

FRAUEN & FINANZEN

courage

Ausgabe 4
Juli/August 2024

Workation

Wie Sie **Job**
und **Urlaub**
verbinden

Mission Olympia

Anne Hidalgo
macht Paris
so grün

18

Top-ETFs

für Ihren
Börseneinstieg

Das sagenhafte
Comeback des
Bitcoin

**Laura
Wontorra**

**„Ich komme
selten ins Zweifeln“**

**Die Sportmoderatorin über Feminismus,
Selbstreflexion und Postings im Bikini**

Deutschland 5,90 €
Österreich 6,50 €
Schweiz 6,90 CHF



Business mit Bergblick

Standort wechseln,
um kreativ zu bleiben:
Markenberaterin Lisa Mues
im „Seehof Nature Retreat“
bei Brixen



WORKATION

Ob in den Tälern Südtirols oder in den Cafés von Lissabon: Workation ist im Kommen, aber auch umstritten. Wie der Mix aus Arbeit und Urlaub gelingt – und wo er am schönsten ist

VON NADINE REGEL

Mit einem Hafer-Cappuccino in der Hand spaziert Lisa Mues über den raspelkurzen Rasen, steuert die Holzplattform am Teich an, vor ihr flattert ein Graureiher auf die andere Uferseite. Sie setzt sich auf eine der Liegen und atmet tief durch. Genau das sucht sie auf einer Workation, dem Mix aus Urlaub und Arbeit: Ruhe und die Chance, sich nur auf sich selbst und die eigene Kreativität zu besinnen, Ideen und Projekte aus ganz anderen Perspektiven zu betrachten. Was sie dafür braucht, ist regelmäßig eine räumliche Veränderung. Eine Projektidee fühlt sich hier im „Seehof Nature Retreat“ bei Brixen ganz anders an als in ihrer Wohnung in Berlin-Kreuzberg.

Für Arbeitnehmerinnen klingt es toll: ein paar Wochen neben dem regulären Urlaub Extrasonne tanken, vom Bett mit Blick auf die Berge arbeiten oder im Campervan mit Laptop durch Europa tingeln und wie nebenbei noch eine neue Umgebung zu erkunden. Workation ist ein viel diskutiertes Thema, das erst mit der Coronapandemie und dem Homeoffice-Trend so richtig

in Deutschland angekommen ist. Nicht für alle ist das realisierbar, Bäcker oder Chirurgen müssen vor Ort sein. Bürojobs lassen sich aber zeitweise an andere Arbeitsorte verlagern.

Was dafür wichtig ist: stabiles Internet, ein flexibles Mindset, Disziplin und eine ähnliche Zeitzone, was in Europa schon mal kein Problem ist. Eine Umfrage der Unternehmensberatung PwC unter 1000 Werkträgern zwischen 18 und 65, die grundsätzlich mobil arbeiten könnten, ergab, dass die Möglichkeit einer Workation bei 81 Prozent der unter 40-Jährigen ein wichtiges Kriterium bei der Jobwahl ist. 30 Prozent würden sogar ein Jobangebot ausschlagen, wenn sie nicht mobil aus dem Ausland arbeiten dürften. Eine „Handelsblatt“-Umfrage bei den 40 DAX-Konzernen hat ergeben, dass die meisten Unternehmen Workation zwischen 20 und 30 Tagen gestatten.

Aber schon beim Thema Homeoffice rudern große Unternehmen wie die Deutsche Bank, Amazon oder der ChatGPT-Hersteller OpenAI mittlerweile zurück und zitieren ihre Mitarbeitenden wieder häufiger ins Büro. OpenAI-Chef Sam Altman sagte in einer Rede, dass das Homeoffice ➡



KARRIERE

VERREISEN UND ARBEITEN, OHNE URLAUB ZU NEHMEN: KLINGT VERLOCKEND. UND KANN FUNKTIONIEREN – WENN DAS MINDSET STIMMT



„Schon bei der Gründung unserer GmbH haben wir unsere Strukturen auf *mobiles Arbeiten* ausgelegt“

Lisa Mues Co-Gründerin der Brand-Marketing-Beratung *we.triad*

➔ in seinem Unternehmen zu einem Verlust an Kreativität geführt habe und Technologien noch nicht so weit seien, um für immer aus der Ferne arbeiten zu können. Speziell Start-ups bräuchten viel Anwesenheit im Büro – und das persönliche Gespräch.

