

Workation als Element von Good Work

Wunsch, Wirklichkeit, Regelwerk.

Die Digitalisierung hat nicht nur verändert, wie wir arbeiten, sondern auch wo wir arbeiten. Viele Beschäftigte können ihren Job problemlos im Homeoffice oder im Zug erledigen — warum also nicht auch mit Blick aufs Meer oder in einer Berghütte? Die wachsende Flexibilität macht auch Workations immer beliebter. Aber gibt es eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit? Was bringt eine Workation überhaupt und was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten?

DER REALITY CHECK

64 %

der Beschäftigten interessieren sich für Workation

DIE LÜCKE

15 %

der deutschen Unternehmen bieten sie an

Zwei Erhebungen, zwei Bezugsgrößen: befragt wurden einmal Beschäftigte, einmal Unternehmen.

TEIL 1 — STATUS QUO

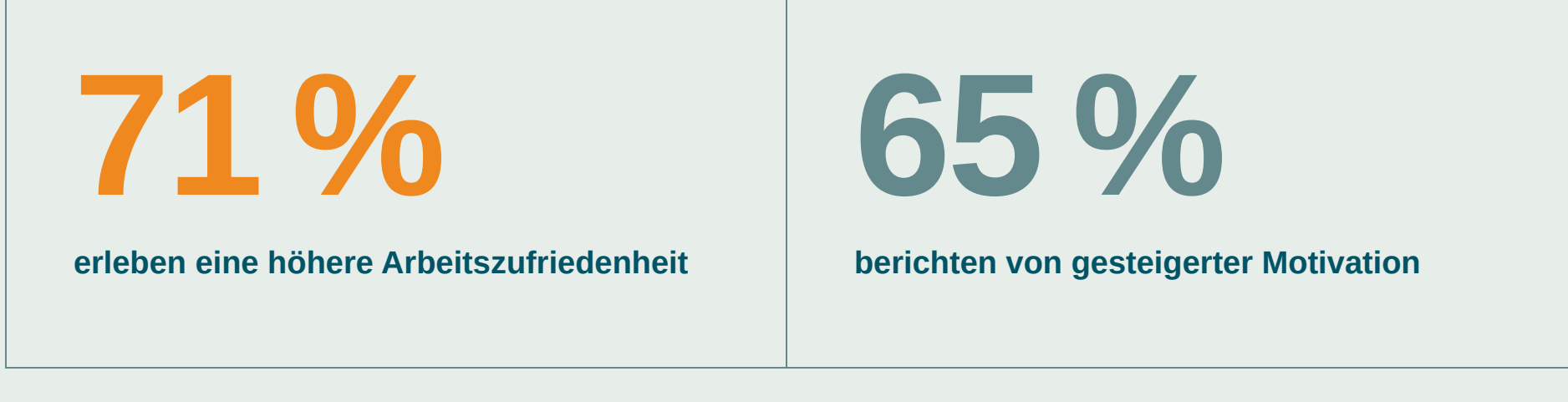
Wie verbreitet ist Workation?

Wer darf, macht es häufig auch.

