Downloaded from Blogs on 30.10.2026 11:14h

Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog
By PwC Deutschland | 29. April 2026

New Work und Workation – was gilt arbeitsrechtlich?

Was Unternehmen und Beschäftigte beim flexiblen und mobilen Arbeiten beachten müssen

Downloaded from Blogs on 30.10.2026 11:14h

Der Wandel der Arbeitswelt, oft „New Work“ genannt, bringt neue Arbeitsmodelle, flexible Arbeitszeiten und ortsunabhängiges Arbeiten mit sich. Besonders das Konzept der sogenannten Workation – einer Kombination aus Arbeit und Urlaub an einem anderen Ort – ist zunehmend beliebt. Allerdings müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen dabei einige arbeitsrechtliche Aspekte beachten.

Arbeitszeitregelungen beachten

„New Work“ bedeutet mehr Selbstbestimmung, Flexibilität und Digitalisierung. Unternehmen müssen dazu neue Vereinbarungen mit ihren Mitarbeiter:innen treffen, vor allem in Bezug auf Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und Erreichbarkeit. Grundsätzlich bleibt das Arbeitszeitgesetz in Deutschland bindend; Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten und Pausenregelungen müssen eingehalten werden. Und die Arbeitszeit muss auch dokumentiert werden, wenn die Arbeit außerhalb des Büros stattfindet.

Vertragliche Vereinbarungen treffen

Klare Empfehlung: Bei einer Workation sollte Dauer, Arbeitsort, Arbeitszeiten und Rückkehrregelungen in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag festgelegt werden. Der Arbeitgeber muss auch während einer Workation für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen sorgen. Dies kann im Ausland schwierig sein, da nationale Vorschriften gelten können. Eine Workation im Ausland kann zudem sozialversicherungs- und steuerrechtliche Konsequenzen haben.

Wird die Tätigkeit beispielsweise länger als vier Wochen im EU-Ausland ausgeübt, kann sich dies auf die Sozialversicherungspflicht auswirken. Auch Doppelbesteuerungsabkommen sind zu beachten. Und schließlich kann der Umgang mit sensiblen Unternehmensdaten im Ausland datenschutzrechtliche Herausforderungen bergen. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Datenschutz-Grundverordnung stets eingehalten wird.

Um rechtliche Risiken zu minimieren, sollten Unternehmen klare Richtlinien für New Work und Workation entwickeln. Dazu gehören vertragliche Regelungen für mobiles Arbeiten und Workation, außerdem Informationen und Schulungen der Mitarbeiter:innen zu arbeits- und zu datenschutzrechtlichen Vorgaben. Arbeitgeber sollten außerdem klare Prozesse zur Beantragung und Genehmigung von Workation einrichten sowie stets die Personal- und Rechtsabteilungen einbinden. New Work und Workation sind attraktiv. Sie machen die Arbeitswelt – und Arbeitgeber – flexibler und moderner. Mit klaren Regeln, transparenter Kommunikation und juristischer Absicherung können Unternehmen und Beschäftigte die Vorteile dieser neuen Arbeitsmodelle sicher nutzen.

Ansprechpartner:
Arne Ferbeck

Zu weiteren PwC Blogs

Schlagwörter

Arbeitsrecht, Home office

Downloaded from Blogs on 30.10.2026 11:14h

Kontakt



Prof. Dr. Rainer Bernnat

Frankfurt am Main

rainer.bernnat@pwc.com