

Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Wie Berufstätige in Deutschland auf das Arbeiten im Ausland blicken



Workation: Gekommen, um zu bleiben?

Lieber Leser:innen,

in der Arbeitswelt setzen sich neue Modelle, zusammengefasst unter dem Begriff New Work, immer stärker durch. Dazu gehören insbesondere Work-Life-Blending, wörtlich die Vermischung von Arbeit und Leben im Sinne von Freizeit, und Remote Work, also das ortsunabhängige Arbeiten. Der Arbeitsort spielt häufig eine nachgeordnete Rolle, weil dank der Digitalisierung in vielen Berufen ein Laptop mit Internetzugang als Arbeitsmittel genügt. Diese Entwicklung hat die Corona-Pandemie noch einmal verstärkt – viele Unternehmen haben ihre Unternehmenskulturen angepasst, wenn auch mitunter nicht ganz freiwillig.

Nun zieht am New-Work-Horizont ein weiterer Megatrend auf: „Workation“. Das Wort setzt sich zusammen aus den beiden englischen Begriffen Work (Arbeit) und Vacation (Urlaub). Gemeint ist damit die Verbindung von Arbeit und Urlaub, also ein zeitlich begrenzter Auslandsaufenthalt, in dem sich Phasen der Erholung mit Phasen der normalen beruflichen Tätigkeit abwechseln. Auch die Arbeit aus dem Ausland ohne Verbindung mit Urlaub wird oft unter diesem Begriff subsumiert – zum Beispiel um Familie oder Freunde zu besuchen oder einfach für einen temporären „Tapetenwechsel“.

Unsere aktuellen Untersuchungen belegen: Gerade Berufstätige, die jünger als 40 Jahre alt sind, möchten oft ortsunabhängig arbeiten – auch grenzüberschreitend. Sie wünschen sich also mehr Flexibilität, und zwar deutlich über das inzwischen beinahe klassische Home-office hinaus. Auch weil sich der Fachkräftemangel in nahezu allen Branchen immer stärker zuspitzt, entwickeln sich Workations mehr und mehr zu einem wirkungsvollen Instrument des Personalmanagements, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten.

Allerdings birgt das zeitweise Arbeiten aus dem Ausland auch steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Risiken. Denn wenn Mitarbeiter:innen im Ausland arbeiten, fallen womöglich zusätzliche Steuern für das Unternehmen an, weil eine Betriebsstätte im Aufenthaltsland entstehen kann oder der Arbeitgeber einer Lohnsteuerabzugsverpflichtung unterliegt. Die Regelungen unterscheiden sich von Land zu Land. Unternehmen sollten sie stets im Einzelfall prüfen.

Vor diesem Hintergrund – klare Vorzüge auf der einen, gewisse Risiken auf der anderen Seite – wollten wir wissen, wie die Berufstätigen in Deutschland auf das Thema Workation blicken. Gefragt haben wir für diese

Untersuchung 1.000 Arbeitnehmer:innen, die grundsätzlich ortsunabhängig arbeiten können, in einer repräsentativen Umfrage danach,

- welche Erfahrungen sie mit Workations haben,
- ob und inwiefern ihr Unternehmen mobile Arbeitsaufenthalte im Ausland anbietet,
- welche Rahmenbedingungen sie sich wünschen
- und wie sich einzelne Branchengruppen – Industrie, Dienstleistungen, Handel und Konsumgüter sowie öffentlicher Sektor – hinsichtlich Workations unterscheiden.

Die wichtigsten Ergebnisse unserer Untersuchung lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Ich wünsche Ihnen eine anregende und interessante Lektüre!

Björn Viebrock

Mitglied der Geschäftsführung und Leiter Tax & Legal, PwC Germany



Themenschwerpunkte

1.

Workation-Erfahrungen der Berufstätigen

2.

Workation-Angebote von Unternehmen

3.

Workation-Wünsche der Arbeitnehmer:innen

4.

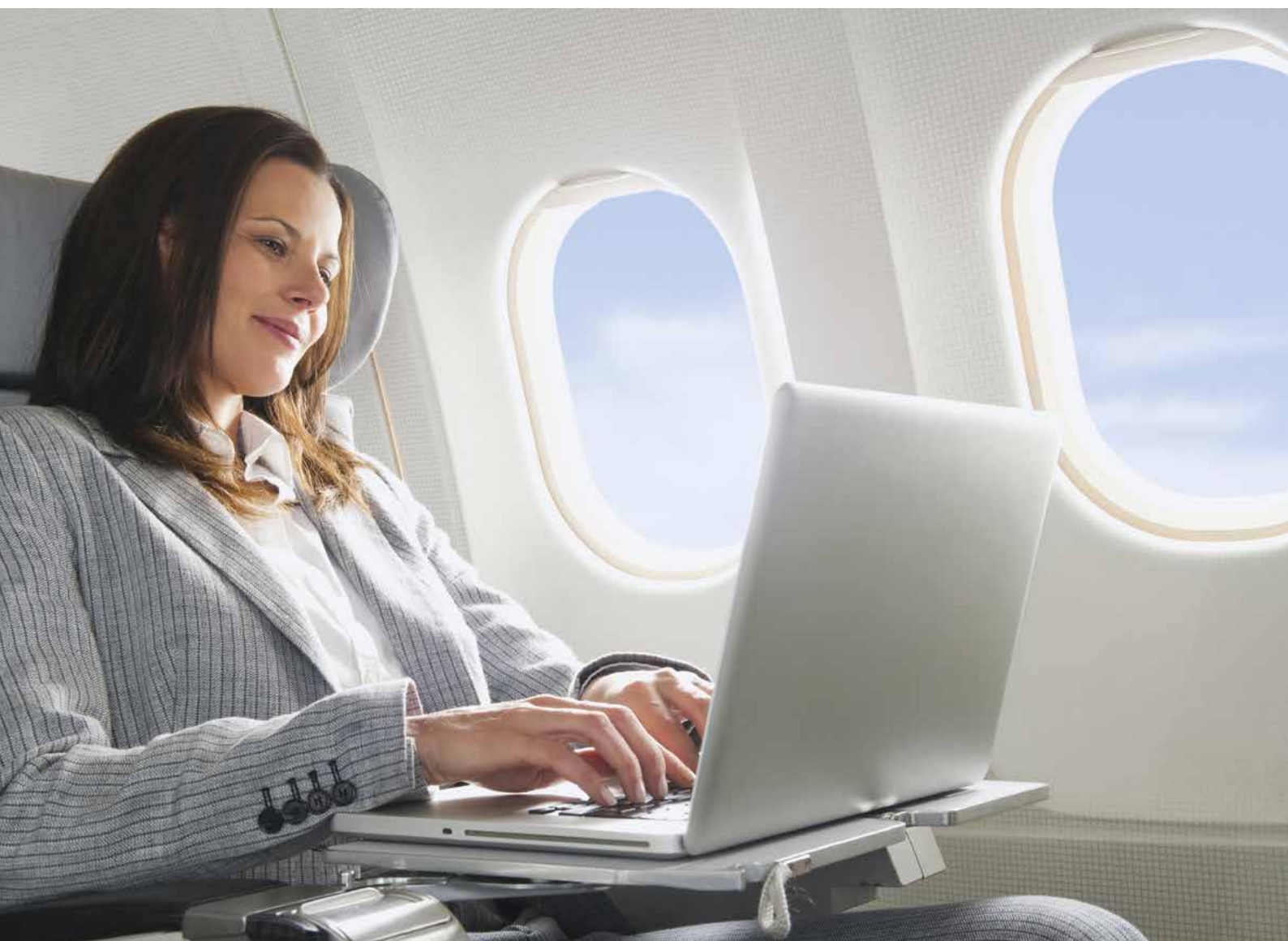
Workation als Jobwahl-Kriterium

5.

Workation im Branchenvergleich

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Workation-Erfahrungen der Berufstätigen | 4 |
| 2. Workation-Angebote von Unternehmen | 6 |
| 3. Workation-Wünsche der Arbeitnehmer:innen | 8 |
| 4. Workation als Jobwahl-Kriterium..... | 12 |
| 5. Workation im Branchenvergleich | 13 |
| Fazit..... | 18 |
| | |
| Ihre Ansprechpersonen | 20 |



1.

Workation-Erfahrungen der Berufstätigen

Männer waren durchschnittlich deutlich häufiger in Workation als Frauen

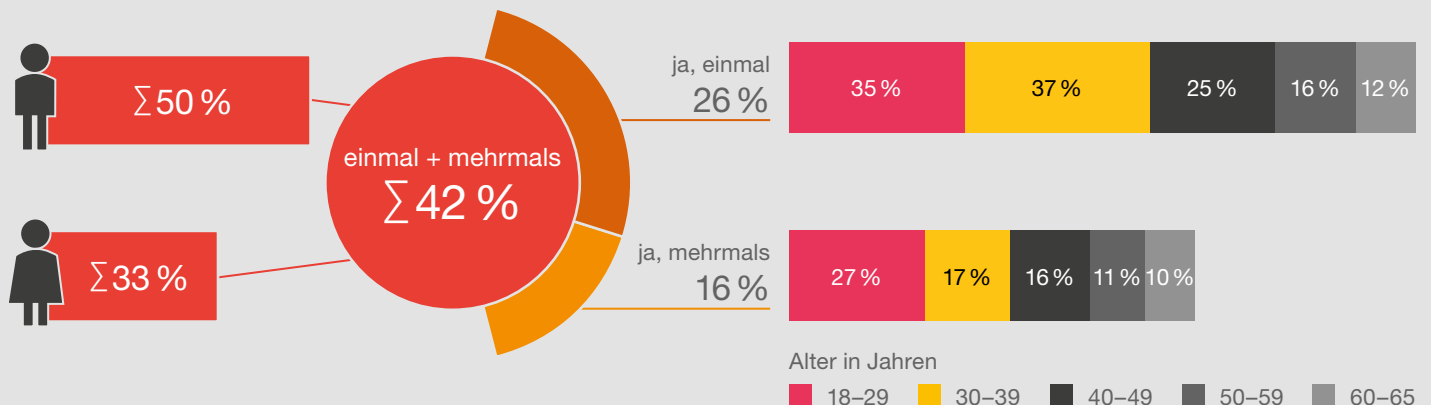
Erfahrung mit Workation haben insgesamt 42 Prozent der Befragten. Davon haben 26 Prozent einmal mobil vom Ausland aus gearbeitet, 16 Prozent schon mehrmals. 58 Prozent verfügen über keinerlei „Workation“-Erfahrung. Auffällig ist hier: Von den männlichen Befragten hat bereits jeder zweite schon ein- oder mehrmals im Zuge einer Workation vom Ausland aus gearbeitet. Bei den Frauen war der Anteil mit 33 Prozent deutlich geringer.

