

MEINUNGSBAROMETER.INFO

DAS FACHDEBATTENPORTAL

DOKUMENTATION

FACHDEBATTE

**WORKATION - ENTSPANNT ARBEITEN ODER
ERHOLUNG NUR NOCH NEBENBEI?**

Über einen Trend in der Job-Welt

Die Dokumentation beinhaltet alle Positionen,
ausführliche Analysen und Prognosen zu dieser
Fachdebatte sowie eine übersichtliche
Management Summary.

Debattenlaufzeit: 05.04.2023 - 20.10.2023

INHALTSVERZEICHNIS

DEBATTENBESCHREIBUNG	4
AKTIVE DEBATTENTEILNEHMER	5
MANAGEMENT SUMMARY	7
DEBATTENBEITRÄGE	10
WIE WORKATION DIE WORK-LIFE-BALANCE VERBESSERN KANN Aktuelle Zahlen zu einem aktuellen Trend DR. JANA-DENISE WEBER Director PricewaterhouseCoopers	10
DIE PROBLEME MANGELNDER ABGRENZUNG ZWISCHEN ARBEITSZEIT UND FREIZEIT Welche Gefahren im Trend zur Workation lauern MARTIN MÜLLER Leiter des Referats für Rechtspolitik ÖGB	13
DIE UNGEKLÄRTEN FRAGEN BEI WORKATION Welche Lösungen neue Arbeitsmodelle bräuchten RENATE ANDERL Präsidentin Arbeiterkammer Wien, Bundesarbeitskammer	16
WORKATION IST IMMER NOCH EIN NISCHENPHÄNOMEN Über Vor- und Nachteile neuer Arbeitsorganisationen PROF. DR. FLORIAN KUNZE Forscher Universität Konstanz	19
NACH DEM "DIGITAL DIVIDE" DROHT EIN "REMOTE WORK DIVIDE" Wo und wie Workation Potenziale hat DR. RÜDIGER KLATT Institutsleiter Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (FIAP)	22
VERBAND REGT SPEZIELLE FÖRDERPROGRAMME FÜR WORKATION AN Warum das neue Arbeitsmodell für möglichst viele zugänglich sein sollte MARKUS JERGER Vorsitzender Bundesverband Der Mittelstand. BVMW	26

**VERBAND REGT INTERNATIONALE ABKOMMEN ÜBER
GRENZÜBERSCHREITENDE WORKATION AN
Welche Vorteile mobiles Arbeiten von überall hat - und welche Hürden
es gibt** **29**

ALEXANDER ALBERT

Geschäftsführer | BCD Travel Germany

IMPRESSUM **32**

DEBATTENBESCHREIBUNG



INITIATOR

UWE SCHIMUNEK

Freier Journalist

Meinungsbarometer.info

WORKATION - ENTSPANNT ARBEITEN ODER ERHOLUNG NUR NOCH NEBENBEI?

Über einen Trend in der Job-Welt

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub: Nach einer aktuellen PwC-Untersuchung haben etwa die Hälfte aller Menschen, deren Job das grundsätzlich erlaubt, Erfahrungen mit sogenannter Workation - und noch mehr der Befragten wünschen das.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Arbeit unter Palmen oder in der Traumstadt. Doch ist dort auch echte Regeneration möglich? In unserer Fachdebatte erklären die Experten die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation.

Aber auch andere Aspekte kommen zur Sprache: Etwa, welche Rolle das Einkommen für die Möglichkeit zur Workation spielt und spielen sollte. Auch die rechtlichen Probleme und mögliche Lösungen kommen zur Sprache.

AKTIVE DEBATTENTEILNEHMER



ALEXANDER ALBERT

Geschäftsführer
BCD Travel Germany



RENATE ANDERL

Präsidentin
Arbeiterkammer Wien, Bundesarbeitskammer



MARKUS JERGER

Vorsitzender
Bundesverband Der Mittelstand. BVMW



DR. RÜDIGER KLATT

Institutsleiter
Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und
Prävention (FIAP)



PROF. DR. FLORIAN KUNZE

Forscher
Universität Konstanz



MARTIN MÜLLER

Leiter des Referats für Rechtspolitik
ÖGB



DR. JANA-DENISE WEBER

Director
PricewaterhouseCoopers

MANAGEMENT SUMMARY

20.10.2023 | SUMMARY

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN BEI WORKATION

Wie die Arbeitswelt mit einem neuen Trend umgeht



Uwe Schimunek - Freier Journalist, Meinungsbarometer.info [Quelle: Meinungsbarometer.info]

Es gilt als neuer Trend in der Arbeitswelt: Workation. Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit diesem Mix Arbeit und Urlaub gemacht - etwa die Hälfte aller Menschen, deren Job das grundsätzlich erlaubt, laut einer aktuellen PwC-Untersuchung.

Prof. Dr. Florian Kunze berichtet Universität Konstanz allerdings von der Konstanzer Homeoffice Studie, einer regelmäßigen Befragung von 700 Erwerbspersonen. Hier beantworten 94 Prozent der Befragten, dass sie mobil ausschließlich von zu Hause und nicht an dritten Orten oder sogar im Ausland arbeiten. Dennoch: „Individuell betrachtet kann Workation für den einzelnen Mitarbeitenden durchaus Vorzüge in Bezug auf die individuelle Flexibilität und Autonomie bringen und sich demnach auch positiv auf das Wohlbefinden und die Produktivität auswirken.“ Zusätzlich könne durch die Kombination von Arbeit und Urlaub auch Stress reduziert und damit die Gesundheit der Mitarbeitenden gefördert werden. Andererseits bestehe auch die Gefahr, dass es zu einer starken Entgrenzung von Arbeit und Freizeit kommt und

damit eher (psychische) Belastungen statt Entspannung für den Mitarbeitenden im Ausland entstehen.

