

Workation zwischen

Wunsch und Wirklichkeit

Wie Berufstätige in Deutschland im Jahr 2024 auf mobile Arbeit aus dem Ausland blicken



Vorwort

Liebe Leser:innen,

arbeiten, Urlaub nehmen, dann wieder arbeiten – so sah bis vor wenigen Jahren der Arbeitsalltag der meisten Berufstätigen in Deutschland aus. Das hat sich inzwischen geändert: Immer mehr Beschäftigte wollen – und können – zeitweise mobil aus dem Ausland arbeiten. „Workation“ nennt sich diese flexible Form der Arbeitsorganisation, durch die Urlaub und Berufstätigkeit nicht länger Gegensätze sind, sondern miteinander kombinierbar werden – auch dank fortschreitender Digitalisierung. Nicht zuletzt durch die Coronapandemie erlebte das Thema Workation einen regelrechten Hype, wie auch die Erstauflage unserer Studie 2023 belegte.

Wie steht es inzwischen, im Jahr 2024, um mobiles Arbeiten aus dem Ausland? Ein Kernergebnis unserer Untersuchung dazu verraten wir Ihnen jetzt schon: Immer mehr Arbeitgeber bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, eine Workation zu machen. Diese weitere Flexibilisierung kommt gut an, vor allem bei den jüngeren Beschäftigten; ihnen ist das Thema Workation im Altersgruppenvergleich am wichtigsten. Damit ist klar: Workation ist ein Zukunftsthema. Und es bleibt für Arbeitgeber wichtig, um dringend benötigte Fachkräfte auch künftig zu gewinnen und zu binden.

Doch es gibt, allen Social-Media-Bildern vom Arbeiten unter Palmen zum Trotz, auch Schattenseiten, nämlich unter anderem arbeits- und steuerrechtliche Fallstricke, die es zu beachten gilt, da sonst für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen unangenehme Konsequenzen drohen können. Auch diese beleuchten wir in unserer diesjährigen Workation-Publikation.

Für unsere Studie haben wir 1.000 repräsentativ ausgewählte Arbeitnehmer:innen aller Branchen, die grundsätzlich mobil arbeiten können, befragt. Wir wollten unter anderem wissen,

- welche Workation-Angebote ihre Arbeitgeber bieten,
- was sie sich hinsichtlich Workation-Angeboten und -Aufenthalten selbst wünschen und
- welche Erfahrungen sie mit dem mobilen Arbeiten aus dem Ausland bereits gemacht haben.

Außerdem haben wir verschiedene Branchengruppen in puncto Workation miteinander verglichen und teils erhebliche Unterschiede festgestellt.

Wir hoffen, dass Sie die Befragungsergebnisse ebenso aufschlussreich finden wie wir!

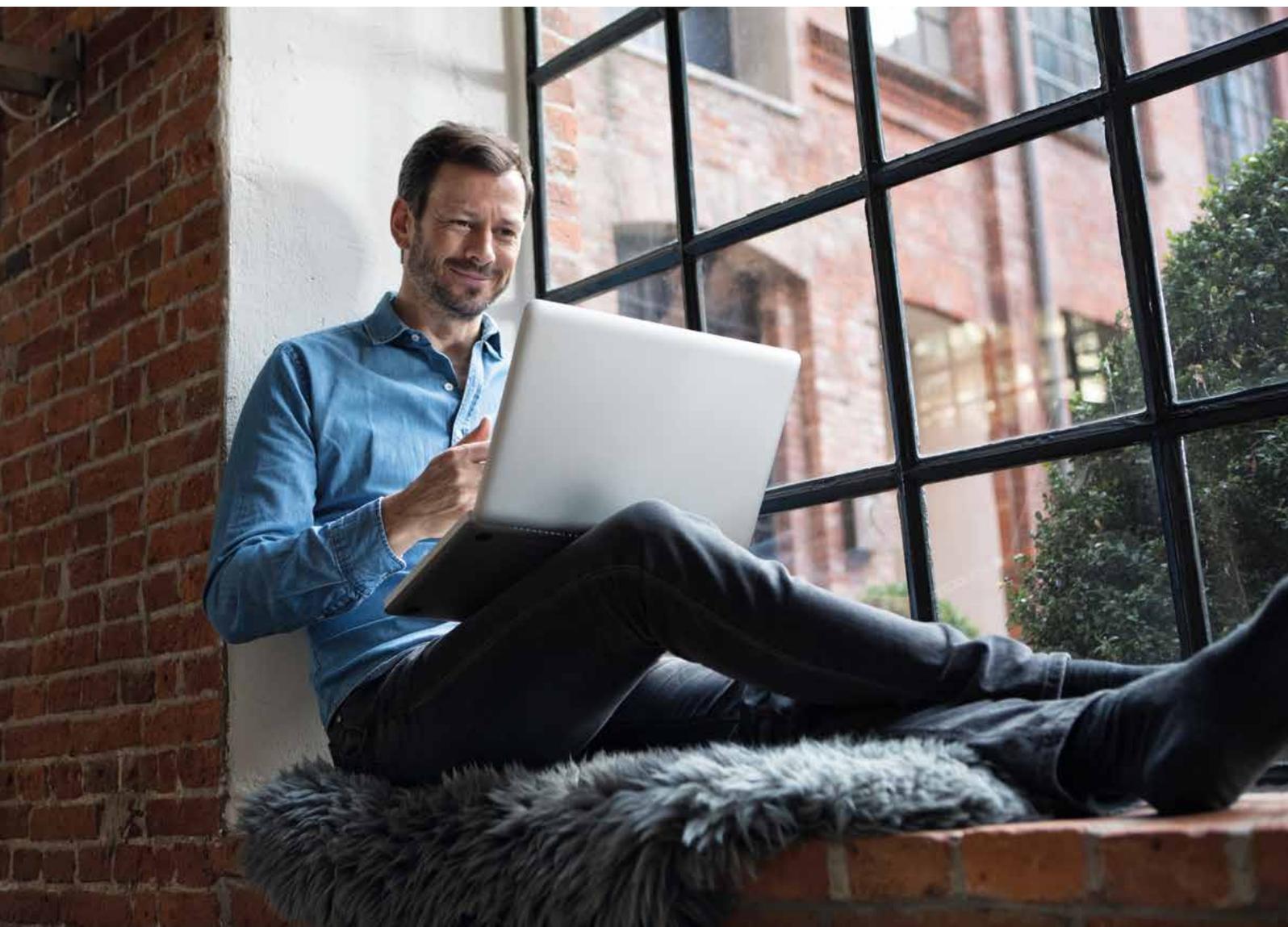
Herzliche Grüße

Björn Viebrock
Mitglied der Geschäftsführung
und Tax & Legal Solutions Leader,
PwC Deutschland



Inhaltsverzeichnis

1. Workation-Angebote von Unternehmen.....	4
2. Workation-Wünsche der Arbeitnehmer:innen	6
3. Workation-Erfahrungen der Berufstätigen	9
4. Workation im Branchenvergleich	11
5. Das Wichtigste auf einen Blick.....	14
Ihre Ansprechpersonen.....	16



1.

