

IW-Kurzbericht 28/2024

Workation: Chancen und Herausforderungen

Sarah Pierenkemper / Jennifer Potthoff / Oliver Stettes, 13.05.2024

Die Möglichkeit aus dem Ausland zu arbeiten ist Wunsch vieler Beschäftigten. Rund 15 Prozent der deutschen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden derzeit die Möglichkeit einer Workation an. Gründe für die geringe Verbreitung sind neben den allgemeinen Herausforderungen des mobilen Arbeitens zusätzliche arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Hürden. Um Workations rechtssicher zu ermöglichen, bedarf es einer guten Vorbereitung einschließlich der Berücksichtigung rechtlicher Risiken.

Workation

Der Begriff "Workation" setzt sich aus den englischen Wörtern "Work" (Arbeit) und "Vacation" (Urlaub) zusammen. Eine Person befindet sich zu privaten Zwecken an einem anderen Ort als ihrem normalen Arbeitsplatz – in der Regel in einem Urlaubsort. Dort geht sie gleichzeitig ihrer gewohnten Berufstätigkeit in ihrem regulären Unternehmen nach. Eine Workation eignet sich potenziell für diejenigen, die ihre Aufgaben (zeitweise) mobil ohne persönliche Anwesenheit im Büro oder beim Kunden erledigen können. Eine Workation ist sozialversicherungs- und steuerrechtlich von grenzüberschreitendem Pendeln und „Work and Travel“, bei dem der Auslandsaufenthalt durch kurzfristige Gelegenheitsjobs finanziert wird, abzugrenzen (European Commission, 2022, 2).

Workation in deutschen Unternehmen

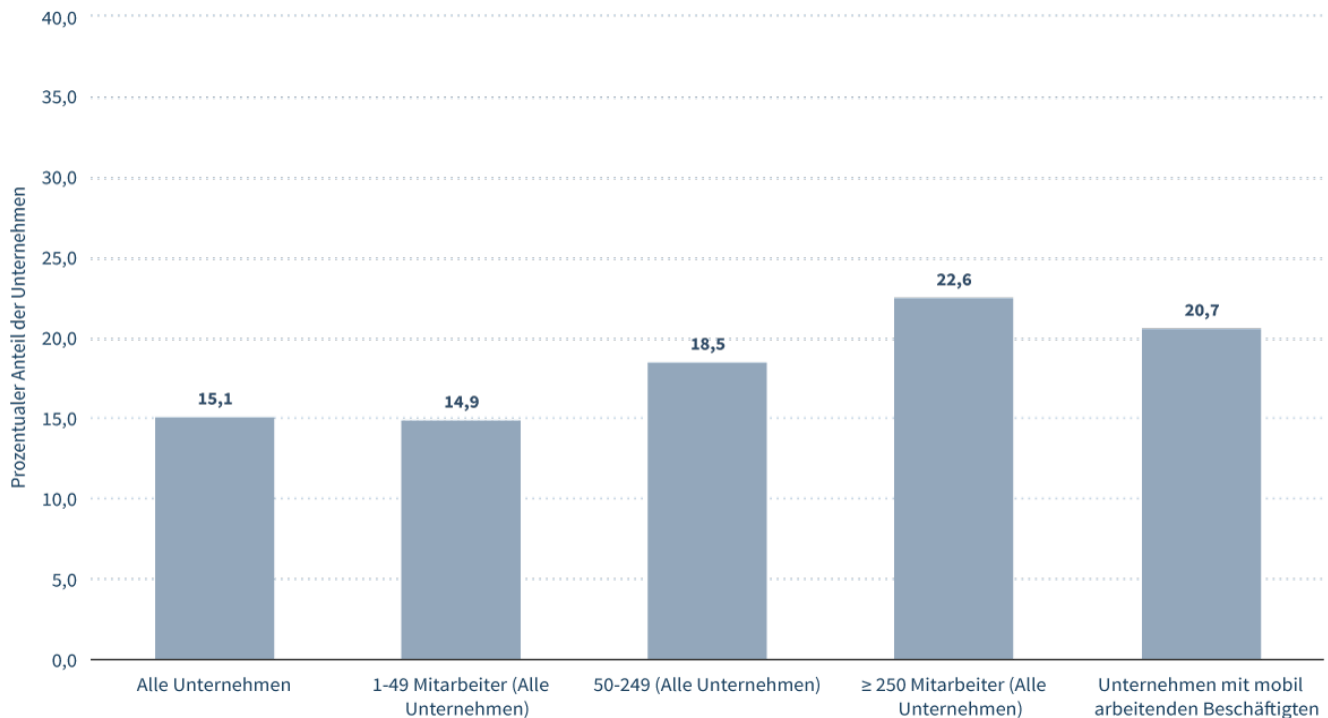
Um die Verbreitung der Möglichkeit zu Workation-Programmen in deutschen Unternehmen abzuschätzen, wurden Ergebnisse des IW-Personalpanel (Welle 32),

