



WORKATION &
DIENSTREISEN

COMPLIANCE HANDBUCH

Ein Leitfaden für Unternehmen

EINFÜHRUNG

Die Arbeitswelt erlebt eine nie dagewesene Veränderung. Inmitten des technologischen Fortschritts und sich wandelnder Arbeitskräftebedürfnisse haben Unternehmen weltweit begonnen, ihre Ansichten über das Arbeiten zu revolutionieren. Ein besonders herausragender Trend dabei: **Workations**.



Diese innovative Form ermöglicht Mitarbeitern nicht nur das Arbeiten von zu Hause aus, sondern auch **temporär im Ausland**. Workations sind nicht nur ein Ausdruck von Flexibilität, sondern auch ein Zeichen für die **Anpassungsbereitschaft von Unternehmen** an die modernen Anforderungen. Workations entwickeln sich zu einem **entscheidenden Vorteil für Arbeitnehmer**, indem sie die festen Grenzen des traditionellen Arbeitsorts überwinden. Doch während diese Flexibilität oft mit geringen Kosten verbunden ist, können **unerwartete Verpflichtungen für Arbeitgeber entstehen**.

Grenzüberschreitende Arbeit führt immer zu Compliance Problemen. Aber nicht nur bei der Workation im Ausland entstehen Risiken. Aber auch, wenn ein Arbeitnehmer kurzfristig aus betrieblichen Gründen reist – d.h. auf die so genannte Geschäftsreise geht –, entstehen **erhebliche Compliance-Risiken und viele Aufgaben für den Arbeitgeber**.

Dieses Handbuch behandelt umfassend die Compliance-Risiken im Zusammenhang mit Arbeiten im Ausland – in allen Formen. Es beleuchtet verschiedene Aspekte, darunter Sozialversicherung, Arbeitserlaubnis, Betriebsstätten, steuerliche Auswirkungen, medizinische Versorgung im Ausland, und vieles mehr.

Welche Formen der Arbeit im Ausland werden in diesem Compliance Handbuch behandelt?

- **Workation** ist eine Kombination aus Arbeit und Urlaub an einem anderen Ort als dem Land der regulären Beschäftigung. Der Aufenthalt im Zielland ist vorübergehend, d. h. die Grenze von 183 Tagen darf in einem laufenden 12-Monats-Zeitraum (kumuliert pro Land) nicht überschritten werden. Die Reise erfolgt im Interesse und auf Initiative des Arbeitnehmers, weswegen die damit verbundenen Kosten ebenfalls vom Arbeitnehmer getragen werden.
- Im Gegensatz dazu liegt eine **Dienstreise** immer im Interesse des Arbeitgebers, d.h. der Arbeitgeber schickt den Arbeitnehmer an einen anderen Ort als den der regulären Beschäftigung. Daher muss der Arbeitgeber die Kosten übernehmen.

Was die rechtlichen Folgen und Risiken betrifft, so ist in beiden Fällen der Arbeitnehmer im Ausland tätig, was für den Arbeitgeber Verpflichtungen und Risiken mit sich bringt, die bewertet und reduziert werden müssen.

Aber nicht nur das Vorhandensein von Compliance-Risiken macht mobiles Arbeiten im Ausland besonders schwierig, sondern auch die Tatsache, dass die einschlägigen Gesetze und Vorschriften nicht speziell für Geschäftsreisen - und noch weniger für "Workations"- geschrieben wurden. Ganz im Gegenteil: Sie wurden geschrieben, lange bevor das Konzept der vorübergehenden Arbeit aus dem Ausland überhaupt aufkam. Infolgedessen ist die **Rechtslage in Bezug auf die vorübergehende Arbeit im Ausland oft unklar**.

Der folgende Überblick beschreibt die allgemein unterschiedenen Risiken für die Einhaltung der Vorschriften durch den Arbeitgeber und geht auf die Komplexität ihrer Anwendung für die Arbeitnehmer ein:



VISA & Arbeitserlaubnis



Betriebsstätte



Lohnsteuer



Sozialversicherung



EU-Meldepflicht



Arbeitsrecht



Datenschutz



Krankenversicherung

Visa & Arbeitserlaubnis

= Das Risiko, dass der Arbeitende keine gültige Arbeitsberechtigung im Zielland hat.

