



Whitepaper Workation

Die rechtlichen Herausforderungen von Workations: Überblick und Lösungswege

Welche Compliance-Risiken Unternehmen beachten
müssen und wie sie Workations sorgenfrei umsetzen

Zielsetzung des Whitepapers

Nur wer die Risiken von Workations kennt, ist in der Lage, sie zu minimieren. Deshalb gibt unser Whitepaper einen Überblick über die rechtlichen Anforderungen von mobiler Arbeit im Ausland. Es stellt außerdem praktische Hinweise bereit, die dabei helfen, sichere Rahmenbedingungen für Workations zu schaffen. So wird die Arbeit im Ausland für Unternehmen und ihre Beschäftigten ein voller Erfolg.



Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
• Bedeutung und wachsende Popularität von Workations	4
• Organisatorische und länderspezifische Risiken - Kurzüberblick	4
Arbeitsrechtliche Grundlagen bei Workations	5
• Die Rolle der Rom-I-Verordnung	5
• Die Praxishinweise für Meldepflichten und Aufenthaltsrecht	5
• Die Rolle der Entsenderichtlinie	5
Steuerrechtliche Aspekte bei Remote Work im Ausland	6
• Lohnsteuerliche Konsequenzen für Mitarbeitende	7
• Risikominimierung und Praxishinweise	7
Sozialversicherungsrechtliche Pflichten bei Workations	8
• A1-Bescheinigung	9
• Umgang mit Gesundheitsrisiken und Unfällen während der Workation	9
• Rechtslage bei Drittstaaten	9
• Praxishinweise zur Sozialversicherung	9
Datenschutz und IT-Sicherheit	10
• Empfehlungen zur Sicherstellung der Datensicherheit	10
Checkliste: Wichtige Bestandteile einer Workation-Richtlinie	11
Status Quo und Ausblick	12
Best Practice: Workations sicher und ohne Aufwand anbieten	12



Einführung

Palmengesäumte Sandstrände, Balkone mit Bergpanorama, Kaminfeuer in der Waldhütte - was während der Corona-Pandemie als virtueller Hintergrund begann, kann heute ein realer Arbeitsplatz sein.

Die notgedrungene Einführung von Remote Arbeit im Home Office hat zu einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt geführt. Viele Arbeitnehmer:innen erkannten schnell, dass es sich nicht nur am heimischen Schreibtisch wunderbar arbeiten lässt.

Als die Reisebeschränkungen fielen, packten sie ihre Laptops kurzerhand mit in den Koffer. So entstand das Konzept Workation - die Kombination aus Arbeit („work“) und Urlaub („vacation“).

Es gibt vier wesentliche Merkmale von Workations:

1. Die Mitarbeitenden arbeiten für eine begrenzte Zeit vom Ausland aus.
2. Sie behalten ihren Wohnsitz im Heimatland bei.
3. Der Aufenthalt ist privat motiviert.
4. Die Tätigkeit nutzt ausschließlich dem heimischen Arbeitgeber, ohne lokale wirtschaftliche Aktivität zu erzeugen.

work vacation

Bedeutung und wachsende Popularität von Workations

Mitarbeitende und Arbeitgeber erkennen zunehmend die Vorteile von Remote Work im Ausland.

Durch Workations können Arbeitnehmer:innen ihren Beruf ausüben, während sie die Welt erkunden. Sie können dem deutschen Winter entfliehen oder Familienbesuche in ihrem Herkunftsland unternehmen, ohne dafür Urlaub nehmen zu müssen.

