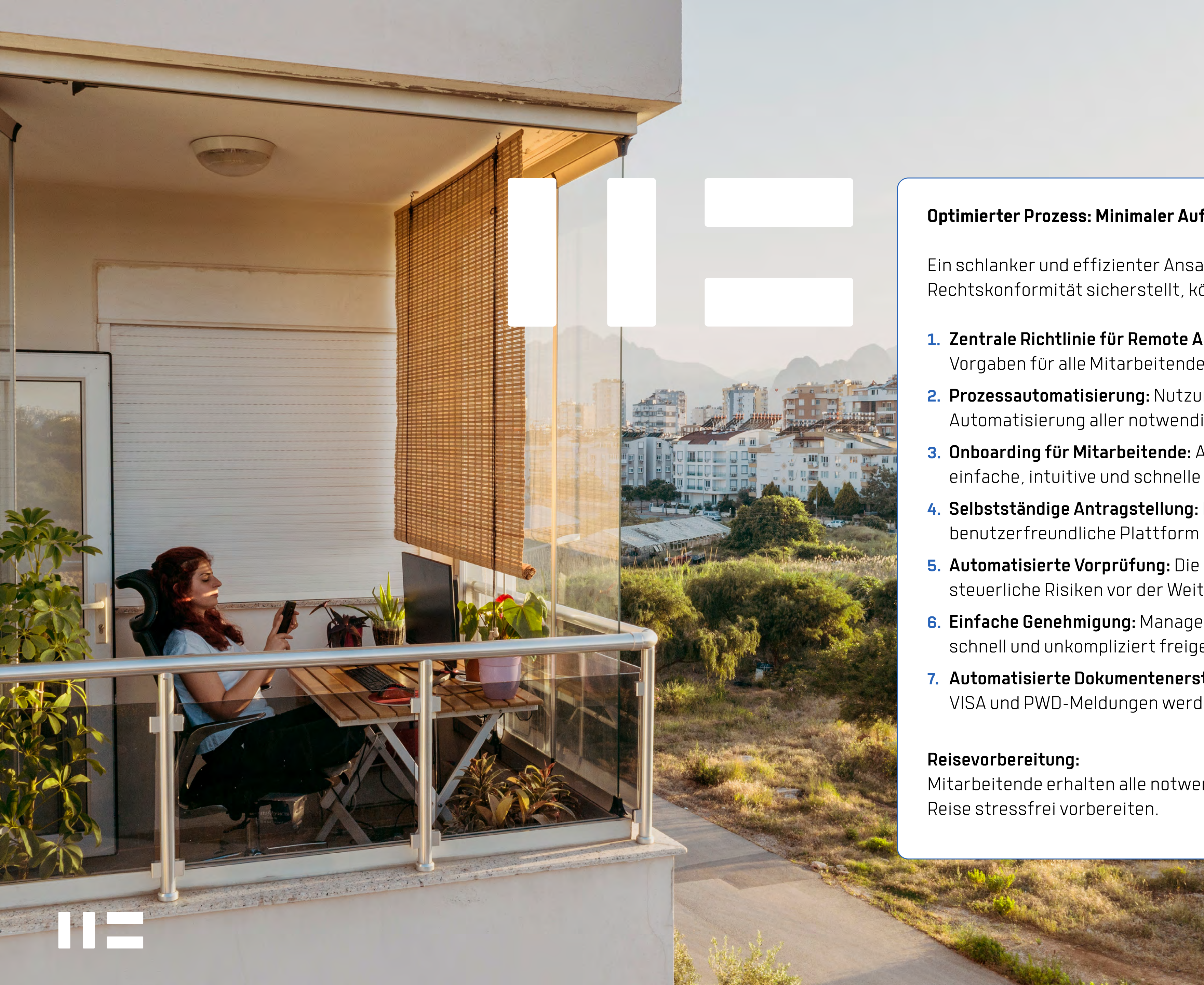
Bei der Auswahl der passenden Remote Arbeit und Workation-Lösung sind die Spielräume groß und müssen mit Blick auf die Unternehmenskultur und strategische Ausrichtung des Unternehmens vorab definiert werden.

Ein Blick auf die operativen Anforderungen der einzelnen Unternehmensbereiche und die Vorteile, die sich durch die Nutzung digitaler Lösungen ergeben, hilft bei der Entscheidungsfindung.