Dr. Rüdiger Klatt, Institutsleiter am Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (FIAP), verweist zudem darauf, dass gut qualifizierte Beschäftigte in digitalen Arbeitsformen mit vielen Freiheitsgraden die Möglichkeit von Workation eher nutzen können. „Weniger gut qualifizierte Mitarbeiter werden benachteiligt, ‚Interaktionarbeiter‘ (z.B. in der Pflege) werden nahezu komplett ausgeschlossen.“ Er befürchtet nach dem ‚digital divide‘ nun den ‚remote work divide‘. „Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen in diesen Arbeitsfeldern daher durch die Unternehmen und Verbände die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung verbessert werden.“ Außerdem gelte es, in diesen Sektoren die Digitalisierungspotenziale auszugeschöpfen. Sie bilden die Voraussetzung dafür, den Anschluss an eine ortsunabhängigere Arbeitswelt nicht zu verlieren.

Für Markus Jerger, Vorsitzender des Bundesverbandes „Der Mittelstand. BVMW“ trägt Workation zur Weiterbildung und Horizonterweiterung der Angestellten bei, weshalb es allen Beschäftigten ermöglicht werden sollte. „Die Unternehmen sind bestrebt, dieses neue Arbeitsmodell umzusetzen, allerdings ist es für die meisten gerade nach der herausfordernden Corona-Pandemie finanziell nicht stemmbar. Deshalb ist staatliche Unterstützung notwendig.“ Denkbar wären aus seiner Sicht spezielle Förderprogramme, die von staatlicher Seite beispielsweise durch Zuschüsse für Reise- und Unterbringungskosten unterstützt werden. Auch Weiterbildungsangebote im Bereich digitaler Kompetenzen könnten dazu beitragen, dass Arbeitnehmer aller Einkommensgruppen von dieser Entwicklung profitieren.

Alexander Albert, Geschäftsführer des Verbandes BCD Travel Germany, verweist auf die rechtlichen Probleme beim mobilen Arbeiten im Ausland. „Die Vereinfachung der Richtlinien für die Arbeitsbedingungen während einer Workation, insbesondere in Bezug auf Steuern, Sozialversicherung, Betriebsstättengründung und Arbeitsrecht, könnte mögliche rechtliche Probleme minimieren und eine bessere Balance zwischen Flexibilität und Compliance schaffen.“ Er plädiert daher für internationale Abkommen über grenzüberschreitende Workation, diese könnten die Zusammenarbeit zwischen Ländern bei der Regulierung und Besteuerung solcher Arbeitsmodelle erleichtern.

Rechtliche Probleme sieht Renate Anderl, Präsidentin Arbeiterkammer Wien/ Bundesarbeitskammer – denn: „Die Kombination von Arbeit und Urlaub ist durch das österreichische Urlaubsgesetz nicht gedeckt, auch europarechtliche Bedenken sind in höchstem Maße angebracht.“ Der Urlaub diene schlichtweg der Erholung, in dem ein durchgehender Freizeitblock zur Verfügung stehen müsse. Vor der Einführung neuer Arbeitsmodelle – und Workation wäre etwas völlig Neues – müsse das Wohl der Beschäftigten einbezogen werden – etwa in Fragen von Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz oder Arbeitspsychologie.

Auch Gewerkschafter Martin Müller vom ÖGB sieht Probleme in der mangelnden Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Was dürfe als Arbeitszeit gezählt werden?, und wieviel werde Urlaub verbraucht? „Greifen Urlaub und Arbeit zudem immer mehr ineinander kann sich die psychische Belastung bis hin zu einem Burn-out steigern. Aus unserer Sicht überwiegen ganz deutlich die Nachteile solcher Modelle.“ Er verweist auf Studien die zeigen, dass eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit dazu beitragen kann, dass sich Arbeitnehmer besser erholen und somit auch langfristig motivierter und leistungsfähiger bleiben. Zudem sei es wichtig, dass Arbeitnehmer ihre Freizeit nutzen, um neue Energie und Inspiration zu sammeln, um dann wieder mit voller Kraft in den Arbeitsalltag zu starten.

Andererseits nennt für Dr. Jana-Denise Weber, Director bei PricewaterhouseCoopers, eine weitere Zahlen aus der eingangs erwähnten Studie - danach haben 81 % der Beschäftigten zwischen 18 und 39 Jahren angegeben, dass die Erlaubnis von Workation wichtig oder sehr wichtig bei der Wahl des Arbeitgebers ist. Auch in den Altersgruppen darüber sei es für die Mehrheit wichtig oder sehr wichtig. „Insofern sollten sich alle Unternehmen früher oder später mit den Vor- und Nachteilen auseinandersetzen, um im “War for talents” keine Nachteile zu erleiden, sondern ein solches Angebot gezielt zu nutzen, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und bestehende Mitarbeitende zu halten.“ Das gelte zumindest für solche Unternehmen, bei denen ein signifikanter Anteil der Belegschaft grundsätzlich mobil arbeiten kann.