Kein gesetzlicher Anspruch

Bei einer Workation kommen noch ganz andere Hürden hinzu: Ist die Arbeitssicherheit am Strand oder im Hotel gewährleistet, wie werden Sozialversicherung und Steuerfragen geregelt (siehe Interview rechts)? Ein gesetzlicher Anspruch auf Workation wie auch auf Homeoffice besteht in Deutschland nicht. Entsprechende Regeln finden sich im Arbeitsvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag. Nach deutschem Sozialrecht als unproblematisch gelten Workations, die maximal vier Wochen am Stück dauern – allerdings abhängig von der Wahl des Zielorts. Demgegenüber sind Freiberuflerinnen und Selbstständige bei der Wahl ihres Arbeitsorts grundsätzlich frei. Sie agieren eigenverantwortlich und müssen sich mit den rechtlichen Regelungen ihres Heimat- und Ziellandes selbst auseinandersetzen (siehe Seite 53).

Einen Kreativitätsverlust spürt Lisa Mues nicht. Im Gegenteil. Seit die 34-Jährige mit zwei Freundinnen vergangenes Jahr mit *we.triad* ein eigenes Unternehmen gegründet hat, fühlt sie sich besser denn je. Remote-Work und Workations gehören für sie zum Alltag. In diesem Jahr arbeitete sie schon auf der Kanareninsel La Palma, fährt bald nach Wien, um einen Besuch bei einer Freundin mit Arbeit zu verbinden, und hat im Sommer bereits eine Finca auf Ibiza gemietet.

Gemeinsam mit ihren Co-Gründerinnen entwickelt Mues Produktkonzepte mit Vertriebsstrategien für Brands, Kreative, Content Creator und betreibt ein Künstlermanagement. Nach zehn Jahren steiler Karriere bei ProSiebenSat.1 Media sehnte sie sich nach etwas Eigenem. Mit der kreativen Freiheit geht für Lisa Mues auch die Bewegungsfreiheit einher. Der Hauptsitz ihrer Firma ist Berlin, ihre Co-Gründerinnen Aysegül Karli und Litizia Schultheiss arbeiten von München aus. „Schon bei der Gründung unserer GmbH haben wir unsere Strukturen

auf mobiles Arbeiten ausgelegt“, sagt Mues. Was für sie zählt: den Arbeitsalltag mit dem persönlichen Alltag in Einklang zu bringen. Den Tag selbst organisieren, morgens arbeiten, am Nachmittag mal drei Stunden in den Wellnessbereich gehen, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen, und sich mit Energie wieder an die Arbeit setzen. Am Ende zählt das Ergebnis – nicht die Zeit, die man im Büro absitzt.

„Wer in fünf Jahren überhaupt noch ein funktionierendes Unternehmen haben will, sollte sich zukunftsfähig aufstellen“, sagt Teresa Hertwig (35) von *Getremote*. Ihre Beratungsfirma unterstützt Unternehmen dabei, auf hybride Arbeitsmodelle umzustellen. Ihre Devise: Wenn man freie Rahmenbedingungen bietet, bekommt man die Talente. Sie habe auf ihren Reisen viele Selbstständige getroffen, die meinten, dass sie auch in die Anstellung wechseln würden, wenn man sie ortsunabhängig arbeiten ließe. Hertwig ist überzeugt: Hybride Arbeitsmodelle sind effizienter und machen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter glücklicher.

Wenn Mitarbeiter von der Bildfläche verschwinden

Wichtig: Sobald auch nur eine Person außerhalb des Büros arbeitet, ob Freelancer oder Angestellte, müssen alle auf eine mobile Arbeitsweise umstellen. Sonst hat man eine Zweiklassengesellschaft, was zu Unruhe im Unternehmen führen kann. Dazu braucht es aber Führungskräfte, die wirklich führen und deren Skills auf Remote-Leadership ausgerichtet sind. „Ein Kontrollfreak hat bei hybriden Arbeitsmodellen keine Chance“, sagt Hertwig. Meist bleibe den Managerinnen aber gar nicht genügend Zeit, dieser Aufgabe gerecht zu werden.