In dieser Dimension werden die Unternehmensrisiken einer potenziellen **illegalen Einreise und Arbeitsverhältnisse** bewertet, wenn ein Arbeitnehmer im Ausland einreist und arbeitet, ohne über die entsprechende Arbeitserlaubnis im Zielland zu verfügen, was **schwer bestraft wird**. Ein besonders interessantes Thema ist die Frage, wie Arbeitnehmer, die vorübergehend im Ausland arbeiten, für Einwanderungszwecke qualifiziert werden. Die Möglichkeiten beschränken sich im Allgemeinen auf **(a) Urlaub, (b) Geschäftsreisen oder (c) eine Beschäftigung vor Ort**.



Nicht jede Geschäftsreise gilt als Geschäftsreise im Gastland. Oftmals wird die Einreise in ein Land nur für Sitzungen oder Konferenzen unter die Einreise als Tourist subsumiert, so dass kein Visum erforderlich sein kann. Wenn jedoch Geschäfte getätigt oder Dienstleistungen erbracht werden, ist **unter Umständen nicht nur ein Geschäftsvisum, sondern auch eine Arbeitserlaubnis erforderlich**, um die Ausübung einer Tätigkeit am Zielort zu ermöglichen.

Es ist jedoch klar, dass mobile Arbeit im Ausland im Rahmen von Workation in keine der oben genannten Kategorien passt, was die Frage aufwirft, ob der Arbeitnehmer ein Geschäftsvisum und/oder eine Arbeitserlaubnis im Zielland benötigt und wenn ja, welche Art. Eine **Fehlinterpretation kann schwerwiegende Folgen haben**. Die Ausübung von Arbeitstätigkeiten ohne gültige Arbeitserlaubnis kann als Schwarzarbeit eingestuft werden, die streng bestraft wird. Bußgelder können sich leicht auf €5.000 oder mehr belaufen und sowohl den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber treffen. Zu den weiteren Sanktionen kann ein mehrjähriges Einreiseverbot in das Zielland gehören.

Folgen

- Einreiseverbot oder Geschäftsverbot
- Geldstrafen von mehr als 5.000 € für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Risikomanagement

Zur Risikobewertung und -minderung werden die folgenden Informationen benötigt

- Staatsangehörigkeit
- Zweite Staatsangehörigkeit
- Visum und Einwanderungsstatus
- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Frühere Reisen in dieses Land
- Steuerzahlung

Um die potenziellen VISA Risiken zu bewerten, die mit der Einreise in das Zielland aus beruflichen Gründen verbunden sind, werden bestimmte Angaben benötigt, darunter die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers (und ggf. eine zweite Staatsangehörigkeit), die Dauer der Reise und der Zweck der Reise. Da die **Einwanderungsgesetze der einzelnen Länder unterschiedlich sind**, muss der Arbeitnehmer unter Umständen kein Geschäftsreisevisum beantragen. **Jede Reise sollte unabhängig bewertet werden**, wobei eine Vielzahl von Kriterien ins Spielkommen kann, darunter die Nationalität des Talents und die Art der geschäftlichen Aktivitäten, die im Zielland stattfinden werden.

WorkFlex Lösung

Finden Sie heraus, wie Sie mit WorkFlex ganz einfach das Risiko beseitigen und den Prozess automatisieren können.

[Vereinbaren Sie hier direkt einen Termin.](#)

Betriebsstätte

= Das Risiko, dass mobiles Arbeiten im Ausland oder Geschäftsreisen eine ständige Niederlassung im Bestimmungsland begründet.

Eine Betriebsstätte (im Englischen: Permanent Establishment) ist eine feste Geschäftseinrichtung, die dem Unternehmenszweck dient. Sie ist rechtlich gesehen **eine unselbständige Niederlassung eines Unternehmens**, das unter demselben Namen tätig ist. Die Gründung einer Betriebsstätte führt zu steuerlichen Auswirkungen. Insbesondere erhalten die lokalen Steuerbehörden das Recht, die **Gewinne dieser Niederlassung zu besteuern**. Daher sollten Unternehmen versuchen, **die Gründung einer Betriebsstätte im Ausland zu vermeiden**. Das Vorliegen einer Betriebsstätte wird anhand bestimmter, von den lokalen Behörden festgelegter Kriterien bestimmt, die von Land zu Land unterschiedlich sind.

