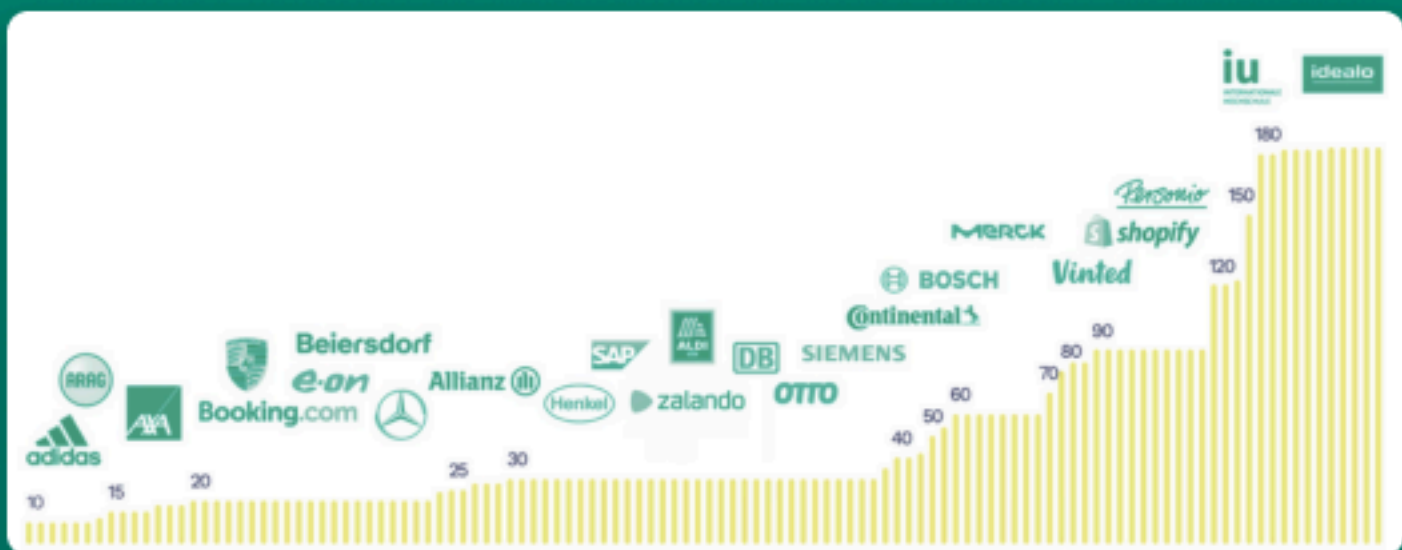




Whitepaper

# Insights aus 10,000+ Workations von 200+ Unternehmen



## EINFÜHRUNG

Die Arbeitswelt erlebt eine nie dagewesene Veränderung. Als Antwort auf den rasanten technologischen Fortschritt und die veränderten Bedürfnisse der Arbeitskräfte haben Unternehmen weltweit begonnen, ihre Ansichten über das Arbeiten neu zu gestalten. Hierbei sticht ein Trend ganz besonders hervor: **Workations**.

Workations sind mehr als nur ein kurzfristiger Trend. Sie sind zu einem wichtigen Bestandteil der modernen Arbeitswelt geworden. In dieser Hinsicht hat WorkFlex, ein Vorreiter im Bereich der globalen Mobilitätslösungen, **über 10.000 Workations von mehr als 200 Kunden analysiert** und daraus tiefgreifende Erkenntnisse gewonnen.

Dieses Whitepaper taucht in die Welt der Workations ein und präsentiert die Schlüsselerkenntnisse, die sich aus der Analyse von WorkFlex ergeben haben. Wir enthüllen, wie Arbeitgeber auf der ganzen Welt diese Art des Arbeitens umsetzen, um **Talente anzuziehen, die Mitarbeiterbindung zu stärken und die Arbeitsweise zu revolutionieren**.

In den folgenden Abschnitten werden wir drei zentrale Erkenntnisse teilen, die aus der Analyse von WorkFlex hervorgehen. Wir werden die Dynamik internationaler Arbeitskräfte, die Dominanz der Gen Y und Gen Z bei der Nutzung von Workations sowie die sich verändernde Dauer und geografische Reichweite von Workations erkunden.

Begleiten Sie uns auf dieser Reise durch die Welt der Workations und erfahren Sie, wie diese transformative Arbeitsweise die Zukunft der Arbeit gestaltet.