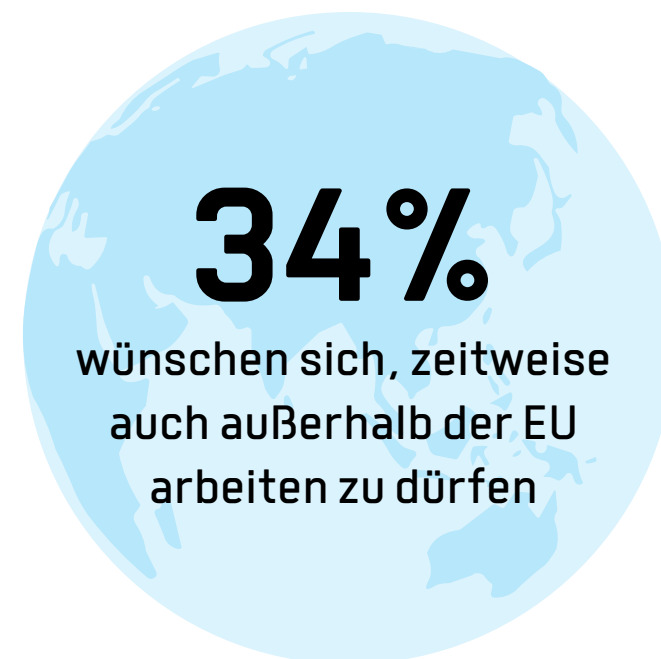
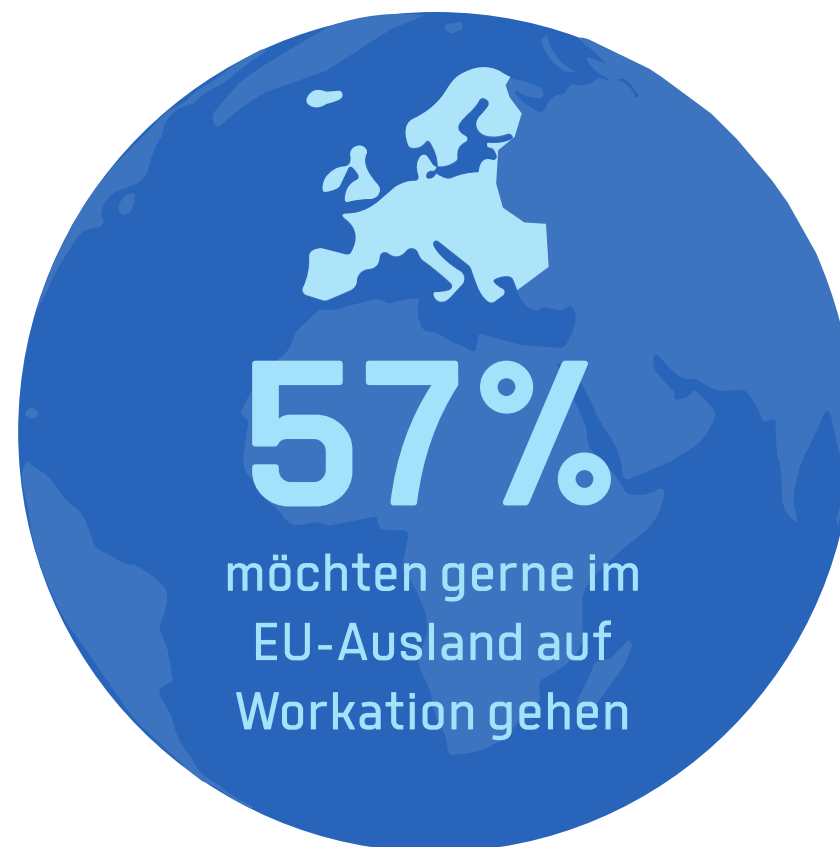
Diese Annehmlichkeiten steigern die Zufriedenheit und somit die Motivation und Produktivität.

Die Auszeiten vom Alltag sorgen für Ausgleich und die neuen Eindrücke sind förderlich für die Kreativität.

Die ADAC Tourismusstudie von 2023 zeigt: Über zwei Drittel der Berufstätigen, für die Workation möglich ist, sind grundsätzlich oder stark daran interessiert.

Auch eine Umfrage des Fraunhofer-Instituts aus dem Jahr 2022 bestätigt den Trend. 57% der 4.000 Teilnehmenden möchten gerne im EU-Ausland auf Workation gehen. 34% wünschen sich, zeitweise auch außerhalb der EU arbeiten zu dürfen.

Die flexible Gestaltung der Arbeit ist zum wichtigen Faktor bei der Jobsuche geworden. Unternehmen, die Workations ermöglichen, profitieren von einer größeren Attraktivität als Arbeitgeber. Sie können talentierte Mitarbeitende leichter gewinnen und halten.



Organisatorische und länderspezifische Risiken - Kurzüberblick

Workations sind also ein hochgeschätzter Benefit, der im Vergleich zu anderen Benefits keine geldwerte Leistung erfordert.

