

38 % DER BESCHÄFTIGTEN WÜRDEN HOMEOFFICE GEGEN GEHALTSKÜRZUNG TAUSCHEN

CAPTERRA-UMFRAGE ERMITTELT DIE GESTIEGENEN AUSGABEN FÜR MITARBEITER IM HOMEOFFICE UND BEI TÄTIGKEIT VOR ORT – TIPPS FÜR GELUNGENE HYBRID-STRATEGIE

München, 11. Juni 2024 – Nach dem Ende der Corona-Pandemie erwarten Arbeitgeber zunehmend, dass ihre Mitarbeiter wieder zurück ins Büro kehren und fordern vermehrt Präsenztage. Gleichzeitig führen die Inflation und Preissteigerungen zu einem erhöhten Bewusstsein für die Kosten, die Arbeitnehmer aufwenden müssen, um vor Ort zu arbeiten. Eine neue Studie der Software-Bewertungsplattform Capterra beziffert nun die Kosten für die Arbeit vor Ort und liefert teilweise überraschende Ergebnisse.

Finanzielle und zeitliche Faktoren erschweren Rückkehr an den Arbeitsort

Die Studie ergibt, dass 38 % der Arbeitnehmer in Deutschland Gehaltskürzungen akzeptieren würden, um remote arbeiten zu können; im internationalen Durchschnitt sind es 36 %. Wenn es darum geht, ob und wie oft die Beschäftigten gerne remote arbeiten möchten, geben hierzulande 45 % an, am liebsten immer remote arbeiten zu wollen, 45 % bevorzugen ein hybrides Modell und lediglich 10 % sprechen sich durchgehend für die Arbeit vor Ort aus.

Dementsprechend hoch werden die finanziellen wie auch die zeitlichen Kosten dafür empfunden, vermehrt in die Arbeit vor Ort zurückzukehren. Als entscheidende Faktoren wurden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Zeitersparnis, Stressreduktion sowie Fahrt- und Verpflegungskosten am Arbeitsort genannt.

62 % der Beschäftigten würden aufgrund zu hoher Kosten für Arbeit vor Ort den Job wechseln

Für Unternehmen ist es gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und Konkurrenz um gute Mitarbeiter wesentlich, ihre Beschäftigten zu halten und an sich zu binden. Daher ist es alarmierend, dass 62 % der Beschäftigten in Deutschland angeben, bei zu hohen Fahrtkosten den Job wechseln zu wollen. Im internationalen Durchschnitt sehen dies 59 % so. Jeder vierte Angestellte hierzulande gibt darüber hinaus an, seine Produktivität einzustellen, wenn die Aufwendungen für die Arbeit vor Ort zu hoch sind.

Aufwendungen für Arbeit vor Ort werden erstmals umfänglich hinterfragt

Aufgrund gestiegener Aufwendungen für die Arbeit vor Ort einerseits, vermehrten Präsenztagen andererseits und der Überzeugung seitens der Arbeitnehmer, dass sie ihre Tätigkeit genauso gut außerhalb des Büros erledigen können und dies auch noch lieber tun, ist die Frage darüber, wer die Kosten für die Arbeit am Arbeitsplatz ist zu tragen hat, erstmals in den Fokus gerückt.

Dementsprechend sind 74 % der Beschäftigten in Deutschland der Auffassung, dass der Arbeitgeber die Kosten für das Parken vor Ort übernehmen sollte, 39 % wünschen sich die Erstattung der Benzinkosten und 60 % die Übernahme von Aufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel. Weiter wünschen sich Arbeitnehmer bei Anwesenheit im Büro die Übernahme von Mautgebühren (53 %), Mahlzeiten/Snacks (40 %), Berufskleidung, bzw. durch Dresscodes verlangte Kleidung (66 %) und Kinderbetreuung (22 %).

Gestiegene Ausgaben für Arbeit vor Ort und Gehaltsentwicklung driften auseinander

Die Unzufriedenheit über die gestiegenen Aufwendungen, um zur Arbeitsstelle zu gelangen und von dort aus zu arbeiten sind vor dem Hintergrund, dass die Gehaltsentwicklungen mit den Kostensteigerungen nicht mithalten haben, noch besser nachvollziehbar.