## Kurz und bündig: Was ist eine “Workation”?



Bevor wir uns in die Einblicke in unsere Analyse stürzen, ist es wichtig, den Begriff Workation einheitlich zu definieren. Kurz gesagt, steht Workation für eine Situation, in der sich Mitarbeiter zu privaten Zwecken im Ausland aufhalten und dort gleichzeitig ihrer gewohnten Berufstätigkeit nachgehen. Die **vier folgenden Voraussetzungen** müssen erfüllt sein, damit es sich um eine Workation handelt:

**1. Im Ausland:** Arbeitnehmer müssen sich außerhalb des Landes befinden, in dem sie beschäftigt sind und in der sie ihren gewöhnlichen Wohnsitz haben. Der Arbeitnehmer gibt folglich seinen Wohnsitz im Heimatland während des Arbeitsaufenthalts nicht auf.

**2. Privater Natur:** Der Auslandsaufenthalt ist privat motiviert und verfolgt keinerlei geschäftliche Ziele. Eine Workation kann also nicht mit einer Geschäftsreise gleichgesetzt werden. Allerdings besteht die Möglichkeit, einen Arbeitsaufenthalt mit einer Geschäftsreise zu kombinieren, z.B. wenn ein Arbeitnehmer nach dem Besuch eines Geschäftsseminars für ein paar weitere Tage im Ausland bleibt.

**3. Gewerbliche Tätigkeit:** Der Mitarbeiter übt nur Arbeitstätigkeiten aus, die ausschließlich seinem Arbeitgeber im Heimatland zugutekommen. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer im Zielland keine lokale Wertschöpfung erbringt.

**4. Kurzzeitige Dauer:** 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. Aus diesem Grund haben viele Arbeitgeber die maximale Anzahl an Arbeitstagen, die im Ausland verbracht werden dürfen, auf eine Höchstzahl von Arbeitstagen begrenzt, die deutlich unter diesen sechs Monaten liegen. So dürfen Mitarbeiter häufig nur 30 oder 60 Tage aus dem Ausland arbeiten.





## Zulässige Arbeitsorte im Ausland: Ein detaillierter Blick

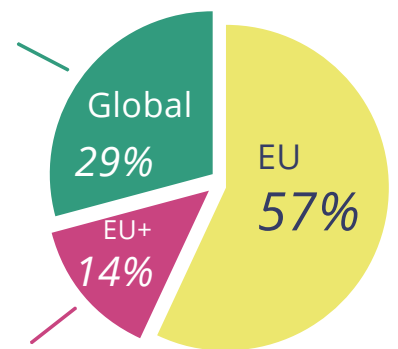
Wenn es darum geht, in welchen Ländern Arbeitnehmer im Ausland tätig sein können, offenbart unsere Analyse spannende Einblicke. Hier ist eine detaillierte Aufschlüsselung:

**29% - Weltweit:** Eine bemerkenswerte Anzahl von Unternehmen erlaubt es ihren Mitarbeitern im Grunde, von überall auf der Welt aus zu arbeiten. Diese großzügige Regelung bietet eine bemerkenswerte Freiheit. Dennoch wird in vielen Fällen eine Einzelfallprüfung durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Compliance-Anforderungen erfüllt sind. Obwohl diese Offenheit eine großartige Möglichkeit für globale Workations bietet, können die Anforderungen zur Antragsablehnung führen.

**57% - Beschränkt auf die EU:** Die Mehrheit der Unternehmen beschränkt Workations auf europäische Länder. Hier ist die Einhaltung (Compliance) der Hauptfaktor, der diese Entscheidung beeinflusst. EU-Länder werden als besonders vorteilhaft angesehen, da die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen weitgehend einheitlich sind, was die Verwaltung und Kontrolle von Workations erleichtert.

**14% - EU und ausgewählte Länder:** Schließlich gibt es eine kleinere Gruppe von Unternehmen (14%), die Workations in ausgewählten Ländern erlauben. Dazu gehören nicht nur die EU-Länder, sondern auch andere Standorte wie die Schweiz, das Vereinigte Königreich und das Herkunftsland des Arbeitnehmers. Diese Organisationen nutzen eine ausgewogene Strategie, um die Flexibilität ihrer Mitarbeiter zu maximieren, während sie die Compliance-Anforderungen im Auge behalten.

Die unterschiedlichen Ansätze dieser Unternehmen bei der Standortauswahl für Workations verdeutlichen die Vielfalt der Arbeitsmodelle in einer globalen Welt. Dabei ist das oberste Ziel jedoch stets, sowohl den Mitarbeitern als auch dem Unternehmen eine sichere und vorteilhafte Arbeitsumgebung zu bieten.





