

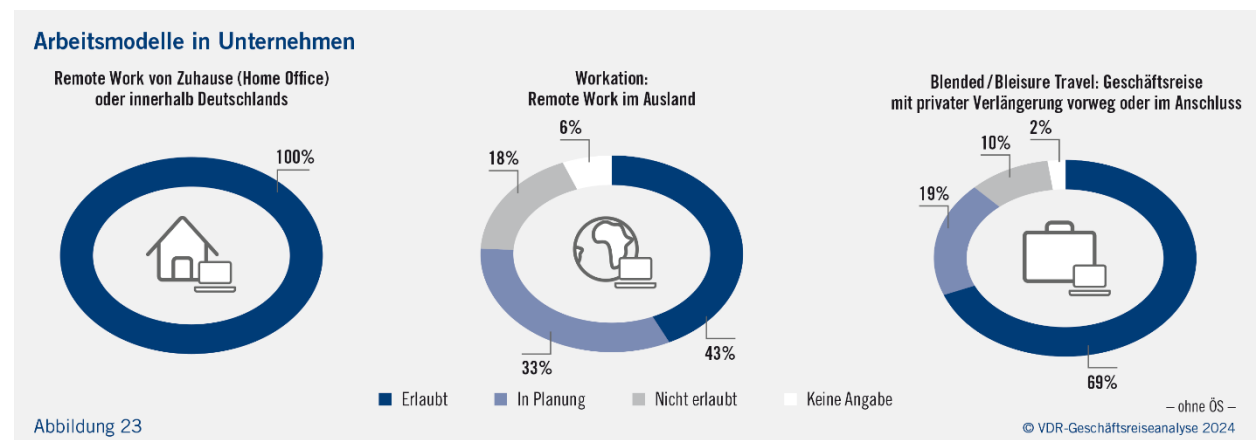
Neue Arbeits- und Urlaubsformen wie Workation und Bleisure

VDR Position zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Tourismus des Deutschen Bundestages am 04.12.2024

Sachverständige vor Ort: Inge Pirner, VDR-Vizepräsidentin

Stand: November 2024

„New Work“ in Form von Remote Work, Workation oder Bleisure ist längst kein Trend mehr, sondern gelebte Praxis (siehe Abbildung) und hat Einfluss auf die geschäftliche Mobilität der Unternehmen. Diese flexiblen Arbeitsformen können sich positiv auf die Produktivität und Kreativität sowie die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden auswirken. Im Zuge von Fachkräftemangel und Globalisierung sind sie, wo möglich, unerlässlich.



Der Verband Deutsches Reisemanagement e.V. (VDR) steht seit 50 Jahren für umfangreiche Expertise in ganzheitlicher, geschäftlicher Mobilität und ist mit mehr als 600 Mitgliedsunternehmen Deutschlands größtes Netzwerk für Mobilitätsmanagement. Im Dialog mit Wirtschaft und Politik vertritt der Verband gemeinsam mit nationalen und internationalen Partnern die Interessen geschäftsreisender Unternehmen mit dem Fokus auf ein Regulierungsumfeld, in dem geschäftliche und betriebliche Mobilität ökonomisch und ökologisch ausgewogen sowie zuverlässig und sicher möglich ist.

Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen zu antizipieren und die Weichen richtig zu stellen, ist eine Aufgabe für Unternehmen und Politik gleichermaßen. Aktuelle Gesetzmäßigkeiten entsprechen nicht mehr der Realität neuer Arbeitsformen und bedingen daher einer Anpassung, um Unternehmen die Umsetzung Compliance-konformer Arbeitsmodelle zu ermöglichen.

Flexible Arbeitsmodelle als Chance und Herausforderung

Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften sehen Recruiting-Vorteile, aber ebenso eine Steigerung des Wohlbefindens und der Leistung der Mitarbeitenden mit dem Angebot von Workation oder Bleisure. Die Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation und -bindung kann gesteigert und somit eine offene Firmenkultur entwickelt werden. Andererseits steht dem eine verminderte Kontrolle der Arbeitsergebnisse sowie Team-Kohäsion und -dynamik gegenüber, wenn vermehrt digital kommuniziert wird. Gleichmaßen sind zusätzliche Kosten zu berücksichtigen, insbesondere wenn das Unternehmen Reisekosten, Unterkunft und andere Spesen übernehmen würde und diese nicht immer vollständig steuerlich absetzbar sind.