Sie bringt das Konzept des asynchronen Arbeitens als Herzstück der Remote-Work ins Spiel. Das bedeutet, dass Prozesse so aufgebaut werden, dass Aufgaben strategisch aufgeteilt werden und Mitarbeiter ihren Arbeitstag und die Arbeitszeiten selbstständig planen können. Natürlich gibt es auch Leute, die im Home- oder Mobile Office untertauchen, komplett von der Bildfläche verschwinden. Die Lösung liegt aber nicht darin, diese Leute wieder ins Büro zu holen, sondern ihre Arbeitsleistung effektiv zu überprüfen, sagt Teresa Hertwig. Viele Un- ➔



Sich auf sich selbst besinnen gehört für Mues auch zur Workation



„Ein Kontrollfreak hat bei **hybriden Arbeitsmodellen** keine Chance“

Teresa Hertwig Geschäftsführerin von Getremote – Unternehmensberatung für mobiles Arbeiten



4 Fragen ...

... an **Nathalie Oberthür**, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Autorin von „Handbuch Mobile Work“

Was ist Workation?

Workation ist eine Form von Mobile Work, also Arbeit ohne festen Arbeitsplatz von unterwegs, an einem Ort, an dem andere Urlaub machen. Urlaub und Arbeit sollten sich jedoch abgrenzen. Grundsätzlich dient der Urlaub der Erholung. Wer im Laufe eines Urlaubstages auch nur 30 Minuten arbeitet, muss den kompletten Tag als Arbeitstag verbuchen. Deswegen sollten Arbeitnehmer eine Workation mit dem Chef absprechen und Spielregeln festlegen. Das wird spätestens dann wichtig, wenn während der Arbeitszeit ein Unfall oder Sachschaden passiert und die Frage nach der Versicherung laut wird.

Wie ist die Gesetzeslage in Deutschland?

Eine gesetzliche Regelung zur mobilen Arbeit gibt es noch nicht. Es gibt auch keinen Anspruch auf Workation. Entsprechende Regeln legt der Arbeitgeber in Verträgen selbst fest. Das betrifft zum Beispiel die Erreichbarkeit, zeitliche Befristung, Kostenerstattung und Rückkehrpflichten. Beschäftigte sollten klären, ob ihre Haftpflicht- und Unfallversicherung bei einem Arbeitsaufenthalt im Ausland greift, und diese falls nötig aufstocken.

Welche Herausforderungen bedeutet das für Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich die Verantwortung für die Wahrung des Datenschutzes sowie den Gesundheits- und Arbeitsschutz der Mitarbeitenden. Das ist bei mobiler Arbeit weniger gut beherrschbar als im Homeoffice. Hinzu kommen steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte und die Frage,

welche Arbeitsrechtsordnung gilt. Für kurze Workations bis zu vier Wochen ist dies innerhalb Europas in der Regel unproblematisch, wobei Beschäftigte immer eine A1-Bescheinigung (diese bescheinigt, ob für die erwerbstätige Person das Recht des Entsendestaates oder die Vorschriften eines ausländischen Staates maßgebend sind; Anm. d. Red.) bei sich führen müssen. Bei längeren Aufenthalten sowie bei Aufenthalten außerhalb der EU muss der Arbeitgeber individuell den rechtlichen Rahmen prüfen, etwa ob Abkommen mit dem Zielland bestehen und/oder eine Arbeitserlaubnis vonnöten ist.

Welche Alternativen gibt es zu Workation?

Arbeitgeber, die einen Mitarbeiter länger an einem anderen Standort arbeiten lassen wollen, können dies für maximal 24 Monate tun, ohne dass der Mitarbeiter aus dem deutschen Sozialversicherungssystem fällt. Ist eine derart befristete Entsendung nicht möglich, kann der potenzielle Arbeitnehmer auch als Freelancer im Ausland eingesetzt werden, wobei er oder sie für Versicherung und Steuern selbst verantwortlich ist. In diesem Fall sollte jedoch eine Scheinselbstständigkeit sorgfältig vermieden werden.