Betriebsstätten müssen ein gewisses Maß an **Dauerhaftigkeit** aufweisen. Es gibt jedoch keine "ständigen" Workationer im Ausland, denn eine Workation ist vorübergehend und im Allgemeinen nicht dauerhaft genug. Dies wird von der OECD und der UNO unterstützt, den beiden Organisationen, deren Steuerabkommensmodelle und Stellungnahmen am häufigsten übernommen wurden. Beide stellen fest, dass eine so genannte **"feste Geschäftseinrichtung"** und eine **"Dienstleistungseinrichtung"** in der Regel nicht begründet werden, wenn die Anwesenheit im anderen Land weniger als 183 Tage beträgt. Dies ist einer der Gründe, warum ein Auslandsaufenthalt, der diese Schwelle überschreitet, nicht mehr als "vorübergehend" eingestuft wird. Infolgedessen werden selbst in Ländern, die eine noch strengere Politik als die OECD und die UN verfolgen, Arbeitnehmer auf Workation kaum jemals eine Betriebsstätte darstellen. Dennoch besteht die Gefahr, dass sie eine so genannte "abhängige Betriebsstätte" bilden. Kurz gesagt, die OECD und die Vereinten Nationen betrachten einen "abhängigen Vertreter" als einen Arbeitnehmer, der gewöhnlich die Hauptrolle bei Verträgen hat. Es ist allgemein anerkannt, dass "gewöhnlich" eine bestimmte Häufigkeit impliziert. Zum Beispiel fünf Verträge, bei denen die Person die Hauptrolle spielt. Dies schließt jedoch nicht die theoretische Möglichkeit aus, dass ein abhängiger Vertreter während einer eintägigen Beschäftigung eine Betriebsstätte darstellt.

Folgen

- Verrechnung von Gewinnen und Steuererklärungen im Ausland
- Körperschaftssteuer von 20% bis 35%
- Verwaltungsverpflichtungen von mehr als 100.000€
- Konsultation lokaler Anwälte/Steuerberater
- Bußgelder und Zinsen

Risikomanagement

Zur Risikobewertung und -minderung werden folgende Informationen benötigt:

- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Frühere Reisen in das Zielland
- Ausgeübte berufliche Aktivitäten
- Steuerinformationen

Um die potenziellen PE-Risiken zu bewerten, die eine Workation mit sich bringen kann, sind einige Informationen erforderlich, z. B. der Grund des Aufenthalts, die Dauer der Reise und die vorherigen Reisen in das Land. Der Grund dafür ist, dass je nach Art der Reise und der im Zielland auszuführenden Tätigkeiten das Risiko stark ansteigen kann (d. h. das Aushandeln von Verträgen birgt nicht dasselbe Risiko wie die Durchführung von Hilfstätigkeiten). Die Dauer des Aufenthalts ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, da das Überschreiten bestimmter Fristen dazu führen könnte, dass die Behörden davon ausgehen, dass eine Betriebsstätte in dem Land gegründet wurde. Das Gleiche gilt für frühere Reisen in das Land, da die kumulierte Dauer bei der Bewertung der Gesamtdauer des Aufenthalts (und folglich der Dauer der Betriebsstätte, falls diese ausgelöst wurde) berücksichtigt werden kann. Eine Betriebsstätte würde bedeuten, dass im Zielland Körperschaftssteuern gezahlt werden müssen, und sie würde auch enorme Verwaltungskosten mit sich bringen, einschließlich Geldstrafen und lokaler Anwälte/Steuerberater, wenn die Betriebsstätte gegründet wird.

WorkFlex Lösung

Die WorkFlex-Compliance-Logik hilft Arbeitgebern, indem sie nicht nur auf potenziell risikobehaftete Anfragen von Arbeitnehmern hinweist, sondern auch Maßnahmen zur Risikominderung anbietet, z. B. Anweisungen für Arbeitnehmer. Diese Risikodimension ist in dem No-Risk Konzept enthalten, d.h. WorkFlex übernimmt auch hier die Haftung bei Compliance Problemen.

Lohnsteuer

= Das Risiko, dass der Reisende auslöst, die Lohnsteuer im Zielland zu berechnen und einzubehalten.