In Fällen, in denen kein solches Abkommen besteht oder es nur Teilbereiche der Sozialversicherung umfasst, könnten sich Mitarbeitende einer Doppelversicherung gegenübersehen. Das heißt, sie könnten sowohl im Heimatland als auch im Gastland sozialversicherungspflichtig sein.

Durch die Berücksichtigung dieser Aspekte können Unternehmen sicherstellen, dass Workation oder auch das Home Office aus dem Ausland nicht nur reibungslos, sondern auch nachhaltig positive Effekte auf allen Ebenen haben.





Optimierter Prozess: Minimaler Aufwand - maximale Compliance

Ein schlanker und effizienter Ansatz, der die Personalabteilung entlastet und maximale Rechtskonformität sicherstellt, könnte wie folgt aussehen:

1. **Zentrale Richtlinie für Remote Arbeit im Ausland:** Einheitliche und transparente Vorgaben für alle Mitarbeitenden schaffen.
2. **Prozessautomatisierung:** Nutzung einer benutzerfreundlichen Plattform zur Automatisierung aller notwendigen Prozesse.
3. **Onboarding für Mitarbeitende:** Ausführliches Plattform-Onboarding für eine einfache, intuitive und schnelle Antragstellung.
4. **Selbstständige Antragstellung:** Mitarbeitende stellen Anträge direkt über eine benutzerfreundliche Plattform - ohne zusätzlichen manuellen Aufwand für HR.
5. **Automatisierte Vorprüfung:** Die Plattform prüft automatisch rechtliche und steuerliche Risiken vor der Weiterleitung des Antrags an die Manager:innen.
6. **Einfache Genehmigung:** Manager:innen erhalten nur vorgeprüfte Anträge, die sie schnell und unkompliziert freigeben können.
7. **Automatisierte Dokumentenerstellung:** Erforderliche Unterlagen wie A1-Zertifikate, VISA und PWD-Meldungen werden von der Plattform bereitgestellt.

Reisevorbereitung:

Mitarbeitende erhalten alle notwendigen Informationen und Dokumente und können ihre Reise stressfrei vorbereiten.

Herausforderungen und Strategien für erfolgreiche Remote Arbeitsmodelle

Die Diskussion um flexible Arbeitsmodelle wird oft emotional geführt, insbesondere in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten. Geschäftsleitungen und Personalabteilungen stehen vor der Aufgabe, Kosten zu senken, die Produktivität zu sichern, Fluktuation zu minimieren und gleichzeitig ein starkes Teamgefüge zu erhalten - eine Balance, die nicht immer leichtfällt. Um den oft subjektiven Argumenten fundierte Fakten entgegenzusetzen, haben wir die häufigsten Kritikpunkte sachlich geprüft und analysiert, wie flexible Modelle in diesen Bereichen einen positiven Unterschied machen könnten.

Administrative Entlastung: Weniger Aufwand, mehr Effizienz

Die Verwaltung und Genehmigung von beispielsweise Workation-Anträgen mögen auf den ersten Blick komplex erscheinen, doch temporäre Remote Arbeit lässt sich effizienter gestalten - ganz ohne umständliche Excel-Tabellen, die laut Umfragen immer noch von 42 Prozent der Personalabteilungen genutzt werden.² Moderne Plattformen reduzieren diesen Aufwand erheblich. Automatisierte Workflows, intuitive Benutzeroberflächen und klare Prozessstrukturen ermöglichen es, Anträge schnell und fehlerfrei abzuwickeln. Dadurch werden Personalabteilungen entlastet und können sich verstärkt auf ihre strategischen Aufgaben konzentrieren.



Handlungsempfehlung:

Mit klaren Prozessen Personalabteilungen entlasten

Eine erste Abhilfe leistet eine klare Richtlinie zur Remote Arbeit aus dem Ausland. Diese regelt die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen für Mitarbeitende und Unternehmen. Sie schützt vor potenziellen Compliance-Risiken und wird von den meisten Anbietern schon im Onboardingprozess als Teil des Serviceangebotes mitentwickelt. Darüber hinaus sollten Unternehmen bei der Wahl der Plattformen darauf achten, dass ihre spezifischen Anforderungen erfüllt werden, sei es maximale Flexibilität oder klar definierte Rahmenbedingungen. Solche Tools sorgen dafür, dass administrative Prozesse schlank bleiben und Mitarbeitende unkompliziert von flexiblen Arbeitsmodellen profitieren. So lässt sich die Attraktivität als Arbeitgeber steigern, ohne wertvolle Ressourcen zu binden.