Die überwiegende Mehrheit (86 %) hat ihren Arbeitgeber über das mobile Arbeiten im Ausland informiert. Das heißt umgekehrt aber auch: Mehr als jeder zehnte Beschäftigte hat den Arbeitgeber nicht über seinen Arbeitsaufenthalt im Ausland informiert. Die Dunkelziffer – also die Zahl möglicherweise nicht genehmigter Workations, ist also verhältnismäßig hoch.

86 %

der Arbeitnehmer:innen mit „Workation“-Erfahrung haben ihr Unternehmen über das mobile Arbeiten im Ausland informiert.

Wie viel Erfahrung haben Beschäftigte bereits mit Workation?



| | Haushaltsnettoeinkommen ¹ | | | | Anzahl Beschäftigte in Deutschland | |
|--------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------|----------|------------------------------------|--------|
| | <2.000 € | 2.000 bis <4.000 € | 4.000 bis <6.000 € | ≥6.000 € | <1.000 | ≥1.000 |
| ja, einmal | 12% | 25% | 28% | 33% | 24% | 27% |
| ja, mehrmals | 2% | 15% | 21% | 21% | 13% | 19% |

| | Familienstand | | | Haushaltssituation | | | Kind:er im schulpflichtigen Alter | |
|--------------|---------------|---------------------------------------|--|----------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| | ledig | verheiratet/ eheähnliche Gemeinschaft | geschieden/ verwitwet/ getrennt lebend | Einpersonen-Haushalt | Mehrpersonen-Haushalt ohne Kind | Mehrpersonen-Haushalt mit Kind(ern) | ja | nein/ kein Kind |
| ja, einmal | 26% | 28% | 11% | 16% | 20% | 36% | 36% | 20% |
| ja, mehrmals | 14% | 19% | 4% | 10% | 13% | 23% | 24% | 13% |

¹ ohne „keine Angabe“

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Außerdem zeigt sich, dass Workation bisher eher eine Sache der Jüngeren ist: Bei den 18- bis 29-Jährigen waren 35 Prozent einmal, 27 Prozent schon mehrmals zum Arbeiten im Ausland; bei den 30- bis 39-Jährigen sind es 37 (einmal) bzw. 17 (mehrmals) Prozent. Analog dazu ist der Anteil der Befragten ohne Workation-Erfahrung bei den 50- bis 59-Jährigen und den 60- bis 65-Jährigen am größten (73 % und 78 %).

Interessant: Die Workation-Erfahrung korreliert auch mit dem Haushaltsnettoeinkommen. Mehrmals in Workation waren erst zwei Prozent der Befragten mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 2000 Euro; bei 2000 bis unter 4000 Euro waren es 15 Prozent; 21 Prozent bei 4000 bis unter 6000 Euro, und ebenfalls 21 Prozent der Befragten mit einem Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 6000 Euro.

Je flexibler die Homeoffice-Regelungen, desto mehr Workation-Erfahrung

Auch die Homeoffice-Regelungen der Arbeitgeber beeinflussen die Workation-Erfahrung: Am größten ist sie bei den Arbeitgebern, bei denen die Beschäftigten jederzeit von zu Hause aus arbeiten können, ohne dies abstimmen zu müssen (38 % waren einmal, 19 % mehrmals in Workation). Darauf folgen die Beschäftigten mit einer festgelegten Anzahl an Homeoffice-Tagen (25 % einmal, 21 % mehrmals in Workation) und diejenigen, die nur mit Einzelgenehmigung ins Homeoffice dürfen (24 % einmal, 15 % mehrmals in Workation). Deutlich geringer ist die Workation-Erfahrung bei denen, deren Arbeitgeber kein Homeoffice anbieten (13 % einmal, 7 % mehrmals in Workation).

”

„Können Mitarbeiter:innen jederzeit von zu Hause aus arbeiten, haben sie auch eher Workation-Erfahrung. Der gemeinsame Nenner ist Flexibilität – und hier bestehen offenbar deutliche Unterschiede zwischen den Unternehmen. Bieten Arbeitgeber mobiles Arbeiten und Workation nicht an, werden sie es künftig noch schwerer haben, neue Fachkräfte zu finden.“

Daniel Lafrentz,
Director bei PwC Deutschland



2.

Workation-Angebote von Unternehmen

Größere Unternehmen erlauben Workation häufiger – auch außerhalb der EU

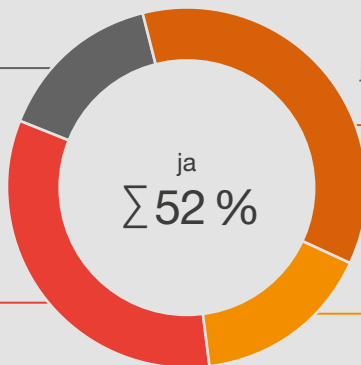
Derzeit darf vom Arbeitgeber aus insgesamt rund die Hälfte der Befragten (52 %) mobil aus dem Ausland arbeiten. Die Mehrheit davon – 36 Prozent – darf dies innerhalb der Europäischen Union tun, etwa jede:r sechste Beschäftigte auch außerhalb der EU. Bedenkenswert sind zwei Ergebnisse: Ein Drittel der Befragten gibt an, dass die jeweiligen Arbeitgeber keine Workation erlauben – und 15 Prozent kennen die aktuelle Workation-Regelung an ihrem Arbeitsplatz nicht. Diesbezüglich könnte also die Kommunikation in manchen Unternehmen besser sein.

Größere Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten erlauben es ihren Angestellten tendenziell häufiger, mobil aus dem Ausland zu arbeiten. Bei der Workation innerhalb der EU sind es 39 gegenüber 33 Prozent bei den kleineren Unternehmen, die dies erlauben; bei der Workation außerhalb der EU sind es 20 gegenüber 12 Prozent. Eher explizit untersagt ist Workation entsprechend in kleineren Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten – 38 gegenüber 28 Prozent in größeren Unternehmen.

Erlauben Arbeitgebende eine „Workation“?

weiß nicht
15 %

Nein, das erlaubt mein Arbeitgeber nicht.
33 %



ja, innerhalb der EU
36 %

ja, innerhalb und außerhalb der EU
16 %



■ Unternehmen mit <1.000 Beschäftigten

■ Unternehmen mit >1.000 Beschäftigten

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

30,3 Tage

können durchschnittlich mobil aus dem Ausland gearbeitet werden.





Durchschnittlich erlauben Arbeitgeber rund 30 Workation-Tage im Jahr

Ein weiteres Ergebnis lautet: Ist Workation grundsätzlich gestattet, gewähren die Arbeitgeber ihren Beschäftigten dafür durchschnittlich 30,3 Tage im Jahr. Dies deckt sich mit unseren Erfahrungen aus Kundengesprächen. Auffällig ist aber auch hier: Vier von zehn Arbeitnehmer:innen, die grundsätzlich in Workation gehen dürfen, wissen nicht, wie viele Tage ihre Arbeitgeber erlauben. Dies unterstreicht: Die Kommunikation zum Thema Workation ist in Unternehmen offenbar noch nicht immer so, dass die Mitarbeiter:innen das Thema auch tatsächlich als Benefit wahrnehmen.

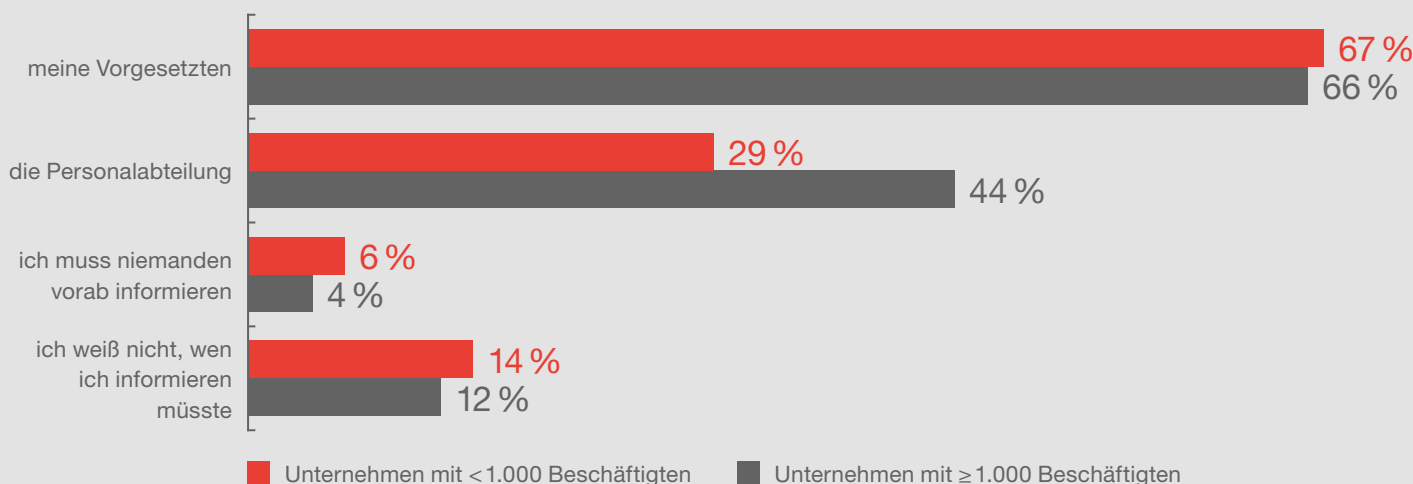
Zwei Drittel der Befragten müssen ihre Vorgesetzten über eine Workation informieren, bei etwas mehr als einem Drittel ist die Personalabteilung die richtige Ansprechpartnerin. Über sie melden Beschäftigte in größeren Unternehmen eine Workation häufiger an – 44 gegenüber 29 Prozent bei den kleineren Unternehmen. Dies spricht dafür, dass in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter:innen die Workation-Regelungen bereits stärker formalisiert und standardisiert sind.



