

Prof.'in Dr. Julia Reif

Dekanin

Fakultät für Betriebswirtschaft

Universität der Bundeswehr München · 85577 Neubiberg · Germany



Professur für Wirtschafts- und Organisationspsychologie

22.11.2024

Öffentliche Sachverständigen-Anhörung des Ausschusses für Tourismus des Deutschen Bundestages am 4. Dezember 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei finden Sie meine schriftliche Stellungnahme zu den Themenschwerpunkten der Sachverständigen-Anhörung zum Thema „Neue Arbeits- und Urlaubsformen wie Workation und Bleisure“.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Julia Reif

Themenschwerpunkte der Anhörung

1.1

Chancen und Herausforderungen für das Format Workation für den ländlichen Raum und seine Destinationen

Durch Veränderungen der physischen Organisation von Arbeit insbesondere im Bereich der Wissensarbeit, die mit einer zunehmend freien Wahl des Orts der Arbeitserbringung einhergeht, entsteht ein neues Konzept der Multilokalität von Arbeit (Pfnür et al., 2023). Diese multilokale Arbeitswelt stößt einen „gigantischen Umfang [an] Veränderungen (...) in der Arbeitswelt und anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens [an], wie beispielsweise dem Verkehr, der Umwelt oder auf den gesellschaftlichen Wohlstand bezogen“ (Pfnür et al., 2023, S. 1). Dadurch können, insbesondere auch für den ländlichen Raum und seine Destinationen Chancen und Herausforderungen entstehen.

Chancen von Workation für den ländlichen Raum und seine Destinationen

Möglichkeiten des Aufbaus neuer Infrastruktur in ländlichen Destinationen

Bislang weniger genutzte Destinationen im ländlichen Raum könnten touristisch im Sinne der Workation erschlossen und touristische Ballungsgebiete dadurch entlastet werden (Lietzau & Puhe, 2021). Durch den Bedarf an Unterkunft, Verpflegung und möglicherweise Freizeitaktivitäten könnte die Nachfrage nach *(neuen) lokalen Dienstleistungen vor Ort* steigen. Dies kann die Wertschöpfung im lokalen Dienstleistungssektor (z. B. Gastronomie, Freizeitangebote) und gleichzeitig die Entwicklung neuer Geschäftsfelder (z. B. Coworking Spaces¹, Mobilitätslösungen) fördern (vgl. z. B. Heinzel & Engstler, 2021). Durch in die Heimat rückkehrende digitale NomadInnen² in den ländlichen Raum könnten neue Coworking Spaces bzw. (Co)Workation Spaces gegründet und neue Impulse durch neue Lebensstile gesetzt werden (Lietzau & Puhe, 2021).

Erforderlich hierfür ist allerdings eine entsprechend vorhandene Infrastruktur: Workation-Angebote erfordern eine zuverlässige Internetverbindung und moderne technologische Infrastruktur. Durch die Nachfrage nach entsprechenden Arbeitsumgebungen könnten Investitionen in den Ausbau der *technologischen Infrastruktur* sowie in die Schaffung von (Co)Workation Spaces gefördert werden. Dies könnte sich auch langfristig positiv auf die digitale Transformation und Attraktivität ländlicher Regionen auswirken (vgl. Bähr et al., 2020).

Möglichkeiten der nachhaltigeren Nutzung bestehender Infrastruktur

Da Workations auch längere Aufenthalte an einem Ort beinhalten können, könnte die *saisonale Abhängigkeit im Tourismus reduziert* und die touristische Nachfrage gleichmäßiger über das Jahr verteilt werden, was nicht nur zu einer ökologischeren Tourismusentwicklung beitragen könnte, sondern auch die Lebensqualität der Einheimischen verbessern könnte, indem klassische Tourismus-Hotspots entlastet werden (vgl. z. B. Pecsek,

¹ Coworking Spaces: „Coworking Spaces sind flexible Arbeitsflächen, welche individuellen oder institutionellen Nutzenden eine flexible und autonome Nutzung von Büro- und Sozialflächen bieten. Geleitet vom Gemeinschaftsgedanken wird durch die direkte Interaktion zwischen den Nutzenden ein Umfeld des kulturellen und geschäftlichen Austauschs ermöglicht (Bouncken & Reuschl, 2018; Wagner et al., 2021).“ (Pfnür et al., 2023, S. 75)

² “The digital nomad represents workers, including those who work in tourist destinations, using digital tools (Aroles et al., 2022; Nash et al., 2021).” (Shin et al., 2024, S. 1152)

2018). Die Auslastung von Feriengebieten könnte auch außerhalb von Ferienzeiten und Wochenenden gesteigert werden. Für beispielsweise Badeorte könnten sich neue Möglichkeiten einer Saisonverlängerung eröffnen (Lietzau & Puhe, 2021). Dabei könnte im Sinne der Nachhaltigkeit auf bestehende Infrastruktur zurückgegriffen und aufgebaut werden. Bestehende Freizeiteinrichtungen könnten zu Workation Hosts erweitert werden (Engel & Scharing, 2021).

Insgesamt könnte das Konzept Workation die *Resilienz* der (bestehenden) Hotelindustrie hinsichtlich wirtschaftlicher Fluktuation (in sehr saisonalen Regionen) erhöhen (Voll et al., 2023; Allgäu, 2024): “Especially during the pandemic and off-season times, workation opens opportunities not only for new businesses but also for established hotel chains through business models such as the short- or long-term rental of empty suites as private offices with additional hotel amenities. (...) Even for campground operators, new offerings are conceivable within the framework of existing infrastructure (...)” (Voll et al., 2023, S. 161; vgl. auch Camp-Work, 2024; Tophotel, 2021; TUI, 2024; Zilk, 2024). Zudem könnte Workation zu einer “Revitalisierung“ der Tourismusindustrie nach der Corona-bedingten Stagnierung beitragen (Shin et al., 2024) und zu einer Wiederbelebung von Orten und Ortskernen (Heinzel & Engstler, 2021).

Erschließung neuer Zielgruppen, Attraktivitätssteigerung und Internationalisierung

Durch Workation-Angebote in ländlichen Destinationen könnten *neue Zielgruppen* jenseits von Pauschal- und Individualtourismus erschlossen werden. Durch eine Vernetzung digitaler Nomadinnen und Nomaden in (Co)Workation Umgebungen könnten im Sinne einer *Internationalisierung* neue internationale Communities entstehen. Eine entsprechende Vernetzung von Workation-Arbeitenden mit lokalen Einwohnerinnen und Einwohnern könnte wiederum zu einer gegenseitigen Bereicherung führen, indem sie den kulturellen Austausch fördert, neue Perspektiven eröffnet und die Zusammenarbeit bei lokalen Projekten oder Geschäftsideen erleichtert (vgl. Lietzau & Puhe, 2021).

