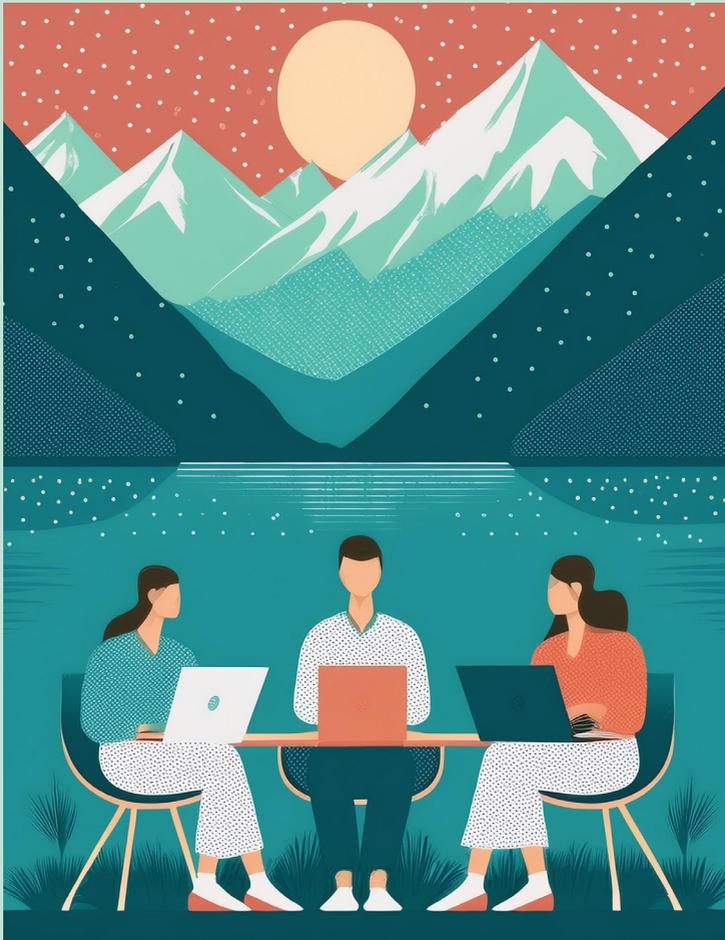


# REMOTE WORK ALPS

Praxistipps für neue Arbeitskonzepte im Alpenraum





# Remote Work & Coworkations

## WIE GEHÖRT DAS ZUSAMMEN?

Produktiv zusammenzuarbeiten und anschließend mit Blick auf die Berge den Feierabend genießen – das verspricht eine Coworkation in den Alpen. Doch hinter dem Konzept steht sehr viel mehr als nur die Verbindung von Arbeit und Urlaub. In Coworkations vereinen sich Ansätze von New Work und Coworking, aus denen bedeutende Vorteile für Mitarbeitende selbst und ihrem Zusammenhalt untereinander entstehen können. Die Grundvoraussetzung für New Work ist Remote Work, denn nur so kann orts- und zeitflexibel und nach individuellen Bedürfnissen gearbeitet werden. Um Remote Work umzusetzen, braucht es eine hohe Vertrauenskultur, starken Zusammenhalt und effiziente Kommunikationswege. Regelmäßige Coworkations können ein effizientes Tool sein, um genau diese Themen gemeinsam zu erarbeiten und abseits des Arbeitsalltags zu fördern. Dieses Handbuch beleuchtet die Vorteile und Umsetzungsformen von Remote Work. Es beinhaltet hilfreiche Praxistipps und erläutert, wie Coworkations eingesetzt werden können, worauf es ankommt und welche Ziele man damit erreichen kann.

# INHALT

Remote Work & Coworkations - wie passt das zusammen?	03
Remote Work	06
Remote Work in die Praxis umsetzen	09
Workation vs. Coworkation	16
Why Coworkations?	18
How to Coworkation?	20
Warum eine Coworkation im Alpenraum?	25
Glossar & Impressum	27



# Remote Work

## NEW WORK TRANSFORMIERT DIE ARBEITSWELT

Beim Thema New Work vereinen sich Stichworte wie „Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben“, „Flexibilisierung“, „Agilität“, „Wertebasierung und Sinnstiftung von Arbeit“ oder „Digitalisierung“ in einem Begriff und seiner Verwendung im Sprachgebrauch. Diese Assoziationen werden dem fundierten Konzept, wie es durch moderne Unternehmen zieht, kaum gerecht. New Work kann man zusammenfassen, als eine Arbeitsweise, die sich durch ein hohes Maß an Virtualisierung von Arbeitsmitteln, Vernetzung von Personen, Flexibilisierung von Arbeitsorten, -zeiten und -inhalten kennzeichnet.