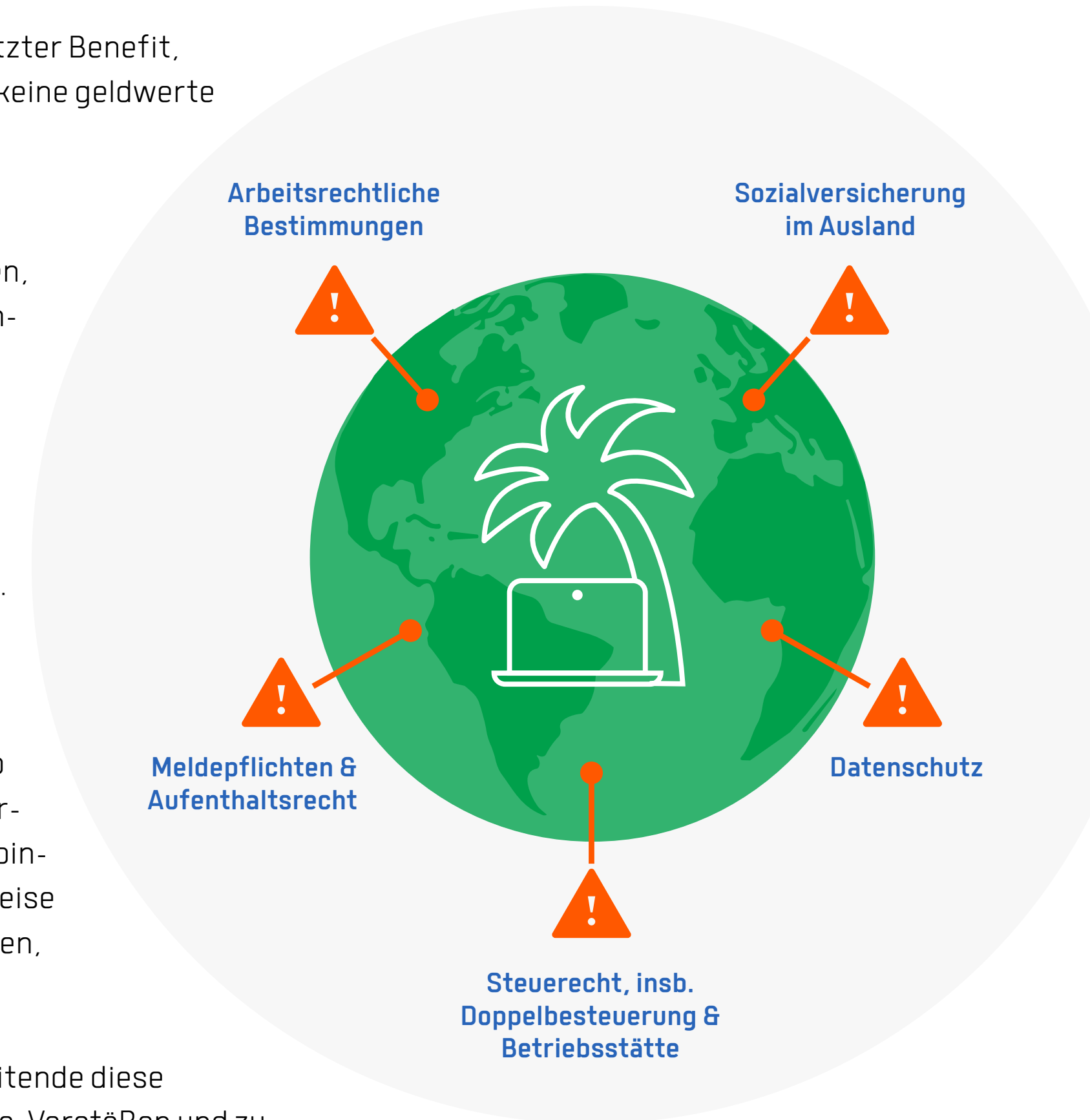
Allerdings bringt die mobile Arbeit im Ausland rechtliche Herausforderungen, die HR-Abteilungen und Geschäftsführer:innen beachten müssen.

So hat jedes Zielland individuelle Regelungen für Arbeitnehmer:innen aus dem Ausland, zum Beispiel Steuer- oder Registrierungspflichten. Diese können auch bei Workations gelten.

Weiterhin besteht ein erhöhtes Risiko für Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen gegenüber Dritten rechtlich binden können. Dazu gehören beispielsweise Geschäftsführer:innen, Prokurist:innen, Vertrieb oder Einkauf.

Ignorieren Unternehmen und Mitarbeitende diese Risiken, kann es schnell zu Compliance-Verstößen und zu empfindlichen Strafen kommen. Dies können zum Beispiel fünfstellige Bußgelder für die Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften sein.