Gerechte Regelungen für alle Mitarbeitenden

Unterschiedliche Aufgaben erfordern unterschiedliche Bedingungen. Die Arbeit im IT-Team erfordert meist konzentrierte Ruhe, für ein umfangreiches Projektmanagement bedarf es dagegen eines stetigen Austauschs mit verschiedenen Teams und Gewerken. In der Lagerarbeit wird Schutzkleidung benötigt, im Kundendienst eine verlässliche Internetverbindung. Ungerechtigkeit entsteht also nicht durch Flexibilität, sondern durch ihre Abwesenheit. Besonders betroffen sind davon immer noch junge Familien, allen voran Frauen, die wegen starrer Arbeitsmodelle oft gezwungen sind, längere Auszeiten zu nehmen und dem Arbeitsmarkt als Fachkräfte unnötig lange fernbleiben.



Handlungsempfehlung:

Echte Gleichberechtigung für alle im Unternehmen

Mit Workation oder dem Home Office aus dem Ausland als integrative Ansätze lassen sich komplexe Anforderungen flexibel lösen. Sie erleichtern den schnellen Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeiten oder projektbezogene Fokusarbeit fernab des Bürotrubels. Darüber hinaus ermöglichen sie gerade seniorigeren Mitarbeitenden, trotz familiärer Verpflichtungen, wie der Betreuung von Kindern oder Eltern, produktiv und engagiert zu bleiben. Diese honorieren Flexibilität mit erhöhter Leistungsbereitschaft und einer starken Bindung zum Unternehmen.

Flexibilität und Kontrolle im Einklang

Die Sorge, dass flexible Arbeitsmodelle Nachlässigkeit begünstigen könnten, ist verständlich, aber durch zahlreiche Studien vielfach widerlegt. Es zeigt sich vielmehr, dass vor allem Vertrauen in eigenverantwortliches Arbeiten und passende Rahmenbedingungen die Leistungsbereitschaft steigert. Häufig arbeiten Mitarbeitende in Remote-Positionen sogar mehr, um zu zeigen, dass das Vertrauen in die selbstorganisierte Arbeit honoriert wird.^{13 14 15 16}



Handlungsempfehlung:

Flexible Freigaben nach individueller Leistung

Kontrollmechanismen können bei Workations wesentlich einfacher über digitale Möglichkeiten eingefordert werden, da allein die räumliche Abwesenheit verlässliche Absprachen im Team, klare Aufgabenverteilung und eine saubere Dokumentation erfordert. Eine klare Richtlinie zu Remote Arbeit im Ausland, Plattformlösungen mit mehrstufiger Genehmigung sowie eine automatisierte Risikoprüfung mit anschließenden Handlungshinweisen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende schaffen Regeln und damit Verbindlichkeit für beide Seiten. Darüber hinaus bieten Workation-Angebote attraktive Möglichkeiten als Benefit oder Kompensation ohne geldwerten Vorteil. Solche Anreize fördern nicht nur die Motivation, sondern stärken auch die Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden nachhaltig.



Leistungskontrolle bei mobilen Arbeitsmodellen

Ein weiteres Argument ist die Sorge, dass längere Abwesenheiten die Zusammenarbeit erschweren und die Sichtbarkeit von Leistungen beeinträchtigen könnten. Ein Rückgang an Produktivität und ein Anstieg wirtschaftlicher Risiken auf Basis mangelnder Kontrollmechanismen und Planbarkeit werden befürchtet.



Handlungsempfehlung:

Flexibilität und Sicherheit durch zeitliche Begrenzungen

Mit zeitlichen Begrenzungen, beispielsweise auf 40 bis 60 Tage Remote Arbeit pro Jahr, können Unternehmen einen festen Rahmen schaffen, der sowohl Flexibilität als auch Kontrolle gewährleistet. Da längere Zeiträume umfangreichere Prüfungen erfordern, sind Arbeitgeber mit kürzeren Zeiträumen schneller auf der rechtskonformen Seite. Das klare Zeitfenster von ein bis maximal zwei Monaten gibt Personalabteilungen und Führungskräften die nötige Planbarkeit und Sicherheit, Mitarbeitenden den gewünschten Freiraum, ihre Arbeit von anderen Orten auszuführen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Zielländer zu beschränken, beispielsweise in Abhängigkeit der Zeitzone, sodass gemeinsame Meetingstrukturen nicht gestört werden.