In Verbindung mit Coworking (vgl. Coworkation) könnte Workation dementsprechend zu einer *Attraktivitätssteigerung* der entsprechenden ländlichen Region für Talente und qualifizierte Fachkräfte führen (vgl. z. B. Bauer et al., 2014, 2017; Reh et al., 2021). Regionen, die Workations fördern, positionieren sich als attraktive Alternativen zu urbanen Gebieten. Insbesondere für Menschen, die Flexibilität und Naturnähe schätzen, könnten Workation-Angebote ein Anreiz sein, ländliche Gebiete als langfristigen Lebensmittelpunkt in Betracht zu ziehen. Dies könnte den regionalen Talente-Pool füllen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Gleichzeitig könnten eine temporäre Abwanderung im Sinne des Pendels sowie eine dauerhafte Abwanderung im Sinne der Landflucht verringert werden (Werther, 2021a).

Herausforderungen von Workation für den ländlichen Raum und seine Destinationen

Die Herausforderungen des Konzepts Workation für den ländlichen Raum und seine Destinationen lassen sich zum Teil aus dessen Chancen ableiten.

Hinsichtlich *digitaler Vernetzung* sind noch nicht alle ländlichen Regionen gleichermaßen gut erschlossen. Workations setzen aber eine leistungsfähige digitale Infrastruktur voraus, was insbesondere in abgelegenen Gegenden eine Herausforderung darstellen kann. Hohe Investitionskosten und lange Implementierungszeiten könnten die Entwicklung hier verzögern (vgl. Heinzel & Engstler, 2021).

Auch bzgl. weiterer *Infrastruktur* (Coworking Spaces, professionelle Kommunikationsinfrastruktur, flexible Freizeitmöglichkeiten) könnten die Erwartungen von Workation-Arbeitenden über das bestehende Angebot hinausgehen was neues Knowhow sowie finanzielle Investitionen in den Regionen erforderlich machen würde (vgl. z. B. Schifilliti et al., 2024).

In Hinblick auf Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung könnte durch die Entwicklung von Workation-Angeboten Wohnraumknappheit entstehen, was zu steigenden Mietpreisen und einer entsprechenden Belastung der lokalen Bevölkerung führen könnte. Eine entsprechende Aufwertung ländlicher Umgebungen durch Workation-Angebote könnte also zu einer *Gentrifizierung* führen (Kronenberg, 2023).

Eine gesteigerte Nachfrage nach Workation-Angeboten könnte zu einer *Belastung der Umwelt* und der regionalen Ressourcen führen, was nachhaltige Konzepte für Mobilität, Abfallmanagement und Energieversorgung in den entsprechenden ländlichen Regionen erforderlich macht. Eine Balance zwischen ökonomischem Nutzen und ökologischer Verantwortung müsste gefunden werden (Kronenberg, 2023).

1.2

Abgrenzung der Begriffe Bleisure und Workation

Der Begriff Workation

Workation setzt sich aus den Begriffen „Work“ und „Vacation“ zusammen, wobei „hiermit (...) nicht das Arbeiten im Urlaub gemeint [ist]. Vielmehr geht es darum, das Arbeiten an schönen Orten zu ermöglichen“ (Lietzau & Puhe, 2021, S. 160). Der Begriff „Workation“ wird in der Literatur u. A. wie folgt definiert:

- “an extended stay at destinations where travelers can fulfill their employment obligations and take a break from their regular working routine for travel and leisure activities” (Shin et al., 2024, p. 1150).
- “a period of time where an individual takes time off from their regular work schedule to work remotely while staying in a different location where they also engage in travel and leisure activities” (Shin et al., 2024, p. 1151).
- “a hybrid type of tourism when tourists travel for either leisure or dual (business and leisure) motive and due to the modern technology, they perform both work and leisure activities away from home” (Pecsek, 2018, S. 5).
- “the location-flexible work, where the domains of work and leisure/vacation blend. Workers tend to combine private and business life by working temporarily in a vacation location with the goal of high work–life–leisure integration” (Voll et al., 2023, S. 161).
- „die Hybridversion eines Urlaubsaufenthalts oder einer kürzeren oder längeren Reise, die zusätzlich Arbeitsphasen beinhaltet. Bei sogenannten digitalen Nomad*innen, die monate- oder jahrelang arbeitend und reisend unterwegs sind, handelt es sich dabei um einen sehr langen Zeitraum, wobei Workation natürlich auch bereits bei mehreren Tagen denkbar ist“ (Werther, 2021b, S. 152).

Shin et al. (2024, S. 1152) liefern eine **Abgrenzung von Workation zu anderen Reisetypen**. Sie stellen Freizeitreisen, Geschäftsreisen und Workation-Reisen vergleichend gegenüber. Der *Reisezweck* eines Workation-Aufenthalts bezieht sich auf das Genießen der Vorzüge einer Freizeitreise bei gleichzeitiger remote-Arbeit. Der *Zeitplan* der Reise ist flexibel (im Vergleich zu einer klassischen Geschäftsreise mit festgelegten Terminen) und die *Reisedauer* ist eher lang (auch hier im Vergleich zu eher kurzen klassischen Geschäftsreisen). Bzgl. der Länge der Reise unterscheiden sich allerdings die Definitionen in der Literatur. Beispielsweise Werther (2021b) erachtet durchaus auch kürzere Aufenthalte im Bereich der Workation als denkbar. Gemäß einer Studie von Pfnür et al. (2023) liegt die durchschnittliche Dauer einer Workation für die in dieser Studie Befragten bei 12 Tagen, wobei die meisten Befragten mit Workation-Erfahrung in dieser Studie eher

kürzere Zeiträume von 1-7 Tagen angaben. Bzgl. der *Workation Orte* wurden hier von 51% der Befragten das europäische Ausland, sowie von 38% der Befragten Deutschland angegeben (11% andere Länder). Die *Autonomie* während eines *Workation*-Aufenthalts lässt sich als moderat bezeichnen, im Vergleich zu hoch autonomen Freizeitreisen und wenig autonomen Geschäftsreisen. Als *Unterkünfte* werden Ferienwohnungen, Resorts, Hotels, Airbnb, o. Ä. gewählt (vgl. Shin et al., 2024).

Eine weitere **Einordnung von Workation nach einer räumlichen Dimension** beschreiben Pfnür et al. (2023), die sog. First Places, Second Places, Third Places, Fourth Places und Fifth Places voneinander abgrenzen. Demnach beschreibt der First Place die privaten Räumlichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also deren Zuhause. Der Second Place ist das klassische Büro beim Arbeitgeber. Third Places sind dezentrale, institutionalisierte Arbeitsorte, wie Coworking Spaces, Business Center oder Satellitenbüros. Auch weitere Arbeitsorte des öffentlichen Lebens wie Lounges, Züge, Flugzeuge und Gastronomiebetriebe (z. B. im Café) können darunter subsummiert werden³. Fourth Places beschreiben hybride multilokale Arbeit, etwa in der Augmented Reality im digitalen Arbeitsraum. Fifth Places beschreiben die Arbeit an Urlaubsorten, also *Workation*. In der Literatur wird *Workation* teilweise aber auch den Third Places zugeordnet (Pfnür et al., 2023).