## KEIN NEW WORK OHNE REMOTE WORK

Remote Work setzt sich aus drei essenziellen Kriterien zusammen, die immer erfüllt sein müssen.



**Ein flexibler Arbeitsort:** Statt physisch in einem Büro zu arbeiten, werden Aufgaben von zu Hause, in Coworking-Spaces oder anderen Orten mit einer arbeitsfreundlichen Infrastruktur erledigt.



**Flexible Arbeitszeiten:** Flexibles Arbeiten ermöglicht es, Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse anzupassen.



**Digitales Arbeiten:** Mitarbeitende sind digital mit dem Unternehmen oder Partner:innen verbunden, ohne physisch im Büro anwesend zu sein.

Remote Work ist vielfältig praktikabel, denn genau diese Flexibilität, die Arbeitsweise zu finden, mit der man optimal leben und arbeiten kann, macht New Work aus. Drei Formen des Remote Work haben sich maßgeblich durchgesetzt: Im **Homeoffice** arbeiten Mitarbeitende und Selbstständige von zu Hause aus und haben dort einen fest installierten Arbeitsplatz. In **Coworking Spaces** erleben Selbstständige, Angestellte als Einzelpersonen oder Teams eine inspirierende Umgebung, in der sie auch mit Personen aus verschiedenen beruflichen Hintergründen interdisziplinär zusammenarbeiten können. Eine **Workation** kombiniert Arbeit und Urlaub, indem an Urlaubsorten Freizeit und Erholung in Einklang mit täglicher Erwerbsarbeit gebracht wird.

## REMOTE WORK – KEINE FREIHEIT OHNE REGELN

Remote Work in der Praxis umzusetzen kann zeit- und aufwandsintensiv sein – es gilt heute jedoch als eines der wichtigsten Jobkriterien, insbesondere bei jüngeren Generationen. Damit bietet das Thema Remote Work großes Potenzial für Unternehmen, ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern, sich den Bedürfnissen von potentiellen Bewerbenden und Angestellten anzupassen und sich so langfristig stark im Markt zu positionieren. Die rechtlichen Bedingungen dafür zu schaffen, kann sich in der Unternehmenspraxis als Mammutaufgabe darstellen, vor der sich viele Unternehmen scheuen. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Remote Work, ist es jedoch unabdingbar, die entsprechenden Regelungen zu definieren. Gibt es unternehmensinterne Grundregeln, die für alle Mitarbeitenden gelten, sollten diese in der Betriebsvereinbarung dokumentiert sein. Beziehen sie sich auf Personen oder Projekte, empfiehlt sich eher eine Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag.

# Remote Work in die Praxis umsetzen

Zum aktuellen Zeitpunkt existiert keine gesetzliche Regelung für Remote Work oder Homeoffice in Deutschland. Das bedeutet zum einen, dass die Verantwortung, Remote Work rechtssicher umzusetzen, bei den Unternehmen liegt, zum anderen verschafft es aber auch Freiheiten in der Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Das bestehende und allgemein gültige Arbeitsrecht formt die Grundlage, aus der sich Informationen zu den rechtlichen Grundlagen von Remote Work übernehmen lassen. In der Arbeitsstättenverordnung finden sich Informationen zum Begriff der Telearbeit in § 2 Abs. 7 ArbStättV. Dort ist der Telearbeitsplatz als Bildschirmarbeitsplatz beschrieben, der vom Arbeitgeber im Privatbereich der Beschäftigten eingerichtet wurde und für den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden eine feste Regelung über die wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung getroffen wurde - eine Beschreibung, die dem Verständnis von Homeoffice nahekommt.



Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) beinhaltet die relevanten Vorgaben, an die sich Arbeitgeber in jedem Arbeitsverhältnis halten müssen, somit gilt es für Remote Work, auch wenn Remote Work dort nicht explizit erwähnt ist. Aufgrund der bislang fehlenden rechtlichen Regelung abseits der unternehmensinternen Verträge ist es unabdinglich, dass alle Vereinbarungen zu Remote Work vertraglich gesondert geregelt werden. Grundsätzlich besteht weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmende ein gesetzlicher Anspruch auf Remote Work.

## 1. ARBEITSPLATZAUSSTATTUNG

» Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, ihren Angestellten Arbeitsstätten bereitzustellen und so auszustatten, dass sie den Arbeitsauftrag erfüllen können. Das gilt für Bildschirmarbeitsplätze in Arbeitsräumen und Telearbeitsplätze, welche in §§ 2 Abs. 5, 7 Satz 1 ArbStättV definiert sind. Bei Remote Work werden in der Regel **digitale Endgeräte und Kommunikationsmittel** benötigt. Auch wenn Arbeitgebende nicht gesetzlich verpflichtet sind das mobile Equipment zu zahlen, empfiehlt es sich, die Arbeitnehmenden so gut wie möglich auszustatten, wenn Remote Work umgesetzt werden soll.

» Essenziell für Remote Work ist der Internetzugriff und die Erreichbarkeit und Nutzung von Netzwerken, Laufwerken und interner Software. Oberste Priorität muss dabei die Sicherheit der unternehmensinternen Daten haben, die durch regelmäßige Kontrollmaßnahmen und Schulungen der Unternehmen und ihren Mitarbeitenden gewährleistet wird.

» Bei Remote Work sind die Mitarbeitenden dafür verantwortlich, das mobile Equipment sicher zu transportieren und keine Verletzungen von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen durch Datenschutzverstöße zu riskieren. Sollte ein Verlust von Hardware oder Daten eintreten, muss es klare Handlungsabläufe zur Meldung des Schadens und entsprechenden Maßnahmen geben, die schriftlich definiert sind und dokumentiert werden und die Haftung des entstandenen Schadens regeln.

## CHECK?

- Welche Hard- und Software wird benötigt?
- Wie kann Datensicherheit gewährleistet werden?
- Wie ist der Ablauf im Schadensfall?

## 2. ARBEITSZEITERFASSUNG

» Die Arbeitszeitdokumentation dient in erster Linie dem Schutz der Arbeitnehmenden, das ergibt sich aus § 3 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG. Die Erfassung der Arbeitszeiten kann an die Arbeitnehmenden übertragen werden, auch die Form der Dokumentation ist nicht vorgeschrieben. Wichtig ist, dass Arbeitgebende die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und der einzuhaltenden Ruhezeiten nachweisen können. Deswegen müssen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von allen Arbeitnehmenden aufgezeichnet werden.

» Diese Regelungen lassen sich auf Remote Work ohne Probleme übertragen. Sofern dokumentiert ist, dass Höchstarbeitszeiten nicht überschritten und Ruhezeiten eingehalten werden, können Arbeitnehmende im Remote Work frei entscheiden, zu welchen Zeiten sie arbeiten. Arbeitgebende und Arbeitnehmende vertrauen gegenseitig darauf, dass den vertraglichen Arbeitspflichten nachgekommen und der Arbeitsschutz eingehalten wird.

» Um die Kommunikation innerhalb des Unternehmens auch bei Remote Work aufrecht zu erhalten, ist es ratsam, feste Erreichbarkeitszeiten festzulegen, an denen sich der Arbeitsalltag orientieren kann.

## CHECK?

- Kennen Arbeitnehmende ihre Pflichten zur Arbeitszeitdokumentation?
- Wie erfolgt die Zeiterfassung?
- Gibt es Kernarbeitszeiten / feste Erreichbarkeitszeiten?

## 3. ARBEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT

» Arbeitgebende tragen gemäß § 1 ArbSchG die Hauptverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Unternehmen müssen für angemessene Arbeitsbedingungen sorgen, auch wenn der Arbeitsplatz außerhalb der betrieblichen Räume liegt. § 6 ArbSchG verpflichtet sie dazu, die

festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu dokumentieren. Dies geschieht in Form einer Gefährdungsbeurteilung, welche das zentrale Instrument ist, um potenzielle Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen und entsprechende Schutzmaßnahmen zu bestimmen. Die Gefährdungsbeurteilung muss dann an die neuen Gefahren und Risiken angepasst werden, die sich durch Remote Work ergeben können.