Teamarbeit trotz Abwesenheiten fördern

Ein weiteres Argument gegen Workation oder dem Home Office aus dem Ausland ist die Sorge, dass längere Abwesenheiten den Zusammenhalt im Team schmälern könnten. Gerade wenn Mitarbeitende über einen Zeitraum von mehreren Monaten nicht an einem Ort zusammenarbeiten, schwinde die Teamdynamik und die Bindung zu Kolleg:innen und

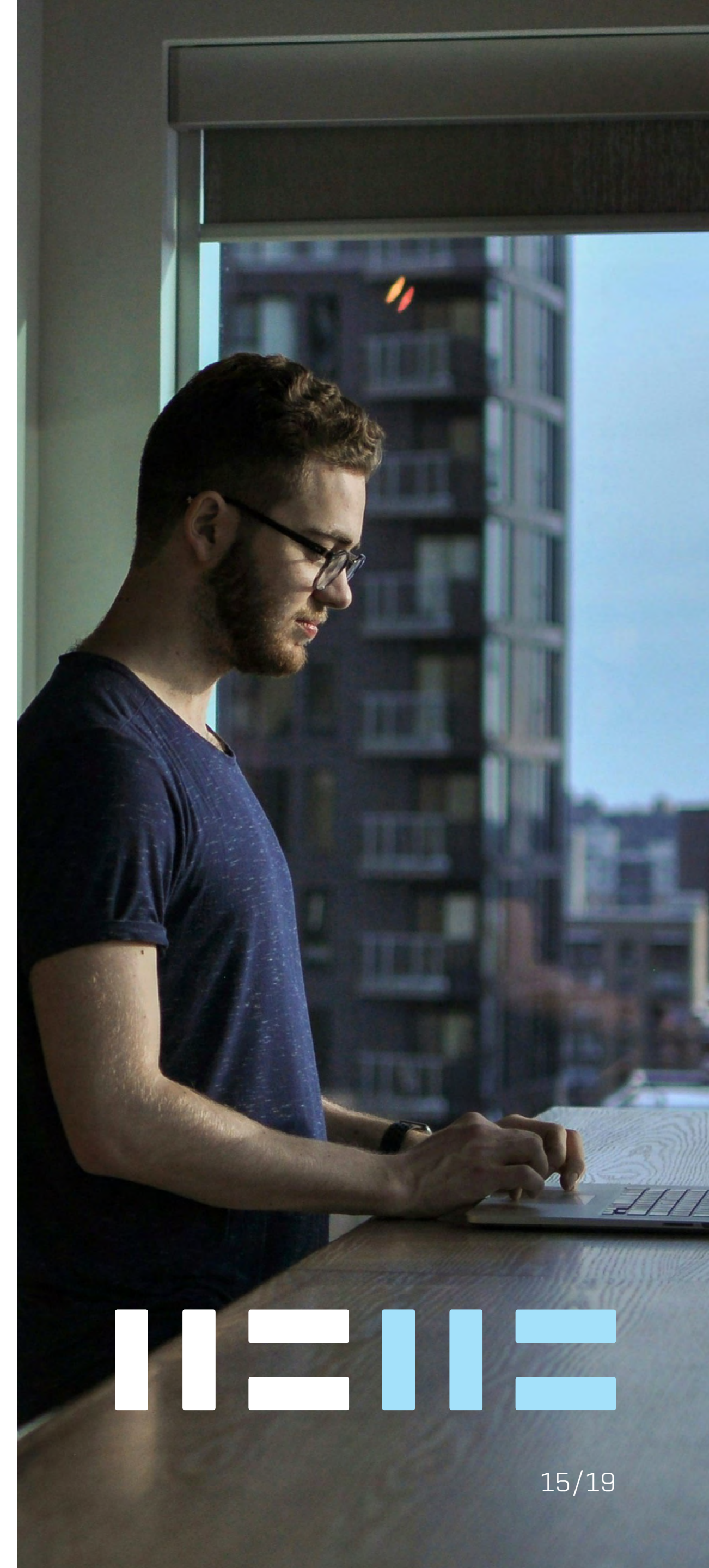
Unternehmen gehe zurück, so die Befürchtung. Unsere Umfrage unter 500 Angestellten zeigt jedoch, dass 80 Prozent eine Workation von höchstens zwei Monaten bevorzugen, 44 Prozent einen Auslandsaufenthalt von maximal 14 Tagen. Die Mehrheit möchte ihren Lebensmittelpunkt nicht längerfristig verlagern, sondern nur für einen kurzen Zeitraum flexibel arbeiten. Abwesenheiten orientieren sich zudem oft an festen Lebensumständen, wie den Schulferien bei Familien mit Kindern, was die Dauer weiter einschränkt. Neben zeitlichen Begrenzungen können auch etablierte Meetingformate, wie Daylies, Stand-ups, Allhands oder Retros, die Sichtbarkeit im Team auch bei Remote Arbeit und Workations erhöhen. Neben dem fachlich-inhaltlichen Austausch haben diese Formate den Vorteil, dass sie das Gefühl von Teamzugehörigkeit und Verbundenheit stärken und gleichzeitig dem Meeting einen geordneten, strukturierten Rahmen mit klarer Agenda und konkreten Folgeaufgaben für mehr Transparenz und Kontrolle vorgeben.