Diese Dimension bewertet die Risiken des Unternehmens, in einem Drittland Arbeitgeber zu werden und dort Lohnsteuer zahlen zu müssen. Dies würde bedeuten, dass die Firma verpflichtet wäre, in einem solchen Land eine **Lohn- und Gehaltsabrechnung zu erstellen** (im Allgemeinen bestehend aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen). Außerdem könnte der Arbeitnehmer von Fragen der **doppelten steuerlichen Ansässigkeit** betroffen sein. Die Lohnsteuersätze können bis zu 60% der Vergütung des Arbeitnehmers betragen, und sogar bis zu 150%, wenn der Arbeitgeber nicht dafür gesorgt hat, dass die Steuern vom Arbeitnehmer getragen werden.

Wurden die Steuern nicht rechtzeitig angemeldet und/oder abgeführt, können **Strafen und Bußgelder** fällig werden. Aus verwaltungs-technischer Sicht erfordert eine Beschäftigungsverpflichtung die Einrichtung und Durchführung einer lokalen Gehaltsabrechnung. Das Lohnsteuerrisiko steht in engem Zusammenhang mit dem oben genannten Betriebsstätten (PE) Risiko. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass in einigen Ländern und in einigen Fällen die persönliche Einkommensteuerpflicht eines Arbeitnehmers im Zielland diese Lohnsteuerpflicht auslösen kann. Um dieses Risiko zu bewerten, muss der Arbeitgeber vor der Genehmigung temporärer Arbeit aus dem Ausland persönliche Informationen einholen.

Folgen

- Lohnsteuer bis zu 60% oder sogar bis zu 150%
- Verwaltungsverpflichtungen über €5.000
- Bußgelder und Zinsen

Risikomanagement

Zur Risikobewertung und -minderung werden die folgenden Informationen benötigt

- Staatsangehörigkeit & evtl. zweite Staatsangehörigkeit
- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Frühere Reisen in dieses Land
- Doppelte steuerliche Ansässigkeit

Sozialversicherung

= Das Risiko, dass ein Workationer oder Geschäftsreisender im Zielland sozialversichert wird und/oder aus dem Versicherungsschutz der Sozialversicherung des Heimatlandes herausfällt.

Diese Dimension bewertet das Unternehmensrisiko, dass der vorübergehend im Ausland tätige Mitarbeiter im Zielland sozialversichert wird und/oder aus dem Geltungsbereich der Sozialversicherung des Heimatlandes herausfällt, was beides nicht wünschenswert ist.

Ein Sozialversicherungsabkommen ist ein rechtliches Abkommen zwischen zwei oder mehreren Ländern, das die Regeln und Vorschriften für die Sozialversicherungsleistungen und den Versicherungsschutz für Personen festlegt, die in ein anderes Land ziehen oder dort arbeiten. Diese Abkommen sollen verhindern, dass Menschen ihre Sozialversicherungsleistungen verlieren oder doppelt versichert sind, wenn sie in einem anderen Land arbeiten oder leben.

Folgen

- Beiträge von 5.000€ bis 15.000€
- Verwaltungsverpflichtungen von bis zu mehr als 5.000€
- Bußgelder und Zinsen

Mobile Arbeit im Ausland birgt ein doppeltes Risiko in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge. Zum einen besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer den Schutz des Sozialversicherungssystems seines Heimatlandes verliert, zum anderen kann das Sozialversicherungssystem des Ziellandes zur Anwendung kommen. Beide Risiken sind in der Europäischen Union und anderen Ländern mit einem Sozialversicherungsabkommen relativ einfach zu handhaben.

Risikomanagement

Zur Risikobewertung und -minderung werden folgende Informationen benötigt:

- Land der Gehaltsabrechnung = Sozialversicherungszahlung
- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Frühere Reisen in dieses Land

Für die Beantragung von Sozialversicherungsbescheinigungen sind weitere Informationen erforderlich, wie die Sozialversicherungsnummer. Erstens muss geprüft werden, ob das Heimatland der Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Gastland/ Zielland sich auf Regeln für den Sozialversicherungsaustausch geeinigt haben. Innerhalb Europas wird dies durch eine EU-Verordnung geregelt. Viele Länder haben **bilaterale Abkommen über soziale Sicherheit** unterzeichnet. Wenn es eine Regelung gibt, muss eine Dokumentation für die verbleibende Sozialversicherung im Heimatland beantragt werden - das so genannte A1-Zertifikat (in der EU) oder das Certificate of Coverage (CoC) in den Abkommensfällen. **Diese Dokumente werden relevant, wenn ein Talent im Ausland arbeitet.** Das Talent muss den Behörden sowohl für das Beschäftigungsland als auch für das Zielland einen schriftlichen Nachweis vorlegen, um bürokratische Probleme zu vermeiden, z. B. die Versicherung im Zielland oder den Verlust des Versicherungsschutzes im Beschäftigungsland.