„Vier von zehn Beschäftigte, die grundsätzlich in Workation gehen dürfen, kennen die geltenden Regelungen dazu nicht. Unternehmen kommunizieren diese also offenbar häufig noch nicht so, dass sie bei den Mitarbeiter:innen ankommen. Damit lassen sie wertvolles Potenzial zur Mitarbeiterbindung ungenutzt. Die positive Botschaft ist: Das lässt sich leicht ändern.“

Sabine Ziesecke,
Partnerin bei PwC Deutschland

Wer muss im Unternehmen über eine Workation informiert werden?



Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennungen)

3.

Workation-Wünsche der Arbeitnehmer:innen

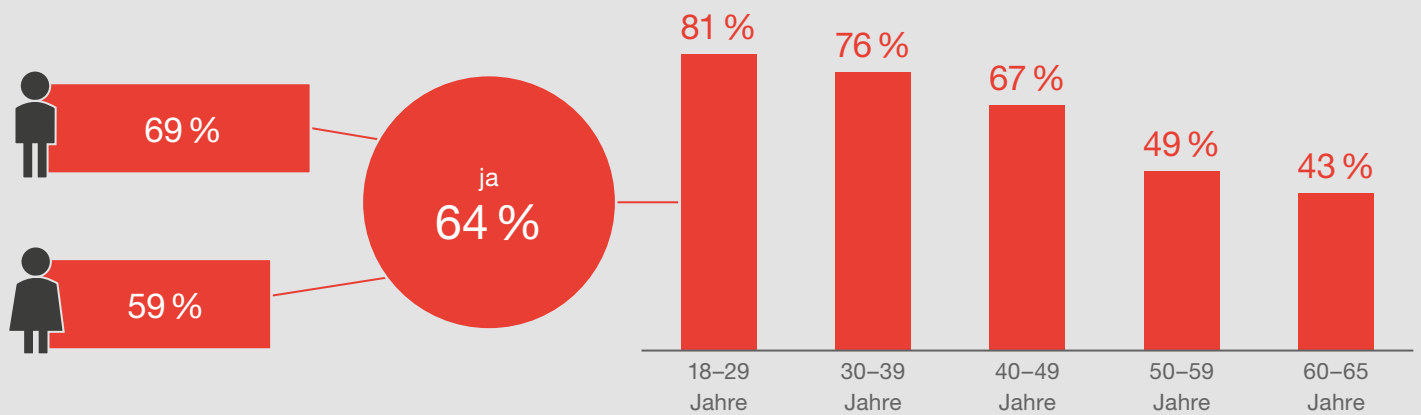
Für etwa 2 von 3 Befragten kommt eine Workation grundsätzlich in Betracht

Wir wollten auch wissen, welche Workation-Regelungen sich die Arbeitnehmer:innen wünschen. Knapp zwei Drittel der Befragten (64 %) können sich grundsätzlich vorstellen, für eine Zeit mobil im Ausland zu arbeiten. Bei den Männern sind es etwas mehr als bei den Frauen (69 gegenüber 59 %). Außerdem kommt eine Workation für die Jüngeren grundsätzlich häufiger in Frage als für die Älteren: Bei den 18- bis 29-Jährigen können sich 81 Prozent eine Workation vorstellen, bei den 30- bis 39-Jährigen sind es 76 Prozent. Das Thema Workation ist also vor allem für die Jüngeren von Bedeutung.

45,7 Tage

würden Beschäftigte durchschnittlich im Rahmen einer Workation gerne arbeiten.

Kommt Workation im Ausland in Frage?



Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)



Beschäftigte wünschen sich im Schnitt gut 45 Tage zum Arbeiten im Ausland

Die befragten Beschäftigten wünschen sich im Durchschnitt 45,7 Workation-Tage pro Jahr – das sind rund 50 Prozent mehr als die derzeit durchschnittlich erlaubten 30,3 Tage. Mit Blick auf die Einzelergebnisse wünschen sich die meisten Befragten (17 %) mehr als 50 Workation-Tage, gefolgt von 14 Prozent, die sich 21 bis 30 Tage wünschen – also in etwa die derzeit durchschnittlich gewährte Anzahl. Neun Prozent wünschen sich mit ein bis fünf Tagen nur einige wenige Tage im Jahr.

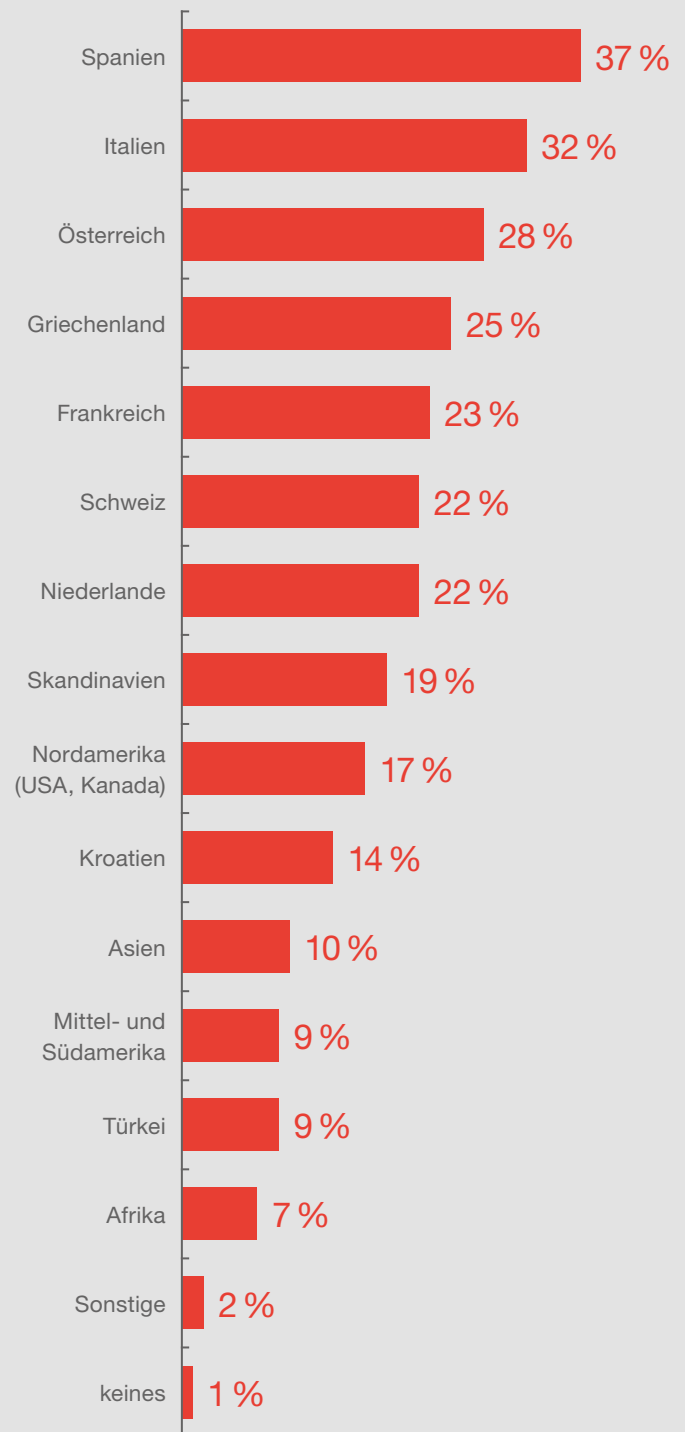
Als wichtigste Motive für eine Workation nannten die meisten, dass das mobile Arbeiten aus dem Ausland ihnen im Vergleich zu einer reinen Urlaubsreise einen längeren Auslandsaufenthalt ermöglichen würde – insgesamt 84 Prozent sagten dies. Für ebenso viele ist die Kombination aus Arbeit und Freizeit sehr attraktiv und 81 Prozent versprechen sich von einer Workation eine bessere Work-Life-Balance. Immerhin 79 Prozent der Arbeitnehmer:innen gehen davon aus, dass ein Workation-Angebot des Arbeitgebers ihre Zufriedenheit im Job erhöhen würde; 76 Prozent glauben, dass dies auch ihre eigene Produktivität steigern könnte.