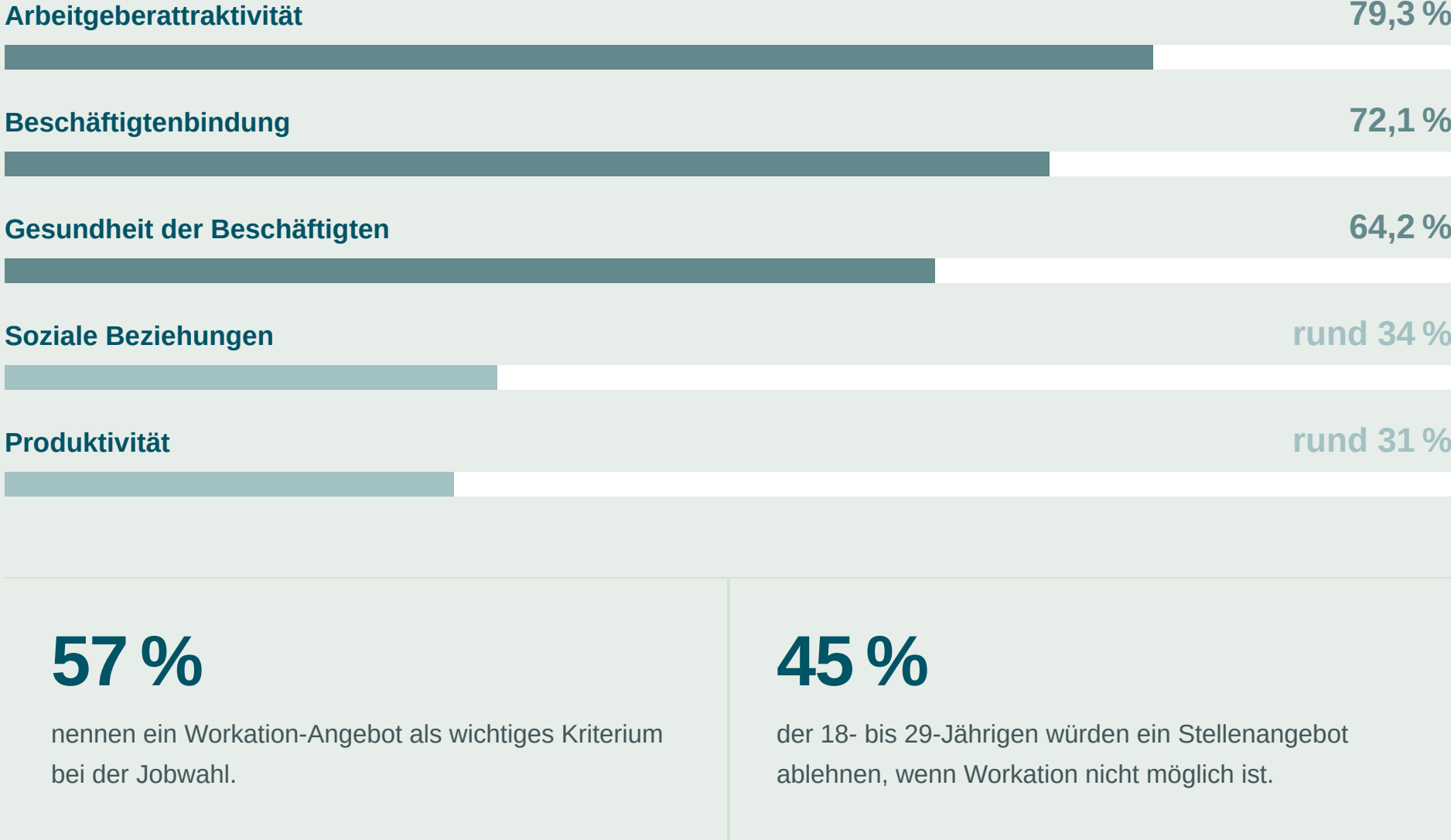


TEIL 2 — WIRKUNG

Was bringt Workation?



Wo Unternehmen einen positiven Effekt erwarten



Vertrauen schlägt Kontrolle

79,3 % der Unternehmensverantwortlichen halten die Flexibilisierung der Arbeitsmodelle für einen zentralen Produktivitätshebel. Überwiegende Präsenzpflcht bewertet hingegen über die Hälfte ausdrücklich als **nicht** hilfreich.

ZWISCHENSTAND

Was Workations im Weg steht

Fünf Gründe, die Unternehmen am häufigsten als Hürden nennen:

01 Steuerrecht, IT-Sicherheit und Datenschutz	02 Administrativer Aufwand	03 Betriebliche Machbarkeit	04 Ungleichbehandlung der Belegschaft	05 Zeitzone und Team-Infrastruktur
--	-------------------------------	--------------------------------	--	---------------------------------------

TEIL 3 — REGELUNGEN

Das sollte vor einer Workation geregelt sein.

