

Wie eine Vereinbarung zu Workation den Arbeitsplatz attraktiver macht

INTERVIEW ... Darüber sprechen wir mit Lars Grimm und Frank Braun, zwei Betriebsräten aus der Versicherungsbranche. Sie erzählen uns, was nach ihrer Vereinbarung alles möglich ist und welche Erfahrungen sie im ersten Jahr mit der Workation-Regelung gemacht haben.

FRAGEN VON UTE DEMUTH

Wie war die Ausgangssituation? Könnt Ihr kurz schildern, warum und wie die Betriebsvereinbarung »Workation« entstanden ist?

In den aktuell herausfordernden Zeiten des Wettbewerbs um Fachkräfte ist es ein Anliegen unseres Arbeitgebers, die Mitarbeitenden durch verschiedene Zusatz- und Sozialleistungen zu halten bzw. zu gewinnen. Mobilarbeit als flexible Arbeitsform ist besonders geeignet, den Anforderungen an zukunftsorientierte und attraktive Arbeitsplätze gerecht zu werden. Die Ausweitung der Mobilarbeit auf das Ausland kann dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern: Auslandsaufenthalte mit der Familie können verlängert werden oder die Kolleginnen und Kollegen können Sprachkurse vor Ort machen, ohne unbedingt Urlaub nehmen zu müssen. Mit der Workation-Vereinbarung haben wir also die Flexibilisierung und Individualisierung des Arbeitsorts und der Arbeitszeit weiter erhöht.

Seht Ihr die zunehmende Flexibilisierung ausschließlich positiv?

Da es sich in diesem Fall um eine freiwillige Entgrenzung von Arbeitsort und -zeit handelt, die unsere Mitarbeitenden explizit wünschen, sehen wir die Veränderung durchweg positiv. Die Betriebsvereinbarung lässt keine Interpretation in Richtung eines einseitigen Handelns

des Arbeitgebers zu, so dass es nicht über die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewünschten Workation-Aufenthalte hinaus gehen kann. Die Entscheidung liegt einzig und allein bei den Beschäftigten.

War das die Idee des Arbeitgebers oder habt Ihr das angestoßen? Oder waren es die Beschäftigten?

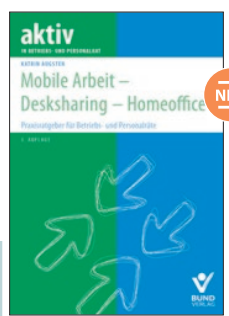
Der Arbeitgeber kam aus den genannten Gründen mit der Idee einer Betriebsvereinbarung zum Thema Workation auf uns zu. Wir haben selbstverständlich sofort eingewilligt und sind zeitnah in die Ausarbeitung gestartet.

HINTERGRUND

Vorteile von Workation

Workation ermöglicht es den Beschäftigten, mobiles Arbeiten auch auf das Ausland auszuweiten, um z. B. bei der Familie in Griechenland sein zu können, ohne dafür Urlaub nehmen zu müssen. Oder das Arbeiten mit einem Sprachkurs in Italien zu verbinden. Denkbar ist auch, nach dem eigentlichen Urlaub noch am Ferienort zu bleiben und mobil zu arbeiten, während die Familie weiter in den Bergen oder am Strand unterwegs ist.

Flexible Arbeitsplätze



Augustin Mobile Arbeit – Desksharing – Homeoffice

Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte
3., aktualisierte und erweiterte Auflage
2025. 317 Seiten, kartoniert
€ 39,-
ISBN 978-3-7663-7404-2

bund-shop.de/7404



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/952053-0

Habt Ihr die Beschäftigten in die Entwicklung der Betriebsvereinbarung mit einbezogen? Wenn ja, wie?

Als Betriebsrat haben wir im Namen der Mitarbeitenden an der Erstellung der Betriebsvereinbarung mitgewirkt. Einzelne Beschäftigte waren nicht beteiligt. Da es sich um sehr spezielle Themen wie EU-Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Einwanderungs- und Aufenthaltsrecht handelt, war die Beteiligung von Mitarbeitenden schwierig.

Kommen die Beschäftigten denn jetzt mit Fragen auf Euch zu? Wenn ja, mit welchen?

Bisher haben die Mitarbeitenden keine expliziten Fragen zu diesen Themen bei uns platziert. Wir gehen davon aus, dass sich Fragestellungen wie: »Was ist in welchem Land zu beachten?« gut durch öffentliche Quellen beantworten lassen, beispielsweise durch Webseiten von Ministerien. Wir selbst haben im Prozess der Entwicklung der Betriebsvereinbarung verschiedene Internetseiten genutzt, um zu schauen, ob sich die Voraussetzungen für einen Auslandsaufenthalt leicht herausfinden lassen. Bei Webseiten verschiedener Behörden konnten wir feststellen, dass das Thema innerhalb der EU-Staaten bereits einen großen Stellenwert hat und die Informationen meist gut auffindbar und frei zugänglich sind. Und es gibt sicher auch Kolleginnen und Kollegen, die sich von der Personalabteilung unterstützen lassen.