”

„So attraktiv es auch ist, den vielfach geäußerten Wunsch der Beschäftigten nach einem Arbeitswinter im Süden zu erfüllen: Selbst bei Aufenthalten in europäischen Ländern lauern steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke, die Unternehmen immer vorab prüfen sollten. Versäumnisse im Nachhinein auszubügeln, ist oftmals sehr zeit- und kostenintensiv.“

Dr. Jana-Denise Weber,
Partnerin bei PwC Deutschland

Von wo würden Arbeitnehmer:innen am liebsten mobil arbeiten?

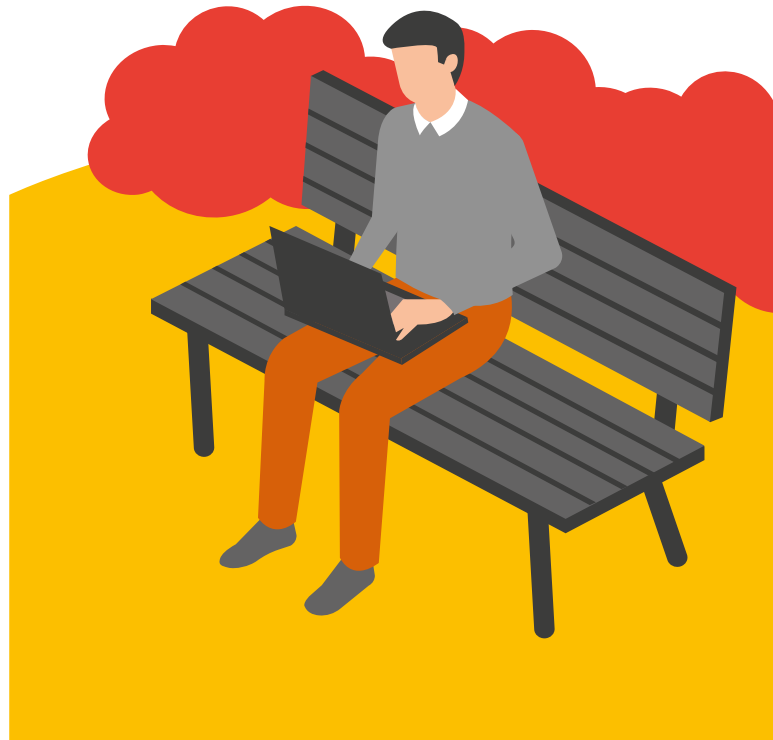


Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Mehrfachnennungen)

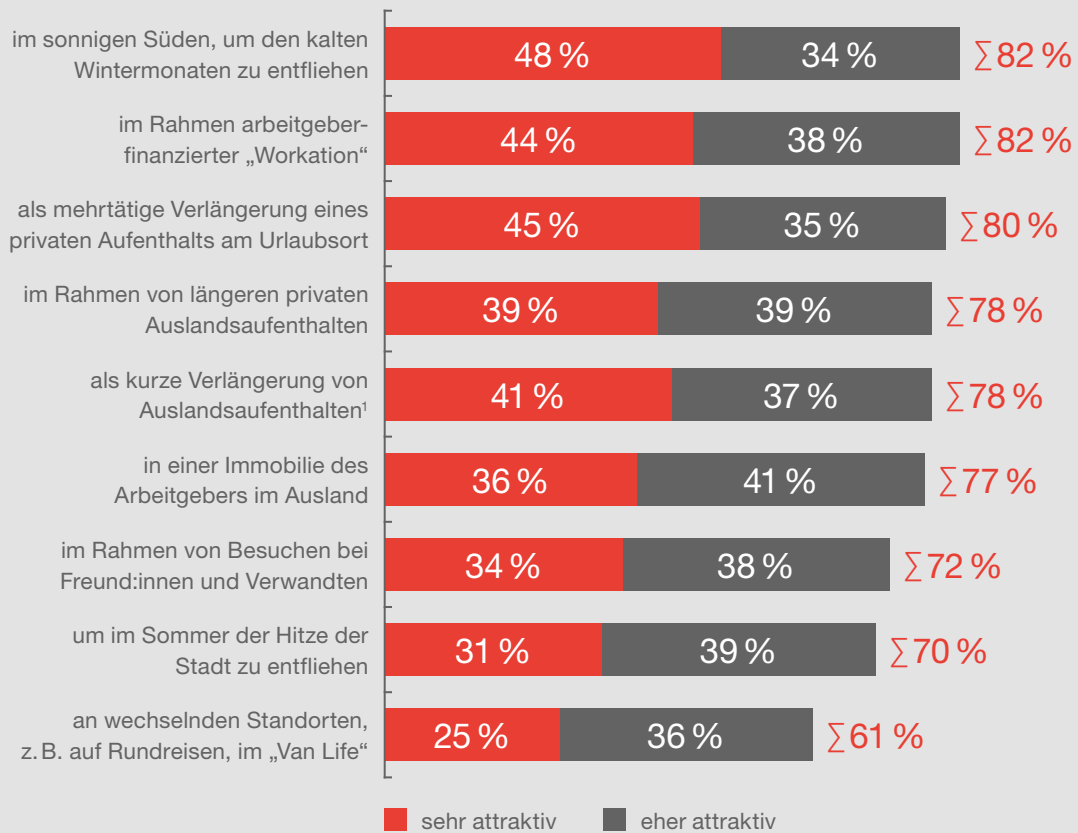
Workation ist als „Winterflucht“ besonders attraktiv

Zudem fragten wir danach, welche Workation-Modelle für die Befragten besonders reizvoll sind. Top-Antwort mit insgesamt 82 Prozent (48 % sehr attraktiv, 34 % eher attraktiv) war ein Aufenthalt im sonnigen Süden, um den kalten Wintermonaten in Deutschland zu entfliehen. Workation weckt also offenbar Sehnsüchte der Deutschen. Insgesamt ebenso viele finden eine arbeitgeberfinanzierte Workation reizvoll (44 % sehr attraktiv, 38 % eher attraktiv). Und insgesamt 80 Prozent würden eine Workation nutzen, um einen privaten Urlaub um einige Tage zu verlängern – 45 Prozent fänden dies sehr, 35 Prozent eher attraktiv. Immerhin 72 Prozent sehen in Workation eine Möglichkeit, Verwandte und Freund:innen im Ausland zu besuchen – eine für Unternehmen nicht zu verachtende Gruppe in Zeiten von immer diverser werdenden Belegschaften, insbesondere in großen, multinationalen Unternehmen.

Die meistgenannten Zielländer für eine Workation sind erwartungsgemäß typische Urlaubsländer wie Spanien (37 %) und Italien (32 %), mit einigem Abstand gefolgt von Österreich (28 %), Griechenland (25 %) und Frankreich (23 %).



Welche Workation-Modelle sind besonders attraktiv?

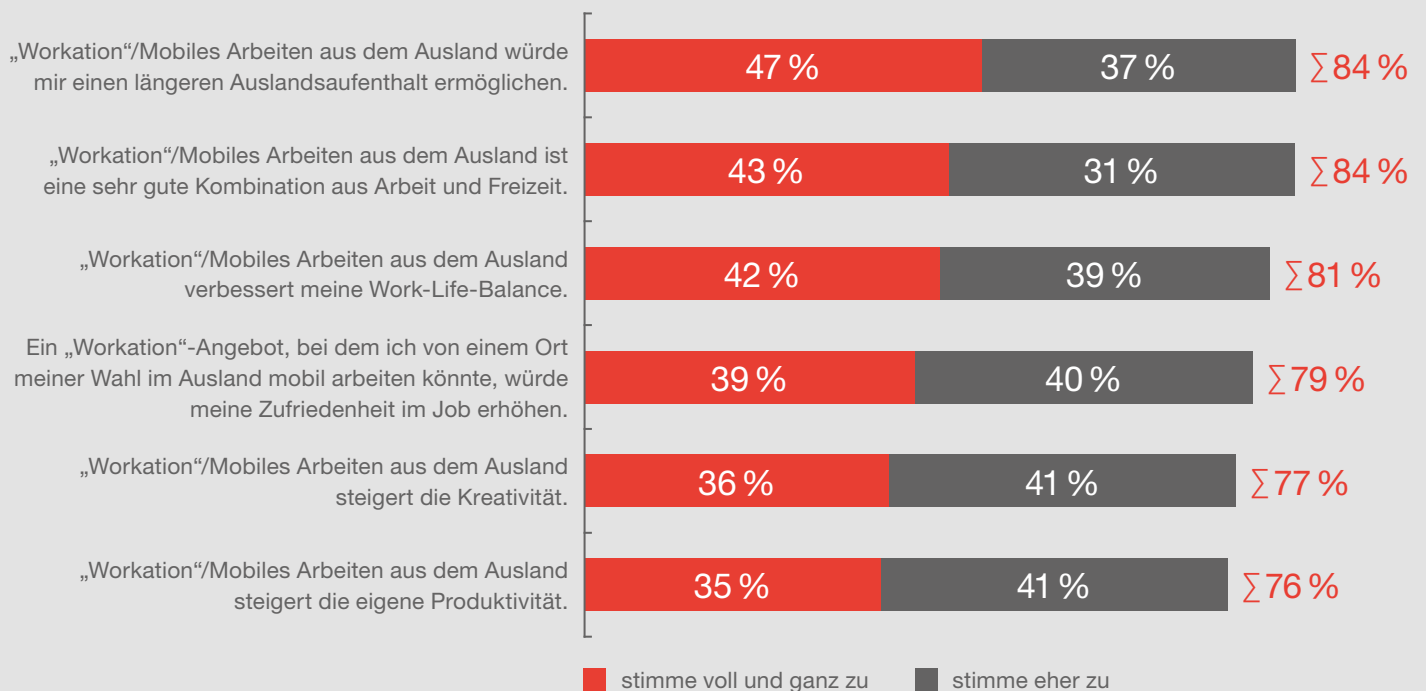


¹ z. B. nach Städtetrips über das Wochenende

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (skalierte Abfrage, dargestellt: Top2-Box: sehr/eher attraktiv)



Welche Möglichkeiten bietet eine Workation?