» Eine Unterweisung ist die gezielte Schulungs- und Informationsmaßnahme, in der Arbeitnehmende über die Sicherheitsvorschriften, Gefahren und das richtige Verhalten am Arbeitsplatz aufgeklärt werden. Sie ist in § 12 ArbSchG geregelt und muss regelmäßig wiederholt werden.

» Auch wenn Remote Work für die physische und psychische Gesundheit förderlich sein kann, erhöht es dennoch die Anforderungen der Unternehmen im Arbeitsschutz für ihre Mitarbeitenden. Um die positiven Effekte erreichen zu können, sind Arbeitgebende in der Verantwortung für ein gesundes Sozialgebilde im Unternehmen zu sorgen, eine offene Kommunikation zu fördern und Arbeitnehmenden in zunehmender Selbstorganisation zu unterstützen.

## CHECK?

- Gibt es eine Gefährdungsbeurteilung, die die Gefahren von Remote Work beinhaltet?
- Wurde eine Unterweisung zur Arbeitssicherheit durchgeführt und dokumentiert?
- Gibt es unternehmensinterne Unterstützung zur Umsetzung von Remote Work als Arbeitspraxis?



## 4. KOSTEN

» Grundsätzlich sind die Kosten der Ausstattung des Arbeitsplatzes für Arbeitgebende im Remote Work geringer als in der Präsenzarbeit, einer Homeoffice-Regelung oder Hybrider Arbeit. Unternehmen können die Einrichtung der Arbeitsplätze und Räumlichkeiten im Betrieb reduzieren und müssen primär das mobile Equipment zur Verfügung stellen.

» Kosten, die aufgrund von Remote Work höher ausfallen können, wie zum Beispiel Telefon- und Internetkosten, sollten unbedingt schriftlich festgehalten und deren Übernahme geregelt werden. Dazu empfiehlt sich eine feste Remote Work Pauschale einzurichten oder individuell für den Arbeitsauftrag ausgearbeitete Lösungen anzubieten.

- » Unternehmen können anbieten, Kosten für die Nutzung von Coworking Spaces durch Corporate Benefits abzudecken oder regelmäßige Treffen der Teams untereinander zu organisieren.
- » Die Ausstattung der Mitarbeitenden, Verantwortlichkeiten und Haftungen sowie Kostenübernahmen seitens des Unternehmens sollte immer in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag geregelt sein.
- » Eine Versicherung schützt Unternehmen vor Schadensersatz- oder Schmerzensgeldzahlungen im Schadensfall.

## CHECK?

- Sind die beruflich verursachten Kosten schriftlich festgelegt oder gibt es Kostenpauschalen für variable Kosten?
- Sind Ausstattung, Kosten und Haftung in der Betriebsvereinbarung / Arbeitsvertrag geregelt?
- Gibt es eine Versicherung im Schadensfall?

## FAQ? REMOTE WORK IN DIE PRAXIS UMSETZEN.

### » Ist Remote Work von den Mitarbeitenden und der Führungsebene gewünscht?

Der Erfolg von Remote Work und die positiven Effekte stehen in direkter Abhängigkeit zu einer motivierten Umsetzung und dem Vorleben der Führungspersonen.

### » Sind die rechtlichen Rahmenbedingungen in einer Betriebsverordnung oder Zusatzvereinbarungen definiert?

Dies betrifft alle Themen von Remote Work, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, die im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt sind. Je detaillierter diese formuliert sind, desto besser sind beide Parteien in Schadensfällen abgesichert.

### » Gibt es Kontrollmöglichkeiten und regelmäßigen Austausch zwischen der Führungsebene und Teams?

Ein standardisierter Einarbeitungsplan, regelmäßige Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen unterstützen Mitarbeitende darin, neue Anforderungen zu kennen, zu erfüllen und dokumentiert diese auch.

### » Sind Führungskräfte geschult, den besonderen Herausforderungen durch Remote Work entgegenzuwirken?

Die Kommunikations-, Moderations- und Motivationsfähigkeiten von Führungskräften müssen darauf angepasst sein, auch räumlich verteilte Teams leiten zu können.