Gab es Punkte, bei denen Ihr beim Arbeitgeber Überzeugungsarbeit leisten musstet?

Nein, es waren insgesamt harmonische Verhandlungen. Nur bei der Überprüfung, welche »Jobfamilien« (= Tätigkeitsbereiche) aus dem Ausland arbeiten dürfen, hatten wir einige Diskussionen, die sich aber gütlich lösen ließen. So dürfen beispielsweise aus dem Ausland heraus keine fachlichen und disziplinarischen Weisungen ausgeführt und keine Verkaufstätigkeiten durchgeführt werden. Das liegt daran, dass wir im Ausland keine Versicherungslizenzen haben. Aus diesem Grund dürfen aus dem Ausland heraus keine Verträge »gezeichnet« werden. Hierfür wäre eben diese Lizenz not-

wendig. Das gleiche gilt für Führungsaufgaben. Auch die Ausführung dieser erfordert in den meisten Ländern einen Unternehmenssitz.

Gibt es etwas, das Ihr gerne erreicht hättet, aber nicht durchsetzen konntet?

Viele Verantwortlichkeiten liegen in den Händen der Mitarbeitenden. Diese müssen die Voraussetzungen für die Workation im Reiseland selbstständig klären. So muss z. B. geklärt werden, ob bei Workation eine Steuerpflicht im Zielland entsteht oder es sozialversicherungsrechtliche Vorgaben gibt. Wie oben beschrieben, kann man die Voraussetzungen aber aus öffentlich zugänglichen Quellen oft gut herauslesen. Daher sehen wir darin keine Hürde. Außerdem unterliegt der Aufenthalt im Ausland einem Genehmigungsvorbehalt durch die Führungskraft. Diese kann den Antrag ablehnen, wenn er »betrieblichen Belangen« entgegensteht, ohne diese näher auszuführen zu müssen.

Zudem kann die Führungskraft die Workation mit einer Frist von zwei Arbeitstagen »nach billigem Ermessen« beenden, wenn eine Anwesenheit an der üblichen betrieblichen Arbeitsstätte »betrieblich oder verhaltensbedingt« erforderlich ist. Hier hätten wir uns klarere Regeln gewünscht. Allerdings gab es in den letzten 12 Monaten nach unserer Kenntnis keine Streitfälle, daher scheint das kein großes Thema zu sein.

Hat die Betriebsvereinbarung etwas vorgesehen, wenn es Streitfälle gibt? Eine Art Schiedsstelle beispielsweise?

Nein, eine in der Regelung festgelegte Vorgehensweise bei Streitfällen gibt es nicht. Bei einem Streitfall werden wir uns als Betriebsrat für eine Lösung einsetzen und zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden vermitteln.

Welche Inhalte der Betriebsvereinbarung würdet Ihr besonders hervorheben?

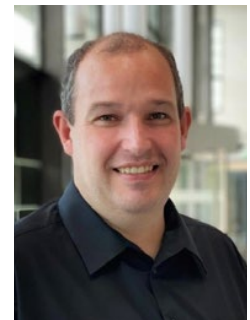
Unser Konzern geht mit der Betriebsvereinbarung insgesamt an die Grenze des rechtlich möglichen. Es gibt nur wenige Einschränkungen. Besonders hervorheben können wir, dass das Unternehmen für die Dauer des Auslandsaufenthalts eine Auslandsreisekranken-

DIE GESPRÄCHSPARTNER

Unsere Interviewpartner gehören dem 15-köpfigen Gremium des Betriebsrats der Versicherungskammer-Gemeinschaftsbetrieb Saarbrücken an.



Frank Braun ist freigestellter stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Seine Schwerpunkte sind unter anderem die Öffentlichkeitsarbeit und alle Themen rund um die IT.



Lars Grimm ist als Nachrücker im Gremium Experte für Öffentlichkeitsarbeit. Ansonsten arbeitet er als Servicemanager in einer operativen Hauptabteilung.

HINWEIS

Eine VPN-Verbindung (Virtual Private Network) ist wie ein sicherer Tunnel durch das Internet. Die Internetverbindung wird verschlüsselt und die Daten werden sicher übertragen. Eine VDI-Verbindung (Virtual Desktop Infrastructure) ermöglicht es, einen virtuellen Desktop von einem entfernten Rechner aus zu nutzen. So kann z. B. auf einen Computer, der in einem Rechenzentrum steht, vom eigenen Gerät aus zugegriffen werden.