Nach Schifilliti et al. (2024) lassen sich *Workationers* zudem **abgrenzen von anderen Typen der Reisenden bzw. Arbeitenden**, also von arbeitenden Urlauberinnen bzw. Urlaubern, reisenden Arbeitenden sowie digitalen Nomadinnen bzw. Nomaden (wobei *Workationers* in der Literatur stellenweise auch als digitale Nomaden bezeichnet werden, vgl. Shin et al., 2023). Anders als arbeitende Urlauberinnen und Urlauber betrachten *Workationers* ihre Arbeit nicht als Freizeitbeschäftigung während ihres Urlaubs, sondern separieren sie von ihren touristischen Erfahrungen (Uriely, 2001) bzw. arbeiten *Workationers* nicht, um ihren Aufenthalt in ihrer Urlaubslotation zu verlängern (Jarvis & Peel, 2013). Anders als reisende Arbeitende (Yoo & Zhao, 2010) reisen *Workationers* nicht aufgrund von Arbeitsanforderungen. Und schließlich, anders als digitale Nomadinnen bzw. Nomaden (Chevtaeva & Denizci-Guillet, 2021) verfolgen *Workationers* keinen reisezentrierten Lifestyle, sondern behalten ihren Hauptwohnsitz und ihren Arbeitsplatz in ihrem eigentlichen Herkunftsland.

Klassifizierung bzw. Kategorisierung von Workationers

Pecsek (2018, S. 8f) identifiziert unterschiedliche Typen der *Workation* Touristen, basierend auf deren Umgang mit Stress und Technologie:

- **Stress-sensitive und technologieabhängige Workationers sowie workaholic Workationers** quälen sich sowohl mit Gedanken an die Arbeit als auch mit langsamer Technik, selbst wenn sie während ihres Urlaubs keine Aufgaben erledigen müssen. Sie können nicht abschalten und kehren so erschöpft an den Arbeitsplatz zurück, als wären sie gar nicht im Urlaub gewesen (Pecsek, 2018, S. 9). Sie sind übermäßig besorgt hinsichtlich der an einem Ort verfügbaren Technologie (Qualität, Geschwindigkeit) und überprüfen zwanghaft ihre Devices und sind rund um die Uhr erreichbar, unabhängig davon, ob sie etwas zu tun haben oder nicht (Pecsek, 2018, S. 9). Sie sind süchtig nach Arbeit und sind mit neuester Technologie ausgestattet (Pecsek, 2018, S. 9-10).
- **Stress-freie Workationers** können in den „Urlaubsmodus“ schalten und machen sich keine Sorgen über unerwartet anfallende Arbeit oder ineffiziente Technik. Sie balancieren Arbeit und Freizeit so aus, dass sich ihr Stresspegel in Grenzen hält (Pecsek, 2018, S. 10).

³ Nach Pfnür et al. (2023) verteilt sich die Zeit, die die Befragten an dritten Arbeitsorten verbringen möchten, auf Gastronomiebetriebe (27%), Lounges/Zug/Flugzeug (20%), Corporate Coworking Spaces/Satellitenbüros (18%), Coworking Spaces (15%) und *Workation* (21%).

Anhand der Workation-Umgebungsmerkmale und Persönlichkeitsmerkmale der Workationers identifizieren Schifilliti et al. (2024) drei verschiedene Typen (mit entsprechenden Subtypen) der Workationers:

- **Outdoor enthusiasts** bevorzugen Outdoor-Aktivitäten und suchen Reiseziele mit vielfältigen Sportmöglichkeiten auf. Sie legen Wert auf Qualität (ungeachtet der Kosten) und suchen Orte ohne religiösen oder spirituellen Charakter. *Vigorous outdoor enthusiasts* suchen Erlebnisse und Sportangebote und sind wenig an Landschaft oder Kulturellem interessiert. Ihr Fokus liegt klar auf Freizeit- und Sporteinrichtungen. *Chill outdoor activity enthusiasts* bevorzugen ruhige Reiseziele, um Naturaktivitäten nachzugehen, zu entspannen und Routinen zu entfliehen (Schifilliti et al., 2024).
- **Extros** suchen gastfreundliche Orte, um Arbeit und Freizeit mit sozialem Austausch zu verbinden. Sie schätzen Networking, Gruppenaktivitäten und die Begegnung mit Einheimischen. *Essential extros* legen keinen großen Wert auf das Image des Reiseziels, sondern bevorzugen eine freundliche Atmosphäre für soziale Interaktionen bei der Verbindung von Arbeit und Freizeit. Kosten, Outdoor-Angebote oder andere Eigenschaften des Ortes sind ihnen weniger wichtig. *Value extros* bevorzugen ruhige Orte für konzentriertes Arbeiten, auch mit Gemeinschaftsunterkünften, und legen Wert auf ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis (Schifilliti et al., 2024).
- **Hipsters** suchen außergewöhnliche, unkonventionelle Reiseziele mit einer lebendigen, nicht-mainstream Atmosphäre. Sie schätzen Ruhe und Originalität, und weniger traditionelle oder religiöse Orte (Schifilliti et al., 2024, S. 13).

Voll et al. (2023) schlagen eine Kategorisierung dahingehend vor, welche Erfahrungen die Workationers aus der Kombination von Arbeit, Urlaub und gemeinschaftlichen Aktivitäten ziehen möchten.

- **Traditionelle Workations** finden an Urlaubsorten in Hotels, Ferienwohnungen oder Cottages statt. Arbeit und Freizeit werden am selben Ort mit Übernachtung verbracht (Lietzau & Puhe, 2021), wobei der Erholungswert des Urlaubsortes genutzt wird (Werther, 2021b). Workations sind meist kurz- bis mittelfristig, jedoch muss das Enddatum nicht festgelegt sein (Voll et al., 2023, S. 155).
- **Coworkation** ist ein gemeinschaftlich ausgerichtetes Konzept mit festen Start- und Endzeiten, oft im Paket als Event angeboten. Im Fokus steht eine gleichgesinnte Gruppe, die an einem Erholungsort arbeitet und lebt (Kastner, 2020; Lietzau & Puhe, 2021; Matsushita, 2021). Anders als Coworking im Coworking Space (wo es nur darum geht, zu arbeiten) verbringen Menschen in einer Coworkation am Ort auch ihre Erholungszeit und nächtigen dort (Kastner, 2020; Voll et al., 2023, S. 155).
- **Workation-Retreats** stellen Arbeit in den Mittelpunkt und verbinden diese mit Freizeit und Gemeinschaft. Sie richten sich gezielt an Berufstätige und bieten professionelle Arbeitsräume sowie Freizeitaktivitäten, ohne primär auf Tourismus ausgerichtet zu sein. Diese Retreats befinden sich oft in ländlichen oder abgelegenen, landschaftlich reizvollen Gegenden (Lietzau et al., 2021; Mendoza Villaneda, 2019; Voll et al., 2023, S. 155).

Shin et al. (2023) beschreiben, welche unterschiedlichen Arten der (psychologischen) Erfahrungen Workationers auf ihren Workationreisen machen:

- **Relaxing travel experiences:** "A relaxing travel experience indicates the experience of traveling without feeling physically or temporally constrained during the workcation period." (Shin et al., 2023, S. 1156)
- **Improvised travel experiences:** "Improvised travel experience refers to the travel experience that allows travelers to spontaneously visit tourist spots without having to plan during the workcation period." (Shin et al., 2023, S. 1156)

- **Autonomous travel experience:** “Autonomous travel experience refers to the travel experience conducted with an autonomous and independent attitude during the workcation period.” (Shin et al., 2023, S. 1156)
- **Localized travel experience:** “localized travel experience refers to the travel experience that focuses on visiting one local area with affection during the workcation period.” (Shin et al., 2023, S. 1157).