In Drittstaaten wie Thailand drohen bei fehlender Arbeitserlaubnis sogar Abschiebehaft und langjährige Einreiseverbote.



Arbeitsrechtliche Grundlagen bei Workations

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Remote Work im Ausland wurden primär für Geschäftsreisen und Arbeitnehmerentsendungen konzipiert. Sie berücksichtigen daher Workations nicht direkt.

Daraus ergeben sich Unsicherheiten für Unternehmen. Gilt nun das deutsche Arbeitsrecht oder das Arbeitsrecht des Landes, in dem der Mitarbeitende die Workation verübt?

Für Workations innerhalb der EU geben die Rom-I-Verordnung sowie die EU-Entsenderichtlinie Antworten darauf.

Die beiden Regelungen legen fest, welches Arbeitsrecht anwendbar ist und wie mit grenzüberschreitenden Arbeitssituationen umzugehen ist.

Die Rolle der Rom-I-Verordnung

Die Rom-I-Verordnung gilt für alle Verträge, die seit dem 17. Dezember 2009 geschlossen wurden. Durch die Verordnung wurde, außer für Dänemark, das Europäische Schuldvertragsübereinkommen (EVÜ) ersetzt.

Art. 8 der Rom-I-Verordnung bestimmt unter anderem, dass grundsätzlich das Arbeitsrecht des Staates anwendbar bleibt, in dem der Beschäftigte für gewöhnlich arbeitet.

Es gibt jedoch Ausnahmen. Denn Art. 9 der Verordnung besagt, dass die sogenannten Eingriffsnormen des Ziellandes gelten. In diesen Fällen sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Ziellandes anzuwenden.

Dies umfasst zum Beispiel:

- Entlohnung
- Arbeits- und Ruhezeiten (einschließlich Feiertagen)
- Anspruch auf bezahlten Urlaub

Ein Beispiel:

Eine deutsche Arbeitnehmerin möchte den Oktober in Spanien verbringen und von dort aus arbeiten. Grundsätzlich bleibt das deutsche Arbeitsrecht anwendbar. Allerdings ist der 12. Oktober Nationalfeiertag in Spanien. Das bedeutet, dass auch die Arbeitnehmerin aus Deutschland an diesem Tag nicht arbeiten darf.



Praxishinweise für Meldepflichten und Aufenthaltsrecht

Für EU-Bürger:innen erleichtert das Freizügigkeitsgesetz Workations. Innerhalb der EU-Staaten sowie des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz dürfen sie ohne Visum und Arbeitserlaubnis einreisen und arbeiten.

Jedoch müssen Arbeitgeber mögliche Meldepflichten im Auge behalten, die je nach Zielland variieren können. Sie beinhalten in der Regel die Übermittlung von Informationen über die Mitarbeitenden und deren Arbeitsbedingungen an lokale Behörden.

Bei Drittstaaten müssen deutsche Arbeitgeber unbedingt individuell prüfen, ob und welche Abkommen mit der EU bestehen und welche aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen sind. Andernfalls drohen erhebliche rechtliche und finanzielle Konsequenzen.



Die Rolle der Entsenderichtlinie

Die Entsenderichtlinie der EU muss bei einer Workation ebenfalls berücksichtigt werden. Sie kann auch gelten, wenn der Mitarbeitende auf eigenen Wunsch in einem EU-Mitgliedstaat arbeitet und nicht durch den Arbeitgeber entsandt wurde.

Die Mitgliedstaaten haben auf Basis der Richtlinie entsprechende Gesetze erlassen, die für vorübergehende Tätigkeiten eines EU-Bürgers in ihrem Land gelten. Oft sind diese Vorschriften ähnlich den Eingriffsnormen. Ob sie angewendet werden müssen, müssen die Unternehmen für das jeweilige Zielland prüfen.



Steuerrechtliche Aspekte bei Remote Work im Ausland

Ein kritischer Faktor bei Workations ist die potenzielle Begründung einer Betriebsstätte im Ausland.

Dies hängt vom jeweiligen nationalen Verständnis des Ziellandes ab. Viele EU-Länder betrachten private Räumlichkeiten nicht als Betriebsstätte, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber hat keine Verfügungsmacht über die privaten Räumlichkeiten und kein Zugangsrecht.
- Die privaten Räumlichkeiten werden nicht für physische Meetings genutzt.
- Der Arbeitgeber stellt keinen Arbeitsplatz im Ausland zur Verfügung.
- Der Arbeitgeber übernimmt keine Kosten im Rahmen der Workation.
- Die Tätigkeit des Mitarbeitenden hat keinen Bezug zum jeweiligen ausländischen Markt.