DEBATTENBEITRAG

18.04.2023 | INTERVIEW

WIE WORKATION DIE WORK-LIFE-BALANCE VERBESSERN KANN

Aktuelle Zahlen zu einem aktuellen Trend



Dr. Jana-Denise Weber - Director, PwC Germany [Quelle: PwC/ Thomas Ecke Berlin]

Workation bezeichnet die Vermischung von Arbeit und Urlaub. Dr. Jana-Denise Weber von PwC Germany sieht Vorteile solcher Modelle "sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten". Ihr Haus hat eine Studie zum Thema durchgeführt, daher nennt sie aktuelle Ergebnisse.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Vorteile ergeben sich sowohl auf Seiten der Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten. Die Unternehmen können über Workation ihre Arbeitgebermarke stärken und

ihre Attraktivität im Bewerbermarkt steigern, indem sie einen immer häufiger von Berufstätigen nachgefragten Benefit anbieten. Beschäftigte profitieren von höherer Flexibilität, indem sie z. B. fehlende Urlaubstage durch Workation-Tage ergänzen können, wenn es darum geht, längere Ferien mit der Familie zu verbringen oder Familie/Lebenspartner:innen im Ausland zu besuchen. In unserer Studie "Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit" geben 81 % der befragten Beschäftigten an, dass eine Workation die Work-Life-Balance verbessert, und 79 % sind der Meinung, dass ein Workation Angebot ihre Zufriedenheit im Job erhöht.

Fallstricke liegen auf der anderen Seite für die Unternehmen vor allem in rechtlichen und betrieblichen Aspekten, die es zu beachten gilt. Eine unkontrollierte Erlaubnis zur Workation führt früher oder später zu steuerlichen und rechtlichen Risiken - d. h. ein solches Angebot ist immer mit entsprechenden Prüfaufwänden verbunden. Ebenso kann die Arbeit aus unterschiedlichen Zeitzonen die Zusammenarbeit im Team beeinträchtigen.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das?

In unserer Studie haben 81 % der Beschäftigten zwischen 18 und 39 Jahren angegeben, dass die Erlaubnis von Workation wichtig oder sehr wichtig bei der Wahl des Arbeitgebers ist. Auch in den Altersgruppen darüber ist es für die Mehrheit wichtig oder sehr wichtig. Insofern sollten sich alle Unternehmen früher oder später mit den Vor- und Nachteilen auseinandersetzen, um im "War for talents" keine Nachteile zu erleiden, sondern ein solches Angebot gezielt zu nutzen, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und bestehende Mitarbeitende zu halten. Das gilt zumindest für solche Unternehmen, bei denen ein signifikanter Anteil der Belegschaft grundsätzlich mobil arbeiten kann.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Welche Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

Hier vermischen sich verschiedene Aspekte. Workation bzw. der "Vacation"-Teil der Workation ist wie auch herkömmlicher Urlaub in erster Linie privates Vergnügen. Wie Urlaub oder Workation konkret genutzt werden, ist den Berufstätigen selbst überlassen. Darüber hinaus ist insbesondere zu beachten, dass niedrigere Einkommen oft in Berufen vorliegen, die eine Vor-Ort-Arbeit erfordern, so dass sich die Frage nach Workation leider gar nicht erst stellt. Möchten Unternehmen, beispielsweise im Rahmen arbeitgeberfinanzierter Workations, etwaige Kosten übernehmen (z. B. Reisekosten, Unterkunft o. ä.) sollten sie im Vorfeld (steuer-)rechtliche Risiken der geplanten Maßnahme genau prüfen, damit sich weder für die Beschäftigten noch für das Unternehmen negative Folgen ergeben.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Aktuell sind selbst innerhalb der EU noch die unterschiedlichsten (steuer-)rechtlichen Vorschriften zu beachten, wenn Beschäftigte eine Workation machen wollen. Auch für die Finanzverwaltungen ist der Umgang mit dieser grenzüberschreitenden Form mobiler Arbeit noch neu, Begriffe werden unterschiedlich definiert und es fehlen häufig praktische Erfahrungen. Eine stärkere Harmonisierung und einheitliche steuerliche Betrachtung dieser Arbeitsform in den einzelnen Ländern wäre insofern absolut wünschenswert.

DEBATTENBEITRAG

19.04.2023 | INTERVIEW

DIE PROBLEME MANGELNDER ABGRENZUNG ZWISCHEN ARBEITSZEIT UND FREIZEIT

Welche Gefahren im Trend zur Workation lauern



Martin Müller - Jurist und Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik im ÖGB [Quelle: ÖGB/ Elisabeth Mandl]

"Viele Studien zeigen, dass eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit dazu beitragen kann, dass sich Arbeitnehmer besser erholen und somit auch langfristig motivierter und leistungsfähiger bleiben", betont ÖGB-Experte Martin Müller. Statt Workation plädiert er insgesamt für ein Augenmerk auf gute Work-Life-Balance.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Es ist ein verlockender Gedanke, zwischen zwei Mails kurz einmal im Meer schwimmen zu gehen, oder beim Schreiben eines Angebots von der Terrasse aus, auf einen

Weingarten in der Toskana zu blicken. Was bleibt in der Realität davon wirklich übrig?