Handlungsempfehlung:

Steigende Teamdynamik durch strukturierte Remote-Meeting-Formate

Gleichzeitig bietet sich hier die Chance, Remote-arbeitende Teammitglieder gezielt entsprechend ihrer Bedarfe über das Jahr verteilt einzusetzen. So können saisonale Engpässe überbrückt und die Teamkapazitäten wirtschaftlich effizient ausgelastet werden. Workations können so beispielsweise helfen, personelle Engpässe während der Urlaubs- oder Weihnachtszeit zu überbrücken und bieten flexible Lösungen, um wichtige Arbeitszeiten abzudecken.



Zukunftsausblick: Perspektiven für flexibles Arbeiten

Die internationale Arbeitswelt verändert sich rasant und setzt zunehmend auf flexible Arbeitsmodelle wie dem Home Office aus dem Ausland oder Workation. Länder wie die Niederlande sowie die skandinavischen Staaten nehmen dabei eine Vorreiterrolle ein, indem sie ihre Strukturen auf Vertrauen und Flexibilität ausrichten. Weltweit schaffen Regierungen und Unternehmen Rahmenbedingungen, die den Bedürfnissen mobiler Arbeitskräfte entgegenkommen, sei es durch den Abbau bürokratischer Hürden, wie beispielsweise bei den südafrikanischen Visa für „digitale Nomaden“ oder durch gezielte Investitionen in digitale Infrastruktur. Und auch die Reiseindustrie richtet sich auf die neuen Gegebenheiten langfristiger ein. So weist beispielsweise der TUI Workation Index¹⁷ bereits 50 Länder aus, die auf diesen Trend schon mit attraktiven Angeboten für Workation eingehen und die passende Infrastruktur dafür bieten.



Dieser Trend zeigt, dass die Zukunft der Arbeitswelt nicht allein durch „analoge“ Büroanwesenheit geprägt sein wird, sondern eine dauerhafte Transformation der Arbeitskultur stattfindet.

Zwar schlagen derzeit vereinzelt Unternehmen in der aktuellen Debatte um flexible Arbeitsmodelle bewusst den entgegengesetzten Weg ein und fordern eine strikte Rückkehr ins Büro. Bei diesen Unternehmen handelt es sich zumeist um Großkonzerne, deren Markenstärke es ihnen erlaubt, so zu agieren, ohne signifikante Einbußen bei Neubewerbungen zu spüren. Doch auch hier zeigt die öffentliche Debatte, dass eine ablehnende Haltung gegenüber flexiblen Arbeitsmodellen zu einem Reputationsschaden für große Player führen kann.