Basis: alle Befragten, n = 1.000 (skalierte Abfrage, dargestellt: Top2-Box: stimme voll und ganz/eher zu)

4.

Workation als Jobwahl-Kriterium

Für 8 von 10 Befragte unter 40 Jahren ist Workation bei der Jobwahl wichtig

Fachkräftemangel, „War for talents“ und zahlreiche unbesetzte Stellen: Für Unternehmen und HR-Verantwortliche wird es immer wichtiger, gefragte und wirksame Benefits zu bieten, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Wir wollten daher wissen, inwiefern es für Arbeitnehmer:innen eine Rolle bei der Wahl des Arbeitsplatzes spielt, dass potenzielle Arbeitgeber die Möglichkeit zu einer Workation anbieten. Das Ergebnis: Insgesamt zwei Drittel der Befragten finden dies wichtig (eher wichtig: 43 %; sehr wichtig: 24 %). Ein Drittel legt darauf wenig oder keinen Wert (eher unwichtig: 21 %; überhaupt nicht wichtig: 12 %).

Auffällig, aber wenig überraschend ist die Verteilung nach Alter: So ist es den – ohnehin durchschnittlich mobileren – jüngeren Befragten deutlich wichtiger als den Älteren, zeitweise aus dem Ausland arbeiten zu können. Bei den 18- bis 29-Jährigen äußerten sich so rund acht von zehn Befragten (eher wichtig: 53 %; sehr wichtig: 28 %); bei den 30- bis 39-Jährigen waren es in Summe ebenfalls 81 Prozent. Hier legten bei der Arbeitgeberwahl sogar etwas mehr Befragte großen Wert auf die Workation-Option (eher wichtig: 47 %; sehr wichtig: 34 %).

Familien versprechen sich von Workation, Arbeit und Freizeit flexibler gestalten zu können

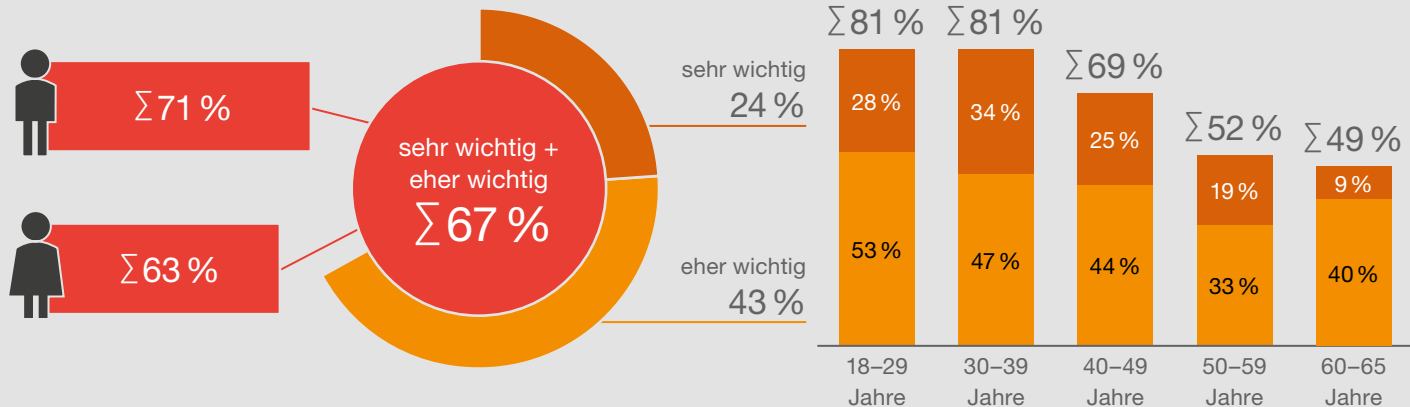
Interessant ist der Blick auf den Familienstand der Befragten: So ist die Workation-Möglichkeit als Jobwahlkriterium für Mehrpersonenhaushalte mit Kindern deutlich attraktiver als für Mehrpersonenhaushalte ohne Kinder und Einpersonenhaushalte (81 gegenüber 61 und 53 %). Dass gerade Familien die Workation-Option überdurchschnittlich häufig bei der Jobwahl berücksichtigen,

„Workation-Aufenthalte im Ausland sind nicht nur Urlaub. Die vom Arbeitgeber vorgegebenen Rahmenbedingungen sollten Arbeitnehmer:innen immer beachten, um nicht gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu verstoßen. Im Gegenzug haben Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, auch im Ausland mehr gemeinsame Zeit mit Familie oder Freunden zu verbringen.“

Dr. Jana-Denise Weber,
Partnerin bei PwC Deutschland

ist erstaunlich. Denn für sie dürfte der Organisationsaufwand im Zusammenhang mit einer Workation in aller Regel höher sein als für Alleinstehende. Offenbar versprechen sich aber gerade Familien von einer Workation, dass sie Arbeit und Privatleben flexibler gestalten können. In der Tat kann dies so sein, wenn die Familie zum Beispiel mehr Zeit gemeinsam am Ferienort verbringen kann.

Welche Rolle spielt Workation bei der Jobwahl?



Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

5.

Workation im Branchenvergleich

Deutlich weniger Workation bei Beschäftigten im öffentlichen Sektor

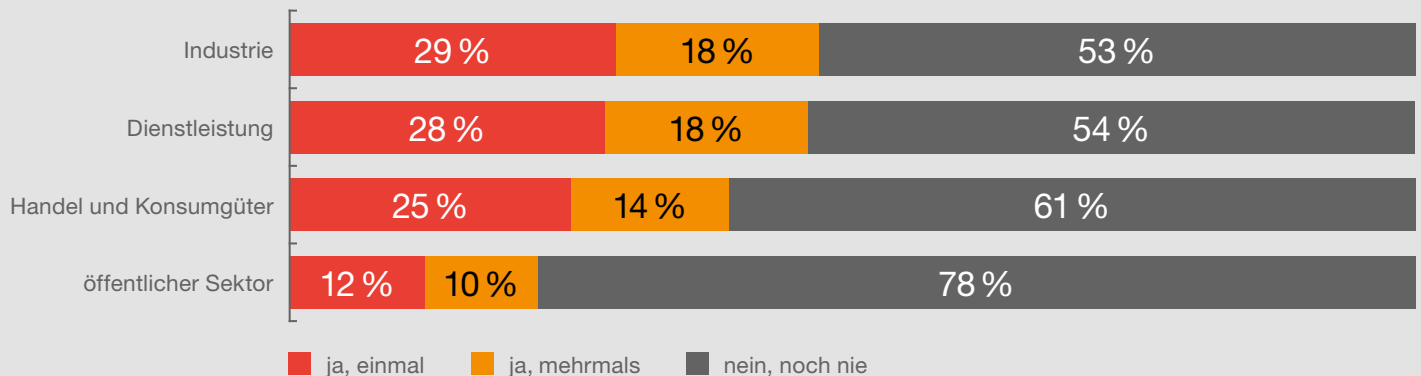
Die abgefragten Workation-Dimensionen – Erfahrungen, Angebote und Wünsche – haben wir auch im Branchenvergleich betrachtet. Teilgenommen haben Befragte aus insgesamt 15 einzelnen Branchen. Diese haben wir zum besseren Vergleich in vier Branchengruppen zusammengefasst: Industrie, Dienstleistung, Handel und Konsumgüter sowie öffentlicher Sektor.

Unsere Beobachtung: Ein- und mehrmalige Workation-Aufenthalte sind im öffentlichen Sektor deutlich seltener (12 bzw. 10 %, einmalig bzw. mehrmalig) als in den Branchengruppen Industrie (29 und 18 %), Dienstleistung (28 und 18 %) sowie Handel und Konsumgüter (25 und 14 %). Gleichwohl waren in allen Branchengruppen mehr als die Hälfte der Befragten noch nie im Rahmen einer Workation zum mobilen Arbeiten im Ausland.

Untersucht haben wir auch, wie häufig die Arbeitnehmer:innen aus welchen Branchengruppen ihre Arbeitgeber über die Workation informiert haben. Nicht getan haben dies 11 Prozent der Beschäftigten in der Industrie; in der Gruppe Handel und Konsumgüter waren es 12 Prozent, in der Gruppe Dienstleistung 14 Prozent und im öffentlichen Sektor 26 Prozent. Die Beschäftigten im öffentlichen Sektor haben ihre Arbeitgeber also deutlich seltener als die in anderen Branchengruppen darüber informiert, dass sie aus dem Ausland gearbeitet haben. Dies mag mitunter daran liegen, dass Arbeitgeber des öffentlichen Sektors Workations deutlich seltener erlauben als Arbeitgeber anderer Branchen, wie die folgende Betrachtung zeigt.

Wie viel Erfahrung haben Beschäftigte bereits mit Workation? – Nach Branche

Branchengruppe



Branche detailliert

| | industrielle Produktion | Automobilindustrie | sonstige produzierendes Gewerbe ¹ | Technologie, Medien und Telekommunikation | Financial Services | Gesundheitswesen | Transport und Logistik | sonstige Dienstleistungen ² | Handel und Konsumgüter | öffentlicher Sektor |
|----------------|-------------------------|--------------------|--|---|--------------------|------------------|------------------------|--|------------------------|---------------------|
| ja, einmal | 27 % | 39 % | 24 % | 37 % | 36 % | 25 % | 24 % | 24 % | 25 % | 12 % |
| ja, mehrmals | 23 % | 15 % | 15 % | 28 % | 14 % | 18 % | 16 % | 15 % | 14 % | 10 % |
| nein, noch nie | 51 % | 46 % | 61 % | 36 % | 50 % | 57 % | 60 % | 62 % | 61 % | 78 % |

¹ inkl. Chemicals, Energiewirtschaft, Pharma und Lifescience

² inkl. Real Estate, Consulting

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Workations außerhalb der EU sind im öffentlichen Sektor nur selten erlaubt, Automobilindustrie ist Workation-Vorreiter

Ob grundsätzlich Workation-Aufenthalte erlaubt sind, wissen die Arbeitnehmer:innen in allen Branchengruppen etwa gleich häufig nicht – es sind, mit jeweils geringen Abweichungen, um die 15 Prozent. Recht ähnlich sind die Ergebnisse für die Erlaubnis, innerhalb und außerhalb der EU mobil zu arbeiten.