Wenn Arbeitsleistung in der Menge verlangt wird, wie sie auch im Büro erbracht wird, dann bleibt nicht mehr viel Zeit für „Vacation“ übrig. Und wenn es nur Kleinigkeiten sind, die nebenbei im Urlaub erledigt werden, dann stellt sich doch die Frage: Wann hat man dann wirklichen Urlaub, wo man gar keine Arbeit leisten muss? Das zunehmende Verschwimmen von Arbeit und Freizeit ist heute ein immer größer werdendes Phänomen.

Die mangelnde Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit bringt auch Probleme mit sich. Diese beginnen bei rechtlichen Fragen, was nun als Arbeitszeit gezählt werden darf und wieviel Urlaub verbraucht wird. Greifen Urlaub und Arbeit zudem immer mehr ineinander kann sich die psychische Belastung bis hin zu einem Burn-out steigern. Aus unserer Sicht überwiegen ganz deutlich die Nachteile solcher Modelle.

Viele Studien zeigen, dass eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit dazu beitragen kann, dass sich Arbeitnehmer besser erholen und somit auch langfristig motivierter und leistungsfähiger bleiben. Zudem ist es wichtig, dass Arbeitnehmer ihre Freizeit nutzen, um neue Energie und Inspiration zu sammeln, um dann wieder mit voller Kraft in den Arbeitsalltag zu starten.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das - auch mit Blick auf das Recruiting?

Eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit kann dazu beitragen, Stress und Burnout zu reduzieren, was letztendlich auch der Produktivität zugutekommt.

Darüber hinaus kann eine klare Abgrenzung von Arbeit und Urlaub dazu beitragen, dass die Beschäftigten besser Kraft tanken und ihre Batterien aufladen können und schließlich motivierter zur Arbeit zurückkehren können.

Insgesamt scheint eine solche Trennung also sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeit-

nehmer:innen von Vorteil zu sein. Es gibt viele Menschen, die diese gute Trennung schätzen. Daher sehen wir hier keine Nachteile beim Recruiting.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Welche Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

Es liegt aus unserer Sicht weniger am Einkommen, sondern viel mehr an der Art der Tätigkeit, ob Arbeit auch aus der Ferne erbracht werden kann. Wir sehen auch keine Notwendigkeit, die weitere Entgrenzung der Arbeit auch noch zu fördern.

Vielleicht ist es sinnvoller, das Augenmerk darauf zu legen, wie sich die Arbeit insgesamt gestalten lässt, sodass auch im Büro oder vor Ort eine gute Work-Life-Balance gewährleistet ist. Eine mögliche Lösung wäre, reduzierte Wochenarbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich oder Home-Office-Optionen anzubieten, um den Arbeitnehmern mehr Freiheit und Entscheidungsmöglichkeiten zu geben. Dabei sollte jedoch darauf geachtet werden, dass die Zusammenarbeit und die Effizienz des Teams nicht beeinträchtigt werden.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Aus unserer Sicht sind die arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zumindest innerhalb der EU weitgehend geklärt.

DEBATTENBEITRAG

21.04.2023 | INTERVIEW

DIE UNGEKLÄRTEN FRAGEN BEI WORKATION

Welche Lösungen neue Arbeitsmodelle bräuchten



Renate Anderl - Präsidentin der Arbeiterkammer Wien und der Bundesarbeitskammer [Quelle: Alissar Najjar]

"Die Zunahme von Homeoffice in der Corona-Krise hat eine Vermischung von Arbeit und Freizeit gebracht, die viele Beschäftigte enorm unter Druck gesetzt haben", konstatiert Arbeiterkammer-Präsidentin Renate Anderl. Bei neuen Modellen wie Workation sieht sie eine Reihe von offenen Fragen.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Aus unserer Erfahrung sehen wir keinen steigenden Wunsch bei der großen Masse der Arbeitnehmer:innen. Im Gegenteil: Die Zunahme von Homeoffice in der Corona-Krise hat eine Vermischung von Arbeit und Freizeit gebracht, die viele Beschäftigte

enorm unter Druck gesetzt haben. Dasselbe gilt aus unserer Sicht, wenn Arbeit und Urlaub nicht klar abgegrenzt sind, Überlastung ist da vorprogrammiert.

Abgesehen davon sind viele Fragen ungeklärt: Werden Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt, Kosten für Energie, Internet, Datenpakete etc. übernommen. Bei Modellen, bei denen die Arbeitnehmer:innen außerhalb des Firmengebäudes arbeiten, wird manchmal übersehen: Der Arbeitnehmer:innenschutz gilt selbstverständlich auch dort. Das bedeutet, der Betrieb müsste auch ermitteln, welche Gesundheitsgefahren bestehen und passende Schutzmaßnahmen festlegen. Das stelle ich mir im Ferienhaus an der kroatischen Adriaküste schwierig vor ... Und auch die soziale Komponente spielt eine Rolle, schon im Homeoffice haben Arbeitnehmer:innen zunehmend an sozialen Kontakten verloren.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das?