Zusammengefasst könnte man Workation als eine hybride Form des Reisens und Arbeitens bezeichnen, bei der Arbeit und Freizeit miteinander kombiniert werden. Sie ermöglicht es Menschen, dank moderner Technologien ortsunabhängig zu arbeiten und dabei Arbeitsphasen mit Reise- und Freizeitaktivitäten an einem anderen (schönen) Ort zu verbinden. Basierend auf Persönlichkeitsmerkmalen und Technologieaffinität der Workationers, sowie deren angestrebter Workationserfahrung lassen sich verschiedene Typen der Workationers unterscheiden. Zentrale psychologische Erfahrungen, die eine Workation ausmachen, umfassen Gefühle der Entspannung, Kontrolle und Autonomie, sowie der lokalen Verbundenheit (vgl. Pecsek, 2018; Schifilliti et al., 2024; Voll et al., 2023; Shin et al., 2023).

Der Begriff Bleisure

Der Begriff Bleisure setzt sich zusammen aus den Begriffen „Business“ und „Leisure“. Betrachtet man die Freizeitorientierung, die in verschiedenen Organisationen zunehmend in Form von z. B. sozialen Events, Sportwettbewerben oder gemeinsamen Feiern verwirklicht wird um sich auch für Millennials als attraktive Arbeitgeber darstellen zu können (vgl. Walia et al., 2021), so könnte man den Begriff Bleisure verwenden, um genau diese Art des Verschmelzens von Arbeit und Freizeit, also Work-Leisure-Blending (Smith et al., 2022), zu beschreiben.

Nun wird der Begriff Bleisure aber in der Tourismusforschung vor allem dafür verwendet, um dort das Kombinieren von Geschäftsreisen mit Freizeitaktivitäten zu beschreiben. Konsequenterweise müsste hier von „Bleisure travel“ gesprochen werden, wobei häufig aber nur der (eigentlich weiter zu fassende Begriff) Bleisure verwendet wird. U. a. folgende Definitionen für Bleisure (travel) lassen sich der Literatur entnehmen (Hervorhebungen wurden durch die Autorin ergänzt):

- “**Bleisure** is the term that combines business and leisure. Therefore, **bleisure travelers** blend their professional obligations with recreational and entertainment activities, blurring the boundaries between business and leisure (Adhiatma et al., 2019)” (Park et al., 2024, S. 3).
- „Recently, leisure experiences and recreational activities have emerged as an important component of business travel, which is called ‘**bleisure**’ (Unger & Uriely, 2022)” (Shin et al., 2024, S. 1152).
- “‘**bleisure travelers**’ [are] individuals who combine leisure with professional business obligations when abroad” (Lichy & McLeay, 2018, S. 517).
- “The term “**bleisure travelers**” is commonly used to define professionals who shun the all-work-and-no-fun toil of business trips by mixing them with leisure time (Bridge Street Global Hospitality, 2014; World Economic Forum [WEF], 2015)” (Lichy & McLeay, 2018, S. 517; vgl. auch World Economic Forum [WEF], 2024).
- “**Bleisure travel** is a terminology usually used to label travel that involves components of both business and leisure. It characteristically takes the form of business travellers prolonging the length of their trip, to relish leisure activities at the destination visited” (Walia et al., 2021, S. 1).
- “[**Bleisure**] refers to conducting sightseeing or leisure activities prior to or after a business trip (Cambridge Dictionary, 2018; Chung et al., 2020)” (Tsaur & Tsai, 2023, S. 21).

- “[**Bleisure travel**] refers to a combination of business, leisure and travel. Bleisure travel falls into Uriely’s (2001) category of professional business travelers, as it meets the need of many entrepreneurs, self-employed, expatriates, and employees to extend business trips by a few days on a private basis” (Bassyiouny & Wilkesmann, 2023, S. 5).

Tsaur und Tsai (2023) identifizieren in ihrer Studie folgende Bleisure travel experiences:

- **Jobrelated learning experience:** Reisende nehmen an Freizeitaktivitäten teil, um ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern. Sie verbinden ihre Reise mit persönlichem und beruflichem Lernen (Tsaur & Tsai, 2023).
- **Sociocultural experience:** Geschäftsreisende nutzen den Austausch mit Locals und lokalen Geschäftspartnern, um Einblicke in deren Kultur, Geschichte, Traditionen und arbeitsbezogene Werte zu erhalten (Tsaur & Tsai, 2023).
- **Prestige experience:** Bleisure-Reisen gelten als Statussymbol, das auch die Identität der Reisenden stärkt und ihnen das Gefühl gibt, respektiert und wahrgenommen zu werden (Tsaur & Tsai, 2023).
- **Smart technology experience:** Geschäftsreisende nutzen smarte Geräte intensiver als Freizeitreisende, um Reisen und Aktivitäten zu planen und Erlebnisse zu teilen. Bleisure-Reisende greifen dabei häufig auf Reiseplattformen und Apps zurück, um Informationen, Produkte und Tickets zu finden und zu buchen (Tsaur & Tsai, 2023).

Linchy und McLeay (2018) finden in ihrer Studie, dass es keinen „Standard“-Typen der Bleisure travellers gibt, und differenzieren deshalb fünf verschiedene Typen mit jeweils unterschiedlichen Interessen, Motiven und persönlichen Umständen:

- **Experiential learners**⁴ sind oft junge Manager oder Menschen am Beginn ihrer Karriere. Ohne familiäre Verpflichtungen suchen sie nach Möglichkeiten, neue Erfahrungen zu machen und ihren Wissensschatz zu erweitern (Linchy & McLeay, 2018).
- **Escapers** versuchen, der Langeweile des Alltags zu entfliehen und suchen im Reisen neue, unbekannte Möglichkeiten. Sie streben nach Autonomie, also Unabhängigkeit von Partnern, Kindern oder Kollegschaft (Linchy & McLeay, 2018).
- **Working vacationers** wollen bewusst die Vorteile aus der Kombination von Arbeit und Vergnügen nutzen. Oft zu Beginn oder am Ende der Karriere, ohne Kinder, sind sie international mobil und wollen arbeiten und dabei auch Spaß haben. Sie wollen neue Qualifikationen erwerben, aber auch eine Sensibilität für andere Kulturen entwickeln (Linchy & McLeay, 2018).
- **Altruistic knowledge sharers** sind z. B. Senior-Akademikerinnen oder Akademiker, die auf Reisen ihre (Lebens-)Erfahrung mit Anderen teilen möchten. Der Fokus liegt hier auf Austausch und Wissensweitergabe (Linchy & McLeay, 2018).
- **Research-active trailblazers** nutzen Reisen für Networking, ein Anbahnen hochwertiger Publikationen und eine internationale Profilbildung zur Verbesserung ihres beruflichen Ansehens (Linchy & McLeay, 2018).