WorkFlex Lösung

WorkFlex unterstützt Arbeitgeber mit automatisierten Compliance-Risikobewertungen und der Implementierung relevanter Maßnahmen zur Risikominderung, einschließlich A1-Bescheinigungen, CoC, PWD, Versicherungen und mehr.

WorkFlex kann A1s und CoCs in vielen Ländern beantragen. Nachdem das A1/CoC ausgestellt wurde, wird es zusammen mit allen anderen erforderlichen Reisedokumenten direkt auf die Plattform hochgeladen. Zur Dokumentation der geltenden Sozialversicherungsvorschriften wird die einzigartige WorkFlex-Sozialversicherungsbescheinigung - Provisional A1 oder ProvisionalCoC - immer erstellt und hochgeladen, deren Inhalt einem A1 oder CoC ähnelt (siehe Beispiel hier), so dass nachgewiesen werden kann, dass der rechtliche Hintergrund geprüft und subsumiert wurde. Darüber hinaus stellt die WorkFlex-Sozialversicherungsbescheinigung bei kurzfristigen Anträgen (60 Tage oder weniger) und in Fällen, in denen ein Sozialversicherungsabkommen gilt, sicher, dass das Konzept der Risikofreiheit Anwendung findet.

Vertiefung: A1/CoC/WorkFlex Social Security Statement (WSSS)

Was ist eine A1-Bescheinigung?

Ab dem 1. Juli 2019 müssen Arbeitgeber für jedem Arbeitnehmer, der in ein EU-Land reist, ein A1-Zertifikat beantragen. Dies gilt für alle Geschäftsreisen und auch für mobiles Arbeiten im Ausland. Die A1-Bescheinigung ist ein Dokument, das als Nachweis dafür dient, dass die Sozialversicherungsvorschriften des Arbeitgeberstaates während eines Auslandsaufenthaltes anwendbar bleiben. Dieses Dokument ist in allen EU/EWR-Ländern und der Schweiz gültig.

The image shows a sample A1-Bescheinigung (Certificate of Coverage) form. It is a multi-page document with a green header. The first page contains the title 'A1-Bescheinigung über die Anwendung der Sozialversicherungsvorschriften des Arbeitgeberstaates während eines Auslandsaufenthaltes' and a section for 'Persönliche Daten' (Personal Data) with fields for name, date of birth, and nationality. The second page contains a section for 'Arbeitgeberdaten' (Employer Data) with fields for company name, address, and contact information. The third page contains a section for 'Sozialversicherungsdaten' (Social Security Data) with fields for the type of insurance, the number of employees, and the date of issuance. The form is filled out with sample data.

Was ist der Unterschied zwischen einem A1 und einem CoC?

Die Deckungszusage (Certificate of Coverage, CoC) legt die Anwendung der Sozialversicherungsleistungen des Heimatlandes in Situationen fest, in denen ein Abkommen zwischen dem Heimat- und dem Gastland besteht. Sie gilt weltweit, wo immer solche Abkommen bestehen. Im Gegensatz dazu gilt die A1-Bescheinigung ausschließlich innerhalb der EU/EWR-Länder.

Warum brauchen Sie ein A1 oder CoC?

Sie benötigen ein A1-Dokument, um die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen sowohl in Ihrem Beschäftigungsland als auch im Zielland zu vermeiden. Mit diesem Dokument wird nachgewiesen, dass der Arbeitnehmer vollständig durch das Sozialversicherungssystem des Beschäftigungslandes abgedeckt ist, so dass keine Probleme entstehen.

Was kann passieren, wenn man auf einer Workation/Dienstreise ohne A1 ist?

In der Praxis bedeuten A1 einen enormen Verwaltungsaufwand sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Dennoch müssen A1 ausgestellt werden, da sonst die Gefahr besteht, dass der reisende Arbeitnehmer sowohl im Beschäftigungsland als auch in dem Land, in dem er vorübergehend tätig ist, sozialversicherungspflichtig wird. Dies würde zu Komplikationen bei der Inanspruchnahme von Leistungen führen und die Fähigkeit des Arbeitnehmers beeinträchtigen, sich in den Sozialversicherungssystemen zurechtzufinden und diese zu nutzen.