Hinweis zum Steuerrecht:

Für Angestellte mit deutschem Arbeitgeber gilt mit Bezug auf die Lohnsteuer die 183-Tage-Regelung: Halten sich Beschäftigte weniger als 183 Tage im Jahr in einem anderen Land auf, bleiben sie in Deutschland steuerpflichtig. Unbedingt mit dem Steuerberater besprechen!



„Wir gehen in unserer Arbeit eher *ergebnisorientiert* als zeitorientiert vor“

Paula Lotte Thurm
Co-Gründerin der B2B-Marketing-Agentur Xhauer

► Unternehmen hätten davor noch Respekt, scheuten das umfangreiche Change-Management. Die deutsche Gesetzgebung mache es ihnen ebenfalls nicht leicht, weil die Politik mit der rasanten Entwicklung im Arbeitsmarkt nicht mitgezogen ist. Arbeitgeber agieren teils noch im Graubereich.

Wie man ein Unternehmen hybrid aufziehen kann, berichtet Paula Lotte Thurm. Gemeinsam mit ihrem Partner hat die 36-jährige Xhauer gegründet, eine B2B-Marketing-Beratung mit Fokus auf LinkedIn. Ihr Team umfasst mit ihnen 15 Personen – acht in Wien, dem Firmensitz, zwei in Deutschland, einer Person in Bratislava und drei im Wiener Umland. Ihren Mitarbeitenden vor Ort stehen zwei Tage Homeoffice die Woche zu, zudem haben sie die Möglichkeit, zwei Wochen außerhalb des DACH-Raums, aber innerhalb der EU zu arbeiten.

Mehr Freiheit, mehr Zufriedenheit

Schon bei der Gründung stand fest, dass sie ihre Firmenstruktur auf Remote ausrichten, auch um selbst ortsunabhängig arbeiten zu können. „Für uns ist es trotzdem wichtig, dass wir uns alle regelmäßig persönlich sehen“, sagt die gebürtige Hamburgerin. Aus diesem Grund treffen sie sich dreimal im Jahr zu Team-Events oder Team-Workations. Am Anfang stand durchaus die Frage: Kann das funktionieren? Sie hätten erst langsam angefangen, Homeoffice-Tage zu gewähren. Ihre Erfahrung zeigt ihnen heute: Je mehr Ver-


trauen und Freiheit sie ihren Mitarbeitenden schenken, desto zufriedener sind diese. Sie gehen oft freiwillig ins Büro, auch wenn sie zu Hause arbeiten könnten. Sie schätzen den Austausch, aber sie wollen frei entscheiden können.

„Wir gehen in unserer Arbeit eher ergebnis- als zeitorientiert vor“, sagt Thurm. Aber wie finden sie heraus, wie produktiv jemand ist? „Ganz einfach: In so einem kleinen Team können wir nicht anders, als dass jeder ganz klare Ziele und Ergebnisse in seinem Aufgabenbereich festgelegt hat und diese auch erreicht. Da würde es sofort auffallen, wenn auch nur eine Person nicht mitmacht.“ Grundsätzlich arbeiten sie in Wochensprints, einem Konzept, das sie sich aus der Techbranche abgeschaut haben. Sie planen wochenweise: Alle Mitarbeitenden bekommen Aufgaben über ein Projektmanagementtool zugeteilt, samt Deadline. Das hat den Vorteil, dass Überstunden selten ein Thema sind, weil alles auf die reguläre Arbeitszeit abgestimmt ist. Ruft ein Kunde an und hat Änderungswünsche, wird er auf die nächste Woche vertröstet, weil die Kapazitäten schon verplant sind. Für die interne Kommunikation nutzen sie den Instant-Messaging-Dienst Slack. Täglich gibt es ein Morning-Briefing. Über Slack funktioniert auch ihre „virtuelle Kaffeeküche“, ein lockerer Austausch über private Themen.