Insgesamt scheinen über diese Typen der Bleisure travellers hinweg Motive bzw. Erfahrungen des „Entkommens“ (auch bzgl. Routinen), des Strebens nach Freiheit, der Erkundung des Selbst, der Entspannung, des Prestiges, des Aufbaus von Beziehungen, der sozialen Interaktionen, der Neuheit und der Bildung bzw. des Lernens im Vordergrund zu

⁴ Experiential learning “is a holistic process that draws out the learners’ beliefs and ideas, and helps to resolve conflicts between opposing modes of reflection, action, feeling, and thinking, creating synergy and knowledge (Kolb & Kolb, 2005). Some travellers may be inspired and motivated by learning from experiencing travel and discovery; they enjoy having the opportunity to reflect on the experience and to learn from it (Kolb, 1984; Stone & Petrick, 2013)” (Linchy & McLeay, 2018, S. 520).

stehen (Linchy & McLeay, 2018). *Workation* könnte nach Linchy und McLeay (2018) als einer der fünf Typen der Bleisure travellers betrachtet werden.

Abgrenzung von Bleisure und Workation

Park et al. (2024) beschreiben **Bleisure-Reisen** und **Workations** als **ähnliche Arten** der Hybrid-Reise: Beide Arten der Reise verbinden aufgrund einer bewussten Entscheidung der Reisenden berufliche und private Aspekte. Aufgrund eines gestiegenen Bewusstseins für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnen Beide an Beliebtheit (Bassyiouny & Wilkesmann, 2023).

Nach Park et al. (2024) gibt es aber auch **Unterschiede zwischen Bleisure und Workation**: Der Begriff Workation scheint oft auf entsprechende Erfahrungen von freiberuflich Tätigen sowie Telearbeitenden angewandt zu werden, also Arbeitende, die i.d.R. flexibler sind bei der Wahl ihres Arbeitsortes (vgl. auch Bassyiouny & Wilkesmann, 2023). Der Begriff Bleisure scheint dagegen häufiger auf traditionell Geschäftsreisende angewandt zu werden, die zu Konferenzen oder Meetings reisen und ihren Aufenthalt noch etwas verlängern, um touristische Erfahrungen zu machen (Park et al., 2024). Da Workations in der Regel länger dauern als Bleisure Reisen, bevorzugen Workationers Unterkünfte, die für längere Aufenthalte geeignet sind (z. B. Ferienwohnungen, Resorts, Airbnb). Bleisurereisende bevorzugen im Gegensatz dazu Kongresshotels oder andere Unterkünfte in der Nähe ihres geschäftlichen Termines (Shin et al., 2023).

Welche Vor- und Nachteile sowie Herausforderungen für Arbeitgeber bringen diese neuen Arbeits- und Urlaubsformen mit sich?

Tabelle 1 gibt einen Überblick über mögliche Chancen und Herausforderungen verschiedener neuer Arbeits- bzw. Urlaubsformen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende basierend auf aktueller Literatur (ohne Anspruch auf Vollständigkeit).

Tabelle 1: Chancen und Herausforderungen verschiedener neuer Arbeits- bzw. Urlaubsformen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende

Neue Arbeits- bzw. Urlaubsform	Chancen	Herausforderungen
Multilokales Arbeiten <i>Onken-Menke et al. (2018), Pfnür et al. (2023)</i>	<ul style="list-style-type: none">• höherer Arbeitserfolg• verbesserte Gesundheit und erhöhte Zufriedenheit der Beschäftigten• effektivere Integration von Leben und Arbeiten• Bedürfnis der Beschäftigten nach Freiheit bzgl. Arbeitsort befriedigen (Generation Z gibt an, an verschiedenen Orten (zu Hause, Büro, dritte Orte) ähnlich produktiv zu sein)• Einsparungen durch desk-sharing Konzept in der Organisation• flexible Arbeitspraktiken wirken sich positiv auf die Arbeitgeberattraktivität und die Verbundenheit mit dem Arbeitgeber aus	<ul style="list-style-type: none">• aufweichende Unternehmenskultur• erschwerte Kommunikation zwischen und Steuerung von Mitarbeitenden (dadurch ggf. auch Verlust spontaner Kollaborationsmöglichkeiten)• veränderter Bedarf an betrieblichen Immobilien• erhöhte Kündigungsabsicht bei fehlender Möglichkeit mobil zu arbeiten

Coworkation <i>Lietzau et al. (2021), Reh et al. (2021), Bauer et al. (2014, 2017), Lietzau & Puhe (2021), Pecsek (2018), Heinzl & Engstler (2021)</i>	<ul style="list-style-type: none">• „gesündere“ Alternative zur Isolation im Home-Office• “Tapetenwechsel”, Förderung von Kreativität, Inspiration und Lernen der Beschäftigten durch (interdisziplinären) Austausch mit anderen Coworkationern, Verbesserung der Innovationsfähigkeit• Verbindung zu Startups mit dem Ziel der Ideen- und Produktentwicklung• Zugang und Aufbau von internem und externem Knowhow aufgrund der Zusammenarbeit mit Freelancern• Steigerung der Motivation und Bindung der Mitarbeitenden durch eine verbesserte Arbeitgeberattraktivität• Erhöhung der räumlich-organisatorischen Flexibilität	<ul style="list-style-type: none">• Abhängigkeit von stabiler technischer Infrastruktur• Multitasking als ineffiziente Arbeitsweise• Probleme in der Zusammenarbeit aufgrund räumlicher Entfernung zur Kollegschaft
Home-Office <i>Shaholli et al. (2024), Global Workplace Analytics (2021)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Verringerung von Pendelzeiten und Pendelwegen• verbessertes Wohlbefinden• weniger Stress• weniger Depression• bessere Work-Life-Balance• höhere Produktivität• geringere Immobilienkosten• weniger Fehlzeiten und Fluktuation• bessere Preparedness für Krisensituationen	<ul style="list-style-type: none">• isolierte Arbeitsumgebung• unzureichende technische Rahmenbedingungen• Ablenkungen• erhöhtes Ausmaß an psychischen Erkrankungen (Stress, Ängste, Depressionen)• Konflikte zwischen Arbeit und Familie• schlechte Schlafqualität; Müdigkeit und Reizbarkeit
Workation <i>Yagasaki (2021), Shin et al. (2024), Pecsek (2018), Pfnür et al. (2023), Lietzau & Puhe (2021), Yoshida (2021), Kronenberg (2023)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Steigerung der Motivation und Produktivität der Beschäftigten durch den Wechsel des Arbeitsumfeldes• Ausbruch aus dem Alltag und der gewohnten Arbeits-/Lebensumgebung• Verbesserung der Lebensqualität, Erfüllung der Work-Life Balance• Erhöhte Flexibilität für Beschäftigte• Eindämmung der anfallenden Arbeitslast nach dem Urlaub (Berg an E-Mails)• positive Auswirkungen auf die Gesundheit• Aufrechterhaltung des Arbeitsbetriebs auch in Ferienzeiten• Erreichen von Arbeitszielen• Sammlung bereichernder Erfahrungen, Steigerung von Kreativität und individuellem Lernen• Aufbau enger Beziehung zu lokalen Gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none">• Abhängigkeit von stabiler technischer Infrastruktur• Multitasking als ineffiziente Arbeitsweise• Unzufriedenheit aufgrund der Erwartung von Arbeitsleistung während arbeitsfreier Zeit• weitere Festigung sozialer Ungerechtigkeiten