EU-Meldepflicht

= Die Pflicht zur Registrierung des Fernarbeitnehmers oder Geschäftsreisenden im Zielland

Ein entsandter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags, einer unternehmensinternen Entsendung oder einer Entsendung durch ein anderes Unternehmen für einen begrenzten Zeitraum in ein anderes EU-Land (Gastland) geschickt wird. Diese befristete Entsendung kann verschiedene Sektoren und Branchen betreffen, z. B. das Baugewerbe, Dienstleistungen, IT und andere.

Die EU hat in der **Entsenderichtlinie** eine Reihe verbindlicher Regeln für die Beschäftigungsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern festgelegt. Darin werden die Anforderungen definiert, die nach EU-Recht von Unternehmen einzuhalten sind, die ihre Mitarbeiter zur vorübergehenden Arbeit in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden. Ziel der Entsenderichtlinie ist es, die Rechte und Arbeitsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer zu schützen und eine Reihe von Problemen wie Sozialdumping anzugehen. Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (Entsenderichtlinie) sieht vor, dass sowohl Arbeitnehmer, die auf Geschäftsreise in einen anderen EU-Staat gehen, als auch Arbeitnehmer, die einen Arbeitseinsatz (nur in Belgien) haben, sich vor Antritt ihrer Reise beiden örtlichen Behörden des Ziellandes anmelden müssen.

Diese Registrierung wird in der deutschen EU-Meldepflicht als PWD-Meldung bezeichnet und muss je nach Zielland über bestimmte Portale und Verfahren erfolgen.

Folgen

- Schwere Strafen bis zu 500.000€
- Rufschädigung

Non-Compliance kann zu Geldstrafen von bis zu 500 000€ führen, aber auch zu nicht finanziellen Strafen, wie mehrjährigen Einschränkungen der Geschäftstätigkeit in einem bestimmten Land.



Wie streng dies durchgesetzt wird, ist von Land zu Land unterschiedlich. Was ebenfalls von Land zu Land variiert, ist der genaue Inhalt der Registrierung und die Art und Weise der Einreichung bei den örtlichen Behörden. In der Schweiz zum Beispiel ist dies bis zu 8 Tage im Voraus erforderlich. Nach der Entsenderichtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, diesen Arbeitnehmern bestimmte Rechte und Arbeitsbedingungen zu garantieren, die den einheimischen Arbeitnehmern im Gastland gewährt werden.

Die Entsenderichtlinie wurde von allen EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz in nationales Recht umgesetzt, so dass die Definition des Begriffs "entsandte Arbeitnehmer" je nach Land unterschiedlich weit gefasst oder eingeschränkt sein kann. Fernarbeitnehmer, die nicht entsandt werden, d.h. keine Dienstleistungen erbringen, fallen eindeutig nicht in den Geltungsbereich dieser nationalen Vorschriften (es sei denn, es handelt sich um Belgien), zumal sie das Hauptmerkmal des entsandten Arbeitnehmers - die Erbringung von Dienstleistungen - nicht erfüllen.

Risikomanagement

Zur Bewertung und Minderung von Risiken sind folgende Informationen erforderlich

- Nationalität
- Zweite Staatsangehörigkeit
- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Soziale Sicherheit
- Frühere Reisen in dieses Land
- Steuerzahlung

Um die potenziellen Risiken einer Geschäftsreise einschätzen zu können, werden einige Informationen benötigt, z. B. die Dauer der Reise & der Grund des Aufenthalts.

WorkFlex meldet den Mitarbeitenden direkt in dem jeweiligen Portal an. Um mit der Länderregistrierung fortzufahren, werden Details der Reise abgefragt, oft die Kontaktdaten des Auftraggebers/Kunden/Geschäftskontakts im Zielland sowie Arbeitsplatz und Stunden- oder Jahreslohn des Reisenden.

Lokales Arbeitsrecht

= Das Risiko, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Ziellandes auf die Beschäftigung des Arbeitnehmers anwendbar werden.