### » Wie werden Mitarbeitende unterstützt und ihr persönlicher Kontakt untereinander gefördert?

Hürdenlose Kommunikation, effiziente Kollaboration und ein funktionierendes Sozialgebilde im Unternehmen müssen aktiv angeregt und unterstützt werden, damit die Mitarbeitenden trotz physischer Abwesenheit fest mit der Organisation verbunden bleiben.

# Workation vs. Coworkation

## WORKATION

Workation beschreibt die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub, also das Arbeiten aus dem Urlaub heraus, das durch Remote Work ermöglicht wird. In diesem Verständnis arbeitet eine Person **remote** (also digital, zeitlich und örtlich flexibel) an einem **touristisch relevanten Ort im In- oder Ausland** in einer **arbeitsfreundlichen Infrastruktur** für eine vorab **bestimmte Zeit**. Eine Workation ist ein Unternehmensbenefit, für den Unternehmen ihren Angestellten die Erlaubnis erteilen, aus dem Urlaub heraus zu arbeiten. Dafür braucht es eine angemessene Unternehmens- und Führungskultur, interne Genehmigungsprozesse zur Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen und einen starken Teamzusammenhalt.

## COWORKATIONS

Wenn Workations um das Arbeiten in einer Work Community erweitert werden, entsteht der Begriff Coworkation. Dieser setzt sich aus den Worten „Community“ – „Work“ – „Vacation“ zusammen. Coworkations beschreiben keine privaten Reisen, in denen Remote Work integriert wird, sondern sind organisierte Reisen oder Orte, an denen Arbeit und Urlaub in der Gemeinschaft miteinander verbunden werden. Der Fokus liegt bei Coworkation, in Abgrenzung zu einer Workation, auf dem gemeinsamen Arbeiten innerhalb einer Community. Coworkations können als vielfältiges Tool in der Gestaltung

von New Work Konzepten genutzt werden. Dafür müssen drei wichtige Kriterien beachtet werden:

### COMMUNITY:

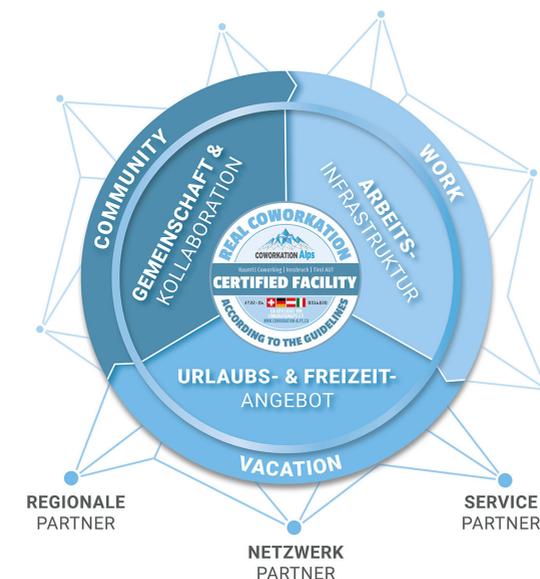
Vor Ort muss es die Möglichkeit der Vernetzung geben, die gemeinschaftliche Zusammenarbeit untereinander muss gefördert werden.

### WORK:

Die Räume brauchen eine geeignete Hard- und Software der Arbeitsstruktur.

### VACATION:

Die Destination soll Übernachtungsmöglichkeiten und ein adäquates Urlaubs- und Freizeitangebot bieten.