Bleisure	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Lebensqualität der Beschäftigten, verbesserte Erreichbarkeit der Work-Life Balance• Erhöhung der Motivation der Beschäftigten• Entsprechend Erhöhung der Effizienz• Erlernen und Verständnis von kulturellen Gepflogenheiten in anderen Ländern• Positive Spillover-Effekte (Zufriedenheit in einem Bereich überträgt sich auf den anderen Bereich)	<ul style="list-style-type: none">• Aufgrund begrenzter Ressourcen (Zeit und Energie) kann es zu einem Konflikt bei der Investition von Ressourcen in Business vs. Leisure kommen• Negative Spillover-Effekte (Unzufriedenheit in einem Bereich überträgt sich auf den anderen Bereich)
-----------------	--	--

Zu bedenken sei, dass sich das Arbeiten in eigentlich arbeitsfreier Zeit (Wochenenden, Urlaub) negativ auf die intrinsische Motivation der Arbeitenden auswirken kann, was wiederum zu niedrigerer Zufriedenheit und verringerter Arbeitsqualität führen kann (Giurge, 2020). Um das zu vermeiden, empfiehlt die Forschung, die arbeitsfreie Zeit, in der aber gearbeitet wird (bzw. gearbeitet werden muss) kognitiv umzuframen in „Arbeitszeit“. Dadurch kann die Motivation aufrechterhalten werden und mehr Sinn in der Arbeit gefunden werden (Giurge & Woolley, 2022). Nicht nur der Arbeitsinhalt (was wird gearbeitet) sondern auch das timing (wann wird gearbeitet) kann folglich die intrinsische Motivation bei der Arbeit beeinflussen. Im Kontext neuer Arbeitsformen sollte dieses Framing von Arbeitszeit und Freizeit insbesondere in Formaten mit fließenden Übergängen (Workation, Bleisure) berücksichtigt werden.

Entscheidend für das Erleben von Freizeit und dem damit zusammenhängenden Wohlbefinden ist nach Newmann et al. (2014) das Erleben von Detachment, Entspannung, Autonomie, Mastery, Bedeutsamkeit und Zugehörigkeit. Diese Erlebnisqualitäten erzeugen ein Gefühl von Flow und wirken sich stärker auf die wahrgenommene Qualität einer Tätigkeit aus als die subjektive Kategorisierung einer Tätigkeit als Arbeit oder Freizeit (Newmann et al., 2014). D.h., unabhängig davon, ob man eine Tätigkeit als Arbeit oder Freizeit labelt, wirkt sich die psychologische Erlebnisqualität der Tätigkeit auf das mit dieser Tätigkeit einhergehende Wohlbefinden aus. Entscheidend für die wohlbefindensförderliche Wirkung von Workation bzw. Bleisure könnten also ihre psychologischen Erlebnisqualitäten sein.

Voraussetzungen und gesetzliche Rahmenbedingungen zu deren Anwendung/Nutzung

-/-

Flexible Arbeitszeitmodelle als Maßnahmen der Fach- und Arbeitskräftegewinnung

Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, insbesondere Freiheit und Selbstständigkeit in der Zeitplanung werden neben monetären Anreizen für die Arbeitgeberattraktivität immer wichtiger (Hoffmann, 2022; KOFA, 2015). Von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren eigenverantwortlich arbeitende Fachkräfte, familiär gebundene Beschäftigte, nicht am Unternehmensstandort wohnende Beschäftigte, ältere Beschäftigte (die ggf. nicht mehr in Vollzeit arbeiten möchten) sowie Fachkräfte, die sich weiterbilden möchten und dahingehend eine größere Zeitsouveränität brauchen (KOFA, 2015). Dabei

unterscheiden sich die Bedürfnisse der Arbeitenden hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle je nach Lebensphase, in der sie sich aktuell befinden (KOFA, 2015).

Coworking Spaces ziehen innovationsfreudige Menschen an, weshalb Arbeitgeber das „Potential von Coworking Spaces für die Akquise von Fachkräften oder Dienstleister*innen erkannt [haben]“ (Reh et al., 2021, S. 75). „Hier kann es ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein, wenn das Unternehmen der Fachkraft erlaubt, einen Teil der Arbeitszeit wohnortnah in einem Coworking Space zu verbringen“ (Reh et al., 2021, S. 78). Rural Coworking (Coworking im ländlichen Raum) und eine entsprechende Kombination von ländlichen Räumen mit Werten moderner Arbeitskonzepte kann somit die Standortattraktivität für Fachkräfte sowie Spezialistinnen und Spezialisten steigern (Heinzel & Engstler, 2021) und die Sichtbarkeit als Kreativstandort erhöhen. Damit könnten auch Talente gewonnen und Personen in die Heimat zurückgeholt werden (Heinzel & Engstler, 2021).

Flexible Arbeits(zeit)modelle ermöglichen auch, den Pool an potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern bei einer Ausschreibung zu vergrößern. Flexible Arbeits(zeit)modelle könnten es Unternehmen ermöglichen, Personen unabhängig von ihrem Wohnort einzustellen und dadurch die Vielfalt und Diversität im Unternehmen zu erhöhen (UC Berkeley, 2024).

Aspekte, die in Bezug auf die Sozialversicherung zu bedenken sind und deren Auswirkungen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer

-/-

Unterschiede für europäische Länder und Drittstaaten

-/-

1.3

Demographische und wirtschaftliche Eigenschaften und Auswirkungen gemischter Arbeitsformen

Demographische Aspekte

Jüngere Generationen wie Millennials und Gen Z erwarten Flexibilität und digitale Arbeitsweisen, was gemischte Arbeitsmodelle für diese Zielgruppe besonders attraktiv machen könnte (vgl. z. B. Walia et al., 2021).

Auch für *Menschen mit Sorgeverantwortung* könnten gemischte Arbeitsformen eine Chance bieten, im Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser navigieren zu können (Jansen et al., 2024). „Beispiele sind hier eine verkürzte Wochenarbeitszeit, intensive Phasen in Vollzeit, die sich mit Teilzeit abwechseln, familienfreundliche Schichtdienstpläne, eine Viertagewoche, Gleitzeitmodelle, völlig flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, wo es möglich ist, sowie flexible Karrierewege (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024)“ (Jansen et al., 2024, S. 20).

Im Sinne von *Vielfalt und Inklusion* könnten flexible und gemischte Arbeitsformen auch dazu beitragen, die Integration von Mitarbeitenden mit Einschränkungen zu fördern (UC Berkeley, 2024).

Wirtschaftliche Aspekte

Wie oben bereits aufgeführt zeigen zahlreiche Studien, dass flexible bzw. hybride Arbeitsmodelle die *Produktivität und Arbeitsleistung* steigern können, da Mitarbeitende in

einer selbstgewählten Arbeitsumgebung und mit gegebener Zeitsouveränität oft effizienter arbeiten können als im Büro. Gleichzeitig fördern Coworking- und Workation-Modelle *Kreativität und Innovation* durch neuen Input und Netzwerke in entsprechenden Communities und Coworking Spaces (für Quellennachweise siehe oben).