Workation-Angebote von Unternehmen

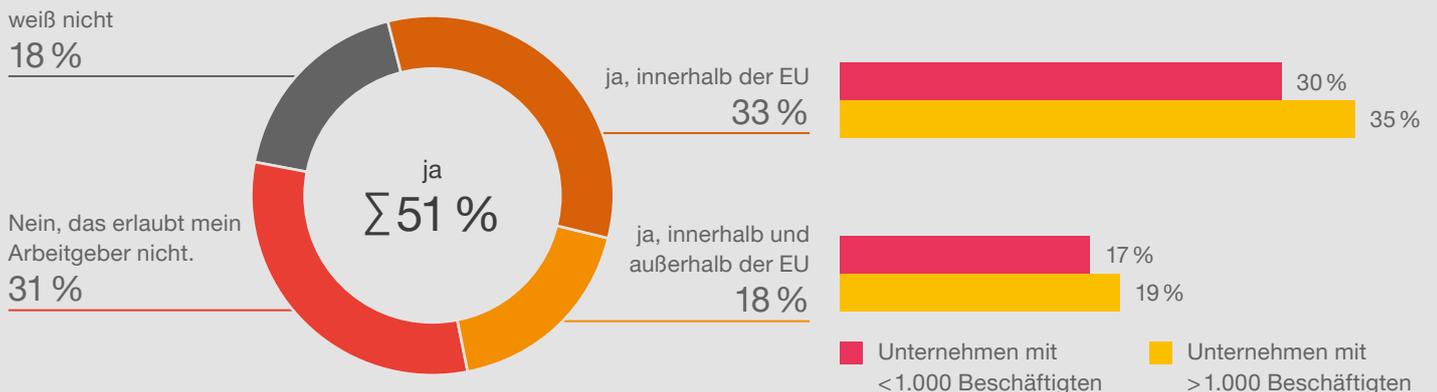
Viele Unternehmen etablieren bzw. erweitern ihre Workation-Angebote

Etwas mehr als der Hälfte der befragten Arbeitnehmer:innen (51 %) sind Workation-Aufenthalte seitens ihrer Arbeitgeber gestattet. Dabei sind 33 Prozent berechtigt, innerhalb der Europäischen Union mobil zu arbeiten, 18 Prozent auch außerhalb. Für ein knappes Drittel (31 %) ergibt sich derzeit die Möglichkeit einer Workation nicht.

Von allen Befragten gaben zudem 18 Prozent an, dass ihre Arbeitgeber in den vergangenen zwölf Monaten erstmals ein Workation-Angebot etabliert haben. Und 14 Prozent sagten, ihre Arbeitgeber hätten das bestehende Angebot erweitert. Erstaunlich: 18 Prozent der Befragten wissen nicht, ob ihre Arbeitgeber Workation-Aufenthalte erlauben. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr (15 %) sogar noch gestiegen. Eine Erklärung dafür ist sicherlich, dass die Workation-Möglichkeiten bei einem knappen Fünftel der Arbeitgeber neu eingeführt worden sind und die Regelungen deswegen oft noch nicht genau bekannt sind. Ein weiterer Grund kann auch darin liegen, dass es in manchen Unternehmen noch keine festgelegten Regelungen für mobiles Arbeiten aus dem Ausland gibt. Unternehmen, auf die dies zutrifft, sind gefragt, schnellstmöglich Spielregeln für die mobile Arbeit aus dem Ausland aufzustellen, um insbesondere (steuer-)rechtliche Risiken zu minimieren.

Unsere Studie behandelt die sogenannte Workation im Ausland. Der Begriff setzt sich aus den Wörtern „Work“ und „Vacation“ zusammen und bezeichnet das mobile Arbeiten an einem anderen Ort als dem Wohn- oder Firmensitz. Es gibt auch zahlreiche andere Bezeichnungen wie „MAiA“ (Mobile Arbeit im Ausland), „Mobile Work Abroad“ o. ä., die das Gleiche meinen. Wer Workation macht, arbeitet typischerweise an einem Ort, den andere als Urlaubsziel wählen oder bei dem ein Bezug zu Familie oder Partner:in besteht. Workation innerhalb Deutschlands ist nicht Teil unserer Umfrage.

Erlauben Arbeitgebende eine „Workation“?



Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

40,5 Tage
dürfen Beschäftigte
durchschnittlich mobil aus
dem Ausland arbeiten.

Ein weiteres Befragungsergebnis lautet: Die Angestellten größerer Unternehmen (1.000 oder mehr Mitarbeiter:innen) dürfen häufiger mobil im Ausland tätig werden als die in Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeiter:innen (54 vs. 46 %). Das überrascht nicht; schließlich fällt es großen Unternehmen in der Regel etwas leichter, die notwendigen rechtlichen und technischen Voraussetzungen für Workation zu schaffen.

Arbeitgeber erlauben deutlich mehr Workation-Tage als im Vorjahr

Wenn Arbeitgeber das mobile Arbeiten aus dem Ausland erlauben, gestatten sie ihren Beschäftigten dafür im Schnitt 40,5 Tage pro Jahr – das sind deutlich mehr als im Vorjahr (30,3 Tage pro Jahr). Auffällig: 19 Prozent der Beschäftigten, die grundsätzlich Workation machen dürfen, wissen derzeit nicht, wie viele Tage ihnen ihre Arbeitgeber dafür einräumen. Obwohl die Unkenntnis über diesen Detailaspekt der Workation-Regelung damit immer noch vergleichsweise groß ist, ist sie doch deutlich geringer als noch 2023. Damals kannten 40 Prozent, also mehr als doppelt so viele wie in diesem Jahr, die Zahl der erlaubten Workation-Tage nicht.

Mehr als drei Viertel der Angestellten (78 %), die Workation nutzen dürfen, müssen ihre Vorgesetzten über ihre Pläne informieren, 41 Prozent die Personalabteilung. Die Unternehmen überlassen es also zumeist den Führungskräften, wie sie die geltenden Workation-Regelungen handhaben möchten – sie organisieren Workation also in der Regel nach den betrieblichen Bedürfnissen. Die Personalabteilungen geben – bestenfalls in Abstimmung mit den Fachabteilungen – die Rahmenbedingungen vor, auf deren Basis die Vorgesetzten entscheiden. Diese haben, ähnlich wie bei Urlauben, in aller Regel den besten Überblick darüber, wann es die betriebliche Organisation erlaubt, dass Mitarbeiter:innen Workation machen. Ein weiterer Befund: Sieben Prozent der Befragten müssen laut eigener Aussage niemanden informieren.