Ich gehe davon aus, dass diese Unternehmen ein Interesse daran haben, Arbeit und Freizeit klar abzugrenzen. Wahrscheinlich sind sie sich der vielen ungeklärten Fragen und auch Risiken für das Unternehmen bewusst. Für die Arbeiterkammer wird dieses Thema keine große Rolle spielen – das zeigen auch die Anfragen unserer Mitglieder. Mir ist wichtig, dass die Arbeitnehmer:innen in den Betrieben in ihrer Arbeitszeit gute Bedingungen vorfinden und die Unternehmen sich da an die Spielregeln halten. Die Erfahrung zeigt, dass das leider allzu oft nicht der Fall ist. Andernfalls hätten wir vergangenes Jahr wohl nicht über 2 Millionen Beratungen durchgeführt.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Welche Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

Wie gesagt sehe ich in der Förderung von Workation keine generelle Priorität. Für manche mag das beim Antreten eines neuen Jobs ein attraktives Goodie sein, klar ist aber: Das findet außerhalb der gesetzlichen Bestimmungen statt. Mir sind gute Einkommen, gute Arbeitsbedingungen und eine strikte Grenze zwischen Arbeit und Frei-

zeit wichtiger. Bei vielen Arbeitnehmer:innen schwimmt das ohnehin unfreiwillig schleichend, da brauchen wir nicht noch ein Instrument, das das befördert.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Die Arbeitswelt hat schon immer besondere Herausforderungen mit sich gebracht, das Arbeitsrecht ist hier grundsätzlich gut gerüstet. Die Kombination von Arbeit und Urlaub ist durch das österreichische Urlaubsgesetz nicht gedeckt, auch europarechtliche Bedenken sind in höchstem Maße angebracht. Der Urlaub dient schlichtweg der Erholung, in dem ein durchgehender Freizeitblock zur Verfügung stehen muss.

Vor der Einführung neuer Arbeitsmodelle – und Workation wäre ja etwas völlig Neues – müssen jedenfalls immer Akteur:innen, die das Wohl der Arbeitnehmer:innen im Blick haben, einbezogen werden, um gute Lösungen zu finden: Betriebsräte und Fachleute für Arbeitnehmer:innenschutz – Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitspsycholog:innen.

DEBATTENBEITRAG

27.04.2023 | INTERVIEW

WORKATION IST IMMER NOCH EIN NISCHENPHÄNOMEN

Über Vor- und Nachteile neuer Arbeitsorganisationen



Prof. Dr. Florian Kunze - Lehrstuhl für Organizational Behavior & Future of Work Lab Konstanz, Universität Konstanz [Quelle: Ines Njers Fotografie]

Prof. Dr. Florian Kunze von der Uni Konstanz sieht in Workation viele Vorteile und einige Probleme. Für die Zukunft erwartet er "eine weitere Zunahme von solchen flexiblen Arbeitsorganisationen". An die Politik appelliert er, das mobile Arbeiten von der starren Telearbeit-Gesetzgebung abzugrenzen.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Workation, also die Kombination von Arbeit und Urlaub an einem Ort, ist aktuell immer noch ein Nischenphänomen. In unserer Konstanzer Homeoffice Studie, einer regelmäßigen Befragung von 700 Erwerbspersonen, beantworten 94 Prozent der

Befragten, dass sie mobil ausschließlich von zu Hause und nicht an dritten Orten oder sogar im Ausland arbeiten. Individuell betrachtet kann Workation für den einzelnen Mitarbeitenden durchaus Vorzüge in Bezug auf die individuelle Flexibilität und Autonomie bringen und sich demnach auch positiv auf das Wohlbefinden und die Produktivität auswirken. Zusätzlich kann durch die Kombination von Arbeit und Urlaub auch Stress reduziert und damit die Gesundheit der Mitarbeitenden gefördert werden. Andererseits besteht auch die Gefahr, dass es zu einer starken Entgrenzung von Arbeit und Freizeit kommt und damit eher (psychische) Belastungen statt Entspannung für den Mitarbeitenden im Ausland entstehen. Innerhalb von Organisationen, wo es zum Teil ohnehin schon Ungleichheiten zwischen Beschäftigten gibt, die mobil oder in Präsenz arbeiten, hat eine zusätzliche Privilegierung von mobil Arbeitenden durch Workation-Optionen auch das Potenzial für Konflikte zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das?

Nach den Befragungsergebnissen unserer Konstanzer Homeoffice Studie erlaubt ein erstaunlich hoher Anteil von 35 Prozent der Unternehmen schon aktuell, dass Arbeiten aus dem Ausland. Für Berufsgruppen mit einem sehr engen Bewerber:innenmarkt (wie z.B., Software Ingenieur:innen) wird es sicher eine weitere Zunahme von solchen flexiblen Arbeitsorganisationen geben. Der demografische Wandel, dessen Auswirkungen, mit einer zunehmenden Verknappung von Erwerbspersonen, wir erst gerade beginnen zu bemerken, wird hier sicher in den kommenden Jahren zu einer immer besseren Verhandlungsposition von Beschäftigten in vielen Berufsgruppen, in Bezug auf flexible Arbeitsbedingungen, die auch Workation einschließen, führen.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Welche Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

In der Tat sind mit Workation Kosten, z.B. für Reise und Unterkunft verbunden, die nur von höheren Einkommensgruppen getragen werden können. Arbeitgeber:innen

könnten sich hier überlegen, Förderungen für Workation-Optionen, als Anreize in ihre Vergütungssysteme zu integrieren, um diesen mehr Beschäftigtengruppen zu ermöglichen.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Bei Workation sind rechtliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. So ist ab 182 Tagen Aufenthalt in einem Gastland eine dortige Steuerpflicht gegeben. Auch das lokale Arbeitsrecht und eine mögliche Sozialversicherungspflicht sollten bei einem längeren Aufenthalt berücksichtigt werden. Innerhalb der Europäischen Union gibt es aber schon eine gut funktionierende gesetzliche Harmonisierung in Bezug auf Wohnsitzwahl und arbeitsrechtliche Vorgaben. Bevor hier Änderungen für das Nischenphänomen Workation angegangen werden, sollte die Politik sich in Deutschland zuerst darum bemühen, den Begriff und die Voraussetzungen für das mobile Arbeiten zu definieren und diese von der starren Telearbeit-Gesetzgebung abzugrenzen.

