

## Starker Anstieg von mobilem Arbeiten zu verzeichnen

- Unternehmen begreifen Formen mobilen Arbeitens zunehmend als Chance
- Etwa die Hälfte ihrer Arbeit leisten Beschäftigte künftig außerhalb betrieblicher Arbeitsstätten
- Ortsunabhängiges Recruiting erweitert die Chancen bei der Talentsuche

Der Druck auf dem Arbeitsmarkt steigt, insbesondere durch den anhaltenden Fachkräftemangel. Für Unternehmen bedeutet dies, dass es für sie immer wichtiger wird, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Das Angebot, mobil bzw. von zu Hause aus zu arbeiten – in der Corona-Krise oft nur als Notlösung genutzt – sehen immer mehr Betriebe als Chance, Talente für sich zu gewinnen. Nach der aktuellen Lurse Studie „Mobiles Arbeiten“ erwarten die befragten Unternehmen für die Zukunft, dass ihre Beschäftigten im Durchschnitt fast die Hälfte ihrer Arbeitszeit mobil erbringen werden.

An der Online-Befragung in diesem Sommer haben sich insgesamt 137 Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen beteiligt (überwiegend nicht produzierende). Die meisten von ihnen (87 %) zählen mehr als 250 Mitarbeitende. Fast drei Viertel (73 %) bieten Formen des mobilen Arbeitens an, in der Regel auf Basis einer Betriebs- oder einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Dabei können die Beschäftigten im Durchschnitt 3,2 Tage pro Woche ihrem Firmenarbeitsplatz fernbleiben. Jeweils 26 % der Betriebe gestatten dies an 2 oder 3 Tagen, und nicht weniger als 23 % lassen mobiles Arbeiten völlig ohne zeitliche Einschränkung zu.

### Stärkere Mitarbeiterbindung, verbessertes Recruiting

„Auf die Frage, warum sie mobile Arbeitsformen ermöglichen, haben die Studienteilnehmenden ganz klar geantwortet“, sagt Maximilian Evers, Partner bei Lurse. „Als wesentliche Motivation wurden vor allem die gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeber (88 %) und die verstärkte Mitarbeiterbindung (86 %) angegeben.“ Etwa drei Viertel der Befragten (76 %) nannten hier auch die positive Erfahrung aus der verpflichtenden Home-Office-Zeit, während die gleichbleibende oder gestiegene Produktivität von 40 % als Beweggrund genannt wurde.

Bei etwas mehr als einem Drittel (35 %) hat sich mit der Einführung bzw. Erweiterung mobilen Arbeitens auch die Einstellungspraxis geändert: Sie rekrutieren Talente nun auch ortsunabhängig. „Damit erhöhen diese Firmen natürlich ihren Suchradius und damit die Auswahl an potenziellen Fachkräften erheblich“, so Evers.

Viele Arbeitnehmende, insbesondere solche mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, wünschen sich mehr Flexibilität in Bezug auf ihren Einsatzort. Mobiles Arbeiten kommt ihnen sehr entgegen. Finanzielle Anreize braucht es daher nicht. So sehen 82 % der befragten Unternehmen keine Notwendigkeit für eine Aufwandsentschädigung. Nur wenige Firmen gewähren Mitarbeitenden eine monatliche Zahlung von bis zu 50 Euro (7 %), einen Einmalbetrag von bis zu 1.000 Euro (4 %) oder eine aufwandsbezogene Zahlung (2 %).

Allerdings erleichtern vier Fünftel der Unternehmen (79 %) ihren Mitarbeitenden den Umzug ins eigene Arbeitszimmer, indem sie ihnen essenzielle Ausstattung zur Verfügung stellen. Dies betrifft vor allem technische Geräte wie Laptop (74 %), Maus, Tastatur und Headset (55 %), Monitor (49 %) oder (Mobil-)Telefon (44 %). In deutlich geringerem Ausmaß dagegen unterstützen die Arbeitgeber die Anschaffung von Möbeln wie Bürostühlen (8 %) oder Schreibtischen (5 %).

### Im Ausland leben, in Deutschland arbeiten?

Vom mobilen Arbeiten ausgenommen sind, wie zu erwarten, ausschließlich Tätigkeiten, die sich nur vor Ort erledigen lassen, etwa in Produktion und Montage oder im Facility-Bereich. Im Fall von Mitarbeitergesprächen und Kreativmeetings wünschen sich jeweils mindestens 60 % der Studienteilnehmenden, dass die Beschäftigten im Betrieb anwesend sind. Bemerkenswert: Die Anwesenheit bei Kundenmeetings sowie beim Recruiting und Onboarding halten nur noch etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen erforderlich, sofern betrieblich abgestimmt.