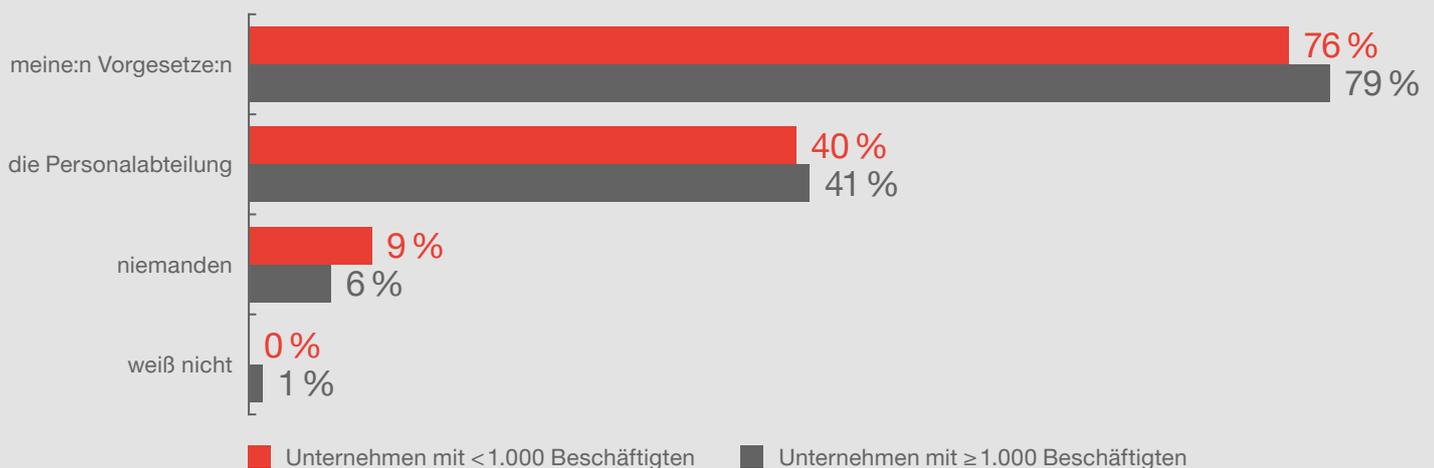
Sind Workation-Aufenthalte prinzipiell möglich, gibt es den Beschäftigten zufolge in der Mehrheit der Unternehmen einen festgelegten Antragsprozess, der ihnen auch bekannt ist – 52 Prozent äußerten sich so. Weitere 28 Prozent wissen immerhin, dass es einen Prozess gibt, kennen die Details aber nicht. 19 Prozent wissen nicht, ob es einen Prozess gibt bzw. an wen sie sich wenden müssten, und ein Prozent gibt an, niemanden informieren zu müssen. Diese Ergebnisse zeigen: Bei immerhin 80 Prozent der Unternehmen, die grundsätzlich das Arbeiten im Ausland erlauben, wissen die Beschäftigten, dass sie Workation beantragen müssen und nicht eigenständig darüber entscheiden dürfen.

”

„Fast ein Fünftel der befragten Beschäftigten kennt die aktuellen Workation-Regelungen in ihren Unternehmen nicht. So nachvollziehbar dies wegen der raschen Entwicklung des Themas ist: Hier lauern rechtliche Fallstricke, die Unternehmen von vornherein umschiffen sollten.“

Dr. Jana-Denise Weber,
Partnerin bei PwC Deutschland

Wen müssen Arbeitgeber:innen über eine Workation informieren?



Basis: Berufstätige, deren Arbeitgeber mobiles Arbeiten im Ausland erlauben, n=503 (Mehrfachnennungen)

2.

Workation-Wünsche der Arbeitnehmer:innen

Weiter großes Interesse: Für knapp 2 von 3 Beschäftigten kommt Workation in Frage

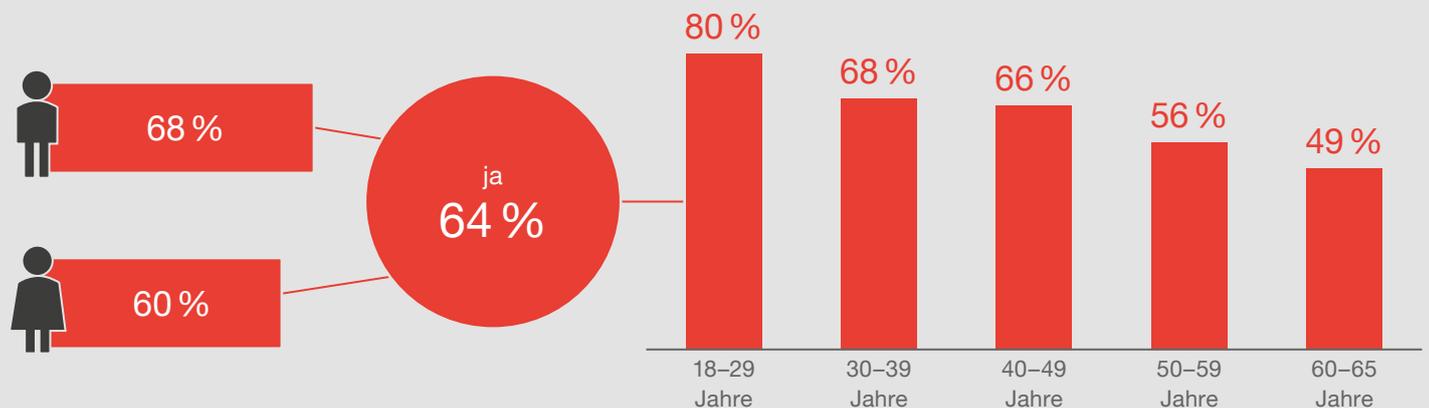
Wir wollten auch wissen, welche Workation-Regelungen sich die Arbeitnehmer:innen wünschen. Grundsätzlich in Frage kommt das mobile Arbeiten aus dem Ausland für knapp zwei von drei Beschäftigten (64%). Das sind genauso viele wie 2023. Das hohe Interesse am mobilen Arbeiten aus dem Ausland hält damit weiter an – Workation entwickelt sich vielfach vom Hype zum etablierten Angebot.

Auffällig ist, dass sich Männer stärker dafür interessieren als Frauen (68 vs. 60%). Das könnte unter anderem daran

liegen, dass Frauen nach wie vor häufig einen größeren Teil der Care-Arbeit übernehmen und sie ihren (Berufs-)Alltag als zu unflexibel für eine Workation empfinden. Gegenüber dem vergangenen Jahr (69 vs. 59%) hat sich dieser „Gender Gap“ bei der Workation nur minimal verringert.

Ebenfalls wie im Vorjahr interessieren sich eher die jüngeren Beschäftigten für flexible Arbeitsformen wie Workation: Von den 18- bis 29-Jährigen erklären immerhin deutliche 80 Prozent, dass es für sie in Frage kommt, mobil aus dem Ausland zu arbeiten; demgegenüber sind es bei den 60- bis 65-Jährigen nur knapp die Hälfte (49%).

Kommt Workation aus dem Ausland in Frage?



Basis: alle Befragten, n=1.000 (Einfachnennung)



In wirtschaftlich unsichereren Zeiten gleicht sich Interesse an Workation von Jung und Alt an

Die Daten zeigen zwei Auffälligkeiten: Bei den 50- bis 59-Jährigen und den 60- bis 65-Jährigen ist der Anteil der an Workation Interessierten gegenüber dem Vorjahr um sieben bzw. sechs Prozentpunkte gestiegen. Bei den 18- bis 29-Jährigen ist er dagegen um einen Prozentpunkt gesunken, bei den 30- bis 39-Jährigen sogar um acht Prozentpunkte.