DEBATTENBEITRAG

08.05.2023 | INTERVIEW

NACH DEM "DIGITAL DIVIDE" DROHT EIN "REMOTE WORK DIVIDE"

Wo und wie Workation Potenziale hat



Dr. Rüdiger Klatt - Institutsleiter, Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. [Quelle: FIAP]

Aus Sicht von Dr. Rüdiger Klatt vom Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention kann die Work-Life-Balance durch "Workation profitieren - sie kann aber genauso gut leiden". Er nennt aktuelle Forschungsdaten und erklärt, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Potenziale von Workation ausschöpfen können.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Workation erweitert aus meiner Sicht die Möglichkeiten flexiblen, ortunabhängigen

Arbeitens um eine weitere Variante, der Arbeit an Urlaubsorten, also an Orten, die einen hohen Erholungs- und Freizeitwert für Beschäftigte haben. Auf den ersten Blick entsteht so eine Win-win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen. Die Beschäftigten suchen sich immer freier und flexibler aus, von wo sie arbeiten. Die Unternehmen werden dadurch attraktiver, ihre Mitarbeiter zufriedener - und mit einer intelligenten Arbeitsgestaltung spart das Unternehmen z.B. Büroflächen ein. Darüber hinaus erweitern sie den Radius ihres Recruitings.

Ergebnisse aus unseren Forschungen zu Remote Work (co-win.de) zeigen aber generell auch: Ein Teil der Mitarbeiter vermisst in der Arbeit auf Distanz ihre Kollegen und Vorgesetzten. Ihnen fehlt der direkte Austausch face-to-face. Die Bindung an das Unternehmen leidet - und nicht zuletzt kann die eigene Arbeitsorganisation gestört werden. Außerdem ist der Arbeitsplatz oft ungenügend ausgestattet.

Die Work-Life-Balance kann also durch Workation profitieren - sie kann aber genauso gut leiden. Letztlich hängt es davon ab, ob das Unternehmen eine transparente und kommunizierte Remote-Work-Strategie hat, die jeden einzelnen Beschäftigten ‚abholt‘ und ‚mitnimmt‘.

Auf der Seite der Mitarbeiter ist die Kompetenz für Remote Work und Workation entscheidend. Über sie verfügt nicht jeder - und die Unternehmen unterstützen den Erwerb dieser Kompetenzen noch zu wenig.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das?

Es gibt Unternehmen, z.B. im Handwerk oder im Bereich der personennahen Dienstleistungen (Friseure, Pflegedienstleister), für die flexible Arbeitsformen insgesamt weniger sinnvoll sind. Sie ‚leben‘ von der direkten Interaktion.

Insbesondere wissensintensive, hoch digitalisierten Branchen stehen dagegen schon heute angesichts des Fachkräftemangels unter enormen Druck, flexible Arbeitsfor-

men anzubieten. Dazu gehört auch die Möglichkeit, auf Distanz zu arbeiten, wenn die Beschäftigten das wollen. Und die Möglichkeit zur Workation wird sich sicher als ein weiterer, bedeutender Baustein für Fachkräftesicherung und Fachkräftebindung etablieren, denn insbesondere seit Corona haben sich viele Beschäftigte an die flexible Wahl ihres Arbeitsortes gewöhnt und möchten auf diese zukünftig nicht verzichten.

Entscheidend ist dabei ein ausgearbeitetes Unternehmenskonzept, das möglichst wenig dem Zufall überlässt, die Potenziale von remote work ausschöpft und die Nachteile minimiert. Z.B. werden Phasen der Arbeit im Team ‚face-to-face‘ vermutlich weiter notwendig sein.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Welche Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

Fest steht, dass, gut qualifizierte Beschäftigte in digitalen Arbeitsformen mit vielen Freiheitsgraden die Möglichkeit von Workation eher nutzen können. Weniger gut qualifizierte Mitarbeiter werden benachteiligt, ‚Interaktionarbeiter‘ (z.B. in der Pflege) werden nahezu komplett ausgeschlossen. Nach dem ‚digital divide‘ droht ein ‚remote work divide‘. Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen in diesen Arbeitsfeldern daher durch die Unternehmen und Verbände die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung verbessert werden. Außerdem werden in diesen Sektoren die Digitalisierungspotenziale noch nicht ausgeschöpft. Sie bilden die Voraussetzung dafür, den Anschluss an eine ortsunabhängigere Arbeitswelt nicht zu verlieren.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Ich sehe vor allem Regulierungsbedarfe für Workation im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Versicherungsschutzes. Der Erholungsurlaub muss dabei geschützt werden. Das heißt, dass die Phase der „workation“ den Erholungsurlaub nicht ersetzen darf. Urlaubsorte und Unternehmen müssen auch verstärkt Angebote entwickeln, arbeitende Urlauber z.B. durch professionelle Coworking-Spaces am

Urlaubsort zu unterstützen. Das Hotelzimmer ist sicher kein geeigneter Arbeitsort.