Keinen Neid aufkommen lassen

Bereits bei Bewerbungsgesprächen betreibt Thurm ein „klares Erwartungsmanagement“. Wenn sie jemanden aus dem Ausland einstellt, sagt sie ganz klar: Du bist ortsunabhängig, du sitzt den ganzen Tag allein vor dem Computer. Kannst du dir das wirklich vorstellen? Auch im Team kommuniziert sie klar die Regeln für alle. „Unsere Arbeitsweise soll sich für alle fair anfühlen, auch damit kein Neid entsteht“, sagt sie.

Wie Arbeitnehmerinnen ihre Workation umsetzen, ist sehr individuell. Entweder buchen sie wie Lisa Mues ein Hotel, das sich auf Gäste mit Laptop eingestellt hat. Oder sie beziehen eine klassische Unterkunft und nutzen Coworking-Spaces oder Cafés im Ort zum Arbeiten. Auch Reisekonzerne reagieren inzwischen auf die zunehmende Nachfrage nach Workation. TUI betreibt mittlerweile ein eigenes Workation-Segment, Airbnb wirbt gezielt für längere Aufenthalte und betreibt bezahltes Standortmarketing für Workation-Destinationen.

Lisa Mues plant schon ihren nächsten Aufenthalt im „Seehotel Nature Retreat“. Sie schätzt die diskrete Atmosphäre, den Wellnessbereich, die Nähe zu Brixen, aber auch die Abgeschiedenheit und Natur. Eine wunderschöne Umgebung, in der es fast schwerfällt zu arbeiten, sagt sie lachend. Sie plädiert dafür, dass sich mehr Unternehmen für flexible Arbeitsmodelle entscheiden – auch für mehr mentale Gesundheit. Viele Menschen kämpfen mit Burn-out und anderen Erkrankungen, weil der Arbeitgeber sie in ein für sie unnatürliches Arbeitskorsett zwingt. Auch bei we.triad hätten sie Strukturen, dabei aber die individuellen Bedürfnisse der Einzelnen im Blick. „Ich bin überzeugt, dass das auch in großen Unternehmen funktionieren kann“, so Mues. Es brauche nur Vertrauen, die entsprechenden Tools – und das richtige Mindset. 

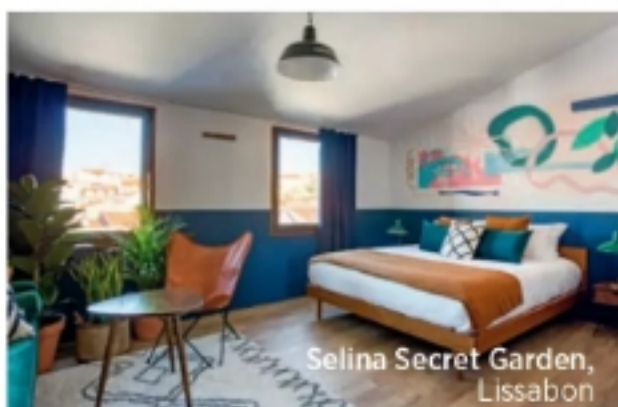


Let's go on Workation

Ist Workation möglich? Und wenn ja, wie und in welchen Ländern? Das bestimmt in der Regel der Arbeitgeber. Je nach Verhandlungsgeschick können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch Einfluss ausüben. Innerhalb der EU sind Workations leichter umzusetzen, außerhalb sind oft Fragen zu Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu klären.

In Europa

- Rechtliche Besonderheiten:** Innerhalb der EU und der Schweiz besteht für EU-Bürger grundsätzlich Bewegungsfreiheit und das Recht auf Erwerbstätigkeit. Aufenthaltsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis entfallen. Je nach Dauer der Workation bedürfen Regelungen zum Arbeits- und Sozialrecht sowie steuerliche Aspekte (183-Tage-Regel) einer Überprüfung. Beachten, ob im Zielland Melde- oder Registrierungspflicht besteht.
- Seit 1. Juli 2023** haben 18 EU- und EFTA-Staaten einen neuen Rahmenvertrag der Europäischen Kommission ratifiziert, um regelmäßiges grenzüberschreitendes Arbeiten zu erleichtern. Seither besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf eine Ausnahmevereinbarung in dem Land zu stellen, in dem der Arbeitgeber ansässig ist: Beschäftigte können bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit außerhalb des Landes arbeiten und sozialversichert bleiben.
- Vorteile:** Kurze Anreise ohne Zeitverschiebung, trotzdem andere Kultur und Sprache, angenehmes Klima.
- Beliebte Ziele:** Portugal (Lissabon, Algarve, Madeira), Spanien (Kanaren, Balearen), Kroatien, Rumänien.
- Unterkunftstipps:** „Selina Secret Garden“, Lissabon, Portugal (www.selina.com/portugal/secret-garden-lisbon); „Homeoffice Madeira“, Santa Cruz/Madeira (homeoffice-madeira.com).