Das interpretieren wir so: Möglicherweise dauert es ein wenig, bis auch ältere Beschäftigte flexiblere Arbeitsmodelle wie Workation für sich entdecken. Es wird daher interessant sein zu sehen, wie sich das Interesse dieser Gruppen in den kommenden Jahren entwickeln wird. Eine weitere These: Offenbar ist Workation bei den Jüngeren inzwischen so etabliert, dass alle potenziell Interessierten um die Möglichkeit dazu wissen. Und das abnehmende Interesse bei ihnen hängt möglicherweise mit der zunehmend unsicheren wirtschaftlichen Lage zusammen. Bei den wirtschaftlich tendenziell weniger gefestigten jüngeren Arbeitnehmer:innen sorgen die Inflation und geopolitische Spannungen eventuell dafür, dass Arbeiten aus dem Ausland – und damit die Verquickung von Freizeit und Beruf – leicht an Bedeutung verlieren.

Dazu passt, dass das Interesse an der Workation, ebenso wie die Erfahrung damit (siehe dazu Kapitel 3), mit dem sozioökonomischen Status korreliert: Für knapp drei von vier Arbeitnehmer:innen (74 %) mit einem Einkommen von 5.000 Euro und mehr kommt eine Workation in Frage. Bei den Beschäftigten mit einem Einkommen von weniger als 3.000 Euro ist es dagegen gut die Hälfte (55 %). 72 Prozent der Arbeitnehmer:innen mit höheren Bildungsabschlüssen (Abitur oder abgeschlossenes Studium) interessieren sich für eine Workation. Bei den Beschäftigten mit niedrigeren Abschlüssen ist es nur gut die Hälfte (51 %).

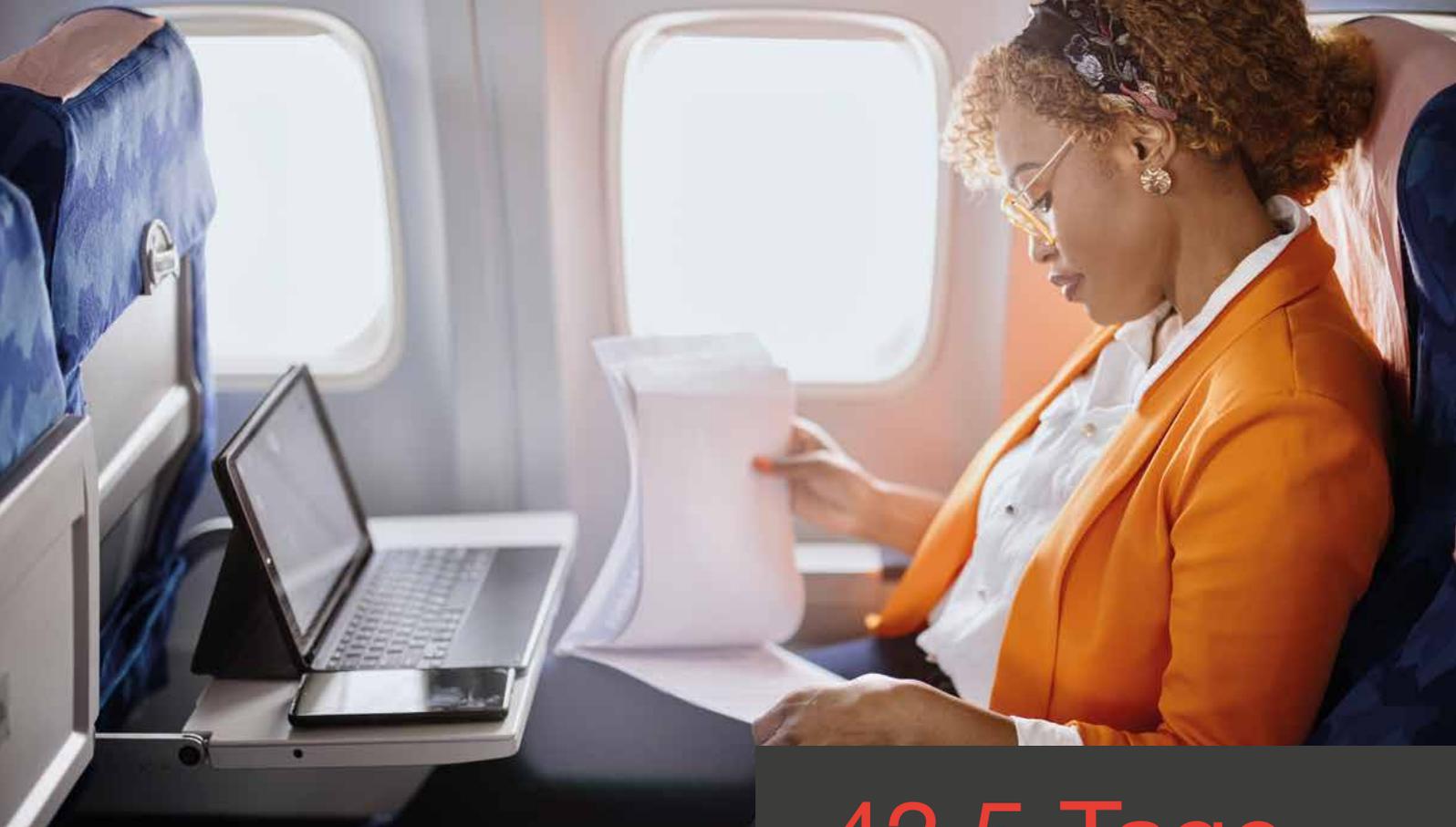
Das Interesse an Workation korreliert ebenfalls stark mit der Erfahrung: 92 Prozent der Beschäftigten, die bereits aus dem Ausland gearbeitet haben, würden dies wieder tun. Bei den Befragten ohne Workation-Erfahrung interessieren sich nur 51 Prozent für das mobile Arbeiten aus dem Ausland.

”

„Die Ergebnisse zeigen: Aus einer Workation wird in der Regel eine zweite und eine dritte. Mit anderen Worten: Das Thema ist gekommen, um zu bleiben – und darauf sollten sich Unternehmen auch organisatorisch einstellen.“

Christina Neugirg,
Director bei PwC Deutschland





43,5 Tage

würden die Beschäftigten durchschnittlich gerne mobil aus dem Ausland arbeiten.

Wunschkdauer der Workation

Die Befragten würden, wenn sie selbst entscheiden könnten, im Durchschnitt 43,5 Tage pro Jahr mobil aus dem Ausland arbeiten (2023: 45,7 Tage). Das entspricht fast den 40,5 Tagen, die die Arbeitgeber durchschnittlich erlauben. Ein großer Teil der Befragten, 47 Prozent, wünscht sich außerdem ein bis fünf Arbeitsaufenthalte im Ausland pro Jahr. Erneut zeigt sich bei der Wunschkdauer, dass eine Workation für jüngere Arbeitnehmer:innen generell reizvoller ist als für ältere: Die 18- bis 29-Jährigen wünschen sich im Schnitt Auslandsaufenthalte von 54 Tagen pro Jahr, bei den 60- bis 65-Jährigen sind es nur 30,9 Tage.

Wer Workation nicht anbietet, schließt potenziell 30 Prozent der Bewerber:innen aus

Für eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten (57 %) ist die Möglichkeit, eine Workation zu machen, wichtig bei der Jobwahl. Mobil im Ausland zu arbeiten hat also grundsätzlich nach wie vor einen hohen Stellenwert – allerdings ist er deutlich geringer als im Vorjahr (67 %). Unserer Einschätzung nach hat das verschiedene Gründe: Workation ist in vielen Unternehmen mittlerweile etabliert, wird mitunter vielleicht sogar als selbstverständlich angesehen. Damit rutscht das Thema Workation auf der Prioritätenliste der Beschäftigten etwas weiter nach unten. Auch die aktuelle unsicherere wirtschaftliche Lage könnte dazu beitragen, dass weichere Faktoren wie Arbeitsaufenthalte im Ausland gegenüber dem Gehalt an Bedeutung verlieren.