Unternehmen können durch hybride Arbeitsmodelle *Bürokosten* sparen, z. B. durch reduzierte Büroflächen und Betriebskosten, müssen aber gleichzeitig ggf. in neue Räumlichkeiten in Form von Coworking Spaces *investieren*. Mitarbeitende könnten von geringeren Pendelkosten profitieren, wenn sie den Arbeitsort flexibel wählen können bzw. einen Coworking Space in ihrer direkten Umgebung wählen können.

Coworking Spaces befinden sich oft in ländlichen Umgebungen (vgl. rural coworking). Eine Investition in erforderliche *technologische Infrastrukturen* könnte dazu beitragen, infrastrukturelle Ungleichheiten (z. B. Stadt vs. Land) zu verringern. Zudem könnten Coworking Spaces am entsprechenden Standort neue Wirtschaftszweige schaffen und Dienstleistungen erforderlich machen (z. B. Mobilitätslösungen, Unterkünfte, technische Services). Auswirkungen von neuen Arbeitsformen und -modellen auf die Festigung sozialer Ungleichheiten wären jedoch zu untersuchen und zu berücksichtigen.

Referenzen

- Adhiatma, A., Muna, N., & Fachrunnisa, O. (2019). Business and leisure “bleisure” in organization: Antecedents and outcomes. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 10(2), 216–228. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i2.19783>
- Ali, N., & Schmitz, B. (2018). *Bleisure travel report: Worker productivity and well-being*. London City Airport. Abgerufen von https://issuu.com/londoncityair/docs/uel_lcy_bleisure_report_full (22.11.2024)
- Allgäu (2024). *Hoteloffice – Homeoffice im Hotel*. Abgerufen von <https://standort.allgaeu.de/hoteloffice-homeoffice-im-hotel-1> (19.11.2024)
- Aroles, J., Bonneau, C., & Bhankaraully, S. (2022). Conceptualising ‘meta-work’ in the context of continuous, global mobility: The case of digital nomadism. *Work Employment & Society*, 37(5), 1261–1278. <https://doi.org/10.1177/09500170211069797>
- Bähr, U., Biemann, J., & Lietzau, J. (2020). *Coworking im ländlichen Raum. Menschen, Modelle, Trends*. Bertelsmann Stiftung. Abgerufen von <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/coworking-im-laendlichen-raum-all> (18.11.2024)
- Bassyiouny, M., & Wilkesmann, M. (2023). Going on workation – is tourism research ready to take off? Exploring an emerging phenomenon of hybrid tourism. *Tourism Management Perspectives*, 46, 101096. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101096>
- Bauer, W., Rief, S., Stiefel, K.-P., & Weiss, A. (2014). *Faszination Coworking: Potenziale für Unternehmen und ihre Mitarbeiter*. Fraunhofer. Abgerufen von <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/cbff5067-de58-459b-92bd-f66c9d09d4b3> (22.11.2024)
- Bauer, W., Stiefel, K.-P., & Rief, S. (2017). *Coworking: Innovationstreiber für Unternehmen*. Fraunhofer. Abgerufen von <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/8708b78b-418e-4a05-a0af-19356d567347> (22.11.2024)
- Bouncken, R. B. & Reuschl, A. J. (2018). Coworking-spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of managerial science*, 12, 317–334. <https://doi.org/10.1007/s11846-016-0215-y>

- Bridge Street Global Hospitality (2014). *The Bleisure report 2014*. Abgerufen von <https://skift.com/wp-content/uploads/2014/10/BGH-Bleisure-Report-2014.pdf> (22.11.2024)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024). *Familienreport 2024*. Berlin. Abgerufen von <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/239468/a09d21ecd295be59a9aced5b10d7c5b7/familienreport-2024-data.pdf> (19.11.2024)
- Cambridge Dictionary (2018). *New words*. Abgerufen von <https://dictionaryblog.cambridge.org/2018/01/01/new-words-1-january-2018/>
- Camp-Work (2024). *Willkommen bei CAMP & WORK – Dein Portal für mobiles Leben und Arbeiten im Camper!* Abgerufen von <https://camp-work.de/> (22.11.2024)
- Chen, C. C., Petrick, J. F., & Shahvali, M. (2016). Tourism experiences as a stress reliever: Examining the effects of tourism recovery experiences on life satisfaction. *Journal of Travel Research*, 55(2), 150–160. <https://doi.org/10.1177/0047287514546223>
- Chevtavaeva, E., & Denizci-Guillet, B. (2021). Digital nomads' lifestyles and coworkation. *Journal of Destination Marketing & Management*, 21, 100633. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100633>
- Chung, J. Y., Choi, Y. K., Yoo, B. K., & Kim, S. H. (2020). Bleisure tourism experience chain: Implications for destination marketing. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 25(3), 300–310. <https://doi.org/10.1080/10941665.2019.1708760>
- Engel, V. & Scharing, J. (2021). Etablierung eines Netzwerkes zu Coworkation im Alpenraum am Beispiel von CoworkationALPS. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 171–185). Springer.
- Future Market Insights (2024). *Bleisure tourism market outlook (2024-2034)*. Abgerufen von <https://www.futuremarketinsights.com/reports/bleisure-tourism-market> (22.11.2024)
- Giurge, L. M., & Woolley, K. (2022). Working during non-standard work time undermines intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 170, 104134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104134>
- Global Workplace Analytics. (2021). *Telecommuting statistics*. Abgerufen von <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics> (22.11.2024)
- Heinzel, V. & Engstler, M. (2021). SWOT-Analyse zum Vergleich der Potenziale und Herausforderungen vielfältiger Varianten von Coworking. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 18–38). Springer.
- Hofmann, J. (2022). *Exkurs: Mobiles Arbeiten aus dem Ausland als Mittel zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden*. Abgerufen von <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/32b8028d-a642-4822-b31b-7062cb6ad1a8> (22.11.2024)
- Jansen, A., Kümmerling, A. & Zink, L. (2024). *Spannungsfeld Vereinbarkeit Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung*. Abgerufen von <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-arbeitszeit-und-jobpraeferenzen-von-menschen-mit-sorgeverantwortung-1> (22.11.2024)
- Jarvis, J., & Peel, V. (2013). Tourists for hire: International working holidaymakers in a work based destination in regional Australia. *Tourism Management*, 37, 114–124. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.10.014>
- Kastner, S. (2020). *Ländliche coworking spaces – Eine explorative Studie der Umsetzbarkeit in österreichischen und deutschen Großunternehmen*. Diplomarbeit, Technical University Wien. <https://doi.org/10.34726/hss.2020.77180>