Weiterhin besteht das Risiko, dass auch ohne feste Geschäftseinrichtung eine Vertreterbetriebsstätte entstehen kann. Dies betrifft vor allem Inhaber:innen von Vollmachten, Geschäftsführer:innen, Führungskräfte und Sales-/Vertriebsmitarbeitende.

Eine Vertreterbetriebsstätte kann zum Beispiel entstehen, wenn:

- Mitarbeitende im Zielland Kundenkontakt haben und Angebote erstellen bzw. abschließen.
- Mitarbeitende in ihrer privaten Workation-Unterkunft Geschäftsbesprechungen mit Kolleg:innen durchführen.
- Mitglieder der Geschäftsleitung während der Workation wichtige Geschäftsentscheidungen treffen oder das Tagesgeschäft betreffende Verträge unterzeichnen.
- Mitarbeitende mit einer rechtlichen oder wirtschaftlichen Vollmacht physisch oder virtuell Verträge verhandeln oder unterzeichnen. Nicht dem Geschäftszweck entsprechende Verträge wie z.B. die Bestellungen von Büromaterialien sind dabei unkritisch.
- Mitarbeitende an Geschäftsterminen im Zielland physisch teilnehmen.

Diese Risiken könnten dazu führen, dass die lokale Finanzverwaltung im Zielland eine Betriebsstätte unterstellt. Dann müsste der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen ergreifen, wie die Registrierung der Betriebsstätte und die Ermittlung des zugehörigen Gewinns.

Das Unternehmen müsste eine Steuererklärung einreichen und die anfallende Körperschaftsteuer begleichen. In der Regel variieren die Körperschaftsteuersätze zwischen 20% und 35%, was für Unternehmen eine zusätzliche finanzielle Belastung zur Folge hat.

Um das Risiko einer Betriebsstättengründung zu beurteilen, kann das jeweilige Recht des Ziellandes sowie das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) herangezogen werden. Das DBA weist das Besteuerungsrecht nur einem der beteiligten Staaten zu und soll somit eine doppelte Besteuerung vermeiden.

Lohnsteuerliche Konsequenzen für Mitarbeitende

Neben den Risiken für das Unternehmen können durch Workations steuerliche Pflichten für die Arbeitnehmer:innen entstehen. Es kann passieren, dass der Mitarbeitende sich persönlich bei der Finanzverwaltung im Zielland für Einkommensteuerzwecke registrieren muss.

Dann müsste der Mitarbeitende eine Einkommensteuererklärung im Zielland abgeben, entweder um steuerpflichtiges Einkommen zu melden oder um eine „Nullmeldung“ abzugeben.

Für Remote Worker kann es im schlimmsten Fall zu einer Doppelbesteuerung kommen, wenn das Finanzamt in Deutschland der Freistellung des im Ausland versteuerten Einkommens nicht zustimmt.

Grundsätzlich unterliegt eine Person ab dem ersten Tag der Tätigkeit im Ausland der dortigen Steuerpflicht.

Allerdings kann auch hier, insbesondere bei Vorliegen eines Doppelbesteuerungsabkommens, eine Besteuerung im Ausland vermieden werden.



Achtung

In den meisten Fällen werden bei der Ermittlung der Anwesenheitstage im Gastland alle Tage hinzugezählt, die man im Land verbringt. Dazu zählen also auch An- und Abreisetage, Wochenenden und Feiertage oder Krankheits- und Urlaubstage. Eine Ausnahme ist zum Beispiel Dänemark. Dort werden nur die Tage gezählt, an denen der Beschäftigte tatsächlich seine Arbeit ausübt.

Voraussetzungen hierfür sind:

- Die Person bleibt in Deutschland wohnhaft,
- hält sich nicht länger als 183 Tage im Kalenderjahr im Ausland auf
- und ihre Vergütung wird nicht durch eine ausländische Betriebsstätte getragen.



Risikominimierung und Praxishinweise

Auch die regelmäßige und dauerhafte Nutzung einer Einrichtung im Ausland durch die Mitarbeitenden kann als Anhaltspunkt für die Begründung einer Betriebsstätte gesehen werden. Deshalb sollten Unternehmen die Dauer der Workation möglichst eingrenzen.