30 Prozent der Beschäftigten ist Workation allerdings so wichtig, dass sie einen neuen Job ohne diese Möglichkeit in jedem Fall oder sehr wahrscheinlich ablehnen würden. Das bedeutet: Unternehmen, die keine Workation ermöglichen, schließen potenziell jede dritte Fachkraft aus ihrem

Bewerber:innenpool aus. Und dieses Problem wird sich erwartbar durch den zunehmenden Fachkräftemangel vergrößern. Denn bei den 18- bis 29-Jährigen würde sogar fast die Hälfte (45 %) ein Jobangebot ohne Workation-Möglichkeit ausschlagen.

Workation ist nach den klassischen Zusatzleistungen das beliebteste Extra

Für mehr als ein Viertel (26 %) der Beschäftigten gehört Workation zu den drei attraktivsten Zusatzleistungen eines neuen Arbeitgebers. Damit liegt mobiles Arbeiten im Ausland auf dem vierten Rang bei den bevorzugten Zusatzleistungen: hinter flexiblen Arbeitszeiten (für 76 % sind sie eine der Top-3-Leistungen), Gewinnbeteiligungen und Prämien (für 73 % eine der Top-3-Leistungen) und freien Getränken bzw. bezuschusstem Essen (für 36 % eine der Top-3-Leistungen).

Workation folgt damit direkt auf die klassischen, etablierten Zusatzleistungen – und ist für die Befragten sogar noch etwas wichtiger als Unterstützung bei der Kinderbetreuung (24 %). Auch hier spielt die Erfahrung eine wichtige Rolle: Beschäftigte, die bereits einen Workation-Aufenthalt gemacht haben, gewichten die Möglichkeit dazu deutlich höher (44 %) als Beschäftigte ohne Workation-Erfahrung (18 %).

3.

Workation-Erfahrungen der Berufstätigen

Weniger Workation in Krisenzeiten?

Wie steht es um die Erfahrung der Befragten mit Workation? Insgesamt 33 Prozent der befragten Berufstätigen haben bereits mindestens einmal vom Ausland aus gearbeitet (19 % einmal, 14 % mehrmals). Zwei Drittel sagten, sie hätten noch keinerlei Workation-Erfahrung gesammelt.

Im vergangenen Jahr gaben mit 42 Prozent noch deutlich mehr Befragte an, dass sie schon mindestens einmal eine Workation gemacht haben. Und 58 Prozent hatten im vergangenen Jahr noch keinerlei Workation-Erfahrung. Warum scheint Workation aktuell weniger stark verbreitet zu sein als im Vorjahr?

Erklären lässt sich der Unterschied aus unserer Sicht – zumindest teilweise – mit einem genaueren Begriffsverständnis: Möglicherweise dachten die Befragten im vergangenen Jahr noch, dass es sich bereits um Workation handelt, wenn sie während eines Urlaubs gelegentlich ihre beruflichen E-Mails checken. Oder sie deklarierten auch rein berufliche Auslandsaufenthalte als Workation. Mittlerweile gibt es klarere Vorstellungen davon, was eine Workation ist: Die Bilder von arbeitenden Menschen am Strand oder in modernen Co-Working-Spaces, Hotels und Cafés in den Metropolen der Welt auf Business-Netzwerken wie LinkedIn sind in den Köpfen der breiten Bevölkerung angekommen. Ähnlich wie im vergangenen Jahr ist die Verteilung nach Geschlechtern: Von den männlichen Befragten haben bereits 40 Prozent mobil aus dem Ausland gearbeitet; bei den Frauen waren es 25 Prozent (2023: 50 vs. 33 %).

Relativ große Dunkelziffer

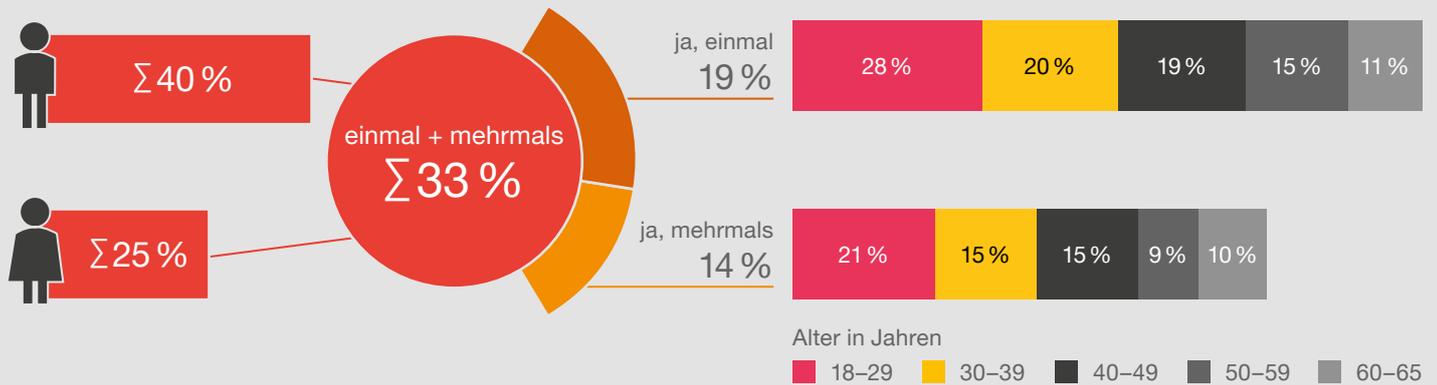
Die Top-3-Workation-Ziele der Befragten sind Spanien, Österreich (jeweils 21 % der Nennungen) und Italien (15 %) – also klassische Urlaubsländer der Deutschen. Das verbreitete Bild der „Digital Nomads“, die Arbeit mit langen Fernreisen verbinden, scheint die deutsche Workation-Realität also nicht abzubilden: Aus Nordamerika und Asien hat beispielsweise jeweils erst etwa jede:r Zehnte (11 bzw. 8 %) der Workation-Erfahrenen gearbeitet – was sicher auch daran liegt, dass es Unternehmen leichter fällt, längere Aufenthalte innerhalb der Europäischen Union zu regeln. Daneben ist eine Zeitverschiebung von sechs bis zehn Stunden im Arbeitsalltag durch die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen oder im Kundenkontakt mitunter nicht abbildbar. Häufig scheitert ein Workation-Aufenthalt außerhalb der EU aber bereits an einer gültigen Arbeitserlaubnis. Für einige Länder gibt es zwar spezielle Remote-Work-Visa, doch meist sind es nicht die Arbeitgeber, die die Visa beantragen. Stattdessen obliegt dies in aller Regel den Arbeitnehmer:innen – und das ist zeit- und ggf. auch kostenintensiv.

