

MANAGEMENT



Arbeiten am Strand

Meer, Sonne und Job vereinen: Während Feriendestinationen für den **Workation-Tourismus** aufrüsten, warnen Rechtsexpertinnen vor rechtlichen Hürden.

TINA FISCHER

Die Urlaubsdestination bot alles, was man sich wünschte: leckeres Essen zu jeder Tageszeit, ganztägige Kinderbetreuung, endlos Sonnenschein, Abkühlung im Meer und entspannte Mitmenschen. Und jetzt, kaum zurück, scheint der Urlaub in weiter Ferne; die engstirnigen Schweizer wieder unzulänglich, die Kinder zu laut in der Wohnung, das Bett nicht mehr frisch gemacht. Der Wunsch, in die Destination zurückzukehren, wächst. Warum nicht eine Woche im Paradies verbringen und von dort aus arbeiten?

Was klingt wie eine Wunschvorstellung, trägt heute einen Namen: «Workation». Ein Kunstwort aus den beiden Begriffen Work – englisch für Arbeit – und Vacation – englisch für Ferien. Während Corona haben viele die Remote-Arbeit für sich entdeckt; gerade die ganz jungen Berufseinsteiger der Generation Z (Jahrgänge 1997 bis 2010) predigen Workation als zwingend notwendig, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

Die Reisebranche kennt das Konzept

Viele Firmen setzen das Konzept bereits um. Gerade Unternehmen mit Bezug zur Reisebranche ermöglichen ihren Angestellten Workation-Aufenthalte: Seit Anfang Juni lädt das Reiseunternehmen Hotelplan die Mitarbeitenden in ihre «Workation Villa» in Ayia Napa auf Zypern ein.

Auch Tui Suisse kennt ähnliche Angebote: «Wir bieten unseren Mitarbeitenden mit der Initiative «TUI Workwide» wenn immer möglich die Gelegenheit, flexibel und bis zu dreissig Tage lang im Ausland zu arbeiten», sagt Sprecherin Sonja Ptassek, «Voraussetzung ist, dass sie ihre Arbeit effektiv erledigen können und die Arbeit im Team nicht beeinträchtigt wird.»

Bei Kuoni und ihren Schwestermarken klingt es ähnlich: «Den Mitarbeitenden steht Workation im Regelfall bis zu einer Maximaldauer von acht Wochen zur Verfügung», sagt Sprecher Markus Flick. Dabei gälten zwei Voraussetzungen: Einerseits dürften die Bedürfnisse der Kundinnen, Arbeitskollegen sowie des Unternehmens dem Wunsch nach Workation

nicht entgegenstehen – im Zweifelsfalle entscheiden die Vorgesetzten – und das HR prüfe alle Anträge bezüglich sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Aspekte.

Dass Workation-Angebote sich auch ausserhalb der Reisefirmen steigender Beliebtheit erfreuen, bestätigen alle drei Reiseanbieter. Hotels, Unterkünfte und Partner reagierten jedoch unterschiedlich schnell auf die gestiegene Nachfrage. Bei Kuoni und ihren Schwestermarken gab die Corona-Pandemie den Anstoss: «Besonders in den Jahren 2020 und 2021 haben Unterkünfte weltweit Vorkehrungen getroffen, um ihren Gästen Workation zu ermöglichen.» Auch Tui Suisse wartet mit «Work+Vacation»-Angeboten in ihren eigenen Hotels auf – und das an so wohlklingenden Standorten wie Fuerteventura, auf den griechischen Inseln oder den Malediven – und Laura Meyer, CEO von Hotelplan, sieht das Potenzial: «Hotels vermarkten Workation bis jetzt wenig aktiv. Das wird aber noch kommen, denn es ist eine clevere Möglichkeit, einen Teil der ausbleibenden klassischen Geschäftsreisen zu kompensieren.»

Damit Workation jedoch erfolgreich funktioniert, sind einige Elemente Pflicht. So zählen die drei Reiseexperten etwa schnelles und gesichertes Internet, ein Zimmer mit eigenem Bad und Ruhe für Calls, aber auch bequemes Interieur bezüglich Stühlen und Tischen auf. Flick weist darauf hin, dass sich Reisedestinationen mit überschaubarer Zeitverschiebung als beliebt entpuppten. Und vor allem wichtig für die Arbeitenden: die Möglichkeit, Kaffee zuzubereiten.