Workation ist kein verlängerter Urlaub, sondern ein arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Vorgang.

01 Sozialversicherung klären Für Aufenthalte in der EU, im EWR und in der Schweiz weist die A1-Bescheinigung nach, dass die beschäftigte Person weiterhin in Deutschland sozialversichert bleibt. Fehlt sie, droht eine Doppelversicherung — in einigen EU-Staaten kommen bei Kontrollen Bußgelder hinzu. Legen Sie fest, wer den Antrag stellt und mit welchem zeitlichen Vorlauf. Für Länder außerhalb der EU gelten eigene Regeln, hier ist eine Einzelfallprüfung nötig.	02 Steuerpflicht und Betriebsstättenrisiko prüfen Bleibt der Aufenthalt unter 183 Tagen und hat der Arbeitgeber im Gastland keine Betriebsstätte, bleibt die Lohnsteuerpflicht in der Regel in Deutschland. Achtung bei der Fristberechnung: Manche Doppelbesteuerungsabkommen rechnen nicht auf Kalenderjahr-, sondern auf Zwölfmonatsbasis. Bei längeren oder wiederkehrenden Aufenthalten kann im Zielland eine Betriebsstätte entstehen. Und es gibt Sonderfälle — die Schweiz verlangt bereits ab dem 30. Arbeitstag eine Registrierung beim kantonalen Steuermamt.
03 Arbeitszeit und Erreichbarkeit festschreiben Legen Sie Kernarbeitszeit, Erreichbarkeitsfenster und die maximal zulässige Zeitverlängerung schriftlich fest. Bei kurzen Aufenthalten innerhalb der EU gilt in der Regel weiterhin deutsches Arbeitsrecht, zwingende Schutzvorschriften des Gastlands können aber zusätzlich greifen — etwa abweichende Feiertagsregelungen oder strengere Arbeitszeitgrenzen.	04 Datenschutz und IT-Sicherheit absichern Definieren Sie, aus welchen Ländern gearbeitet werden darf und wo das Datenschutzniveau eine Zusammenarbeit ausschließt. Dazu gehören VPN-Pflicht, gesicherte Endgeräte und Regeln für vertrauliche Gespräche in öffentlichen Räumen wie Hotellobbys oder Coworking-Spaces. Eine stabile IT-Infrastruktur ist Grundvoraussetzung einer funktionierenden Workation.
05 Prozess, Länderliste und Kosten definieren Wer genehmigt, mit welchem Vorlauf, für wie viele Tage im Jahr? Welche Länder sind ausgeschlossen? Wer trägt Reise-, Unterkunfts- und Telefonkosten, und wie ist der Versicherungsschutz bei Krankheit oder Unfall geregelt? Ein Detail: Workation ist keine Dienstreise, entsprechend gibt es keine Verpflegungspauschale.	06 Fairness im Team mitdenken Workation ist häufig nur für einen Teil der Belegschaft überhaupt umsetzbar. Wer produziert, pflegt, an einem Schalter oder einer Kasse sitzt, bleibt außen vor. Die Sorge vor Neid im Team ist berechtigt. Überlegen Sie deshalb frühzeitig, welche gleichwertigen Angebote es für ortsgebundene Beschäftigte gibt.

Die genannten Punkte ersetzen keine Rechts- oder Steuerberatung. Für die konkrete Ausgestaltung ziehen Sie bitte arbeitsrechtliche und steuerliche Expertise hinzu.

QUELLEN

Fraunhofer IAO, Impulspapier „Workation: Trend oder die Zukunft unserer Arbeitswelt?“ | PwC, „Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit 2024“ | IW Köln, Kurzbericht Nr. 28 | IFBG in Kooperation mit Techniker Krankenkasse und Personalmagazin, „#whatsnext 2025 — Gesund arbeiten in herausfordernden Zeiten“