90 Prozent der Arbeitnehmer:innen mit Workation-Erfahrung haben ihre Arbeitgeber über den Auslandsaufenthalt informiert – etwas mehr als im Vorjahr (2023: 86 %). Das bedeutet umgekehrt jedoch: Nach wie vor ist die Dunkelziffer, also die Anzahl (möglicherweise) nicht genehmigter Workation, verhältnismäßig hoch. Hierin schlummern Haftungs- und andere Risiken für Unternehmen. Sie sollten daher ihre Beschäftigten noch gezielter über die unternehmensinternen Voraussetzungen für Workation informieren. Dies umfasst nicht nur den mit Policies bzw. Betriebsvereinbarungen gesteckten rechtlichen Rahmen, sondern auch die Aufklärung über den Genehmigungsprozess sowie entsprechende Dokumentationsanfordernisse für die Arbeitnehmer:innen. Dazu gehört auch, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten aufzeigen, welche persönlichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen sie im Fall eines nicht genehmigten Workation-Aufenthalts erwarten können.

90 Prozent
der Arbeitnehmer:innen mit
Workation-Erfahrung haben
ihre Unternehmen über mobiles
Arbeiten im Ausland informiert.



Haben Beschäftigte bereits Workation-Erfahrung?



	Haushaltsnettoeinkommen ¹				Anzahl Beschäftigte in Deutschland	
	<3.000 €	3.000 bis <4.000 €	4.000 bis <5.000 €	≥5.000 €	<1.000	≥1.000
ja, einmal	11 %	22 %	21 %	23 %	18 %	20 %
ja, mehrmals	8 %	13 %	15 %	20 %	14 %	14 %

	Familienstand			Haushaltssituation		
	ledig	verheiratet/ eheähnliche Gemeinschaft	geschieden/ verwitwet/ getrennt lebend	Einpersonen-Haushalt	Mehrpersonen-Haushalt ohne Kind	Mehrpersonen-Haushalt mit Kind(ern)
ja, einmal	20 %	21 %	5 %	16 %	16 %	24 %
ja, mehrmals	12 %	16 %	6 %	8 %	12 %	17 %

¹ ohne „keine Angabe“

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Klare Homeoffice-Regelungen begünstigen Workation

Auch in diesem Jahr – und trotz des bereits erwähnten leichten Rückgangs des Interesses – bestätigen die Umfrageergebnisse die Vermutung, dass es vor allem die jüngeren Arbeitnehmer:innen sind, die bereits Workation-Erfahrung gesammelt haben: Bereits knapp die Hälfte der 18- bis 29-Jährigen (49%) und ein gutes Drittel (35%) der 30- bis 39-Jährigen haben schon einmal mobil im Ausland gearbeitet. Bei den Älteren waren es bislang deutlich weniger (50 bis 59 Jahre: 24%, 60 bis 69 Jahre: 21%).

Interessant ist auch der Zusammenhang zwischen den Regelungen für Workation und Homeoffice, weil beides die (potenzielle) Flexibilität und Mobilität der Beschäftigten betrifft. Auffällig ist hier: Beschäftigte, die nach definierten Regeln einzelne oder mehrere Tage im Homeoffice arbeiten können, haben deutlich mehr Workation-Erfahrung (52%) als die Beschäftigten, die jederzeit ohne Abstimmung und Anwesenheitspflicht im Homeoffice arbeiten können. Von dieser Gruppe haben 26 Prozent Workation-Erfahrung. Das spricht aus unserer Sicht dafür, dass Unternehmen mit klarer Personalstrategie nicht nur ein ausgeglichenes

”

„Klare, vom Unternehmen definierte Regelungen reduzieren die Haftungs- und sonstigen Risiken im Zusammenhang mit Workation deutlich.“

Dr. Jana-Denise Weber,
Partnerin bei PwC Deutschland

Verhältnis von mobiler Arbeit im Homeoffice und Anwesenheitstagen im Büro, sondern auch den Benefit von mobilem Arbeiten aus dem Ausland auf der Agenda haben. Aus unserer Sicht umfasst eine klare Strategie auch einen klaren rechtlichen Rahmen für Workation, um Haftungs- und sonstige Risiken deutlich zu reduzieren – für Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen.

4. Workation im Branchenvergleich

Auch in diesem Jahr haben wir untersucht, wo verschiedene Branchen bei den abgefragten Dimensionen von Workation stehen. Insgesamt haben wir zehn verschiedene Branchen erfasst. Diese haben wir der Übersichtlichkeit halber zu vier Branchengruppen zusammengefasst: Industrie, Dienstleistung, Handel und Konsumgüter sowie öffentlicher Sektor.

Der öffentliche Sektor hat immer noch Nachholbedarf

Im direkten Vergleich der Branchengruppen hat der öffentliche Sektor beim Thema Workation – wie bereits im Vorjahr – noch Nachholbedarf: Erst 16 Prozent der dort Beschäftigten haben bereits mobil aus dem Ausland gearbeitet. In der Industrie sind es 41 Prozent, im Dienstleistungssektor 36 Prozent und in der Branchengruppe Handel und Konsumgüter immerhin noch 26 Prozent.

Unsere Daten zeigen außerdem: Der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitgeber nicht über den Auslandsaufenthalt informiert haben, ist in allen Branchengruppen ähnlich hoch. In der Industrie und im öffentlichen Sektor sind es jeweils 12 Prozent, in der Gruppe Handel und Konsumgüter 10 Prozent und im Dienstleistungssektor 9 Prozent.

Technologie, Medien und Kommunikation, industrielle Produktion sowie Transport und Logistik sind Workation-Vorreiter

Jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen in der Industrie (57 %) sowie im Dienstleistungssektor (55 %) ermöglichen ihren Beschäftigten bereits heute Workation-Aufenthalte. In der Gruppe Handel und Konsumgüter bieten gut vier von zehn Unternehmen (41 %) Workation an, im öffentlichen Sektor ist es nur knapp ein Drittel (32 %).

Beleuchtet man die Branchen detaillierter, sind die Unternehmen aus der Technologie-, Medien- und Telekommunikationsbranche beim Workation-Angebot führend: Mehr als drei Viertel der dort Beschäftigten (78 %) können Workation innerhalb der EU nutzen (2023: 69 % – damals Rang zwei). Auf dem zweiten Platz folgen die Unternehmen der industriellen Produktion mit 67 Prozent (2023: 59 %), den dritten Platz belegt die Transport- und Logistikbranche mit 65 Prozent (2023: 58 %).

