

Zukunft Arbeitsplatz: Der Mensch im Mittelpunkt der Arbeit

Das sollten Sie als Betriebsrat über „Workation“ wissen!

Fachkräftemangel, hohe Energiekosten, Pandemie – viele Kräfte erzeugen einen enormen Druck auf unseren Arbeitsmarkt. Doch Druck erzeugt Bewegung und wie heißt es so schön: Unter Druck entstehen Diamanten! In dieser Zeit heißt das Zauberwort in den Unternehmen „Kreativität“. Dort sind neue Ideen und Lösungen gefragt. Und eine davon ist die neue Form des Home-Office – Workation! Ist dies ein Diamant des mobilen Arbeitens? Und sind Sie als Betriebsrat hierzu auch in der Mitbestimmung?



Redaktion

Stand: 14.2.2023

Lesezeit: 02:45 min



Was bedeutet Workation?

Workation ist aus den Begriffen Work = Arbeit und Vacation = Urlaub zusammengesetzt. Sie werden denken: WAS? Sollen wir im Urlaub auch noch arbeiten? Klares Nein! Das ist tatsächlich nicht der Hintergrund. Die Idee ist, dass Arbeitnehmer die Wahl haben, wie sie arbeiten, wann sie arbeiten und wo sie arbeiten. Und das an einem von ihnen freigewählten Ort, z.B. auf einer sonnigen Insel oder in den Bergen. Und nach einem anstrengenden Arbeitstag ist dann Urlaubfeeling angesagt. Ab ins Meer oder zum Klettern? Für den Arbeitgeber zählt allein das Arbeitsergebnis.

Welche Vorteile hat Workation für Unternehmen und Mitarbeiter?

Ein Kollege wollte schon immer mal eine Zeitlang bei der Tante in Paris wohnen und auch von dort aus arbeiten? Die Kollegin träumt von einem längeren Aufenthalt auf den kanarischen Inseln, will aber kein Sabbatical nehmen? Wieder andere brauchen dringend aus gesundheitlichen Gründen einen Tapetenwechsel oder sie wollen in den Süden, um den hohen Energiekosten des deutschen Winters zu entfliehen - Argumente für die Arbeitsform Workaktion gibt es genug.

Was spricht für Workation?

- Die Mitarbeiter arbeiten weiter, statt Sabbatical zu nehmen
- Sie arbeiten von da, wo es ihnen gefällt
- Eine hohe Fluktuation von Fachkräften kann vermindert oder vermieden werden
- Sie können Ihre sprachlichen Fähigkeiten verbessern

Eine findige HR-Abteilung aus Baden-Württemberg wirbt offen bei der Stellenbesetzung mit der Möglichkeit, seinen Arbeitsplatz mit einem Urlaubsland seiner Wahl zeitweise auf Kosten des Arbeitgebers zu verknüpfen, sogar mit Familie. Sie bieten die komplette Organisation einer solchen Möglichkeit - eines Workation - an und... oh Wunder! Seitdem sind alle Stellen bei dem IT-Unternehmen besetzt.

Die Vorteile eines Workation könnten ein Drittel aller Arbeitsplätze betreffen, bei denen ein mobiler Arbeitsplatz generell möglich ist, so eine Studie. ([Studie Homeoffice- Corona](#)). Das Potential wäre aber tatsächlich noch viel höher, wenn alle Arbeitsplätze, mit denen Home-Office möglich wäre, diese Variante auch nutzen dürften. Die Realität sieht leider gerade in Deutschland anders aus. Wir stehen hier aktuell an 17. Stelle hinter den nordischen Nachbarn, Belgien, Frankreichs sowie Österreich.

Was hat Workation mit Gesundheit und Produktivität zu tun?

Stellen Sie sich vor, Sie sitzen an Ihrem Arbeitsplatz und warme, milde Luft strömt durch das offene Fenster. Von weiten hören Sie das Meer rauschen. Ihr Blick schweift über Palmen und bunte Blumen vor Ihrem Ferienhaus. Es ist November! Würde Ihr Herz nicht vor Freude Saltos schlagen?