Weiterer Handlungsbedarf besteht bei steuerrechtlichen und versicherungstechnischen Fragen bei Workation aus dem europäischen und internationalen Ausland. Die Regelungen müssen den Unternehmen sowie deren Mitarbeitenden Sicherheit und Freiraum bieten, um diese besondere Form der mobilen Arbeit umzusetzen.

DEBATTENBEITRAG

07.06.2023 | INTERVIEW

VERBAND REGT SPEZIELLE FÖRDERPROGRAMME FÜR WORKATION AN

Warum das neue Arbeitsmodell für möglichst viele zugänglich sein sollte



Markus Jerger - Vorsitzender Bundesverband Der Mittelstand. BVMW [Quelle: dpa/Bernd von Jutrczenka]

"Workation trägt zur Weiterbildung und Horizonterweiterung der Angestellten bei, weshalb es allen Beschäftigten ermöglicht werden sollte", erklärt Markus Jerger vom Bundesverband Der Mittelstand. BVMW. Selbstverständlich gebe es Jobs, wo das nicht geht. Doch ansonsten sieht er bei einvernehmlichen Modellen viele Vorteile - und er hat Anregungen an die Politik.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Sicher kann die Vermischung von Arbeit und Urlaub zu Kommunikations- und Koordinationsschwierigkeiten in einem Unternehmen führen. Konkret sind insbesondere die genauen Arbeitszeiten des Arbeitnehmers zu klären – insbesondere bei Reisezielen mit erheblicher Zeitverschiebung. Auch die zuverlässige Erreichbarkeit muss unter technischen Gesichtspunkten geklärt und sichergestellt sein. Hinzu kommen rechtliche Fragestellungen im Hinblick auf Datenschutz, Steuerrecht und Versicherungsschutz. All das muss im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geklärt sein, bevor Workation gemacht werden kann.

Zu den Vorteilen gehört sicher das erhöhte Maß an Flexibilität für die Arbeitnehmer. Laut einer aktuellen PwC-Studie trägt Workation für acht von zehn Beschäftigten zu einer besseren Work-Life-Balance bei. Fast ebenso viele geben an, dass ein solches Angebot ihre Zufriedenheit im Job erhöht. Drei von vier Beschäftigte betonen sogar, dass ihre Produktivität zugenommen hat. In Zeiten eines immer stärker werdenden Fachkräftemangels, der insbesondere dem Mittelstand zusetzt, kann es sich kein Arbeitgeber leisten, diese Zahlen zu ignorieren. Gerade bei jüngeren Arbeitnehmern können entsprechende Angebote einen erheblichen Arbeitsanreiz darstellen.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das - ggf. auch mit Blick auf das Recruiting neuer Mitarbeiter?

Im Hinblick auf die Vorzüge einer einvernehmlichen Workation sollten Unternehmen, die das nicht erlauben, das Für und Wider genau abwägen. Es gilt jedoch auch zu berücksichtigen, dass es einige Unternehmen gibt, deren Geschäftsmodell sich nur schwerlich mit Workation vereinbaren lässt. Das gilt beispielsweise für all jene, bei denen am Standort eingesetzte Maschinen von Mitarbeitern bedient und/oder überwacht werden müssen. Oder für all diejenigen, die essenziell auf persönlichen Kundenkontakt angewiesen sind. Und nicht zu vergessen, sind die vielen Berufe im sozialen Bereich, wenn Sie beispielsweise an Pflegepersonal in Krankenhäusern und Seniorenresidenzen oder an Erzieher denken.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Wel-

che Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

Workation trägt zur Weiterbildung und Horizonterweiterung der Angestellten bei, weshalb es allen Beschäftigten ermöglicht werden sollte. Die Unternehmen sind bestrebt, dieses neue Arbeitsmodell umzusetzen, allerdings ist es für die meisten gerade nach der herausfordernden Corona-Pandemie finanziell nicht stemmbar. Deshalb ist staatliche Unterstützung notwendig. Denkbar wären aus meiner Sicht spezielle Förderprogramme, die von staatlicher Seite beispielsweise durch Zuschüsse für Reise- und Unterbringungskosten unterstützt werden. Auch Weiterbildungsangebote im Bereich digitaler Kompetenzen könnten dazu beitragen, dass Arbeitnehmer aller Einkommensgruppen von dieser Entwicklung profitieren.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Die Politik muss die Unternehmen spürbar entlasten, weshalb alle Regelungen, die für die Unternehmen zu noch mehr Bürokratie führen, zu vermeiden sind. Es darf durch Workation kein zusätzlicher Regulierungsaufwand entstehen. Die Unternehmerinnen und Unternehmer im Mittelstand sind lösungsorientiert und haben vielfältige flexible Lösungen zur Hand, wenn man sie nicht gängelt. Mit Interesse treten sie mit all jenen in den Austausch, die sich für diese neue Form des Arbeitens interessieren und reichen ihnen gerne die Hand.