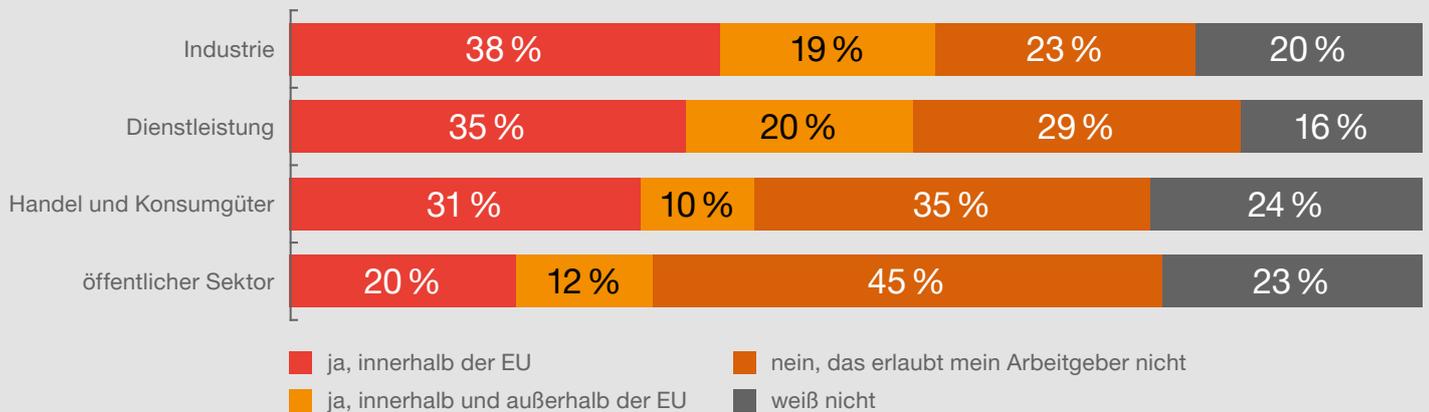
Am wenigsten verbreitet ist Workation im Gesundheitswesen: Nur drei von zehn der dort Beschäftigten können mobil aus dem Ausland arbeiten (2023: 47 %). Im öffentlichen Sektor sind es aktuell mit 32 Prozent ebenfalls nur wenig mehr als im Vorjahr, die Workation-Angebote nutzen können (2023: 31 %).





Erlauben Arbeitgebende eine Workation? – Nach Branche

Branchengruppe



Branche detailliert

	industrielle Produktion	Auto-mobil-industrie	sonstige produzierendes Gewerbe ¹	Technologie, Medien und Telekommunikation	Gesundheitswesen	Financial Services	Transport und Logistik	sonstige Dienstleistungen ²	Handel und Konsumgüter	öffentlicher Sektor
ja, innerhalb der EU	45 %	33 %	33 %	51 %	18 %	49 %	41 %	25 %	31 %	21 %
ja, innerhalb und außerhalb der EU	22 %	16 %	17 %	27 %	12 %	12 %	25 %	21 %	10 %	12 %
nein, das erlaubt mein Arbeitgeber nicht	19 %	28 %	24 %	11 %	50 %	27 %	26 %	36 %	35 %	45 %
weiß nicht	14 %	23 %	26 %	11 %	20 %	12 %	9 %	18 %	24 %	23 %

¹ inkl. Chemicals, Energiewirtschaft, Pharma und Lifescience

² inkl. Real Estate, Consulting

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Interesse an Workation gleicht sich an

2023 war das Interesse der Arbeitnehmer:innen an Workation in den jeweiligen Branchengruppen sehr unterschiedlich stark ausgeprägt. In diesem Jahr hat sich die Workation-Nachfrage unter den Branchengruppen deutlich angeglichen: Am größten ist es nach wie vor in der Industrie (66 % können sich eine Workation vorstellen), gefolgt vom Dienstleistungssektor und der Branchengruppe Handel und Konsumgüter (jeweils 65 %). Im öffentlichen Sektor sind es 62 Prozent.

Der Anteil, der an Workation Interessierten ist in der Industrie (minus drei Prozentpunkte) und im Dienstleistungssektor (minus zwei Prozentpunkte) leicht gesunken; in der Gruppe Handel und Konsumgüter (plus acht Prozentpunkte) und vor allem im öffentlichen Sektor (plus elf Prozentpunkte) sind die Anteile deutlich gestiegen.

Der Vergleich zeigt: In den eher Workation-affinen Branchengruppen ist offenbar eine Art Gewöhnungseffekt eingetreten. Zugleich entdecken die Beschäftigten und die Arbeitgeber der Branchengruppen mit bislang eher restriktivem Umgang das Thema Workation anscheinend allmählich für sich. Angesichts des Fachkräftemangels, der gerade auch diese Sektoren betrifft, sind diese Unternehmen gut beraten, sich ernsthaft mit dem wachsenden Interesse ihrer (potenziellen) Beschäftigten an zeitweisen Arbeitsaufenthalten im Ausland auseinanderzusetzen bzw. es weiter zu fördern und klar zu regeln.

Beim Jobwechsel verliert die Workation in drei Sektoren an Bedeutung

Als Kriterium für einen Jobwechsel hat die Workation in drei von vier Branchengruppen an Bedeutung verloren, wenn auch auf weiter hohem Niveau: In der Industrie fänden 58 Prozent der Beschäftigten ein Workation-Angebot eher oder sehr wichtig, wenn sie auf der Suche nach einem neuen Job wären – 2023 waren es noch 71 Prozent. Im Dienstleistungssektor liegt dieser Anteil ebenfalls bei 58 Prozent (2023: 70 %) und im öffentlichen Sektor ist er von 60 auf 49 Prozent gesunken.

In der Branchengruppe Handel und Konsumgüter ist die Bedeutung von Workation dagegen gewachsen: 59 Prozent betrachten sie mittlerweile als wichtiges Kriterium bei einem Jobwechsel (2023: 54 %). Auch hier liegt es nahe, dass gerade in den Workation-affineren Branchengruppen eine Kombination aus Gewöhnung und ungünstigeren wirtschaftlichen Aussichten dazu führt, dass das Thema Workation etwas weniger wichtig geworden ist – auch wenn es für den Großteil der Beschäftigten insgesamt relevant bleibt.



5. Das Wichtigste auf einen Blick

Fest steht: Das Thema Workation ist komplex. Denn es gilt (steuer-)rechtliche Implikationen verschiedener Disziplinen zu beachten – insbesondere aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Lohnsteuerthemen sowie die potenzielle Begründung von Betriebsstätten. Hinzu kommt, dass es meist – selbst innerhalb der EU – keinen einheitlichen rechtlichen Rahmen gibt, sondern jedes

Land eigene Vorschriften zu zeitlich befristeten Arbeitsaufenthalten hat. Daher sollten Unternehmen unbedingt die Rahmenbedingungen prüfen und genau definieren, bevor sie ihren Mitarbeiter:innen mobiles Arbeiten aus dem Ausland gestatten. Andernfalls können sich für sie erhebliche (steuer-)rechtliche Risiken ergeben.

Potenzielle steuer- und arbeitsrechtliche Risiken durch Workation und Homeoffice im Ausland

Unternehmenssteuern

- Begründung einer Betriebsstätte mit ertrags- und umsatzsteuerlichen Konsequenzen
- Höhere Steuerbelastung durch Besteuerung anteiliger Betriebsstättengewinne im Ausland
- Hoher Aufwand durch steuerliche Registrierung und Steuererklärungspflichten

Arbeitgeberpflichten

- Registrierung im Ausland für lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Zwecke
- Lohnsteuereinbehaltungspflicht im Ausland als ausländischer Arbeitgeber oder bei Vorliegen einer Betriebsstätte
- Antragsgebundene Freistellung des Arbeitslohns in Deutschland

Aufenthalts-/Arbeitsrecht

- Bestimmungen des Aufenthalts- und Arbeitsrechtes
- Tätigkeiten außerhalb der EU bzw. von Nicht-EU Bürgern sind stärker risikobehaftet
- Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Sozialversicherung

- Wechsel in das ausländische Sozialversicherungssystem
- Begründung des Status eines „Multi-State-Workers“
- Höhere Beitragszahlungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Steuerpflicht des Mitarbeitenden

- Begründung einer beschränkten oder unbeschränkten Steuerpflicht im Ausland
- Besteuerungsrecht könnte dem Ausland zugewiesen werden
- Mögliche unterjährige Doppelbesteuerung
- Verpflichtung zur Abgabe einer Steuererklärung im Ausland



Die wichtigsten Erkenntnisse aus unserer aktuellen Befragung fassen wir hier noch einmal übersichtlich für Sie zusammen:

Viele neue und erweiterte Angebote

- **18 Prozent** der Befragten gaben an, dass ihre Arbeitgeberin den vergangenen zwölf Monaten erstmals ein Workation-Angebot etabliert haben.
- **14 Prozent** sagten, ihre Arbeitgeber hätten das bestehende Angebot erweitert.