Mitarbeitende schätzen die Flexibilität, verbinden Arbeiten und Reisen, sind zufriedener, steigern ihre interkulturelle Kompetenz und gehen motivierter mit neuen Impulsen an die Arbeit. Andererseits profitiert nicht jeder Mitarbeitende gleichermaßen von diesen Benefits.

Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Verhältnisse und praxisnaher gesetzlicher Regelungen

Die Einführung flexibler Arbeitsmodelle bedeutet, sich mit Arbeitsrecht und -schutz, Arbeitszeitregelungen, Sozialversicherung und steuerliche Aspekte, Versicherungen (wie bspw. Unfall und Kranken), Kostenerstattung, Betriebsstättengründung, Meldepflicht, Einreisebestimmungen und Travel Risk auseinanderzusetzen. Nicht für alle Themenfelder gibt es klare Antworten oder passen bestehende Antworten auf die neue Arbeitswelt. Der VDR und seine Mitgliedsunternehmen sind daher auf praxisnahe, klare und umsetzbare Vorgaben angewiesen, die möglichst bürokratiearm umgesetzt werden können.

1.1. Einführung einer einheitlichen europäischen Sozialversicherungsnummer

Unternehmen müssen bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten ihrer Mitarbeitenden in der EU deren Sozialversicherungszugehörigkeit durch eine A1-Bescheinigung (VO (EG) 883/2004 und VO (EG) 987/2011) belegen, darunter zählt auch Workation. Schon lange plädiert der VDR dafür, geschäftliche Reisen aus dem Geltungsbereich auszunehmen, um den hohen administrativen Aufwand und die Kosten in den Unternehmen sowie der kontrollierenden Behörden zu vermeiden.

Liegt keine A1-Bescheinigung (EU-Länder) oder eine Deckungszusage (andere Länder mit einem Sozialversicherungsabkommen) vor, gibt es zwei mögliche Probleme: Zum einen kann der Geschäftsreisende den Versicherungsschutz des Sozialversicherungssystems des Heimatlandes verlieren. Zum anderen kann der Geschäftsreisende in das Sozialversicherungssystem des Gastlandes aufgenommen werden. Das klingt zwar positiv, hat aber den Nachteil, dass dann lokale Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, was finanzielle, aber vor allem auch administrative Ressourcen kostet. Daher bedarf es einer einheitlichen europäischen Sozialversicherungsnummer.

Unterschiede für europäische Länder und Drittstaaten (nur Workation)

Das anwendbare Sozialversicherungsrecht hängt zudem davon ab, ob sich der Workation-Ort inner- oder außerhalb Europas befindet und in welchem zeitlichen Umfang der Mitarbeitende von dort aus tätig wird. Nähere Ausführungen, siehe Anhang.

Dies führt zu einer Vielzahl von Regelungen und Einzelfallprüfungen, die kaum im Verhältnis zu den Prozesskosten stehen. Hier bedarf es eines gemeinsamen Verständnisses analog zur "Guidance Note on telework" der EU- Kommission v. 14.11.2022, welche die grenzüberschreitende "Workation" ausdrücklich als möglichen Fall der Entsendung i. S. d. Art. 12 (EG) 883/2004 aufzählt, wenn diese kürzer als 24 Monate andauert.

1.2. Einheitliche Regelungen zur Gründung einer Betriebsstätte

Arbeiten Mitarbeitende eines deutschen Unternehmens im Ausland, so können sie dort unter bestimmten Voraussetzungen eine Betriebsstätte für den deutschen Arbeitgeber begründen. Dies sollte unbedingt vermieden werden, denn die Folge sind eine Steuerpflicht sowie weitere administrative Verpflichtungen für das deutsche Unternehmen im Ausland.

Wann und unter welchen Voraussetzungen durch Remote Work einzelner Arbeitnehmenden eine Betriebsstätte begründet wird, ist jedoch nicht in jedem Fall eindeutig zu beantworten. Hier unterscheidet sich die Praxis einzelner Länder teils erheblich. Wieder ist eine Einzelfallprüfung unumgänglich und einheitliche Kriterien wünschenswert.