In dieser Dimension wird beurteilt, ob die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Ziellandes auf die Beschäftigung des Arbeitnehmers Anwendung finden werden. Dies kann sich auf den Mindestlohn des Arbeitnehmers, die Arbeits- und Ruhezeiten, die geltenden Kündigungsbestimmungen usw. auswirken.

Das Arbeitsrecht ist von Land zu Land unterschiedlich. Einige arbeitsrechtliche Bestimmungen des Ziellandes, die den Schutz des Arbeitnehmers betreffen (z. B. in Bezug auf Gehalt, Höchstarbeitszeit, bezahlten Urlaub), könnten in einigen Fällen anwendbar werden. Es ist jedoch sehr unwahrscheinlich, dass das örtliche Arbeitsrecht zur Anwendung kommt, wenn (1) das Land, in dem der Arbeitnehmer eingestellt wurde, eindeutig der gewöhnliche Arbeitsort bleibt, (2) der Aufenthalt im Zielland vorübergehend und von begrenzter Dauer ist und (3) der Arbeitnehmer nach der Geschäftsreise in das Land der Beschäftigung zurückkehrt.

Folgen

- Für die Höchstarbeitszeit und die Mindestruhezeiten gelten die örtlichen Vorschriften.
- Risiko von Sanktionen bei Verstößen gegen die örtlichen Arbeitsschutzvorschriften
- Lokale Ansprüche wie Kündigungsregelungen

Risikomanagement

Zur Risikobewertung und -minderung werden die folgenden Informationen benötigt:

- Beschäftigungsland
- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Frühere Reisen in dieses Land
- Steuerzahlung
- Entsandte Arbeitnehmer – Status

Je nach Dauer könnte das Arbeitsrecht des Ziellandes Anwendung finden, was sich auf das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und die Arbeitsbedingungen auswirken würde. Auch der Grund der Reise ist oft relevant, da für Geschäftsreisen und die Entsendung von Arbeitnehmern unterschiedliche Vorschriften gelten.

Datenschutz

= Das Risiko der Nichteinhaltung von Datenschutzvorschriften sowie des unbefugten Zugriffs, der Verletzung, des Diebstahls oder der Beschädigung von Daten.

Mitarbeitende, die im Ausland arbeiten, könnten gegen Sicherheitsvorschriften in Heimat- und Zielland verstoßen, z.B. gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) oder das lokale Verbot der Nutzung von VPNs. Ein solcher Verstoß könnte auch auf bestimmte Kundenverträgen beruhen, die es Dienstleistern verbieten, ihre Dienste von bestimmten Ländern aus zu erbringen.

Diese Risikodimension bewertet die Unternehmensrisiken eines unbefugten Zugriffs, einer Verletzung, eines Diebstahls oder einer Beschädigung von Daten während der Auslandsreise des Mitarbeitenden sowie die Sicherstellung der Abdeckung und Einhaltung angemessener Datenschutzgesetze (ähnlich der DSGVO) im Zielland.

Folgen

- DSGVO/GDPR-Bußgelder von bis zu €20.000.000 oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes
- Zivilrechtliche Ansprüche, z. B. aufgrund von Verstößen gegen Kundendaten
- Kommerzielle und/oder rufschädigende Schäden, z. B. infolge von Datendiebstahl oder -beschädigung

Risikomanagement

Zur Bewertung und Minderung von Risiken werden folgende Informationen benötigt:

- Nationalität
- Zweite Staatsangehörigkeit
- Grund des Aufenthalts
- Dauer der Reise
- Frühere Reisen in dieses Land
- Steuerzahlung

Um die potenziellen Risiken für den Datenschutz zu bewerten, sind einige Informationen erforderlich, wie z. B. der Grad der Vertraulichkeit der Daten. Das Zielland spielt in dieser Hinsicht die Hauptrolle, da in der ganzen Welt unterschiedliche Datenschutzrichtlinien angewandt werden. WorkFlex ist der einzige Anbieter, der den Datenschutz bei seinen Risikobewertungen berücksichtigt.

Versicherung

= Das Risiko, dass sich ein reisender Arbeitnehmer bei seiner Arbeit im Ausland verletzt und der Arbeitgeber dafür haften muss.