Selina Secret Garden,
Lissabon



Naturhotel Forsthofgut,
Leogang, Salzburger Land

In den Alpen

- Rechtliche Besonderheiten:** Siehe „Europa“.
- Vorteile:** Die Alpen stellen als Workation-Destination einen perfekten Mix aus Arbeit, Aktivsein und Erholung dar. Die Infrastruktur ist mit Hotels und Co-working-Spaces sehr gut auf Workation-Tourismus ausgelegt. Zudem sind die Destinationen mit dem Zug oder Auto erreichbar. Tipp: Antizyklisch verreisen, den Tourismusströmen entgehen und unter der Woche in die Berge gehen.
- Hoteltipps:** Hotel „Seehof Nature Retreat“, Natz-Schabs bei Brixen (seehof.it); Hotel „Ama Stay“, St. Vigil, Südtirol (ama-stay.com); „Naturhotel Forsthofgut“, Leogang, Salzburger Land (forsthofaut.at).



The Hearts Hotel, Harz

Deutschland

- Rechtliche Besonderheiten:** Innerhalb Deutschlands ist zwischen Homeoffice mit fest eingerichtetem Telearbeitsplatz und mobiler Arbeit an einem Urlaubsort zu unterscheiden. Das mobile Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung, dennoch muss die Arbeitssicherheit gewährleistet sein. Grundsätzlich ist es erforderlich, eine Workation auch im Inland abzusprechen. Arbeitszeiten und Pausen müssen eingehalten werden.

- Vorteile:** Meer, Seen, Berge, Wälder, und alles vor der Haustür. Kurze Anreise mit Bus, Zug oder Auto. Zudem entfallen im Inland Probleme mit Sozialversicherung und Steuer.
- Hoteltipps:** „Schlossgut Oberambach“ am Starnberger See (schlossgut.de); „St. Oberholz Retreat“ Woldzegarten, Mecklenburger Seenplatte (sanktoberholz-retreat.de); „The Hearts Hotel“ im Harz (theheartshotel.com); „Jordans Untermühle“, Rheinhessen (jordans-untermuehle.de/wellnesshotel-rheinland-pfalz/workation-hotel/); „Töpferhaus am See“, Schleswig-Holstein (toepferhaus.com).

Weltweit

- Rechtliche Besonderheiten:** Außerhalb der EU können Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erforderlich sein. Überprüfen, ob Abkommen (u. a. Sozialversicherung, Arbeitsrecht) zwischen der EU und dem Drittstaat bestehen, ansonsten müssen alle Voraussetzungen für eine Workation individuell für das Zielland geprüft werden.
- Vorteile:** Dem ungemütlichen Winter entfliehen, andere Kulturen kennenlernen, Arbeiten am Strand, Urlaubsfeeling.
- Sonst zu beachten:** Impfungen, umfangreiche Reiseapotheke, Stabilität des Internets, Stromversorgung, klimatische Herausforderungen, ökologischer Fußabdruck durch Anreise mit dem Flugzeug und Konsum/Müll vor Ort.
- Beliebte Ziele mit geringer Zeitverschiebung:** Südafrika, Sansibar, Georgien, Ägypten, Türkei, Mauritius.
- Beliebte Ziele mit mehr Zeitverschiebung:** Mexiko, Thailand, Indonesien/Bali, Costa Rica, Barbados.
- Unterkunftstipps:** „Outsite Santa Teresa“ Maramar, Costa Rica (outsite.co/locations/santa-teresa); „Tribal Hostal“, Pererenan/Bali (tribalbali.com).



Tribal,
Pererenan, Bali