Das Coworkation Alps Gütesiegel

Selbstreflexion der MA

Kommunikationstool für  
Geschäftsführungsebene

Team Building und Teamspirit fördern

Produkt- und Projektpräsentationen

Erschließen neuer Kunden und Märkte

Erarbeiten von Bottom Up Ansätzen

## Why Coworkations?

Innovationen vorantreiben & an bestimmten  
Projekten / Aufgaben arbeiten

Austausch und Knüpfen neuer  
Netzwerke und Kontakte

Motivation und Produktivität der MA steigern

Inspiration und Perspektivwechsel

Kick-Off oder Projektabschluss

Arbeiten fernab des Arbeitsalltages

Achtsamkeit lernen, Erholung und  
Ausgleich, Burn-Out Prävention

Konflikte erkennen und lösen

Arbeitgeberattraktivität steigern

Entspannung und  
Erholung mit Kolleg:innen

New Work berücksichtigt die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Gleichzeitig braucht ein hohes Maß an Flexibilisierung im Gegenzug ein hohes Maß an Vertrauen und erfordert die Fähigkeiten, flexible Arbeitsmodelle umsetzen zu können. Dazu müssen Mitarbeitende in den Prozess der Veränderung mitgenommen werden und Führungskräfte weitergebildet werden, damit sie mit ihren Teams die Balance zwischen effizientem Arbeiten, Privatleben und Erholung erreichen. Mit hohen Kommunikationsskills und einer starken Vertrauenskultur können Teams auch unter wechselnden Bedingungen effizient und kooperativ miteinander arbeiten. Ein Tool, um Remote Work nachhaltig einzuführen und erfolgreich umzusetzen, können regelmäßige Coworkations sein.

Coworkation ist als sehr junges Konzept aus Ideen und Design Thinking entstanden, aus mutigem Entrepreneurship, in dem engagierte Menschen mit Visionen neue Arbeitskulturen und -strukturen aufbauen wollen und diese auch vorleben. Das macht die Angebote so vielfältig, individuell und unterschiedlich einsetzbar für Unternehmen. Coworkationists zu treffen, zu erleben, wie flexibel man Arbeit und Leben miteinander kombinieren kann und sich die Fähigkeiten anzueignen, das erfolgreich umzusetzen, kann alltagsverändernd für Teams und Einzelpersonen sein. Dem geht voraus, dass die Coworkation richtig geplant und umgesetzt wird.

# How to Coworkation?

## 1. WAS IST DAS ZIEL DER COWORKATION?

Welche wichtigen Themen sollen in der Coworkation bearbeitet werden? Aus welcher Situation heraus wurde die Coworkation geplant? Sei es zur Unterstützung von Change Management Prozessen, zum Team Building, zum persönlichen Zusammentreffen, weil alle oder die meisten Mitarbeitenden remote arbeiten oder zum Voranbringen spezifischer Projekte – der Inhalt und das Programm der Coworkation muss auf die zu erreichenden Ziele abgestimmt sein. Dass Unternehmen und Teams sich in einem Coworking Space treffen, dort acht Stunden arbeiten und mit einem Freizeitprogramm den Tag gemeinsam abschließen, wird nicht den erhofften Mehrwert bringen. Durch erfahrene Hosts, die Unterstützung von Coaches und die Integration moderner New Work Tools können Themen wie Selbstreflexion, die Zusammenarbeit im Team, das Erstellen von Strategien und Visionen oder andere übergreifende Themen der Organisation aufgegriffen und bearbeitet werden.

## 2. WO FINDET DIE COWORKATION STATT?

Am Strand, in den Bergen, in der Stadt oder doch im Umland des Unternehmenssitzes? Unmittelbar verknüpft mit den Zielen und des Rahmenprogramms der Coworkation ist der Ort, wo sie stattfinden sollen. Darüber hinaus ist zu klären, welche Räumlichkeiten es vor Ort braucht, welches Rahmenprogramm gewünscht ist, wie die Unterbringung erfolgt und ob es interne Einschränkungen gibt.



kungen oder besondere Ansprüche gibt. Bei der Planung ist es wichtig, dass Unternehmen sich auf die Expertise der Hosts verlassen können und ein passendes Angebot erstellt wird, das auf die Gruppengröße, Budget und Vorhaben zugeschnitten ist. Bei der Auswahl der Hosts sollte beachtet werden, dass ein gewisser Erfahrungsgrad und Expertise besteht und diese regelmäßige Coworkations als Angebotspaket anbieten.

### 3. IST DIE COWORKATION DAS RICHTIGE TOOL FÜR UNSERE ORGANISATION?

Bei einer Coworkation lernen sich Führungsebene und Mitarbeitende ganz neu kennen, es werden Grenzen aufgebrochen und gemeinsam neue Erfahrungen gesammelt, die Einfluss auf die gesamte Organisation haben können. Eine oder regelmäßige Coworkations haben das Potenzial, den Arbeitsalltag und die Stimmung im Unternehmen nachhaltig zu verändern und zu verbessern. Ob eine Coworkation erfolgreich ist, hängt zum einen davon ab, ob Remote Work und moderne Arbeitsweisen von der Führungsebene vorgelebt und gefördert werden und zum anderen, ob Mitarbeitende eine Flexibilisierung der Arbeitsmodelle wünschen.