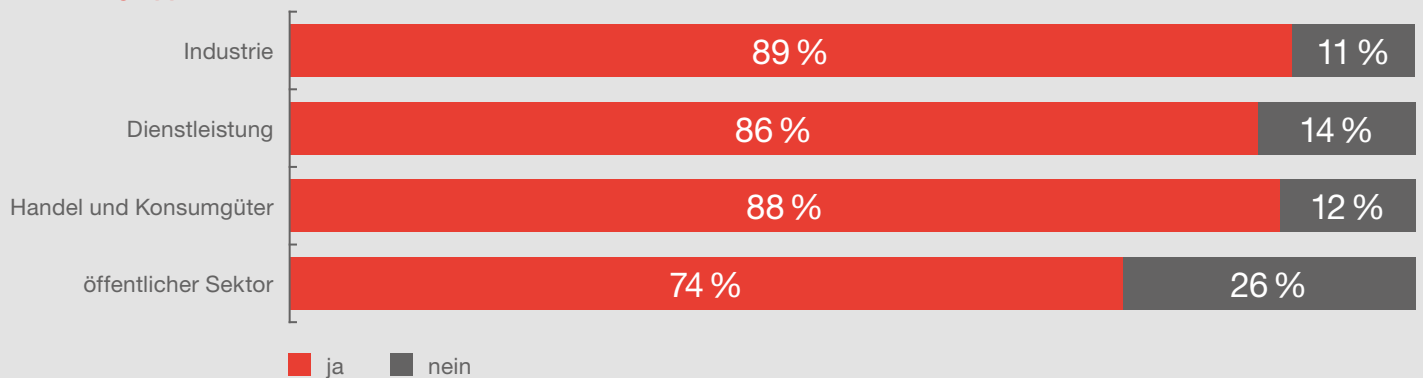
Auffällig ist allerdings auch hier das Ergebnis für den öffentlichen Sektor: Dort gaben nur 23 Prozent der Befragten an, Workations seien innerhalb der EU erlaubt – gegenüber 41, 37 und 35 Prozent bei den Branchengruppen Industrie, Dienstleistung sowie Handel und Konsumgüter. Noch größer sind die Unterschiede bei der Workation-Erlaubnis für Länder innerhalb und außerhalb der EU. Diese nannten für den öffentlichen Sektor acht Prozent der Befragten; in den Branchengruppen Industrie, Dienstleistung sowie Handel und Konsumgüter waren es stets mehr als doppelt so viele: 19, 17 und 18 Prozent.

Der tiefere Blick in die einzelnen Branchen zeigt: Die Automobilindustrie ist Workation-Vorreiter. Hier gaben 72 Prozent der Befragten an, dass bei ihrem Arbeitgeber Workation mindestens innerhalb der EU erlaubt ist. Dicht dahinter sind die Branchen Technologie, Medien und Telekommunikation (69 %) sowie der Finanzsektor (62 %). Schlusslichter sind Handel und Konsumgüter (53 %), das Gesundheitswesen (47 %) sowie der öffentliche Sektor (23 %).



Wurden Arbeitgebende über die Workation informiert? – Nach Branche

Branchengruppe



Branche detailliert

| | industrielle Produktion | Auto- mobil- industrie | sonstige produzierende Gewerbe ¹ | Techno- logie, Medien und Telekommuni- kation | Financial Services | Gesund- heits- wesen | Transport und Logistik | sonstige Dienstleis- tungen ² | Handel und Konsum- güter | öffentlicher Sektor |
|------|-------------------------|------------------------|---|---|--------------------|----------------------|------------------------|--|--------------------------|---------------------|
| ja | 93 % | 83 % | 92 % | 88 % | 91 % | 84 % | 86 % | 84 % | 88 % | 74 % |
| nein | 7 % | 17 % | 8 % | 12 % | 9 % | 16 % | 14 % | 16 % | 12 % | 26 % |

¹ inkl. Chemicals, Energiewirtschaft, Pharma und Lifescience

² inkl. Real Estate, Consulting

Basis: Befragten, die bereits „Workation“-Erfahrungen haben, n = 419 (Einfachnennung)



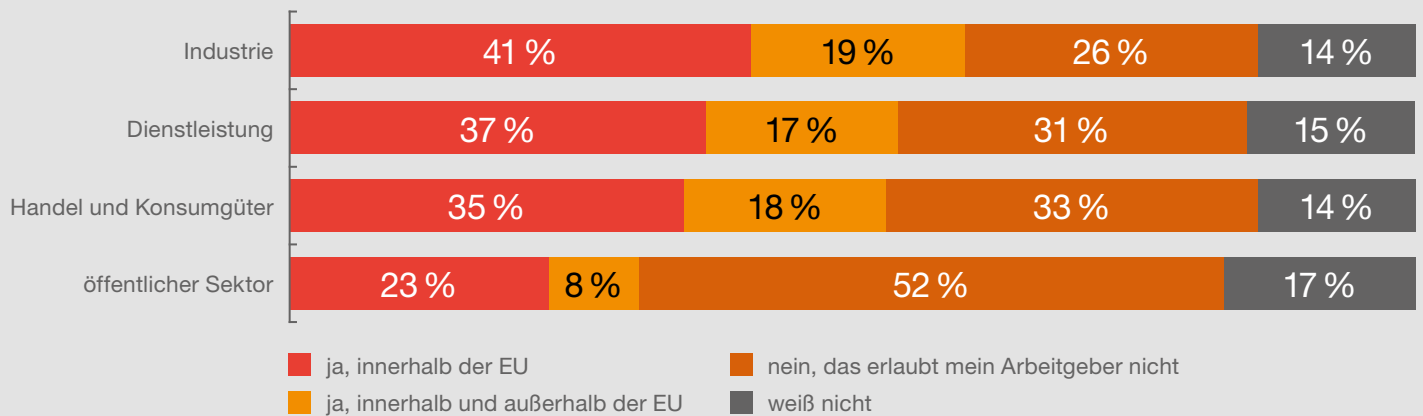
Workation-Interesse ist in den einzelnen Branchen unterschiedlich groß

Auch bei der Frage, ob eine Workation für die Beschäftigten grundsätzlich in Frage kommt, unterschieden sich die Branchengruppen teils deutlich: Einen Arbeitsaufenthalt im Ausland vorstellen können sich jeweils rund zwei Drittel der Befragten in den Branchengruppen Industrie und Dienstleistung; in den Branchengruppen Handel und Konsumgüter und im öffentlichen Sektor waren es mit 57 und 51 Prozent deutlich weniger.

Arbeitnehmer:innen aus Branchen, die mit Workation eher zurückhaltend sind, äußern in unserer Befragung ein geringeres Interesse an Workation als die in eher progressiven Branchen. Entsprechend geringer ist der Druck auf Arbeitgeber in den eher restriktiven Branchen, zusätzliche Workation-Angebote zu machen. Aus vielen Kundengesprächen wissen wir: Arbeitgeber sind durchaus bereit, den Wünschen der Beschäftigten in puncto Workation zu folgen – spätestens dann, wenn sie Mitarbeiter:innen verlieren und Mühe haben, neue Kräfte zu gewinnen.

Erlauben Arbeitgebende eine Workation? – Nach Branche

Branchengruppe



Branche detailliert

| | industrielle Produktion | Auto-mobil-industrie | sonstige produzi- rendes Gewerbe ¹ | Techno- logie, Medien und Telekom- munikation | Financial Services | Gesund- heits- wesen | Transport und Logistik | sonstige Dienstleis- tungen ² | Handel und Konsum- güter | öffentlicher Sektor |
|---|-------------------------|----------------------|---|---|-----------------------|----------------------------|------------------------------|--|-----------------------------------|------------------------|
| ja, innerhalb der EU | 39 % | 45 % | 39 % | 46 % | 49 % | 33 % | 37 % | 31 % | 35 % | 23 % |
| ja, innerhalb und außerhalb der EU | 20 % | 27 % | 14 % | 23 % | 13 % | 14 % | 21 % | 15 % | 18 % | 8 % |
| nein, das erlaubt mein Arbeitgeber nicht | 24 % | 17 % | 33 % | 19 % | 25 % | 32 % | 26 % | 39 % | 33 % | 52 % |
| weiß nicht | 17 % | 11 % | 14 % | 11 % | 13 % | 20 % | 16 % | 15 % | 14 % | 17 % |