Kurzfristige Aufenthalte bis zu 40 Tage sind generell weniger risikobehaftet. Längere Aufenthalte, vor allem wenn sie über drei Monate hinausgehen, erfordern eine eingehende Prüfung und gegebenenfalls eine steuerliche Beratung.

Mitarbeitende, Führungskräfte und Geschäftsführer:innen dürfen während ihrer Workation bestimmte Tätigkeiten nicht ausüben und sollten deutlich darauf hingewiesen werden.

Erlaubt sind beispielsweise vorbereitende, administrative oder Hilfstätigkeiten. Wenn es sich um bloße Informationsgespräche handelt, können digitale Kundengespräche zulässig sein, solange es nicht um Verträge geht oder der lokale Markt bedient wird.

Dennoch sind diese Punkte nur grobe Richtlinien und es bedarf in jedem Fall einer gründlichen länderspezifischen Prüfung, um steuerliche Risiken auszuschließen.



Sozialversicherungsrechtliche Pflichten bei Workations

Bei Workations besteht das Risiko, dass der Beschäftigte nicht der deutschen Sozialversicherung unterliegt. Dann übernimmt die Krankenkasse zum Beispiel keine Behandlungskosten.

Zweitens könnte der Mitarbeitende der Sozialversicherung im Ausland unterliegen. Dies würde dazu führen, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge im Zielland berechnen und zahlen müsste.

Workations innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und der Schweiz sind leichter zu handhaben. Denn dort gilt eine Workation im sozialversicherungsrechtlichen Sinne als Entsendung.

Das bedeutet, das Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes ist anwendbar, solange gewisse Bedingungen - wie die Höchstdauer der Entsendung von 24 Monaten - erfüllt sind.



A1-Bescheinigung

Für die EU, den EWR und die Schweiz ist die Ausstellung einer A1-Bescheinigung erforderlich.

Die A1-Bescheinigung beweist, dass die heimische Sozialversicherung weiter besteht. Der Mitarbeitende muss sie immer mit sich führen. Die A1-Bescheinigung wird durch den Arbeitgeber über das SV-Meldeportal beantragt.

Kann der Beschäftigte bei einer Kontrolle die Bescheinigung nicht vorlegen, drohen hohe Strafen für die Arbeitnehmer:innen und ihre Firmen. In Frankreich oder Österreich zum Beispiel mehrere tausend Euro.

Wenn es zu einem Arbeitsunfall kommt, kann eine fehlende A1-Bescheinigung dazu führen, dass Versicherungsleistungen nicht genehmigt werden.

Umgang mit Gesundheitsrisiken und Unfällen während der Workation

Sofern der Mitarbeitende über die deutsche gesetzliche Krankenversicherung versichert bleibt, muss der Arbeitgeber eventuelle Mehrkosten einer Behandlung im Ausland tragen.

Dies kann der Fall sein, da die Krankenkasse in Deutschland nur die Behandlungskosten zahlen muss, die der gleichen Leistung im Inland entsprechen.

Eine Auslandsrankenversicherung kann hier Risiken mindern. Arbeitgeber sollten mit ihren Beschäftigten vereinbaren, dass diese vor einer Workation zwingend abgeschlossen werden muss.

Für die Unfallversicherung gilt bei einer Entsendung, dass keine zusätzliche Auslandsunfallversicherung notwendig ist. Jedoch sollten Auslandsreisen bei der zuständigen Berufsgenossenschaft gemeldet werden, um den Versicherungsschutz nicht zu gefährden.

Rechtslage bei Drittstaaten

Außerhalb der EU wird die Sozialversicherungszugehörigkeit zum Teil durch bilaterale Abkommen zwischen den betroffenen Staaten geregelt.

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.



Praxishinweise zur Sozialversicherung

Um Komplikationen zu vermeiden, sollten Unternehmen Remote Work vorzugsweise in Ländern ermöglichen, mit denen Sozialversicherungsabkommen bestehen.

Eine sorgfältige Prüfung sowie die Beantragung der A1-Bescheinigung sind unerlässlich, um Bußgelder und rechtliche Folgen zu vermeiden. Da insbesondere in Drittstaaten hohe Behandlungskosten entstehen können, empfiehlt sich der Abschluss einer ergänzenden Krankenversicherung.



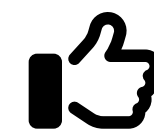
Datenschutz und IT-Sicherheit

Die Arbeit aus dem Ausland bringt spezifische IT-Sicherheitsrisiken mit sich. Vor allem, wenn Mitarbeitende auf unternehmensbezogene Daten zugreifen.

