

## Workation als Homeoffice 2.0

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

### **Work from anywhere entwickelt sich zum attraktiven Modell für Mitarbeiter: Worauf Unternehmen dennoch achten sollten**

Mit dem Laptop in den Urlaub, Meetings mit Blick aufs Meer oder die Berge und nach Feierabend ein Strandspaziergang– Workation liegt im Trend bei deutschen Arbeitnehmern. Doch ist dieser Trend so einfach mit dem arbeitsrechtlichen Vorgaben vereinbar? Wir klären auf!

#### **Workation- was ist das?**

Nach der langen Zeit der Lockdowns in denen Leben und Arbeiten bei vielen am Küchentisch stattfand, besteht bei vielen der Wunsch nach einem Tapetenwechsel. Zudem hat die Pandemie gezeigt, dass mobiles Arbeiten entgegen den anfänglichen Bedenken für viele Menschen gut funktioniert.

**Ganz stark im Kommen daher: eine Symbiose aus Urlaub und Arbeit, auch genannt „Workation“.**

#### **Worauf Unternehmen achten sollten**

Formuliert ein Arbeitnehmer den Wunsch seinen Urlaubsaufenthalt durch Remotework zu „verlängern“ oder wollen Unternehmen ihren Mitarbeitern als Benefit diese Möglichkeit anbieten, sollten vorher einige Punkte abgeklärt werden:

- **Anwendbares Recht:**

Hat eine geplante Workation keinen vorübergehenden Charakter mehr, also möchte ein Mitarbeiter für längere Zeit im Ausland verbleiben so kann das Auswirkungen auf das geltende Sozialversicherungs- und auch aufs Steuerrecht haben. Beachten Sie: Soll die Workation innerhalb der EU stattfinden, so gilt unter folgenden Bedingungen deutsches Sozialversicherungsrecht:

1. entweder wird ein Viertel der Arbeitszeit weiterhin in Deutschland verrichtet

## VDA- Arbeitsrechtsdepesche 05-2022

2. oder sowohl der Sitz des Arbeitgebers wie auch der Hauptwohnsitz des Arbeitnehmers liegen in Deutschland

- **weitere Fragen aus dem Arbeitsrecht:**

Treffen diese Bedingungen nicht zu oder wird die Workation im Nicht-EU-Ausland stattfinden, so ist die Rechtslage noch nicht abschließend geklärt. Derzeit gehen wir davon aus, dass das Recht des Tätigkeitsorts anzuwenden ist. Konsequenz wäre: die spezifischen Regeln und Vorschriften des Landes, z. B. zu Gehaltsanforderungen, Arbeitszeit und Entsendevorschriften, sind zu beachten.

- **Arbeitserlaubnis und Einreisebestimmungen:**

Wer ohne Arbeitserlaubnis im Ausland arbeitet macht sich zivil- und strafrechtlich haftbar.

- **Arbeitsvertrag:**

Zudem sollte der Arbeitsvertrag angepasst werden und das selbst wenn im Vertrag eine Klausel zum mobilen Arbeiten enthalten ist. Meist bezieht sich diese nämlich auf einen Arbeitsort in Deutschland. Ist dies der Fall, so sollte eine entsprechende Zusatz- oder Änderungsvereinbarung abgeschlossen werden.

- **Arbeitszeit:**

Auch stellt sich die Frage, wann ein Arbeitnehmer arbeiten soll, wenn sein Reiseziel etwa auf der anderen Seite des Globus liegt.

- **Betriebsstätte:**

Besonders aufpassen sollten Unternehmen beim Risiko einer Betriebsstättengründung im Ausland. Diese geht mit weitreichenden administrativen Verpflichtungen einher. Häufig muss dann vom Arbeitgeber etwa die Lohnsteuer einbehalten oder es muss eine entsprechende Gehaltsabrechnung für das Ausland erstellt werden. Die vermeintlich einfache Möglichkeit, per Notebook überall auf der Welt zu arbeiten, erhöht für Unternehmen das Risiko der unbeabsichtigten Begründung und auch Steuerbehörden in Deutschland wie im Ausland sind für das Thema sensibilisiert.

- **Einkommensteuer/Lohnsteuer:**

Arbeitnehmer können Einkommensteuerverpflichtungen auslösen, wenn sie im Ausland tätig sind. Zudem kann sich der Arbeitgeber lohnsteuerpflichtig machen.

## **VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 05-2022**

- **Sozialversicherung:**

Noch nicht wirklich geklärt sind die Fragen zur Sozialversicherungspflicht. Können freiwillige Aufenthalte im Ausland weitere Sozialversicherungspflichten auslösen? Welchen Auswirkungen hat das auf die Versorgung im Krankenfall. Haben Arbeitnehmer regulären Zugang zu den Leistungen der Krankenversicherung?

- **Datenschutz:**

Wie auch schon im Homeoffice sollten sich Unternehmen auch bei der Remote-Work im Ausland um die Einhaltung des Datenschutzes kümmern.

### **Fazit: Das Konzept Workation steckt noch in den Kinderschuhen**

Aktuell steht das Arbeitsmodell Workation noch an seinem Anfang. Bevor Arbeitnehmer ihre Koffer packen, sollten daher alle Detailfragen geklärt sein um böse Überraschungen zu vermeiden. Remote-Pioniere sollten daher frühzeitig rechtliche und organisatorische Aspekte am besten von einem Anwalt prüfen lassen. Dann ist ein reibungsloser Ablauf gewährleistet und die Workation kann beginnen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte  
Hohenstaufering 57 a  
50674 Köln  
Telefon: 0221/ 29 21 92 0      Telefax: 0221/ 29 21 92 25  
[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de)      [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)