Im New Work geht es darum, dass Mitarbeitende als Individuen betrachtet werden, dass sie selbst herausfinden können, wie sie am besten arbeiten und dann Möglichkeiten der Umsetzung innerhalb der Organisation erarbeitet werden. Dieser Ansatz lebt davon, dass auch die Mitarbeitenden sich in diesen Prozessen einbringen und diese mitgestalten. Auch wenn Änderungsprozesse noch am Anfang stehen, können Coworkations ein geeignetes Tool sein, um diese zu initiieren und zu kommunizieren.

### 4. WELCHE RECHTLICHEN HÜRDEN GIBT ES BEI COWORKATIONS?

Arbeitsrechtliche betrachtet sind die Voraussetzungen für Coworkations immer das Arbeitsmodell Remote Work. Für Coworkations innerhalb Deutschlands bedarf es keiner weiteren Regelungen oder Handlungen, wenn Remote Work umgesetzt wird. Für Coworkations innerhalb der EU und EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz) bedarf es ebenso keiner weiteren Regelungen oder Handlungen, wenn Remote Work gilt und der Zeitraum unter 4 Wochen liegt. Die Umsetzung von Coworkations hängt damit maßgeblich von der Planung und Durchführung ab, nicht aber von rechtlichen Hürden.

**II**  
**Coworkations sind  
ein tolles Tool für  
Teambuilding,  
Selbstreflexion,  
Weiterentwicklung und  
Organisation im Team  
selbst – all das braucht  
es für erfolgreiches  
New Work.**



## Warum eine Coworkation im Alpenraum?

Der Alpenraum ist weltweit als touristische Destination bekannt mit seinen wunderschönen Berglandschaften, unberührter Natur, Erholungsmöglichkeiten, Kulinarik und Kultur. In den letzten Jahren hat sich der Alpenraum aber zu viel mehr als das entwickelt. Fast nirgendwo sonst treffen Kultur, Tradition, Entwicklung und Innovation in einer so einzigartigen, wie auch konträren Vielfalt aufeinander. So hat sich der Alpenraum zu einem kreativen Hotspot entwickelt, der große Potenziale bietet, einen Ort der Zusammenkunft verschiedenster Branchen und Disziplinen zu schaffen, von deren Inspiration auch Unternehmen profitieren können. Im Kontext von New Work, in dem eine Balance zwischen alter Welt und neuer Welt gesucht wird, Neues ausprobiert und auch Altes beibehalten wird, findet man im Alpenraum Coworking Spaces, Coworkation Hosts und Locations und ein besonderes Netzwerk, die Unternehmen dank ihrer Expertise und Erfahrungen große Unterstützung im Change Prozess und in der Umsetzung von Remote Work bieten können.