In Deutschland sein Geld verdienen, aber im Ferienhaus in Spanien arbeiten? „Bei 63 % der Studienteilnehmenden ist dies nicht vorgesehen. Hier spielen sicherlich rechtliche Hintergründe eine Rolle, da bei mobilem Arbeiten im Ausland verschiedene Regularien beachtet werden müssen, z. B. aus steuerlicher oder arbeitsrechtlicher Sicht. Diese können jeweils mit bürokratischem Aufwand verbunden sein“, erklärt Olga Hupe, Senior Managerin bei Lurse. Bei immerhin 42 % ist das mobile Arbeiten im Ausland möglich, 8 % sehen hierfür keinerlei örtliche Einschränkung vor. Ein Zehntel hingegen ermöglicht dies innerhalb bestimmter geographischer Grenzen, etwa in den EU-Staaten

oder in den EU-Heimatländern der jeweiligen Arbeitnehmenden. Weitere 7 % machen es von bestimmten Bedingungen abhängig: Beispielsweise darf keine Reisewarnung für das betreffende Land vorliegen, oder die Arbeit im Ausland darf ein festgelegtes Zeitlimit nicht überschreiten. Einige Unternehmen machen die Erlaubnis auch von einer gesicherten Internetverbindung oder von einer Datenschutzverpflichtung abhängig.

Wer darf also wo und wie lange außerhalb des Firmensitzes arbeiten? Dafür gibt es in allen befragten Unternehmen klare Entscheidungsstrukturen. Im Regelfall, bei 82 % der Befragten, stimmen sich Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam darüber ab. Im Konfliktfall entscheiden in 73 % der Unternehmen die jeweiligen Vorgesetzten. Nur 13 % der Firmen ziehen die Personalabteilung oder den Betriebsrat hinzu.

### **Betriebliche Arbeitsumgebung in Zeiten verstärkten mobilen Arbeitens**

Eine Abkehr von einer strengen Präsenzkultur bietet auch Möglichkeiten der Neugestaltung der betrieblichen Arbeitsumgebung. So planen 54 % der Studienteilnehmenden neue Bürokonzepte einzuführen, beispielsweise durch die Integration von Kreativräumen und Meetingpoints oder die Umsetzung hybrider Arbeitskulturen. Eine ähnlich große Mehrheit (52 %) will einzelne Elemente von New Work Konzepten realisieren und zum Beispiel Design Thinking Räume einrichten oder die Ausrüstung für Videokonferenzen anschaffen bzw. ausbauen. Teilweise wird auch die Teilabmietung von Räumlichkeiten (24 %) geplant, oder Einzelbüros aufgelöst und auf mehr Großraumbüros gesetzt (15 %). Lediglich 19 % geben an, dass es keinerlei Planungen gibt, die betriebliche Arbeitsumgebung zu verändern.

### **Mobiles Arbeiten als Chance**

Die Corona-Pandemie hat ihren Teil dazu beigetragen, dass in Sachen mobiles Arbeiten in vielen Unternehmen ein Umdenken stattfand: positive Erfahrungen in der Zeit, in der eine Home Office Pflicht bestand sowie eine gleichbleibende oder sogar gestiegene Produktivität gehören nach der Steigerung von Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung zu den stärksten Beweggründen für die Einführung oder Erweiterung mobilen Arbeitens. Auch nutzen Unternehmen die Chance, den Arbeitsmarkt in Bezug auf das Recruiting nun verstärkt ortsunabhängig zu betrachten, was angesichts des anhaltenden Drucks auf dem Arbeitsmarkt nur von Vorteil sein kann. Olga Hupe rät: „Unternehmen sind gut beraten, sich verstärkt mit dem Thema mobiles Arbeiten zu beschäftigen und organisatorische, technische, aber auch kulturelle Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.“



**Pressekontakt**  
Tammy Graetz  
fon +49(211) 54236 128  
email [Tammy.Graetz@lurse.de](mailto:Tammy.Graetz@lurse.de)

### **Über Lurse**

Lurse ist eine führende HR-Strategieberatung mit dem Fokus auf Compensation, Pensions und Talents. Das Unternehmen ist an den Standorten Paderborn/Salzotten, Frankfurt/Main, Hannover, Köln/Bonn, Düsseldorf, München und Zürich vertreten. Seit 1989 berät Lurse große und mittelständische Kunden aller Branchen bei der Gestaltung, Weiterentwicklung und Harmonisierung von Vergütungs-, Benefits- und Performance-Systemen. Lurse verfügt über qualifizierte, seit Jahrzehnten gewachsenen Benchmark-Informationen und über das Know-how aus der Administration von bAV-Systemen. Die Berater:innen des Unternehmens stellen als Expert:innen und Moderator:innen die erfolgreiche Umsetzung von HR-Lösungen mit allen involvierten Parteien sicher.

Lurse speichert und verarbeitet Daten ausschließlich in Deutschland und ist nach ISO 27001 zertifiziert.

Mehr über Lurse finden Sie unter [www.lurse.de](http://www.lurse.de) sowie auf [linkedin](https://www.linkedin.com/company/lurse) und [xing](https://www.xing.com/profile/lurse).