Für die meisten Unternehmen ist ein solches Modell hingegen weder realistisch noch erstrebenswert. Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Arbeitsstrukturen sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den strategischen Unternehmenszielen entsprechen. Dabei zeigt sich, dass eine „Ganz-oder-gar-nicht“-Mentalität nicht der

richtige Ansatz ist. Vielmehr liegt der Schlüssel in einer unternehmerisch verantwortungsvollen Entscheidung, die Flexibilität und Kontrolle sinnvoll kombiniert und auf die eigene Unternehmenskultur abgestimmt ist.

Gleichzeitig wird der Bedarf an Arbeitskräften in Deutschland immer drängender. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, setzen Unternehmen zunehmend auf internationale Talente. Für diese wird das Home Office im Ausland ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeitsrealität. Flexible Modelle, die die Möglichkeit bieten, vorübergehend aus dem Ausland zu arbeiten, werden daher unverzichtbar, um wettbewerbsfähig zu bleiben und eine attraktive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Durch die smarte Kombination aus Flexibilität, Vertrauen und Technologie profitieren Unternehmen nicht nur von zufriedenen und produktiven Mitarbeitenden, sondern positionieren sich als attraktive Arbeitgeber im internationalen Wettbewerb. Gleichzeitig ermöglicht die Verknüpfung von Flexibilität und Effizienz, die Anforderungen der digitalen und globalisierten Wirtschaft zu meistern und sich zukunftsicher aufzustellen.

Fazit: Flexibilität als Schlüssel für langfristigen Erfolg

In einer globalisierten und digitalen Arbeitswelt sind flexible Modelle mehr als nur ein Zeichen moderner Unternehmenskultur - sie sind ein entscheidender wirtschaftlicher Hebel. Unternehmen, die solche Modelle einführen, positionieren sich als Vorreiter im Wettbewerb um Fachkräfte, indem sie Produktivität und Effizienz mit gezielter Flexibilität verbinden. Diese Kombination ermöglicht es ihnen, auf die dynamischen Anforderungen einer fragmentierten Arbeitswelt schnell und effektiv zu reagieren.

Damit flexible Arbeitsmodelle langfristig funktionieren, braucht es klare Strukturen, verlässliche Rahmenbedingungen und digitale Lösungen, die administrative Prozesse erleichtern und rechtliche sowie organisatorische Risiken minimieren.

Moderne Plattformen bieten genau diese Sicherheit, indem sie Kontrolle und Flexibilität optimal miteinander verbinden. Entscheidend ist, dass Unternehmen solche Modelle strategisch ausrichten, passend zu ihren wirtschaftlichen Anforderungen, ihren langfristigen Zielen und ihrer Unternehmenskultur.

Mit einem durchdachten Ansatz können Unternehmen flexible Modelle so gestalten, dass sie die Kontrolle über Arbeitsprozesse behalten, während Mitarbeitende von der Möglichkeit profitieren, flexibler und schlussendlich auch effizienter zu arbeiten.

Die Vielfalt an Möglichkeiten, mit denen Unternehmen an Stellschrauben wie Produktivität, Attraktivität, Sicherheit und Vertrauen drehen können, ist eine der großen Chancen der heutigen Arbeitswelt. Führungsverantwortliche sind gefragt, diese Potenziale strategisch auszuschöpfen, um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Leistungsbereitschaft und Motivation ihrer Mitarbeitenden fördern und dabei den wirtschaftlichen Erfolg und Bestand des Unternehmens sichern. Flexible Arbeitsmodelle sind dabei nicht nur eine Antwort auf den Fachkräftemangel, sondern auch ein Schlüssel zur Gestaltung einer zukunftsfähigen, global vernetzten Arbeitskultur.

Temporäre Remote Arbeit aus dem Ausland eröffnet Unternehmen zahlreiche Chancen. In einer dynamischen Arbeitswelt können sie so innovativer, flexibler und erfolgreicher agieren. Zudem bleiben sie wettbewerbsfähig, sind für den demografischen Wandel gerüstet und werden vom Arbeitsmarkt als fortschrittlich und attraktiv wahrgenommen. WHATEVER.WORKS unterstützt dabei, mobiles Arbeiten im Ausland effizient und rechtskonform zu gestalten - praxisnah, effizient und individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt.