DEBATTENBEITRAG

28.08.2023 | INTERVIEW

VERBAND REGT INTERNATIONALE ABKOMMEN ÜBER GRENZÜBERSCHREITENDE WORKATION AN

Welche Vorteile mobiles Arbeiten von überall hat - und welche Hürden es gibt



Alexander Albert, Vorsitzender des Ausschusses Business Travel im Deutschen Reiseverband (DRV) und Geschäftsführer BCD Travel Germany [Quelle: BCD]

"Unternehmen, die mobiles Arbeiten anbieten, sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiver", erklärt Alexander Albert vom Deutschen Reiseverband (DRV). Allerdings sieht er bei grenzüberschreitendem Arbeiten noch Regelungsbedarf.

Viele Menschen haben bereits Erfahrungen mit der Vermischung von Arbeit und Urlaub zur sogenannten Workation gemacht, noch mehr wünschen das. Wo sehen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile von Workation?

Corona hat gezeigt: Mobiles Arbeiten funktioniert. Und wenn schon im Homeoffice

arbeiten, warum dann nicht auch an einem schöneren Ort – zum Beispiel am Meer. Unternehmen, die mobiles Arbeiten anbieten, sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiver. Denn die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist inzwischen ein entscheidendes Kriterium bei der Jobwahl.

Die Kombination von Dienstreise und Urlaub führt in der Regel zu einer besseren Work-Life-Balance und damit zu einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten. Dies wiederum steigert die Produktivität und Motivation der Belegschaft und damit die Attraktivität des Unternehmens – insbesondere für internationale Fachkräfte.

Allerdings gibt es bei grenzüberschreitendem Arbeiten auch einiges zu beachten: So können mangelnde Transparenz und Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu rechtlichen Risiken führen – insbesondere bei nicht genehmigten Arbeitsaufenthalten im Ausland. Dies birgt auch potenzielle Compliance-Risiken. Darüber hinaus sind steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke zu berücksichtigen.

Eine ganze Reihe von Unternehmen erlaubt gar keine Workation. Wie bewerten Sie das?

Diese Unternehmen laufen Gefahr, den Wettbewerb um junge und hochqualifizierte Arbeitskräfte zu verlieren. Speziell die Generationen X & Y erwarten von Arbeitnehmern flexible Arbeitsmöglichkeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Das betrifft sowohl die räumliche als auch die zeitliche Flexibilität.

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden entgegenkommen, indem sie Workation erlauben. Unternehmen, die sich dieser Entwicklung verweigern, werden künftig Schwierigkeiten haben, qualifizierte Talente anzuziehen und langfristig zu halten.

Workation wird stärker von Menschen mit höherem Einkommen ausgeübt. Welche Förderprogramme halten Sie für Einkommensschwächere für denkbar und geeignet?

Nicht in allen Berufen ist mobiles Arbeiten möglich.. Dennoch sind Maßnahmen denk-

bar, die Menschen mit geringeren Einkommen den Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen ermöglichen.

Eine gute mobile technische Ausstattung ist die Grundvoraussetzung, um Aufgaben auch während einer Workation erledigen zu können. Diese sollte den Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Einkommen zur Verfügung gestellt werden. Gleiches gilt für Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Denkbar sind auch Möglichkeiten zu evaluieren, dass ein Mitarbeiter an einem anderen Standort (In- und Ausland) für diese Zeit arbeiten kann oder Kooperationen mit Partnerunternehmen, um beispielsweise bezahlbare Arbeitsmöglichkeiten im Ausland anzubieten.

Workation kann rechtliche Probleme zur Folge haben. Welchen Regelungsbedarf sehen Sie bei der Politik?

Mobiles Arbeiten wird immer mehr zu einem festen Bestandteil der Arbeitswelt – dazu gehört auch das Arbeiten im Ausland.

Die Politik darf diese Entwicklung nicht aus den Augen verlieren und muss die rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechend anpassen. Die Vereinfachung der Richtlinien für die Arbeitsbedingungen während einer Workation, insbesondere in Bezug auf Steuern, Sozialversicherung, Betriebsstättengründung und Arbeitsrecht, könnte mögliche rechtliche Probleme minimieren und eine bessere Balance zwischen Flexibilität und Compliance schaffen.

Internationale Abkommen über grenzüberschreitende Workation könnten die Zusammenarbeit zwischen Ländern bei der Regulierung und Besteuerung solcher Arbeitsmodelle erleichtern.

Es ist wichtig, dass die Politik die Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen berücksichtigt und gleichzeitig die nötige Rechtsklarheit und Rechtssicherheit schafft, die für die Entwicklung und den Erfolg von Workation-Modellen erforderlich sind.

IMPRESSUM

Herausgeber

Barthel Marquardt GbR
Merseburger Straße 200
04178 Leipzig
Tel: 0341 24 66 43 72
E-Mail: marquardt@meinungsbarometer.info
www.meinungsbarometer.info

V.i.S.d.P.

Dipl.-Journ. Nikola Marquardt

Idee, Konzept, Projektleitung

Dipl.-Journ. Thomas Barthel

Redaktion

Barthel Marquardt GbR

Diese Dokumentation darf nicht - auch nicht in Auszügen - ohne schriftliche Erlaubnis der Redaktion vervielfältigt und verbreitet werden. Die Dokumentation wurde mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem können wir für die enthaltenen Informationen keine Garantie übernehmen. Die Redaktion schließt jegliche Haftung für Schäden aus, die aus der Nutzung von Informationen dieser Dokumentation herrühren.