Obwohl auch Nebenkosten und Lebensmittel für die Arbeit im Homeoffice gestiegen sind – 64 % der deutschen Arbeitnehmer geben unabhängig vom jeweiligen Arbeitsmodell an, dass ihre Kosten für die Arbeit gestiegen sind, während fast ebenso viele (63 %) sagen, dass ihre Gehaltsentwicklung damit nicht Schritt gehalten hat. Dabei haben sich die Kosten der Beschäftigten, die vollständig oder teilweise vor Ort arbeiten, mehr erhöht als die derjenigen Mitarbeiter, die komplett remote arbeiten. Den insgesamt höchsten Kostenanstieg verzeichnen die Hybrid-Mitarbeiter. Dies macht es für Unternehmen umso wichtiger, ihre remote arbeitenden Mitarbeiter mit finanziellen und nicht-finanziellen Anreizen zu motivieren, an den Arbeitsort zu kommen.

Ines Bahr, Senior Analystin bei Capterra kommentiert die aktuelle Entwicklung so: *„Es kann nicht mehr als selbstverständlich angesehen werden, dass Angestellte die gesamten Kosten, die es benötigt, um vor Ort zu arbeiten, allein tragen müssen. Um das Risiko einer Gegen-Reaktion der Mitarbeiter zu verringern, ist es für Unternehmen wichtig, das anzuerkennen und ihren Mitarbeitern mit entsprechenden Anreizen entgegenzukommen.“*

Tipps für gelungene Return-to-Office-Strategie

Um Mitarbeiter verstärkt zur Rückkehr ins Büro zu motivieren, eignen sich einerseits konkrete finanzielle Anreize, andererseits auch die Einbeziehung der Beschäftigten zur Return-to-Office-Strategie des Unternehmens samt klarer Kommunikation zu den Gründen dafür.

So sagen 76 % der Arbeitnehmer, dass sie lieber im Unternehmen arbeiten würden, wenn ihnen dort kostenlose oder vergünstigte Mahlzeiten zur Verfügung stünden. Für 69 % wären frei wählbare, flexible Arbeitszeiten ein Grund, lieber und öfter ins Büro zu kommen, da dies ihre Work-Life-Balance verbessert und so entscheidend zur Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.

64 % akzeptieren die Rückkehr ins Büro eher, wenn Parkgebühren/Fahrtkosten erstattet würden, 57 % würden lieber vor Ort arbeiten, wenn dort Wellness-Programme wie ein Fitnessraum oder Yoga-Kurse angeboten würden und für 44 % wären Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein Anreiz, vor Ort zu arbeiten.

Neben diesen konkreten Vergünstigungen und Angeboten trägt die Einbeziehung der Mitarbeiter und eine transparente Kommunikation entscheidend dazu bei, eine höhere Akzeptanz für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu schaffen. Beispiele sind gemeinsam abgestimmte Tage für Team-Meetings vor Ort, gemeinsame Mittagessen oder ein Kaffee-Klatsch im Büro, um das Gefühl der Verbundenheit zu stärken. Ansprechend gestaltete Räumlichkeiten tragen zudem dazu bei, dass sich Mitarbeiter kompetent, unabhängig und gleichzeitig mit dem Unternehmen verbunden fühlen.

Methodik

Um die Daten für diesen Bericht zu erheben, befragte Capterra 2.716 Arbeitnehmer aus den USA, Kanada, Brasilien, Mexiko, Großbritannien, Frankreich, Italien, Deutschland, Spanien, Australien und Japan. Aus Deutschland wurden 246 Angestellte befragt.

Über Capterra

Capterra ist die erste Adresse, um die richtige Unternehmenssoftware zu finden. Unsere Plattform umfasst mehr als 95.000 Lösungen aus 900 Softwarekategorien und bietet über 1,8 Millionen verifizierte Nutzerbewertungen – so sparst du Zeit, und arbeitest effizienter und produktiver.

Pressekontakt

Kristina Dreiling, kristina.dreiling@gartner.com