Entdecke mehr:

„Möchtest du die Arbeitsumgebung in deinem Unternehmen flexibler gestalten, um den Anforderungen einer dynamischen Welt gerecht zu werden?“

Entdecke, wie WHATEVER.WORKS dir helfen kann, mobiles Arbeiten im Ausland effizient und rechtskonform umzusetzen. Buche ein unverbindliches Beratungsgespräch mit unseren Work Mobility Expert:innen und erfahre mehr.“



**Unverbindliches
Beratungsgespräch**





Endnoten & Quellen

1. Arbeitswelt im Wandel: Workations und Remote Arbeit aus Sicht der Mitarbeitenden. Ergebnisse einer Umfrage unter 500 Angestellten in Deutschland, WHATEVER.WORKS, 2024, Juli 2024
2. Flexibilität als Schlüssel: Workations als strategischer Bestandteil moderner Arbeitsmodelle. Erkenntnisse aus einer Befragung von 77 Unternehmen in Deutschland. WHATEVER.WORKS, Juli 2024
3. Fachkräftemagnet Workations: Herausforderungen und Lösungsansätze für HR. Eine Analyse basierend auf Interviews mit 100 Personalverantwortlichen in Deutschland, WHATEVER.WORKS, Juli 2024
4. [Hybrid HR-Studie: Eine Profession in Bewegung](#), Michael Page, 2021
5. [Arbeiten neu denken und organisieren](#), McKinsey & Company, 2023
6. Arbeitgeber ohne Workation-Angebot schließen fast ein Drittel der potenziellen Bewerber:innen aus, PwC, Mai 2024
7. [The Cost of Workplace Flexibility for High-Powered Professionals](#), Harvard Business School, 2011
8. Digital Workplace Leaders Must Establish New Guidelines, Gartner, 2021
9. [The Future of Work: Productive Anywhere](#), Accenture, 2021
10. [How 'Everyday' Flexibility Can Unlock Engagement, Productivity and Growth](#), World Economic Forum, 2023
11. Why Some Employers Won't Give in Into Flexibility, BBC, 2022
12. In vielen Unternehmen im Kommen: Work von Anywhere, KPMG, 2023
13. Flexible Arbeitszeiten, Fraunhofer IAO, 2017
14. [Arbeit im Wandel: Hybrid Work, Workation und das Büro der Zukunft](#), Deloitte, 2022
15. Mobile Arbeit - Sozialpartnerstudie, Fraunhofer IAO, 2023
16. [Die Transformation zu einer hybriden Arbeitswelt - Ergebnisbericht](#), Universität Konstanz, 2022
17. [TUI Workation Index](#), TUI Reisen, 2024



Make work from anywhere work for everyone.

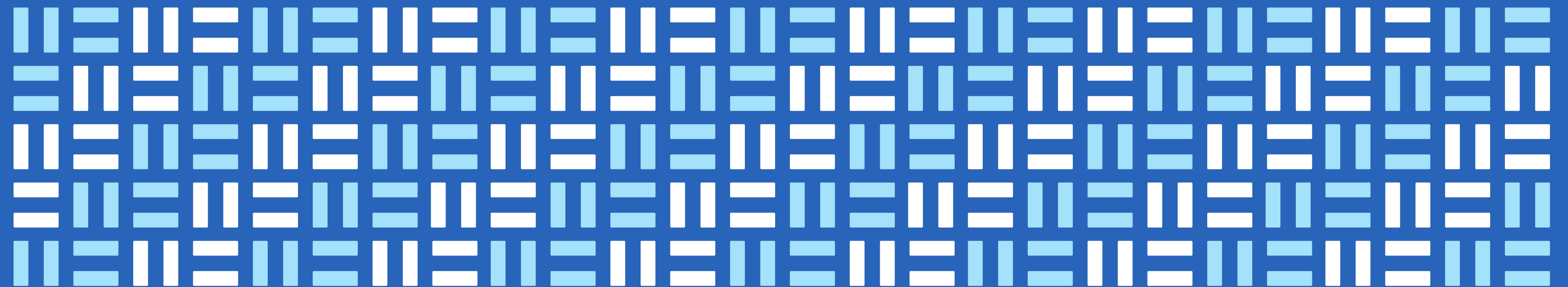
WHATEVER.WORKS macht temporäres Arbeiten im Ausland, wie Workations oder Dienstreisen, für Unternehmen sicher, transparent und einfach. Die Plattform bietet rechtssichere Rahmenbedingungen, reduziert administrative Aufwände und schafft Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil in Zeiten des sich zuspitzenden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