## GLOSSAR

Remote Work / mobiles Arbeiten	Remote Work ist eine Arbeitsform, in der Beschäftigte nicht in der Arbeitsstätte, aber digital damit verbunden arbeiten. Ein flexibler Arbeitsort, flexible Arbeitszeiten und digitales Arbeiten sind maßgebliche Kriterien, die im Remote Work erfüllt werden müssen.
Telearbeit	In der Telearbeit gibt es fest vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Auch die wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung sind vom Arbeitgeber vorgelegt. Der Begriff Telearbeit ist in § 2 Abs. 7. ArbStättV definiert.
Homeoffice	Homeoffice ist der umgangssprachliche Ausdruck, mit dem in der Regel die Telearbeit gemeint ist. Die Art und Weise der Umsetzung und Interpretation kann aufgrund der fehlenden gesetzlichen Definition voneinander abweichen.
Hybride Arbeit	In der Hybriden Arbeit können Homeoffice, Präsenzarbeit im Büro oder das Arbeiten in Coworking Spaces oder an anderen Orten flexibel miteinander kombiniert werden. So kann Team- und Einzelarbeit besser und flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden.
Urlaub	Urlaub laut § 1 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) ist der Anspruch Arbeitnehmender auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaub als touristische Reise ist der Aufenthalt von Personen an Orten, die weder hauptsächlichlicher und dauernder Wohn- noch Arbeitsorte sind. Im Kontext von Workations ist nicht der Urlaub laut § 1 BUrlG gemeint, es handelt sich um zusätzliche Erholung im Rahmen des täglichen Arbeitsablaufs.
Coworking	Coworking beschreibt ein Arbeitsmodell, indem individuelles und kooperatives Arbeiten in Einklang gebracht werden soll. Im Coworking treffen sich Personen, die in einem inspirierenden Umfeld Kollaborationen bilden und innovative Ideen kreieren und umsetzen. Das Arbeitsmodell wird von Unternehmen und Selbstständigen genutzt.
Coworking Spaces	Coworkingspaces sind Orte der Zusammenkunft, sogenannte "Dritte Orte" die flexible Zugangsmöglichkeiten haben und zudem technologisch ausgestattet sind und eine optimale Arbeitsinfrastruktur bieten. Sie bringen eine inspirierende Umgebung hervor, in der Personen aus verschiedenen beruflichen Hintergründen zusammenarbeiten können und erhöhen das Innovationspotenzial und den interdisziplinären Austausch.
Geschäftsreise	Geschäftsreisen sind berufsbedingte Ortsveränderungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstätten und der Wohnung der Angestellten. Die Unternehmen betrifft eine Schutzpflicht, die im BGB geregelt ist, und unternehmensinterne sowie allgemeine arbeitsrechtliche Vorschriften.
Bleisure Travel	Bleisure Travel verbindet „Business“ und „Leisure“ und damit die Absicht, während einer Geschäftsreise auch Freizeitaktivitäten zu integrieren und gegebenenfalls einige Urlaubstage in der Destination hinzuzufügen.
Workation	Workation ist ein Kunstbegriff, der Arbeit (=Work) und Urlaub (=Vacation) kombiniert und beschreibt das Arbeiten losgelöst vom zeitlichen und räumlichen Arbeitsalltag an flexibel gewählten Orten innerhalb eines vom Arbeitgeber festgelegten Raumes, wie zum Beispiel innerhalb Deutschlands, der Europäischen Union oder weltweit. Die Kriterien für eine Workation sind, dass eine Person remote (dies beinhaltet die Kriterien digital, zeitlich und örtlich flexibel) an einem touristisch relevanten Ort im In- oder Ausland in einer arbeitsfreundlichen Infrastruktur für eine vorab bestimmte Zeit arbeitet.

Coworkation	Coworkations erfüllen die Kriterien einer Workation und erweitern diese um den Community-Aspekt und das Arbeiten in einer temporären Arbeitsgemeinschaft. So wird die Zusammenkunft und der Austausch innerhalb dieser festen Gruppe für eine bestimmte Zeit ermöglicht. Coworkations können von Einzelpersonen durchgeführt werden, indem sie sich in eine externe Community begeben oder von Unternehmen, die innerhalb ihrer Teams oder Abteilungen die Community bilden.
Team Coworkation	Eine Team Coworkation begrenzt die Community auf eine Gruppe aus Kolleg:innen oder Teams. Sie werden als vom Unternehmen organisierte Reise an besondere Locations, mit einer arbeitsfreundlichen Infrastruktur, Raum für Austausch und Gemeinschaft und mit einem organisierten Rahmenprogrammen in der Region umgesetzt. Eine Team Coworkation verfolgt klare unternehmensinterne Ziele.

Die aufgeführten Informationen und Tipps wurden nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert und sorgfältig zusammengestellt. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit der Inhalte gestellt. Die zur Verfügung gestellten Informationen ersetzen keine individuelle juristische Beratung.

## IMPRESSUM

### Autorin

Helen Kremer

in Kooperation mit der Regionalentwicklung Oberland KU  
und dem Verein CoworkationALPS e.V., vertreten durch Veronika Engel

### Gestaltung

Barbara Pischetsrieder, Regionalentwicklung Oberland KU

### Fotografie

Coverbild ist KI-generiert mit Adobe Firefly;  
Barbara Pischetsrieder; Lukas Hanrieder; Verein CoworkationALPS e.V.

### Überarbeitete Neuauflage November 2024

Das Handbuch für Remote Work ALPS wurde über ein Projekt der Euregio SBM, des europäischen Förderprogramms INTERREG VI -A Bayern-Österreich 2021-2027 gefördert

ORGANISIERT &  
UNTERSTÜTZT VON:



KOFINANZIERT DURCH:



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