KI in Betrieben und Behörden



Däubler / Klengel (Hrsg.)

KI im Betrieb

Handbuch für die Praxis in Betrieben und Behörden mit Empfehlungen, Musterformulierungen und Checklisten 2025. 317 Seiten, gebunden
€ 49,-
ISBN 978-3-7663-7539-1

bund-shop.de/7539



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 2053-0

versicherung für die Kolleginnen und Kollegen abschließt. So ist sichergestellt, dass die ärztliche Versorgung vor Ort und – im Fall der Fälle – auch die Rückholung abgesichert ist. Selbst dann, wenn aufgrund irgendwelcher Regularien keine Versorgung bzw. Erstattung durch die eigene Krankenversicherung gegeben ist.

Die Regelung zu Workation ist jetzt seit über einem Jahr in Kraft – wie ist Eure Bilanz bislang?

Die Möglichkeiten, die die Betriebsvereinbarung zu Workation schafft, werden gut angenommen. Insbesondere die Option, den Auslandsaufenthalt durch Verknüpfung mit Urlaubs- oder Gleittagen zu verlängern, schätzen unsere Kolleginnen und Kollegen. Diese Tage können sowohl vor, zwischen oder unmittelbar nach der Workation genommen werden. So lassen sich die Tage des Auslandsaufenthalts optimal beispielsweise für Familienbesuche oder Sightseeing nutzen. Zum Zeitpunkt unserer letzten Auswertung wurde Workation in 16 Ländern genutzt. Spitzenreiter war Spanien, gefolgt von Italien und Griechenland – alles klassische Urlaubsländer. Die Exoten unter den Workationländern waren Litauen, Estland und Finnland. Im Jahr 2024 haben 435 Mitarbeitende an 2.434 Tagen das Angebot angenommen – das sehen wir als Erfolg.

Was würdet Ihr Gremien empfehlen, die auch planen, eine Workation-Betriebsvereinbarung abzuschließen?

Macht das unbedingt! Die Mitarbeitenden nehmen diese Möglichkeit sehr gerne an und verstehen sie als Benefit. Allerdings gilt es, sich vorher genau über die Rechtslage in den Zielländern zu informieren. In einem so großen Konzern wie bei uns, der Versicherungskammer, in der sich eigene Abteilungen mit solchen Themen beschäftigen, ist das sicher keine Herausforderung. Für kleinere, mittelständische Betriebe ist das vielleicht etwas schwieriger. Aus Sicht des Betriebsrats freuen wir uns sehr, dass wir mit unserem Arbeitgeber eine so weitreichende Vereinbarung schließen konnten, die unseren Mitarbeitenden in vielen Fällen die Möglichkeit gibt, ihre Arbeit mit ihrem Privatleben besser zu verbinden.

In welchen Ländern dürfen Eure Beschäftigten arbeiten?

Gearbeitet werden darf nur in den Ländern, die explizit in der Betriebsvereinbarung aufgeführt sind. Das sind: Bulgarien, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Spanien, Ungarn und Zypern (EU-Teil). In manchen Ländern gelten bestimmte Grenzen und Bedingungen: So darf beispielsweise in Schweden maximal 14 Arbeitstage am Stück gearbeitet werden, in Österreich nicht mehr als 25 % der Wochenarbeitszeit. Solche Kriterien sind auch in unserer Betriebsvereinbarung nachzulesen, wir haben sie in einer Anlage erfasst. Andere Länder, z. B. Norwegen, Belgien, Dänemark, Slowenien, Tschechien und Rumänien, sind aus einwanderungs-, aufsichts-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Gründen aus der Vereinbarung ausgeschlossen.

Die Mitarbeitenden müssen eine Einverständniserklärung unterschreiben, in der sie erklären, dass alle Voraussetzungen erfüllt sind, um aus dem Land arbeiten zu dürfen. Außerdem verpflichten sie sich, ihren Lebensmittelpunkt weiterhin in Deutschland zu haben, das heißt insgesamt weniger als 183 Aufenthaltstage im Zielland zu sein.

Könntet Ihr noch kurz sagen, wie Ihr das technisch regelt, wenn jemand im Ausland arbeitet?

Sowohl bei der Mobilarbeit innerhalb Deutschlands als auch bei Workation wird die technische Anbindung über VPN- und VDI-Verbindungen realisiert (siehe dazu den Hinweis in der Randspalte). Daher macht es technisch für die Mitarbeitenden keinen Unterschied, von wo aus sie arbeiten. Und für uns als Betriebsrat auch nicht: Wir erreichen die Kolleginnen und Kollegen im Ausland wie alle anderen auch. Und umgekehrt natürlich genauso. <

Das Interview führte Ute Demuth, freiberufliche Referentin, Autorin und Beraterin, www.udemuth.de.