



Büro mit Aussicht - Jobs.de hat Arbeitnehmer zum Thema Homeoffice befragt. (Bildquelle: © Prathan Chorrungsak, Shutterstock.com)

22.03.2017 11:00 CET

My Home is my Office: 85 Prozent der Arbeitnehmer wünschen sich mehr Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung.

- *60 Prozent der Firmen ermöglichen das Arbeiten im Homeoffice.*
- *41,3 Prozent der Arbeitnehmer finden, dass sie so Familie und Beruf besser vereinbaren können.*
- *20 Prozent können sich dort sogar besser konzentrieren.*

MÜNCHEN – 22. März 2017 – Mit elf Prozent liegt Deutschland beim Anteil der Heimarbeiter noch immer deutlich unter dem EU-Durchschnitt von etwa 17 Prozent, so eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung

(DIW Berlin). Das Homeoffice-Modell hat sich demnach im deutschen Arbeitsalltag immer noch nicht vollständig etabliert. Laut einer aktuellen CareerBuilder Umfrage würden 85,6 Prozent der Arbeitnehmer gerne regelmäßig im Homeoffice arbeiten. 60 Prozent der Firmen erlauben das auch, doch nur 44 Prozent der Befragten Büro-Arbeiter nutzen diese Möglichkeit tatsächlich.

Bessere Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf

Während 41,3 Prozent der Befragten der Meinung sind, durch das regelmäßige Arbeiten im Home Office Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, geben 14,8 Prozent an, dadurch ihre Freizeit flexibler gestalten zu können und 20 Prozent können sich im trauten Heim sogar besser konzentrieren.

Doch nicht jeder eignet sich als Heimarbeiter. 9,9 Prozent sind lieber unter Kollegen im Büro und 4,4 Prozent denken sogar, für die erfolgreiche Arbeit von zu Hause aus nicht diszipliniert genug zu sein. Für 9,5 Prozent kommt das Modell schon alleine deshalb nicht in Frage, weil ihr Job nicht Homeoffice-tauglich ist. Diese klassischen Bedenken teilen scheinbar auch einige Chefs: 40 Prozent der Umfrageteilnehmer gaben an, dass ihr Boss kein Homeoffice-Fan ist.

Wer das Thema „Homeoffice“ beim Arbeitgeber ansprechen möchte, sollte also gut vorbereitet ins Gespräch gehen: Clever ist es, beim Abwägen der Argumente auch die Sichtweise des Vorgesetzten zu berücksichtigen, um so für seine Gegenargumente gewappnet zu sein.

Und wie steht es eigentlich um die Rechte und Pflichten bei der Heimarbeit?

„Ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Homeoffice für Mitarbeiter besteht nicht“, so Arbeitsrechtsexpertin Katharina Schumann aus der Kanzlei Lehner und Kollegen in München. Auch wenn Homeoffice-Regelungen nicht explizit Teil des Arbeitsvertrages sein müssen, so rät sie doch zur schriftlichen Fixierung einer solchen Absprache. „Wenn nichts Abweichendes vereinbart ist, gelten zudem die bislang vereinbarten Arbeitszeiten und die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes sind selbstverständlich einzuhalten.“ Gleiches gelte für die gesetzlichen Datenschutz-Vorschriften. Der Arbeitnehmer muss durch

entsprechende Schutzmaßnahmen verhindern, dass Unbefugte (wie Familienangehörige oder privater Besuch) Zugriff auf schützenswerte Daten haben – und der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, dies technisch zu ermöglichen und den Arbeitnehmer an seine Pflichten zu erinnern. Zudem lohnt es sich für Heimarbeiter, die steuerliche Absetzbarkeit ihrer Kosten für das Homeoffice zu prüfen.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Bei der Entscheidung für oder gegen Homeoffice-Regelungen im Unternehmen sollten Arbeitgeber neben arbeitsrechtlichen Fragen und möglichen anderen Einwänden immer auch die positiven Aspekte berücksichtigen. Bestehende Mitarbeiter werten die Möglichkeit, bei Bedarf von zu Hause arbeiten zu können, als Vertrauensbeweis und schätzen die gewonnene Flexibilität. Bei der Mitarbeitersuche wiederum sind flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplatzregelungen ein Pluspunkt für die Arbeitgeberattraktivität und sollten im Sinne eines erfolgreichen Employer Brandings auch aktiv kommuniziert werden. „Gerade für Mitarbeiter oder potenzielle Bewerber aus der Generation Y und Z stehen Zufriedenheit und Wertschätzung im Job in Kombination mit einer guten Work-Life-Balance immer mehr im Fokus“, so Karsten Borgmann, Geschäftsführer der CareerBuilder Germany GmbH. „Arbeitgeber, die sich hier offen und flexibel zeigen, punkten schon beim Recruiting und profitieren nachhaltig durch motivierte und zufriedene Mitarbeiter, die dem Unternehmen die Treue halten.“

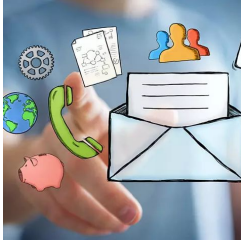
Als international tätiger Anbieter von Human-Resources-Lösungen kennt CareerBuilder den gesamten Recruiting-Prozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung. Die Online-Jobbörse www.careerbuilder.com ist Marktführer in den USA mit mehr als 24 Mio. Unique Visitors und 1 Mio. Stellenangeboten. In Deutschland vereint CareerBuilder seit Oktober 2011 die Marken JobScout24, Jobs.de und CareerBuilder unter einem Dach und blickt als ehemalige JobSout24 GmbH auf langjährige Expertise im deutschen Markt zurück. Das Kerngeschäft in Deutschland konzentriert sich auf Jobs.de, die Online-Stellenbörse der CareerBuilder CareerBuilder Germany GmbH, und Broadbean, die Lösung für zentral gesteuerte, professionelle Anzeigenverteilung.

Eigner sind TEGNA Inc. (NYSE:TGNA), Tribune Media (NYSE:TRCO) und The McClatchy Company (NYSE:MNI). CareerBuilder und seine

Tochterunternehmen sind in den USA, Europa, Südamerika, Canada und Asien tätig.

Weitere Informationen unter www.arbeitgeber.careerbuilder.de

Kontaktpersonen



Karsten Borgmann

Pressekontakt

Managing Director

Geschäftsleitung, PR

karsten.borgmann@careerbuilder.com

089-38038412