Rechtliche Hürden

Was klingt wie aus einem Märchen, ist aber in der Realität nicht so einfach umzusetzen für Arbeitgeber. Bereits der Name Workation sorgt dabei für Unklarheit, wie Isabelle Wildhaber, Professorin und Arbeitsrechtsexpertin der Universität St. Gallen, aufzeigt: «Ich ziehe den Begriff «Remote work from abroad» dem Begriff Workation vor – denn letztlich handelt es sich beim Arbeiten im Ausland nicht um einen Ferientag, sondern um einen Arbeitstag. Die Arbeit muss genauso im Ausland erledigt werden.»

Grundsätzlich gilt laut der Expertin, dass im arbeitsrechtlichen Bereich in Bezug auf Remote Work

Angestellte ortsgebunden seien und Regelungen zum mobilen Arbeiten sich zumeist nur auf Homeoffice in der Schweiz beziehen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bestätigt das und betont, dass der Arbeitsort in den meisten Arbeitsverträgen festgelegt wird. Entsprechend bedarf es für das Arbeiten im Ausland des Einverständnisses der Arbeitgeber.

In der Schweiz lässt die grosse Mehrzahl der Arbeitgeberinnen Homeoffice in der Schweiz zu, nicht aber im Ausland – demzufolge herrscht bei der Minderheit, die das Arbeiten im Ausland zulässt, oft das Prinzip «Don't ask, don't tell»: «Der Grund für diese Zurückhaltung liegt darin, dass es einige Risiken zu berücksichtigen gilt. Weil diese Risiken je nach Fallkonstellation und Land unterschiedlich ausfallen, sind sie nicht einfach zu managen.»

Abhängig von Land und Dauer des Aufenthalts wird laut Wildhaber ein entsprechendes Visum und eine Arbeitserlaubnis benötigt. Vor allem wenn ein Aufenthalt mehr als drei Monate beträgt. Ausserdem müsse der Steueraspekt im Auge behalten werden: «Eine kurze Workation mag keine steuerrechtlichen Auswirkungen haben, aber ab 183 Tagen kann es zu einer Lohnsteuerpflicht gemäss dem jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Schweiz und dem Zielland kommen.»

Ein Zusatzvertrag zur Klärung

Auch die Sozialversicherungen spielen eine wichtige Rolle. Laut dem Schweizerischen Arbeitgeberverband ist ein Aufenthalt im Ausland von höchstens 20 Prozent des Jahrespensums – rund zehn Wochen – aus sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht unproblematisch. Doch da die Thematik relativ neu ist, herrscht beim BSV und bei den Ausgleichskassen noch Unsicherheit, entsprechend müssen die Firmen diese Aspekte zwingend abklären.

Der Schweizer Arbeitgeberverband empfiehlt, die Bedingungen für Homeoffice schriftlich festzuhalten. Wildhaber spricht von einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag: So können rechtliche Aspekte geregelt werden wie etwa die Dauer, Arbeitszeiten oder die ausschliessliche Anwendbarkeit von Schweizer Recht. Was nach bürokratischem Aufwand klingt, lohnt sich aber und gibt beiden Seiten Sicherheit: den Angestellten, dass sie ins Ausland dürfen, und den Unternehmen, dass ihre Angestellten auch im Ausland die Arbeit erledigen können.

Rechtliche Unterstützung

Leitfaden für Homeoffice in der Schweiz

- Der Schweizerische Arbeitgeberverband erstellte aufgrund grosser Nachfrage einen «Leitfaden für Homeoffice» für Unternehmen. Der Leitfaden organisiert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer in acht Punkten:
- Definition und Ort des Homeoffice
 - Inkrafttreten und Beendigung
 - Arbeitstage und -zeiten des Homeoffice
 - Bei Homeoffice zu erfüllende Aufgaben
 - Raum für Homeoffice, Geräte und Kosten
 - Sicherheit und Ergonomie im Homeoffice
 - Datensicherheit und Vertraulichkeit

Startup Vamoz

- Aus der Not machten Isabelle Wildhaber und drei Co-Founder eine Tugend: Sie gründeten das Legaltech-Startup Vamoz. Das Startup unterstützt Firmen beim Ermöglichen von «Remote work from abroad». Dabei begleitet Vamoz die Unternehmen durch den gesamten operativen Prozess und bewertet alle relevanten rechtlichen und geschäftlichen Risiken. Daraus folgt ein Dreischrittprogramm, mit dem Personalverantwortliche einen integrierten, nahtlosen Prozess für das Onboarding, die Genehmigung und die Verwaltung von reisefreudigen Mitarbeitenden anbieten können – und gleichzeitig die Attraktivität als Arbeitgeberin stärken.