- KOFA (2015). Handlungsempfehlung. Flexible Arbeitszeitmodelle. Abgerufen von <https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=18671&Media.Object.ObjectType=full> (22.11.2024)
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193–212. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2005.17268566>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. Prentice Hall.
- Kronenberg, M. (2023). Workations sind die neuen Inlandsflüge. Abgerufen von <https://www.zeit.de/green/2023-03/home-office-workation-urlaub-arbeiten-im-ausland/komplettansicht#print> (22.11.2024)
- Lichy, J., & McLeay, F. (2018). Bleisure: Motivations and typologies. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 35(4), 517–530. <https://doi.org/10.1080/10548408.2017.1364206>
- Lietzau, J., Biemann, J., Bähr, U., Hentschel, Ph., & Schmied, A. (2021). Eine typologische Annäherung an Coworking in ländlichen Räumen. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 99–111). Springer.
- Lietzau, J. & Puhe, O. (2021). Potenziale und Herausforderungen von (Co-)Workations anhand eines Beispiels in Schleswig-Holstein. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 160–171). Springer.
- Matsushita, K. (2021). Workation and the doubling of time and place. In H. Tomita (Ed.), *The second offline. Advances in information and communication research* (Vol. 3, pp. 3–23). Springer.
- Mendoza Villaneda, S. (2019). *Goal-oriented retreats: An enhanced professional experience based on a service design approach*. Master thesis, Technical University Delft. <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid%3A96eb9f4d-8961-4299-9d2a-1fb7e9037370>
- Nash, C., Jarrahi, M. H., & Sutherland, W. (2021). Nomadic work and location independence: The role of space in shaping the work of digital nomads. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(2), 271–282. <https://doi.org/10.1002/hbe2.234>
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of happiness studies*, 15, 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Onken-Menke, G., Nüesch, S., & Kröll, C. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research*, 11, 239–277. <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6>
- Park, S., Lehto, X., & Kang, J. (2024). Balancing Work and Leisure: Unraveling Constraints on Work-Leisure Integration in Bleisure Travel. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1–27. <https://doi.org/10.1080/15256480.2024.2344226>
- Pecsek, B. (2018). Working on holiday: The theory and practice of workcation. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences Balkans JETSS*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31410/Balkans.JETSS.2018.1.1.1-13>
- Pfnür, A., Voll, K., Höcher, M. C. & Bachtal, Y. (2023). Work from Home: Von der Pandemie-Notlösung zum Konzept multilokaler Arbeit – Empirische Studie zu den Erfahrungen der Beschäftigten für eine Zukunft der Arbeitswelten an verteilten Orten. Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 50. Technische Universität Darmstadt. Abgerufen von https://www.real-estate.bwl.tu-darmstadt.de/media/bwl9/dateien/arbeitspapiere/230512_Arbeitspapier_Nr.50.pdf (18.11.2024)

- Reh, S., Schmied, A. & Haunschild, A. (2021). Coworking als Chance für etablierte Unternehmen trotz paradoxer Erwartungen bei Corporate Coworking. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 66–80). Springer.
- Schifilliti, V., Vitellaro, F., & Zamparo, G. (2024). Destination image and personality in workation tourism. *Current Issues in Tourism*.
<https://doi.org/10.1080/13683500.2024.2398064>
- Shaholli, D., Manai, M. V., Iantorno, F., Di Giampaolo, L., Nieto, H. A., Greco, E., ... & De Sio, S. (2024). Teleworking and Mental Well-Being: A Systematic Review on Health Effects and Preventive Measures. *Sustainability*, 16(18), 8278.
<https://doi.org/10.3390/su16188278>
- Shin, H., Lee, J., & Kim, N. (2024). Workcation (Workation) travel experiences, satisfaction and revisit intentions: Focusing on conceptualization, scale development, and nomological network. *Journal of Travel Research*, 63(5), 1150–1168.
<https://doi.org/10.1177/00472875231188717>
- Smith, T. A., Butts, M. M., Courtright, S. H., Duerden, M. D., & Widmer, M. A. (2022). Work–leisure blending: An integrative conceptual review and framework to guide future research. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 560–580.
<https://doi.org/10.1037/apl0000924>
- Stone, M. J., & Petrick, J. F. (2013). The educational benefits of travel experiences: A literature review. *Journal of Travel Research: A Quarterly Publication of the Travel and Tourism Research Association*, 52(6), 731–744.
<https://doi.org/10.1177/0047287513500588>
- Tophotel (2021). *Gastgeber bieten immer öfter Workation an*. Abgerufen von <https://www.tophotel.de/corona-trendgastgeber-bieten-immer-oeffter-workation-an-85346/> (19.11.2024)
- Tsaur, S. H., & Tsai, C. H. (2023). Bleisure travel experience: Scale development and validation. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 40(1), 21–37.
<https://doi.org/10.1080/10548408.2023.2199773>
- TUI (2024). *Workation*. Abgerufen von <https://www.tui.com/workation/> (22.11.2024)
- UC Berkeley (2024). *Need for Flexible Work Arrangements*. Abgerufen von <https://hr.berkeley.edu/return-campus/flexible-work-arrangements/need-flexible-work-arrangements> (19.11.2024)
- Unger, O., & Uriely, N. (2022). The bleisure memories of business travelers. *Annals of Tourism Research*, 97(C), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103497>
- Uriely, N. (2001). Travelling workers and working tourists: Variations across the interaction between work and tourism. *International Journal of Tourism Research*, 3(1), 1–8.
[https://doi.org/10.1002/1522-1970\(200101/02\)](https://doi.org/10.1002/1522-1970(200101/02))
- Voll, K., Gauger, F., & Pfnür, A. (2023). Work from anywhere: Traditional workation, coworkation and workation retreats: A conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 150–174. <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134199>
- Wagner, B., Gauger, F., & Pfnür, A. (2021). Flexible Office Space als immobilienwirtschaftliche Innovation – Eine konzeptionelle und empirische Analyse. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 73(6), 671–706. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:dar:wpaper:129911>
- Walia, S., Kour, P., Choudhary, P., & Jasrotia, A. (2021). COVID-19 and the bleisure travellers: An investigation on the aftermaths and future implications. *Tourism Recreation Research*, 48(5), 657–667. <https://doi.org/10.1080/02508281.2021.1946653>

- Werther, S. (2021a). Potenziale von Coworking im ländlichen Raum. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 96–99). Springer.
- Werther, S. (2021b). Potenziale von Coworking und (Co-)Workation für Tourismus, Hotellerie und Gastronomie. In S. Werther (Hrsg.), *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 152–160). Springer.
- World Economic Forum (2015). *The travel & tourism competitiveness report 2015*. Abgerufen von https://www3.weforum.org/docs/TT15/WEF_Global_Travel&Tourism_Report_2015.pdf (22.11.2024)
- World Economic Forum (2024). *Travel & Tourism Development Index 2024*. Abgerufen von https://www3.weforum.org/docs/WEF_Travel_and_Tourism_Development_Index_2024.pdf (22.11.2024)
- Yagasaki, N. (2021). Impact of COVID-19 on the Japanese travel market and the travel market of overseas visitors to Japan, and subsequent recovery. *IATSS Research*, 45(4), 451–458. <https://doi.org/10.1016/j.iatssr.2021.11.008>
- Yoo, J. J. E., & Zhao, X. (2010). Revisiting determinants of convention participation decision making. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 27(2), 179–192. <https://doi.org/10.1080/10548401003590369>
- Yoshida, T. (2021). How has workcation evolved in Japan? *Annals of Business Administrative Science*, 20, 19–32. <https://doi.org/10.7880/abas.0210112a>
- Zilk, A. (2024). Workation-spots mit WLAN. Abgerufen von <https://roadsurfer.com/de/blog/workation-stellplaetze-mit-wlan/> (22.11.2024)