¹ inkl. Chemicals, Energiewirtschaft, Pharma und Lifescience

² inkl. Real Estate, Consulting

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

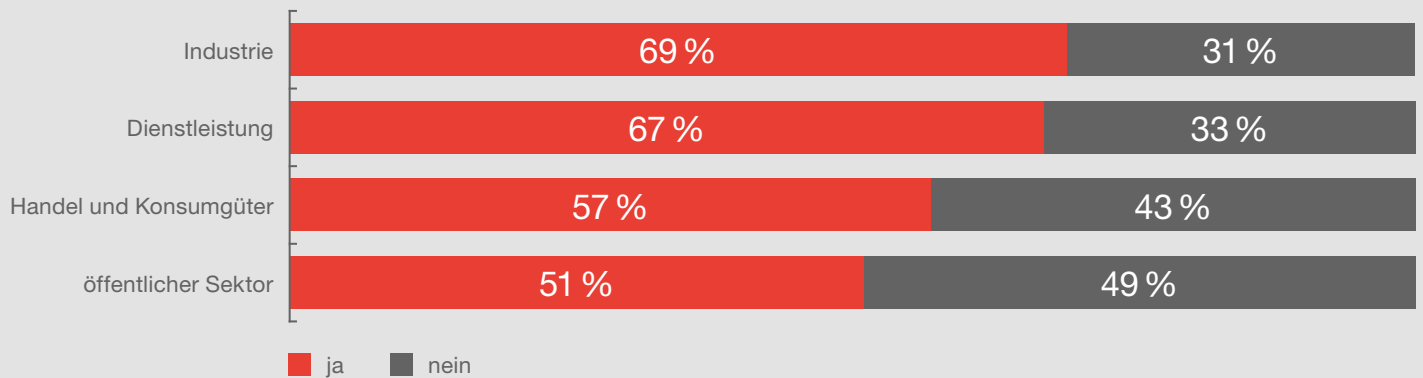


Bei der Frage nach Workation als wichtiges Kriterium bei der Jobwahl steht im Branchenvergleich ebenfalls die Automobilindustrie an der Spitze: Für mehr als acht von zehn der dort beschäftigten Befragten ist die Möglichkeit einer Workation ein wichtiges Kriterium bei der Jobwahl (81 %

sehr oder eher wichtig). Es folgen Transport und Logistik (79 %), Technologie, Medien und Telekommunikation (74 %), das Gesundheitswesen (71 %) und der Finanzsektor (70 %). Im öffentlichen Sektor waren es sechs von zehn, in der Gruppe Handel und Konsumgüter waren es nur 54 Prozent.

Kommt Workation im Ausland in Frage? – Nach Branche

Branchengruppe



Branche detailliert

| | industrielle Produktion | Automobilindustrie | sonstige produzierendes Gewerbe ¹ | Technologie, Medien und Telekommunikation | Financial Services | Gesundheitswesen | Transport und Logistik | sonstige Dienstleistungen ² | Handel und Konsumgüter | öffentlicher Sektor |
|------|-------------------------|--------------------|--|---|--------------------|------------------|------------------------|--|------------------------|---------------------|
| ja | 62 % | 70 % | 74 % | 75 % | 72 % | 63 % | 67 % | 63 % | 57 % | 51 % |
| nein | 38 % | 30 % | 26 % | 25 % | 28 % | 37 % | 33 % | 37 % | 43 % | 49 % |

¹ inkl. Chemicals, Energiewirtschaft, Pharma und Lifescience

² inkl. Real Estate, Consulting

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

”

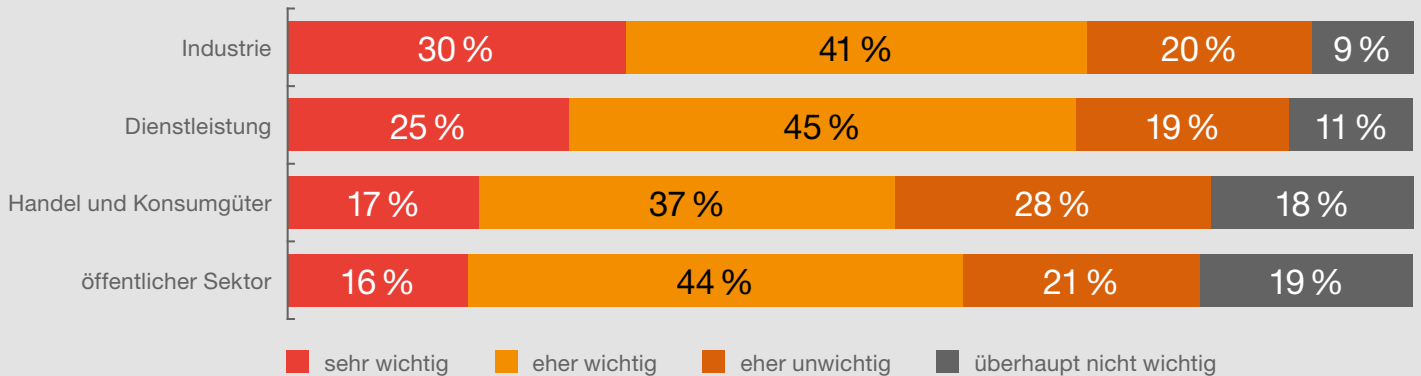
„Man muss anerkennen: Einige Branchen sind beim Workation-Angebot deutlich weiter als andere. Dies antizipieren auch die in diesen Branchen tätigen Arbeitnehmer:innen mit ihren Wünschen und bei der Jobwahl. Um auch für diese attraktiv zu sein, müssen Branchen, die sich bisher weniger offen für Workation zeigen, dringend aufholen.“

Daniel Lafrentz,
Director bei PwC Deutschland



Welche Rolle spielt Workation bei der Jobwahl? – Nach Branche

Branchengruppe



Branche detailliert

| | industrielle Produktion | Auto-mobil-industrie | sonstige produzie-rendes Gewerbe ¹ | Techno-logie, Medien und Telekom-munikation | Financial Services | Gesund-heits-wesen | Transport und Logistik | sonstige Dienstleis-tungen ² | Handel und Konsum-güter | öffentlicher Sektor |
|-------------------------|-------------------------|----------------------|---|---|--------------------|--------------------|------------------------|---|-------------------------|---------------------|
| sehr wichtig | 23 % | 39 % | 31 % | 27 % | 29 % | 20 % | 27 % | 24 % | 17 % | 16 % |
| eher wichtig | 46 % | 42 % | 36 % | 47 % | 41 % | 52 % | 53 % | 40 % | 38 % | 44 % |
| eher unwichtig | 21 % | 16 % | 22 % | 15 % | 16 % | 24 % | 9 % | 23 % | 28 % | 21 % |
| überhaupt nicht wichtig | 10 % | 3 % | 11 % | 11 % | 14 % | 4 % | 12 % | 12 % | 18 % | 19 % |

¹ inkl. Chemicals, Energiewirtschaft, Pharma und Lifescience

² inkl. Real Estate, Consulting

Basis: alle Befragten, n = 1.000 (Einfachnennung)

Fazit

Für die vorliegende Untersuchung haben wir 1.000 Arbeitnehmer:innen in Deutschland repräsentativ zum Themenkomplex Workation befragt: zu ihren Erfahrungen, zu den Angeboten ihrer Arbeitgeber, zu ihren Wünschen und dazu, inwiefern die Möglichkeit zu einer Workation für sie ein Kriterium bei der Jobauswahl ist. Diese vier Aspekte haben wir zusätzlich nach Branchengruppen und Einzelbranchen betrachtet. Die Kernergebnisse stellen wir im Folgenden dar.

Es gibt ein Gendergap bei der Workation-Erfahrung

Workation-Erfahrung gesammelt haben insgesamt rund vier von zehn Befragten. 26 Prozent haben bereits einmal mobil vom Ausland aus gearbeitet, 16 Prozent mehrmals. Bemerkenswert: Männer haben deutlich mehr Workation-Erfahrung als Frauen. Von den männlichen Befragten hat bereits jeder zweite schon ein- oder mehrmals vom Ausland aus gearbeitet. Bei den Frauen waren es demgegenüber lediglich 33 Prozent.

Konkrete Regelungen sind nicht immer bekannt

Explizit erlaubt ist es etwas mehr als der Hälfte der Befragten, mobil aus dem Ausland zu arbeiten. 36 Prozent derjenigen, denen ihre Arbeitgeber Workations gestatten, dürfen innerhalb der Europäischen Union mobil arbeiten, etwa jede:r sechste Beschäftigte auch außerhalb der EU.

Auffällig ist hier: Ein Drittel der Befragten gibt an, dass die jeweiligen Arbeitgeber Workations untersagen – und 15 Prozent kennen die aktuelle Workation-Regelung an ihrem Arbeitsplatz nicht. Dies deutet stark auf ein Kommunikationsdefizit zu den Workation-Regelungen hin. Klar ist aber: Größere Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten erlauben es ihren Angestellten häufiger, mobil aus dem Ausland zu arbeiten – vor allem Workations außerhalb der EU gestatten größere Unternehmen eher (20 % gegenüber 12 %).

Für 8 von 10 der unter 30-Jährigen kommt eine Workation in Frage

Knapp zwei Drittel der Befragten (64 %) können sich grundsätzlich vorstellen, für einige Zeit mobil im Ausland zu arbeiten. Bei den Männern sind es etwas mehr als bei den Frauen (69 gegenüber 59 %). Außerdem kommt eine Workation für die Jüngeren grundsätzlich häufiger in Frage als für die Älteren: Bei den 18- bis 29-Jährigen können sich ganze 81 Prozent eine Workation vorstellen,

bei den 30- bis 39-Jährigen sind es 76 Prozent. Workations sind also besonders für die Jüngeren höchstrelevant. Als ideales Workation-Kontingent pro Jahr gaben die Befragten im Durchschnitt rund 46 Tage an. Erlaubt sind derzeit durchschnittlich etwa 30 Tage pro Jahr. Hier ist also für die Arbeitgeber noch deutlich Luft nach oben.