# Was haben wir aus den letzten 10000 Workations gelernt?

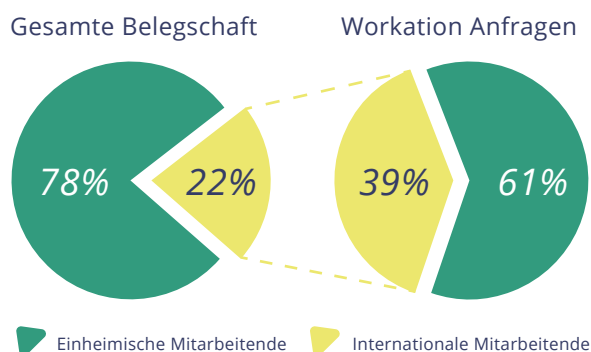
In unserer Analyse von über 10.000 Workations, die über die WorkFlex-Plattform koordiniert wurden, verteilen sich diese auf stolze 129 Länder und summieren sich zu beeindruckenden 85.000 Arbeitstagen. Das entspricht **mehr als 230 Jahren!** Diese Zahlen unterstreichen die wachsende Bedeutung der globalen Arbeitswelt und die fortschreitende Integration von Workations als Arbeitsmodell.

Die Fülle an Daten ergab drei entscheidende Erkenntnisse, die nicht nur für WorkFlex, sondern auch für Unternehmen von großer Relevanz sind, die Workations als Arbeitsmodell in Betracht ziehen. Diese Erkenntnisse liefern wichtige Informationen für die Gestaltung der Arbeitswelt, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern und die Mitarbeiterbindung zu fördern. Im Folgenden präsentieren wir diese drei zentralen Erkenntnisse:

## 1. HOMEOFFICE IN DER HEIMAT

### Internationale Mitarbeitende beantragen **2x** mehr Workations

Unsere Analyse ergab, dass internationale Mitarbeitende, im Vergleich zu einheimischen Kollegen doppelt so viele Workations beantragen, obwohl sie nur 22 % unserer Belegschaft ausmachen. Bemerkenswerterweise entfallen **39 % der Workation-Anträge auf diese Gruppe**. Diese Bevorzugung ist vor allem auf die Möglichkeit zurückzuführen, in ihre Heimatländer zurückzukehren, um Zeit mit ihren Familien zu verbringen. Dies verdeutlicht die Vielseitigkeit und den Nutzen von Workations sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmen.

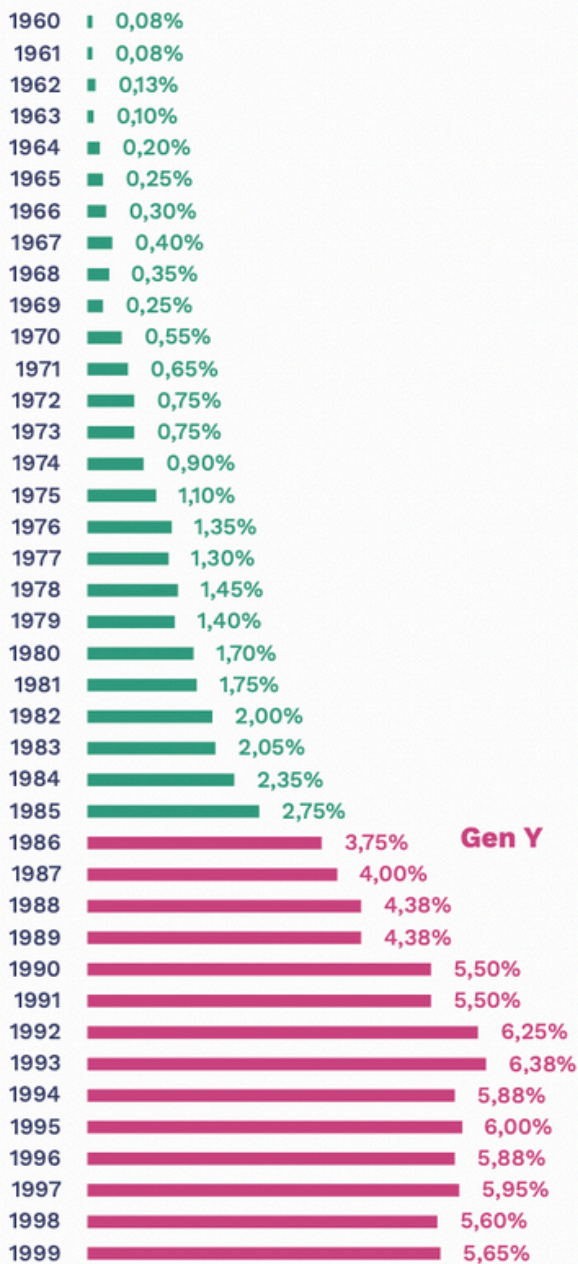


## 2. DAS UNVERZICHTBARE FÜR GEN Y & GEN Z: WORKATIONS



### Gen Y stellt 75% aller Workation-Anträge

Anzahl der Workation-Anfragen, verteilt auf die Geburtsjahre der Mitarbeitenden (in % der Gesamtanträge)



Die starke Präsenz von Gen Y in unseren Workation-Anträgen ist unübersehbar, denn sie machen stolze 75% der Antragsteller aus. Unsere umfangreichen Daten verdeutlichen, dass Gen Y diesen Benefit in vollem Maße ausschöpft.