Konkrete Regelungen sind noch (zu) wenig bekannt

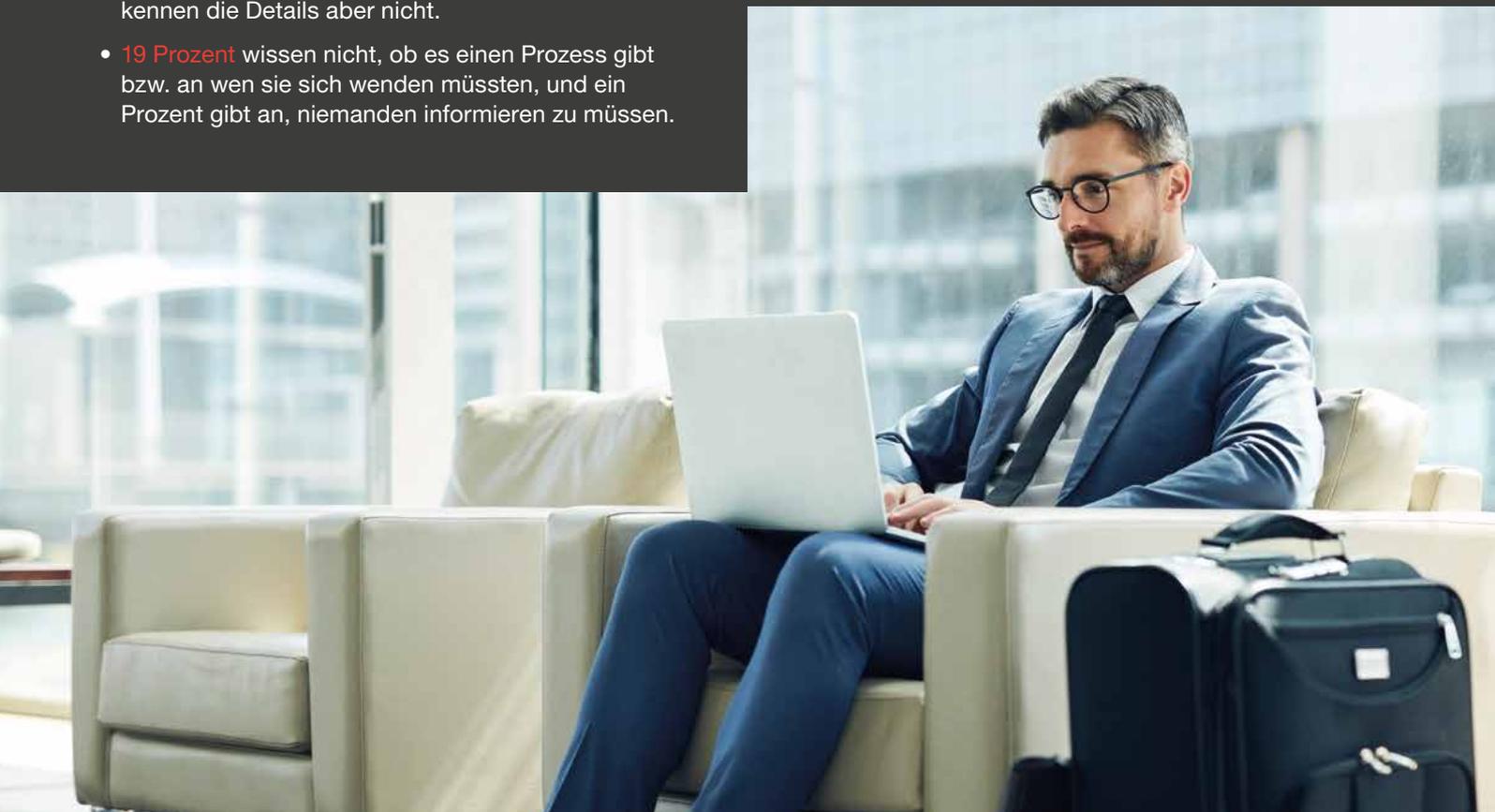
- **18 Prozent** kennen die aktuelle Workation-Regelung an ihrem Arbeitsplatz nicht.
- **19 Prozent** der Beschäftigten, die grundsätzlich Workation machen dürfen, wissen derzeit nicht, wie viele Tage ihnen ihre Arbeitgeber dafür einräumen.
- **52 Prozent** der Beschäftigten, in deren Unternehmen Workation-Aufenthalte prinzipiell möglich sind, wissen, dass es dafür einen festgelegten Antragsprozess gibt und kennen ihn.
- **28 Prozent** wissen, dass es einen Prozess gibt, kennen die Details aber nicht.
- **19 Prozent** wissen nicht, ob es einen Prozess gibt bzw. an wen sie sich wenden müssten, und ein Prozent gibt an, niemanden informieren zu müssen.

Zwei Drittel der Beschäftigten sind prinzipiell Workation-affin

- Für **64 Prozent** kommt das mobile Arbeiten aus dem Ausland grundsätzlich in Frage.
- Männer interessieren sich dafür etwas stärker als Frauen (68 vs. 60 %).
- **80 Prozent** der 18- bis 29-Jährigen sind an Workation interessiert.
- **49 Prozent** sind es bei den 60- bis 65-Jährigen.

Workation ist ein relevantes Kriterium bei der Jobwahl

- Für **57 Prozent** ist die Möglichkeit, eine Workation zu machen, wichtig bei der Jobwahl.
- **30 Prozent** der Beschäftigten ist Workation sogar so wichtig, dass sie einen neuen Job ohne diese Möglichkeit in jedem Fall oder sehr wahrscheinlich ablehnen würden.



Ihre Ansprechpersonen



Dr. Jana-Denise Weber
Partnerin,
PwC Deutschland
Tel.: +49 171 7689658
jana-denise.weber@pwc.com



Christina Neugirg LL.M.
Director,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 94473456
christina.neugirg@pwc.com



Sabine Ziesecke
Partnerin,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 4756707
sabine.ziesecke@pwc.com



Lukas Bühl
Senior Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 93498660
lukas.buehl@pwc.com



Jörg Schwerin
Senior Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 175 4370159
joerg.schwerin@pwc.com



Natalia Römer-Koshcheeva
Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 171 9391828
natalia.roemer-koshcheeva@pwc.com



Daniel Concellón
Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 1512 5867389
daniel.concellon@pwc.com

Studienautor:innen

Dr. Jana-Denise Weber, Christina Neugirg und Nils Philipp

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen unseren Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expert:innennetzwerks in 151 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC Deutschland. Mehr als 14.000 engagierte Menschen an 20 Standorten. Rund 2,93 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

