

Dr. Dominik Sorber und Dr. Michaela Felisiak, beide München

Workation 2.0: Freiheit oder Compliance-Falle?



Die Autoren

Dr. Dominik Sorber, RA, als Fachanwalt für Arbeitsrecht ist der Schwerpunkt seiner Tätigkeit die strategische Beratung auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechts sowie der Betriebsrat-Compliance. Besondere Expertise hat er in der Beratung zur Entgelttransparenz.

Dr. Michaela Felisiak, LL.M., RAin, als Fachanwältin für Arbeitsrecht ist der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit die Beratung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten sowie unterschiedlicher Compliance-Themen. Hierzu gehört insbesondere die Beratung zur Entgelttransparenz.

Haben Sie bereits Ihren Sommerurlaub geplant oder gebucht? Dann noch schnell den Chef fragen, ob eine Urlaubsverlängerung möglich ist? Ein Traum für viele Arbeitnehmer: Morgens eine E-Mail aus der Ferienwohnung mit Meerblick schreiben, mittags eine Videokonferenz zwischen zwei Mal Wellenreiten, abends das Notebook zuklappen und mit Sand an den Füßen einen Cocktail genießen. Workation klingt nach der ultimativen Symbiose aus Produktivität und Freizeit, nach einer Win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Doch wie so oft im Arbeitsrecht gilt: Wo Licht ist, ist auch Schatten – und der Schatten heißt Compliance und Datenschutz. Denn mit der Freiheit des ortsunabhängigen Arbeitens wächst auch das Risiko für Datenschutzverstöße. Offene Netzwerke, neugierige Blicke und unzureichend gesicherte Geräte können sensible Unternehmensdaten schnell in die falschen Hände geraten lassen. Workation bedeutet also nicht nur Sand zwischen den Zehen, sondern auch Sicherheitsmaßnahmen, die Unternehmen auf dem Schirm haben sollten.

Dass Workation in der heutigen Arbeitswelt eine wachsende Rolle spielt, steht außer Frage. Arbeitgeber, die flexible Arbeitsmodelle anbieten, sind für Fachkräfte deutlich attraktiver. Bewerber fragen im Vorstellungsgespräch nicht mehr nur nach Gehalt und Homeoffice-Tagen, sondern auch danach, ob sie vier Wochen von Bali arbeiten können.

Für Unternehmen bedeutet das: Wer im Wettbewerb um Talents nicht zur digitalen Noma-denfreundlichkeit tendiert, wird als Arbeitgeber schnell abgehängt.

Doch so einfach, wie es klingt, ist es nicht. Workation wirft arbeits- und sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche und datenschutzrechtliche Fragen auf, die ein gewisses Nervenkostüm bei HR und Legal erfordern. Daher geben wir Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Punkten rund um Workation.

Die „Gretchenfrage“, die vor jeder Workation beantwortet werden muss, lautet: Handelt es sich um eine klassische Entsendung mit Meldepflichten oder lediglich um mobile Arbeit aus dem Ausland? Um es kurz zu machen: Einfach oder pauschal ist die Beantwortung nicht. Es hängt von der jeweiligen Rechtsordnung ab. Selbst innerhalb der EU gleicht die Frage nach der Meldepflicht aufgrund der Europäischen Entsenderichtlinie einem Flickenteppich, da jedes Land eigene Regelungen hat. Und wer sich jetzt fragt, welche Meldepflicht? Der sollte das Thema nochmal näher unter die Lupe nehmen.

Auch das Thema Sozialversicherung sollte auf der Checkliste Ihrer HR-Abteilung stehen. Wenn Sie jetzt nach dem „Warum“ fragen, beantwortet sich diese dann, wenn ein Mitarbeiter sich im Ausland verletzt und dann nach dem Rechnungsempfänger gesucht wird. Weil einer muss bekanntlich da-

für haften. So kann das Thema fehlende Auslandskrankenversicherung schnell zum teuren Unterfangen werden, sodass das Thema auf die Checkliste kommt.

Besonders heikel ist auch das Thema Datenschutz. Workation bedeutet oft Arbeit in Cafés, Hotels oder Co-Working-Spaces mit ungesicherten Netzwerken und neugierigen Blicken. Auch das Mithören und Mitlesen, ist keine Option, wenn es um Betriebs- und

Um Workation rechtssicher zu gestalten, sind klare Regelungen notwendig.

Geschäftsgeheimnisse sowie personenbezogene Daten geht. Denn die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) macht keine Urlaubspause. Der Allianz Risk Monitor 2025 hat Cyberangriffe wieder als Unternehmensrisiko Nr. 1 identifiziert. IT-Sicherheit ist also nicht nur ein abstrakter Compliance-Begriff, sondern eine handfeste Existenzfrage. Unternehmen, die Workation erlauben oder dulden, müssen sicherstellen, dass Mitarbeiter ihre Dienstlaptops nicht über das unverschlüsselte WLAN eines Strandcafés betreiben oder sensible Dokumente neben dem Hotelpool liegen lassen. Ein Klassiker ist auch, einfach mal sensible Dokumente schnell ausdrucken, aber wo hin wirft sie dann der Mitarbeiter? Hoffentlich nicht in den öffentlichen Abfallbehälter. Denn kommt es auf Reisen zu Datenschutz-Problemen, liegt nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO die Beweislast für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen immer beim Arbeitgeber. Art. 5 Abs. 2 DSGVO macht deutlich, dass Unternehmen alle notwendigen Vorsichtsmaßnahmen nachweisen können müssen – auch wenn der Laptop in Thailand geklaut wird. Auch die Installation wichtiger Sicherheitsupdates ist ein Must-Have bei den technisch-organisatorischen Maßnahmen. Wir halten also fest: Das Thema Datenschutz und Mitarbeiterschulung gehört auf die Checkliste.

Um Workation rechtssicher zu gestalten, sind also klare Regelungen notwendig. Unternehmen sollten daher Zusatzvereinbarungen für Workation abschließen oder durch Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen, die Spielregeln festlegen. Darin sind auch die besonderen auf das Ausland zugeschnittenen erforderlichen technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen festzuhalten.

Ein „Wir machen das einfach mal“ ist in Zeiten von DSGVO, Cybercrime und globaler Compliance keine gute Option. Wer klare Spielregeln aufstellt, was nicht schwierig ist, kann von einer Workation-Strategie deutlich im Markt profitieren. Dann steht dem Arbeiten am Strand vielleicht wirklich nichts mehr im Wege – außer der eigenen Selbstdisziplin, den Laptop irgendwann zuzuklappen.