Beeindruckenderweise ergab eine PwC-Studie, dass Workations für über 80% der Mitglieder der Gen Y und Gen Z **als (äußerst) wichtig bei ihrer Jobsuche gelten.**

Mit dem Eintritt der Generation Z in die Arbeitswelt ist es zu erwarten, dass diese Generation ähnlich hohe Antragszahlen für Workations aufweisen wird wie Gen Y. Dies unterstreicht unmissverständlich, dass Workations zweifellos zu den Schlüsselbenefits der Zukunft gehören.

\* Quelle: PwC Germany, Zwischen Wunsch und Wirklichkeit ([www.pwc.de](http://www.pwc.de))

### 3. MOBILES ARBEITEN IN BEWEGUNG

#### Workations werden länger und vielfältiger

Workations entwickeln sich weiter und werden um 30% ausgedehnt: In den vergangenen 18 Monaten hat sich die durchschnittliche Dauer einer Workation nicht nur verdoppelt, von 4,2 auf beeindruckende 8,5 Tage, sondern der Anteil der Workations außerhalb der EU ist von 28% auf 42% angestiegen.

Unsere Prognose geht davon aus, dass Workations in Zukunft noch längere Zeiträume umfassen werden und vermehrt in Länder außerhalb der EU führen. Sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Unternehmen gewinnen zunehmend Vertrauen in diesen grenzüberschreitenden Vorteil."



Die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, verändert sich ständig. Arbeitgeber passen sich an, um wettbewerbsfähig und für Talente attraktiv zu bleiben. WorkFlex spielt bei der Gestaltung dieser neuen Ära des Arbeitens eine entscheidende Rolle. Unsere Erkenntnisse und Lösungen ermöglichen Organisationen weltweit, von den Vorteilen dieses innovativen Ansatzes zu profitieren.



# Aufgepasst! Compliance Risiken sind nicht zu unterschätzen!

Workations sind ein unverzichtbarer Benefit für Mitarbeitende. Allerdings sollte beachtet werden, dass vorübergehendes Arbeiten im Ausland erhebliche Compliance-Risiken mit sich bringen kann, die **zu zusätzlichen Kosten, steuerlichen Verpflichtungen und administrativem Aufwand** führen können.

Wenn Arbeitgeber nicht sorgfältig die rechtlichen Aspekte prüfen, könnten Mitarbeiter, die vorübergehend im Ausland arbeiten, **unerwünschte Compliance-Probleme verursachen**. Glücklicherweise stellt WorkFlex eine Lösung dar, mit der Arbeitgeber **Workations in über 190 Ländern** anbieten können, ohne sich diesen Compliance-Risiken auszusetzen.



Betriebsstätte



Lohnsteuer



Sozialversicherung



Versicherung



Arbeitsrecht



Arbeitserlaubnis



Datenschutz

“Bei TIMOCOM sind Urlaub und Arbeit keine Gegensätze! Dank der smarten, unkomplizierten Unterstützung durch Workflex bei Compliance Themen, Administration & großartigem Customer Support, können unsere Mitarbeitenden bis zu 120 Tage im Jahr aus dem Ausland arbeiten. Unsere TIMOs haben bisher bereits 2567 Tage im Ausland gearbeitet.”

Wir bei allygatr lieben remote!  
Ob Workation im Team oder individuelles Arbeiten aus dem Ausland – WorkFlex als Tool hat den administrativen Aufwand für uns um mehr als 95% gesenkt!



Luisa Schlüter  
HR Business Partner bei TIMOCOM



Benjamin Visser  
Founder & CEO von allygatr



# 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? Unser Team steht Ihnen mit Rat & Tat bei Seite!



+49 30 31197038



hello@getworkflex.com

**Meeting buchen**

Gerne können Sie sich auch ein unverbindliches Meeting mit unserem WorkFlex-Team buchen und individuelle Fragen direkt klären.

## Folgen Sie über **200 Arbeitgebern**, die WorkFlex bereits anbieten.