einer Onlinebefragung von Personalverantwortlichen aus 1.029 Unternehmen in Deutschland ausgewertet. Die Frage bezog sich darauf, ob Unternehmen ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten im Ausland ermöglichen. Darunter fallen neben Workations auch Dienstreisen oder Entsendungen. Eine genauere Abschätzung des Angebots einer Workation ist auf Basis der Befragung nicht möglich. Eine Gewichtung nach Sektoren (verarbeitendes Gewerbe, Groß-, Einzelhandel und Logistik, wirtschaftsnahe Dienste und gesellschaftsnahe Dienste) und Größenklassen (≤ 49 Beschäftigte, 50-249 Beschäftigte und ≥ 250 Beschäftigte) ermöglicht Aussagen über die Privatwirtschaft in Deutschland. Dem IW-Personalpanel zufolge gestatten derzeit rund 15 Prozent der deutschen Unternehmen ihren Mitarbeitenden mobil im Ausland zu arbeiten. Innerhalb der Unternehmen mit mobil beschäftigten Mitarbeitenden ist es jedes vierte Unternehmen (20,7 Prozent).

Ob Unternehmen das Arbeiten im Ausland gestatten, hängt stark von der Unternehmensgröße ab (siehe Abbildung). Innerhalb der Unternehmen mit 250 Mitarbeitenden und mehr ist der Anteil der Unternehmen, die mobiles Arbeiten im Ausland ermöglichen, mehr als 50 Prozent höher (23 Prozent) als innerhalb kleiner Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden (15 Prozent). Bei der Interpretation dieser Zahlen gilt zu berücksichtigen, dass nicht nach Internationalisierungsgrad im Unternehmen kontrolliert wurde. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit in großen Unternehmen höher, dass zumindest einer Person die Option Workation offensteht.

Verbreitung von Workation ist noch ausbaufähig

Antwort „Im Ausland“ auf die Frage: An welchen Orten können ihre Beschäftigten arbeiten?



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IW-Personalpanel (Welle 32), Beobachtungen: 1.029

Beschränkte Mittel und rechtliche Risiken

Die mit rund 15 Prozent insgesamt relativ geringe Verbreitung, zeitweise beruflich im Ausland für den Arbeitgeber aktiv zu sein, ist zum einen auf den hohen Anteil kleiner Unternehmen in Deutschland zurückzuführen. Kleinunternehmen (bis zu 9 Beschäftigte) und Kleinstunternehmen (bis zu 49 Beschäftigte) machten 2021 einen Anteil von 96,9 Prozent aller Unternehmen in Deutschland aus (Destatis, 2023). Kleine Unternehmen haben beschränkte Ressourcen, Infrastruktur und Flexibilität, um ihren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten aus dem Ausland zu ermöglichen. Die weiteren Gründe, weshalb Unternehmen davor zurückschrecken, für ihre Mitarbeitenden eine Workation anzubieten, gehen über allgemeine Herausforderungen des mobilen Arbeitens (fehlende Eignung der Tätigkeit, Anforderungen an Datenschutz oder technische Hürden) hinaus (KOFA, 2022).

Vor der Bewilligung einer Workation sind Fragen des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechts zu klären. Bei einer temporären Beschäftigung in Ländern außerhalb der EU ergeben sich zudem Fragen des Aufenthaltsrechts und der Einreiseerlaubnis. Arbeiten Beschäftigte eines deutschen Unternehmens im Ausland,

kann dies unter bestimmten Voraussetzungen dazu führen, dass sie - insbesondere geschäftsführende Mitarbeitende - für den deutschen Arbeitgeber eine Betriebsstätte im Ausland begründen. Die Folgen wären eine Steuerpflicht sowie weitere administrative Verpflichtungen des deutschen Unternehmens im Ausland.

Neben dem Risiko der ausländischen Steuerpflicht des Unternehmens muss ausgeschlossen werden, dass die Beschäftigten im Ausland einkommensteuerpflichtig werden. Beschäftigte bleiben in Deutschland einkommensteuerpflichtig, wenn sie sich nicht länger als 183 Tage im Ausland aufhalten und der Arbeitslohn nicht von einem ausländischen Arbeitgeber oder einer ausländischen Betriebsstätte gezahlt wird. Im Einzelfall empfiehlt sich eine steuerrechtliche Beratung.

Die arbeitsrechtlichen Regelungen im Ausland unterscheiden sich zum Teil erheblich von deutschen Regelungen zu täglichen Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Urlaubstagen oder Mindestlohnregelungen. Hier gilt innerhalb der EU in der Regel, dass der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates unterliegt, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird. Auch der Umgang mit Feiertagen im Zielland ist zu klären (Schürgers/Belkis, 2024, 629 ff.).