Die Sicherheit dieser Daten ist von höchster Wichtigkeit, um den Schutz vor unbefugtem Zugriff und Cyberangriffen zu gewährleisten.

Zudem müssen Unternehmen, deren Hauptsitz in der EU, dem EWR oder der Schweiz liegt, unabhängig vom Standort ihrer Beschäftigten den Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung DSGVO entsprechen.

Dies bedeutet, dass technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Sicherheit personenbezogener Daten zu gewährleisten, auch wenn Mitarbeitende aus dem Ausland arbeiten.



Empfehlungen zur Sicherstellung der Datensicherheit

Datensicherheit sollte selbstverständlich zu jeder Zeit und an jedem Arbeitsort gewährleistet werden. Deshalb gelten auch bei einer Workation hauptsächlich die allgemeingültigen Empfehlungen:

- Festlegung rechtlicher Rahmenbedingungen für IT-Sicherheit durch das Unternehmen, z. B. in Betriebsvereinbarungen, individuellen vertraglichen Regelungen oder unternehmensinternen Richtlinien
- klare Anweisungen für Mitarbeitende und Definition von Sanktionen bei Verstößen, z. B. Vertragsstrafen
- Ausstattung der Unternehmensgeräte mit angemessenen Schutzvorkehrungen
- regelmäßige Überprüfung der Schutzmaßnahmen auf Aktualität
- regelmäßige verpflichtende Schulungen zur IT-Sicherheit
- Wartung oder Reparaturen der Geräte nur in Deutschland
- Datenspeicherung nicht auf lokalen Festplatten, sondern auf externen Servern
- Gewährleistung von Passwortsicherheit
- evtl. Nutzung eines VPN Netzwerkes

Checkliste: Wichtige Bestandteile einer Workation-Richtlinie

Entscheiden sich Unternehmen, ihren Mitarbeitenden Workations anzubieten, sollten sie dazu eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag oder eine Workation-Policy erstellen. Dies schafft Klarheit über die wesentlichen Rahmenbedingungen von mobiler Arbeit im Ausland.

Zu beachten: Ob und wie Workations im Betrieb umgesetzt werden, entscheidet der Arbeitgeber. Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser aber ein Mitbestimmungsrecht, was die Gestaltung, wie etwa Arbeitszeitregelungen, betrifft.

Zu beachten

Ob und wie Workations im Betrieb umgesetzt werden, entscheidet der Arbeitgeber. Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser aber ein Mitbestimmungsrecht, was die Gestaltung, wie etwa Arbeitszeitregelungen, betrifft.

Das Schriftstück sollte folgende Elemente enthalten:

- ☐ Definition des Geltungsbereichs und der berechtigten Mitarbeitenden
- ☐ Bestimmung der Länder, aus denen gearbeitet werden darf
- ☐ Maximale Anzahl an Workation-Tagen pro Jahr
- ☐ Bestimmungen zum Arbeitsort im Workation-Land
- ☐ Arbeitsrechtliche Festlegungen wie Arbeitszeiten und Arbeitsschutz
- ☐ Regelungen für eventuelle Arbeitsunfähigkeit während der Workation
- ☐ Klärung der sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen im Ausland
- ☐ Berücksichtigung der steuerlichen Auswirkungen der Arbeit aus dem Ausland
- ☐ Weitere Konditionen und Voraussetzungen für die Workation
- ☐ Regelungen zur Kommunikation, Erreichbarkeit und Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen in Deutschland
- ☐ Hinweis, dass das Unternehmen keine Kosten in Zusammenhang mit der Workation übernimmt
- ☐ Bestimmungen zur Datensicherheit
- ☐ Informationen zum Genehmigungsprozess

Status Quo und Ausblick

Unser Compliance-Partner KPMG befragte im 1. Quartal 2023 rund 300 Teilnehmende verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen zu flexiblen Arbeitsmodellen im Ausland.

Aus der Umfrage ging hervor, dass 51% der befragten Unternehmen Arbeiten im Ausland zeitweise ermöglichen. Allerdings gaben nur 28% dieser Unternehmen an, dafür standardisierte Prozesse zu nutzen.

Neben der Einhaltung von Compliance-Regeln gehört daher die Automatisierung und Vereinfachung von Verwaltungsprozessen zu den größten Herausforderungen, wenn es um Workations geht.