Ein unzureichender Krankenversicherungsschutz ist eine unmittelbare Gefahr für alle Reisenden. **Bei jeder beruflichen Reise wäre der Arbeitgeber haftbar**, wenn ein reisender Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit im Ausland einen Unfall erleidet. Das bedeutet, dass der **Arbeitgeber verpflichtet ist, die medizinischen Kosten zu übernehmen**. Auch wenn es den Anschein hat, dass dies eindeutig nur für Geschäftsreisen im Interesse des Arbeitgebers gilt und dass der Abschluss einer umfassenden Reisekrankenversicherung im Falle einer Workation vom Arbeitnehmer selbstvorgenommen werden muss, ist der **rechtliche Rahmen**, der festlegt, was ein Arbeitsunfall während der Berufstätigkeit ist, **nicht eindeutig**.

Außerdem erfolgt der Arbeitsaufenthalt mit Genehmigung des Arbeitgebers, so dass es sich gewissermaßen um eine offizielle Reise handelt. Gemäß der EU-Verordnung ist es generell ratsam, die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) mit sich zu führen, um den Versicherungsschutz der Versicherung Ihres Heimatlandes während der Reise ins Ausland nachzuweisen. Die öffentliche Versicherung des Heimatlandes ist zwar hilfreich, aber deckt sie auch alle Situationen ab, denen Sie während Ihrer vorübergehenden Tätigkeit im Ausland begegnen könnten? Bedenken Sie, dass etwaige Kostenunterschiede bei der medizinischen Behandlung vom entsendenden Arbeitgeber getragen werden müssen.

Zudem ist zu beachten, dass die europäische öffentliche Versicherung nur in den EU-Ländern, der Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island gültig ist. Ein weiteres Problem ist die unterschiedliche Qualität der medizinischen Versorgung, die Arbeitnehmer im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls erhalten. Der Krankenversicherungsschutz, den wir im Zielland erhalten würden, ist möglicherweise nicht so umfassend wie erwartet, selbst wenn Sie privat versichert sind und Ihr Heimatland ein Sozialversicherungsabkommen mit dem Zielland abgeschlossen hat. Daher kann es sein, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die medizinischen Kosten zu übernehmen.

Folgen

- Krankheitskosten, die Hunderttausende Euro übersteigen
- Vernachlässigte Sorgfaltspflicht
- Rufschädigung
- Andere nichtfinanzielle Verluste

Risikomanagement

Zur Risikobewertung und -minderung werden folgende Informationen benötigt:

- Versicherungsstatus des Mitarbeiters
- Dauer der Reise
- Bedingungen des Versicherungsschutzes

WorkFlex Lösung

WorkFlex bietet eine umfassende Reiseversicherung an, um das Risiko von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Deckung der medizinischen Kosten im Falle eines medizinischen Notfalls im Ausland zu beseitigen:

- **Unbegrenzter medizinischer Versicherungsschutz** für Ihre Bedürfnisse und die Ihres Mitarbeitenden im Ausland, einschließlich Notfälle in jeder Klinik, zahnärztliche Behandlungen, Fälle von Covid-19 und medizinischer Rücktransport
- **Keine Beschränkungen für Herkunfts- und Zielländer:** Viele Versicherungsanbieter haben große Einschränkungen für die Länder, die ihre Pakete abdecken. Mit der Lösung WorkFlex gibt es keine Einschränkungen bezüglich der Heimat- und Zielländer, die für das Versicherungspaket in Frage kommen.
- **Benutzerfreundlich und integriert in die Plattform** WorkFlex für eine nahtlose und einfache Anwendung
- **Kein Verwaltungsaufwand:** Das Team von WorkFlex kümmert sich um die Beantragung, Übermittlung und Verwaltung des Versicherungspakets während des gesamten Zeitraums, in dem sich der Mitarbeitende auf Workation befindet.
- Umfassender und leicht verständliche Versicherungsrichtlinie für Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit **24/7-Telefon- und E-Mail-Support** für alle Fragen **in 25 Sprachen.**



Neugierig geworden?

Sie wollen mobiles Arbeiten in Ihrem Unternehmen als Benefit anbieten und mehr darüber erfahren, wie Sie dies einfach & effizient mit der All-in-one Software von WorkFlex ermöglichen können? Sie interessieren sich für 100% rechtssichere Dienstreisen? Unser Team steht Ihnen mit Rat & Tat bei Seite!



+49 30 31197038



hello@getworkflex.com

Folgen Sie mehr als **500 Arbeitgebern**, die WorkFlex bereits nutzen.