Chancen

Trotz der rechtlichen Risiken bieten Workations auch Chancen sowohl für die individuellen Beschäftigten als auch für die Unternehmen: Aus Mitarbeiterperspektive kann eine zeitlich beschränkte Verlagerung des Arbeitsumfelds die Kreativität, Zufriedenheit und Motivation steigern und dazu führen, neue Inspirationen zu sammeln, das eigene berufliche Netzwerk auszubauen und den interkulturellen Austausch zu fördern. Laut einer Umfrage von PwC (2023) trägt die Kombination aus Work (Arbeitszeit) und Vacation (Urlaubszeit) für 81 Prozent der Befragten zu einer besseren Work-Life-Balance bei. Für die Mehrheit steht außerdem fest, dass ein Workation-Angebot ihre Jobzufriedenheit erhöht (79 Prozent), ihre Kreativität (77 Prozent) und ihre Produktivität steigert (76 Prozent).

Unternehmen profitieren von Workations, da eine gesteigerte Zufriedenheit nicht nur zu einer höheren Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit, sondern auch zu einer verstärkten Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen führen kann (Jurecic et al., 2018, 35). Angesichts steigender Fachkräfteengpässe wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, gefragte Benefits anzubieten, um im Wettbewerb um gefragte Fachkräfte zu bestehen. Laut PwC (2023) spielt für zwei Drittel der Befragten, deren Tätigkeit sich grundsätzlich im Homeoffice ausüben lässt, die Möglichkeit einer Workation eine sehr wichtige oder eher wichtige Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers. Vor allem die jüngeren Generationen legen einen großen Wert auf mobiles Arbeiten aus dem Ausland: Für 80 Prozent der Befragten unter 40 Jahren gilt die Möglichkeit einer Workation als wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen einen Job (PwC, 2023, 12).

Fazit

Workations benötigen immer die Zustimmung des Arbeitgebers. Es gilt zunächst allgemein zu prüfen, ob sich eine Workation aus arbeitsorganisatorischen Gründen (Art der Aufgabe, Zusammenarbeit im Team, Arbeitskultur) anbietet und die betroffene Person mit ihrer Arbeitsweise (Grad der Eigenverantwortung, existierende Vertrauensbasis) für eine Workation geeignet ist. Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, sollten die wichtigsten Rechte und Pflichten während des Arbeitens aus dem Ausland schriftlich festgehalten werden,

um eine Workation sowohl auf Beschäftigten- als auch auf Unternehmensseite planbar und rechtssicher zu gestalten. Dazu gehört zum Beispiel die zeitliche und örtliche Eingrenzung der Workation, Vorgaben zur Erreichbarkeit vor Ort und Maßnahmen zur IT-Sicherheit und Datenschutz. Um zu vermeiden, dass der Beschäftigte im EU-Ausland Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss, empfiehlt sich die Ausstellung einer Entsendebescheinigung (A1-Bescheinigung), die bestätigt, dass die Person, die in einem EU-Land beschäftigt ist, trotz temporärer Arbeit in einem anderen EU-Land weiterhin den Sozialversicherungsgesetzen des Heimatlandes unterliegt. Bei einem Aufenthalt in einem Drittstaat hängt die Sozialversicherungspflicht von den Abkommen der jeweiligen Staaten ab. Sofern die genannten arbeits-, sozialversicherungs-, und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen einer Workation sorgfältig geprüft und vorab geregelt werden kann das Angebot dieser für Unternehmen ein attraktives Tool zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sein.

Literatur

Destatis, 2023, Kleine und mittlere Unternehmen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Tabellen/wirtschaftsabschnitte-insgesamt.html> [25.04.2024]

European Commission, 2022, ADMINISTRATIVE COMMISSION FOR THE COORDINATION OF SOCIAL SECURITY SYSTEMS, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25818&langId=en> [08.04.2024]

IW-Personalpanel, Welle 32

Jurecic, Mitja / Rief, Stefan / Stolze, Dennis, 2018, Office Analytics. Erfolgsfaktoren für die Gestaltung einer typbasierten Arbeitswelt, Fraunhofer Verlag, Stuttgart

KOFA, 2022, Herausforderungen und Chancen hybrider Arbeit, KOFA-Kompakt 6/2022, https://www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/Hybride_Arbeit.pdf [25.04.2024]

PwC, 2023, Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Berufstätige in Deutschland auf das Arbeiten im Ausland blicken, bit.ly/49N3Sve [25.04.2024].

Schürgers, Adrian / Werner, Belkis, 2024, Workation – rechtliche Fallstricke, in: Betriebsberater, Nr. 11, S. 628-636