1.3. Einheitliche Regelungen zu EU-Meldepflicht

Bei Reisen in ein EU-Land sind die EU-Meldepflichten im Rahmen der Entsenderichtlinie (PWD – Posted Workers Directive) zu beachten. Die Meldepflichten zielen darauf ab, Mindestarbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer in der EU zu gewährleisten; Geschäftsreisende müssen bei den örtlichen Behörden des Ziellandes angemeldet werden. Herausforderung dabei ist, dass sowohl der Inhalt der Anmeldung als auch das einzuhaltende Verfahren von Land zu Land sehr unterschiedlich sind. Werden die Meldungen nicht (rechtzeitig) vorgenommen, können Strafen von bis zu 500.000 € verhängt werden. Unternehmen nehmen die Meldung entweder selbst vor, was mit hohen Prozesskosten einhergeht oder nutzen Drittanbieter zur Abwicklung, was entsprechend hohe externe Kosten verursacht.

1.4. Dokumentation und Besteuerung bei gemischt veranlassten Reisen

Die private Verlängerung der Dienstreise ist nicht erst seit Corona in Unternehmen beliebt. Jedoch ist die Abgrenzung von steuerfrei und nicht steuerfrei erstattbaren Kosten eine große Herausforderung in Unternehmen, die bestenfalls digital automatisiert und stattfinden muss. Die aktuellen Regelungen bedürfen jedoch einer Einzelfall-Prüfung und Dokumentation.

Zuordnungsgesichtspunkte

- dienstlicher Anteil kleiner 10 %: volle Behandlung als privat
- dienstlicher Anteil größer 90 %: volle Behandlung als dienstlich
- dienstlicher Anteil 10 % bis 90 %: Aufteilung

Aufteilungsgrundsätze

- rein dienstliche Kosten: voll erstattungsfähig
- rein private Kosten: nicht lohnsteuerfrei erstattungsfähig
- gemischte Kosten: prozentuale Aufteilung, Maßstab: Zeitanteile

Offene Punkte

- Wie ist die prozentuale Aufteilung der Zeitanteile festzuhalten? Welche Dokumentationspflichten gelten?
- Sofern die Rückreisekosten aufgrund privater Verlängerung höher sind, als die Kosten bei direkter Abreise nach dem Termin, sind die Zusatzkosten zusätzlich lohnzuversteuern und es besteht eine Dokumentationspflicht; auch hier sind manuelle Prozesse und Einzelfallprüfungen notwendig und Vereinfachungen erstrebenswert.
- Kann den Unternehmen nicht mehr Spielraum für die steuerfreie Erstattung von Kosten bei gemischt veranlassten Reisen mit unmittelbarem dienstlichem Anlass gewährt werden? Vorteil: Dokumentationspflicht und aufwendige Einzelfallprüfungen entfallen und sparen Prozesskosten.
- Flexible Arbeitsmodelle bedingen flexiblere Arbeitszeiten, daher müssen die aktuell starren Regelungen neu betrachtet werden.

Abgrenzung der Begriffe Bleisure und Workation

Bleisure Travel (oft synonym mit Blended Travel verwendet) ist ein Begriff, der sich aus den Wörtern "Business" (Geschäft) und "Leisure" (Freizeit) zusammensetzt. Er bezieht sich auf eine Geschäftsreise, bei der geschäftliche Verpflichtungen mit Freizeit- oder Urlaubskomponenten kombiniert werden. Im Wesentlichen bedeutet Bleisure, beruflich veranlasste Reisen so zu gestalten, dass auch Raum für persönliche Erholung und Freizeitaktivitäten bleibt. Typischerweise reisen Menschen für geschäftliche Zwecke an einen bestimmten Ort und nutzen die Gelegenheit, um nach oder auch vor Abschluss bzw. Beginn ihrer beruflichen Verpflichtungen zusätzliche Tage für private Aktivitäten oder Urlaub zu verbringen. Dieser Trend hat sich durch die zunehmende Flexibilität der Arbeitswelt und die Möglichkeit des Remote-Arbeitens verstärkt. Bleisure kann verschiedene Formen annehmen, von einem verlängerten Wochenende nach oder vor Geschäftsterminen bis hin zu einer vollständigen Urlaubsverlängerung nach einer Geschäftsreise. Es ermöglicht Geschäftsreisenden, die Vorteile von geschäftlichen Verpflichtungen und persönlicher Erholung zu kombinieren, um ein ausgewogeneres Reiseerlebnis zu schaffen.