Auch bei der Länderauswahl gibt es häufig Einschränkungen. 44% der Firmen aus der KPMG-Umfrage erlauben Workations nur innerhalb der EU, der Schweiz und des EWR.

Dies deckt die Bedürfnisse der Mitarbeitenden teilweise unzureichend ab, arbeiten in vielen deutschen Firmen doch auch Menschen aus Drittstaaten. Diese wünschen sich oft die Möglichkeit, auch von ihren Herkunftsländern aus zu arbeiten. Eine Erweiterung der Zielländer vergrößert den Wettbewerbsvorteil im Recruiting neuer Talente.

Die internationale Gesetzeslage ist für Laien schwer zu durchblicken. Zudem muss sie fortlaufend auf Änderungen überprüft werden. In den nächsten Jahren ist mit neuen Entscheidungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu rechnen. Im besten Fall entstehen neue Standards und mobiles Arbeiten innerhalb oder sogar außerhalb der EU wird erleichtert.

Dennoch bleibt die Verantwortung, Compliance sicherzustellen, bei den Unternehmen selbst. Um die komplizierte und teilweise unausgereifte Rechtslage rund um Remote Work aus dem Ausland beurteilen zu können, ist professionelle Unterstützung unerlässlich.

Best Practice: Workations sicher und ohne Aufwand anbieten

Rechtliche Klarheit, einheitliche und einfache Prozesse, weltweite Workations und automatische Updates - WHATEVER.WORKS hat eine Lösung entwickelt, die all diesen Anforderungen gerecht wird.

Arbeitnehmer:innen reichen Workation-Anträge über die WHATEVER.WORKS Plattform digital ein. Ihre Manager:innen sowie HR erhalten eine automatische Risikobewertung für das Zielland und die Position des Mitarbeitenden.

Der Prüfprozess wurde in Zusammenarbeit mit KPMG entwickelt und wird regelmäßig aktualisiert.

Alle Beteiligten erhalten entsprechende Handlungshinweise und wissen so immer, was zu tun ist, um nicht gegen Compliance-Regeln zu verstoßen. Aufwendige Aufgaben, wie das Beantragen von A1-Bescheinigungen, übernimmt WHATEVER.WORKS auf Wunsch.

Unsere leicht integrierbare Software-Lösung erspart somit teure Einzelfallprüfungen und entlastet HR-Teams. So können Unternehmen ohne Aufwand Workations als Benefit anbieten und sich einen massiven Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte verschaffen.

Mehr erfahren 

Make work from anywhere work for everyone.

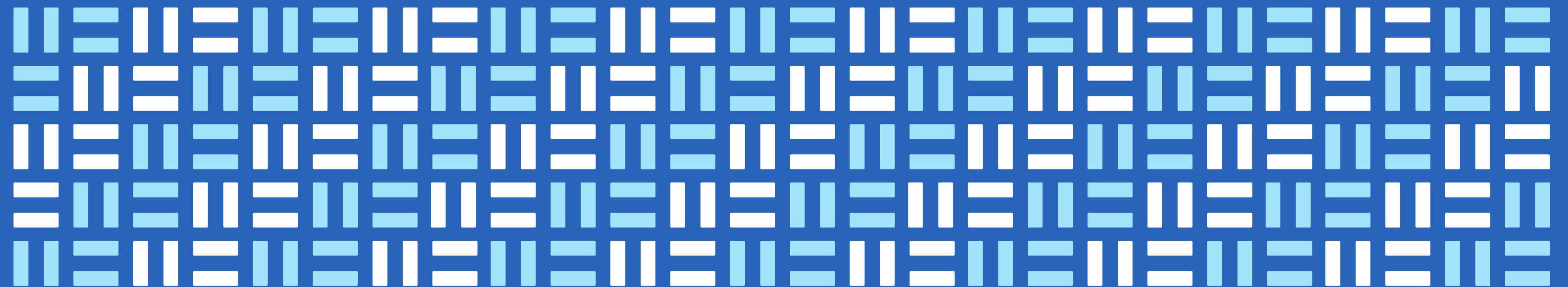
WHATEVER.WORKS macht temporäres Arbeiten im Ausland, wie Workations oder Dienstreisen, für Unternehmen sicher, transparent und einfach. Die Plattform bietet rechtssichere Rahmenbedingungen, reduziert administrative Aufwände und schafft Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil in Zeiten des sich zuspitzenden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