In Studien wurde festgestellt, dass der Blick aus dem Fenster des Arbeitsplatzes nicht nur wichtig für das Wohlbefinden ist, sondern auch die Produktivität um 2 % steigert. Das klingt erstmal nicht viel, aber in der Summe der Arbeitstage und evtl. vermiedener Krankheitstage ist diese Zahl ein echtes Plus! Fakt ist: Unser Wohlbefinden wirkt sich auf die Kreativität, Motivation und auf unsere Gesundheit aus.



Weitere Argumente für Workation:

- Chronisch Kranke können in einem gesundheitsfördernden Klima arbeiten und sich auskurieren (z.B. Asthma und Allergiker)
- Burn-Out, Depressionen und Psychische Erkrankungen könnten durch einen Tapetenwechsel vorgebeugt werden
- Die Motivation der Mitarbeiter kann gesteigert werden

Welche Nachteile hat Workation für die Arbeitnehmer?

Laut einer Studie von Dr. Yvonne Lott, Forscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, und Dr. Anja Abendroth von der Universität Bielefeld geben 70 % der Arbeitnehmer an, dass ihr Vorgesetzter sie gerne am Arbeitsplatz im Büro sehen würde und sie deshalb auf Home-Office verzichten. Wie ist dann erst die Meinung des Vorgesetzten, wenn sein Mitarbeiter in einem Ferienhaus unter den Palmen sitzt? Spielen dann eventuell Neid, Ausgrenzung oder gar Mobbing eine Rolle in der Zusammenarbeit? So lange in manchen Unternehmen kein Umdenken in der Unternehmenskultur stattfindet – egal ob bei Home-Office, flexiblem Arbeiten oder eben Workation – wird eine Umsetzung und Durchführung solcher Angebote schwierig. Natürlich liegt es auch am Arbeitnehmer, wie auch beim Home-Office eine gesunde Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit, in dem Fall ja „Urlaub“, zu schaffen ist. Hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel: Klare Arbeitszeiten und Vorgaben in einer Betriebsvereinbarung zum Thema Home-Office und Co. können die Mitarbeiter vor Überforderung, Neid der Kollegen durch fehlende Transparenz und Konflikten mit dem Chef schützen.

Umsetzung von Workation im Unternehmen – das sollten Sie als Betriebsrat wissen!

Möchte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im Betrieb die Möglichkeit einer Workation einräumen, kommt der Betriebsrat ins Spiel. Zu beachten ist insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG, der für die Ausgestaltung mobiler Arbeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht vorsieht, egal ob der Arbeitnehmer seine Arbeit mobil im Ausland oder im Inland leistet. Überprüfen Sie als Betriebsrat bestehende Betriebsvereinbarungen zum Thema Home-Office und mobiles Arbeiten. Haben Sie alle Varianten abgedeckt, die im Unternehmen angeboten werden?

Beim Thema Workation gibt es einiges zu klären:

1. Technische Voraussetzungen – Kann sich der Mitarbeiter aus dem Land seiner Wahl ins Firmennetzwerk einwählen?
2. Werden alle datenschutzrechtlichen Aspekte erfüllt?
3. Wie werden die Arbeitszeiten festgehalten, Thema Zeitverschiebung? Um welche Dauer des Workation handelt es sich? Achtung: Bei einer kompletten Verlegung des Arbeitsplatzes ins Ausland handelt es sich um eine Versetzung.
4. Bitte beachten: Es gibt eine steuerliche Einschränkung von 183 Tagen.
5. Welche Ausstattung braucht der Mitarbeiter an seinem Aufenthaltsort und wer stellt diese zur Verfügung?
6. Welche Kosten kommen auf den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zu?
7. Welche Leitlinien stellt sich der Arbeitgeber vor?
8. Welche Aspekte wirft ein Workation-Aufenthalt im Ausland bei der Sozialversicherung auf? Je nach Dauer handelt es sich um eine vorübergehende Entsendung (A1-Bescheinigung erforderlich) oder es sind die Regeln für Grenzgänger zu beachten
9. Gibt es beim Aufenthalt im Ausland bestehendes Länderrecht zu beachten?

Fakt ist: Arbeitgeber sollten in Zeiten des Fachkräftemangels kreative Angebote und Anreize für qualifizierte Mitarbeiter bieten. Workation ist eine schon vielfach umgesetzte Idee – und sie kommt gut an. Nicht umsonst gibt es inzwischen Anbieter, die Unternehmen bei der Umsetzung dieses Angebots helfen sowie eine eigene Workation-Plattform. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de