Workation setzt sich aus den Wörtern „Work“ (Arbeit) und „Vacation“ (Urlaub) zusammen und bezieht sich auf eine Form des Arbeitens, bei der berufliche Verpflichtungen und Urlaub kombiniert werden. Während einer Workation verbringen Menschen Zeit an einem anderen Ort als ihrem üblichen Arbeitsplatz, oft an einem reizvollen Reiseziel, und erledigen dabei ihre beruflichen Aufgaben. Typischerweise nutzen Personen während einer Workation Technologien und mobile Geräte, um remote arbeiten zu können. Dies ermöglicht es ihnen, ihre beruflichen Verpflichtungen zu erfüllen, während sie gleichzeitig die Vorteile eines angenehmen Umfelds oder einer touristischen Umgebung genießen. Workations können unterschiedlich

gestaltet sein, von kurzfristigen Aufenthalten an exotischen Orten bis hin zu längeren Aufenthalten an verschiedenen Standorten. Diese Art des Arbeitens wird besonders von Personen mit flexiblem Arbeitsumfeld geschätzt, die die Möglichkeit haben, ortsunabhängig zu arbeiten.

Anhang: **Unterschiede für europäische Länder und Drittstaaten (nur Workation)**

Innerhalb der EU

Einschlägig ist hier Art. 13 der VO (EG) Nr. 883/2004: Danach müsste, damit das deutsche Sozialversicherungsrecht weiterhin Anwendung findet, der Mitarbeitende mindestens 25 % seiner Arbeitszeit in Deutschland erbringen, sofern er einen Wohnsitz in Deutschland hat und auch der Arbeitgeber in Deutschland ansässig ist. Ggf. Einschlägigkeit der sog. "Multi-lateralen Rahmenvereinbarung über die Anwendung von Artikel 16 Abs. 1 der VO (EG) Nr. 883/2004 bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit". Diese Vereinbarung ermöglicht Mitarbeitenden bis zu 49,99 % der Gesamtarbeitszeit in einem Mitgliedstaat in Form von Telearbeit zu erbringen und dennoch dem Sozialversicherungsrecht des Sitzstaates des Arbeitgebers zu unterliegen. Die Regelung gilt allerdings nicht, wenn die Arbeitsleistung in einem Drittstaat erbracht wird.

Außerhalb der EU

Liegt die Workation außerhalb der EU, kommt es hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts auf das jeweilige Abkommen zwischen den beteiligten Staaten an. Sozialversicherungsabkommen liegen u.a. mit Australien, Brasilien, Indien, Japan, Philippinen und der USA vor. Je nach Land umfassen die Abkommen unterschiedliche Zweige der Sozialversicherung. Die maximal mögliche Dauer der Entsendung hängt vom jeweiligen Sozialversicherungsabkommen ab. Während der Entsendung muss der Arbeitnehmer auch hier eine Bescheinigung mitführen (je nach Land z.B. D/AU-101 für Australien, D/USA-101 für die USA etc.). Für die Sozialversicherungszweige, die nicht im Abkommen geregelt sind, prüft die gesetzliche Krankenkasse die Ausstrahlung. Wird ein Arbeitnehmer in ein Land entsendet, in dem weder Europarecht gilt noch ein Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland besteht, dann kann eine Entsendung allein nach deutschem Recht geprüft werden. Bei der Ausstrahlung bleibt ein Arbeitnehmer während seines Auslandseinsatzes nach deutschem Sozialversicherungsrecht versichert und behält auf diese Weise all seine Ansprüche an alle Zweige der deutschen Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Durch die Ausstrahlung wird eine Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat jedoch nicht ausgeschlossen. Doppelversicherungen sind möglich! Weitere Informationen zur Sozialversicherung im Zielland erhält der Arbeitnehmer / Arbeitgeber bei den zuständigen Behörden im Ausland, bei den deutschen Auslandsvertretungen oder den Auslandshandelskammern (AHK) im Zielland sowie ggf. bei den dortigen Geschäftspartnern. Das Mitführen einer Bescheinigung ist in Ländern ohne Abkommen mit Deutschland keine Pflicht, dennoch empfehlenswert. Die Mitteilung der Entsendung und die Prüfung der Ausstrahlung durch die gesetzliche Krankenkasse ist für den Arbeitgeber jedoch verpflichtend. Oft wird von dort eine einfache Bestätigung ausgestellt, dass es sich um eine Entsendung ins vertragslose Ausland im Sinne der Ausstrahlung handelt.