Die wichtigsten Motive für eine Workation sind die Möglichkeit zu einem längeren Auslandsaufenthalt (84 %). Ebenso viele nannten die Kombination aus Arbeit und Freizeit als attraktiven Beweggrund. 81 Prozent verbinden mit einer Workation eine bessere Work-Life-Balance. Und: 79 Prozent der Arbeitnehmer:innen sagen, dass es ihre Jobzufriedenheit erhöhen würde, wenn ihre Arbeitgeber ihnen Workations anbieten würden. Gerade Letzteres sollte Unternehmen zu denken geben.

”

„Fachlich ist das Thema Workation so komplex, weil es (steuer-)rechtliche Implikationen verschiedener Disziplinen – insbesondere Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Lohnsteuer sowie die potenzielle Begründung einer Betriebsstätte – zu beachten gilt. Außerdem hat jedes Land eigene Vorschriften hierzu. Bevor Unternehmen ihren Mitarbeiter:innen mobile Arbeit aus dem Ausland ermöglichen, sollten sie die Rahmenbedingungen rechtlich prüfen. Andernfalls können sich für sie erhebliche (steuer-)rechtliche Risiken ergeben.“

Dr. Jana-Denise Weber,
Partnerin bei PwC Deutschland

Workation-Möglichkeiten sind für Nachwuchskräfte essenziell bei der Jobwahl

Wir wollten auch wissen, inwiefern die Möglichkeit zu einer Workation ausschlaggebend bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber ist. Ergebnis: Wichtig ist diese Option für zwei Drittel der Befragten (eher wichtig: 43 %; sehr wichtig: 24 %). Das übrige Drittel legt darauf wenig oder keinen Wert (eher unwichtig: 21 %; überhaupt nicht wichtig: 12 %).

Auch hier gibt es Altersunterschiede: Den jüngeren Befragten ist es deutlich wichtiger als den Älteren, zeitweise aus dem Ausland arbeiten zu können. Bei den 18- bis 29-Jährigen waren es rund acht von zehn Befragten (gesamt: 81 %; eher wichtig: 53 %; sehr wichtig: 28 %); bei den 30- bis 39-Jährigen waren es in Summe ebenfalls 81 Prozent. Hier legten bei der Arbeitgeberwahl sogar etwas mehr Befragte großen Wert auf die Workation-Option (eher wichtig: 47 %; sehr wichtig: 34 %).

Der öffentliche Sektor ist Workation-Schlusslicht

Bei den Branchen ist die Automobilindustrie Workation-Vorreiter: 72 Prozent der dort beschäftigten Befragten gaben an, dass ihre Arbeitgeber Workation mindestens innerhalb der EU erlauben. Dicht dahinter: Technologie, Medien und Telekommunikation (69 %) sowie der Finanzsektor (62 %). Schlusslichter sind Handel und Konsumgüter (53 %), das Gesundheitswesen (47 %) sowie der öffentliche Sektor (23 %).

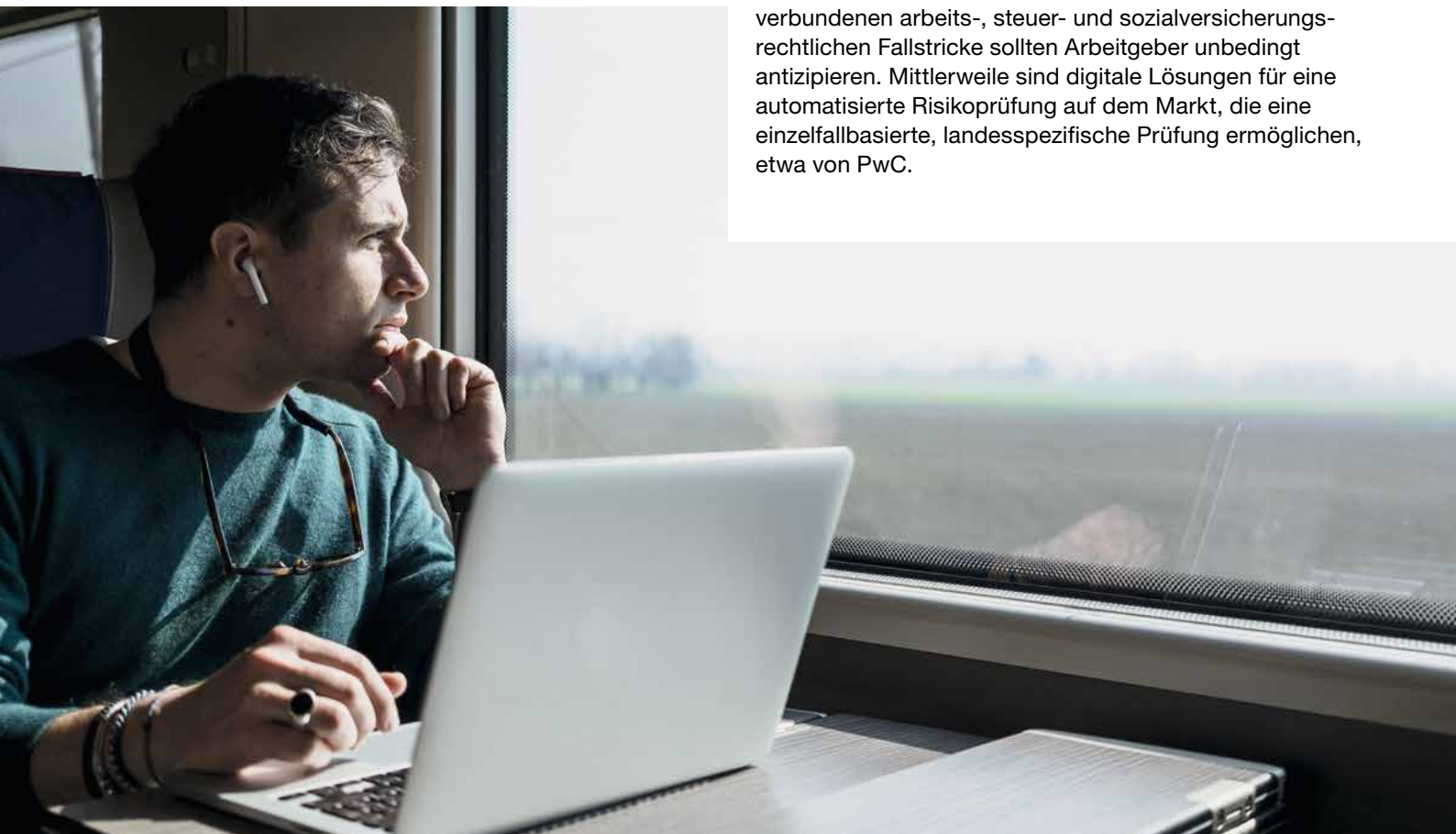
Vollständig zum alten Arbeitsmodell zurückzukehren, erscheint undenkbar

Die Befragungsergebnisse decken sich mit vielen Kundengesprächen: Die Mehrheit der Unternehmen bestätigt, dass das Maß an Flexibilität bei der Arbeitsorganisation hoch bleiben und eher sogar noch steigen wird. Nachvollziehbar: Denn inzwischen haben die Unternehmen größtenteils erlebt, dass die unterschiedlichen New-Work-Formen genauso gut – oder besser – funktionieren als ihre traditionelle Art der Arbeitsorganisation. In der Corona-Pandemie etwa verfügten die Unternehmen in aller Regel bereits über die erforderliche Infrastruktur oder konnten diese schnell aufbauen. Auch manche Bedenken seitens der Arbeitgeber hinsichtlich Effizienz und Produktivität haben sich rasch als unbegründet erwiesen. Kurzum: Vollständig zum alten Arbeitsmodell zurückzukehren, erscheint heute schlicht undenkbar.

Toolbasierte Lösungen helfen, Workation-Risiken zu vermeiden

Nun ist es Zeit für den nächsten Schritt: Im Zuge der Veränderungen rund um New Work wünschen sich viele Beschäftigte auch Workation-Angebote von ihren Arbeitgebern. Diese sollten, so unsere klare Empfehlung, das Thema von Anfang an professionell angehen. Denn neben den Chancen birgt Workation gewisse – glücklicherweise vermeidbare – Risiken.

Denn unsere Untersuchung hat auch gezeigt: Machen Arbeitgeber kein explizites Angebot, gehen Arbeitnehmer:innen zum Teil in Workation, ohne dies offiziell zu melden. Die damit verbundenen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fallstricke sollten Arbeitgeber unbedingt antizipieren. Mittlerweile sind digitale Lösungen für eine automatisierte Risikoprüfung auf dem Markt, die eine einzelfallbasierte, landesspezifische Prüfung ermöglichen, etwa von PwC.



Ihre Ansprechpersonen



Dr. Jana-Denise Weber
Partnerin,
PwC Deutschland
Tel.: +49 171 7689658
jana-denise.weber@pwc.com



Christina Neugirg
Director,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 94473456
christina.neugirg@pwc.com



Sabine Ziesecke
Partnerin,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 4756707
sabine.ziesecke@pwc.com



Gerrit Halbach
Partner,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 5364416
gerrit.halbach@pwc.com



Dr. Jesko Thiede
Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 1516 1723675
jesko.t.thiede@pwc.com



Lukas Bühl
Senior Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 160 93498660
lukas.buehl@pwc.com



Jörg Schwerin
Senior Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 175 4370159
joerg.schwerin@pwc.com



Nadja Simone Roß-Kirsch
Senior Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 1514 0787658
nadja.simone.ross-kirsch@pwc.com



Daniel Concellón
Manager,
PwC Deutschland
Tel.: +49 1512 5867389
daniel.concellon@pwc.com

Studienautor:innen

Dr. Jana-Denise Weber, Daniel Lafrentz und Nils Philipp

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen unseren Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expert:innennetzwerks in 152 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC Deutschland. Mehr als 13.000 engagierte Menschen an 21 Standorten. Knapp 2,61 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

