

# Challenges & Chances of a Remote-First Future

5 Bereiche, in die Unternehmen 2023  
investieren sollten



# Inhalt

<b>Remote Work: Herausforderung &amp; Chance zugleich</b>	<b>03</b>
<b>Arbeiten in der ganzen Welt: Prozesse neu denken</b>	<b>05</b>
Asynchrone Arbeit aus Arbeitnehmer:innensicht	06
Herausforderungen der asynchronen Arbeit	07
<b>Distanz überwinden: Mitarbeiter:innenkultur aufbauen</b>	<b>09</b>
Hybrid-Arbeit: Meeting-Sorgen der Arbeitnehmer:innen	10
Hybride Meetings fordern Arbeitgeber:innen heraus	11
Proximity Bias: Wenn die Entfernung zum Nachteil wird	12
Teambildung trotz räumlicher Trennung	13
<b>Wettbewerbsfähige Benefits: Hier ist Individualität gefragt</b>	<b>15</b>
Die wichtigsten Benefits für deutsche Arbeitnehmer:innen	16
Wichtige Erkenntnisse: Benefits & DEI (Diversity, Equity, Inclusion)	18
<b>Hiring &amp; Onboarding: Anpassungsfähigkeit bei Recruiting &amp; HR nötig</b>	<b>21</b>
Flexibilität – der Schlüssel zu mehr Wettbewerbsfähigkeit	22
Diskriminierung im Bewerbungsprozess: Ein globales Problem	23
Inklusive & diverse Unternehmenskultur – die Basis für Recruiting remote	24
Diversität & Inklusivität im Bewerbungsprozess fördern	25

<b>Compliance: Risikominimierung bei globalen Einstellungen</b>	<b>26</b>
Beispiel #1: Strafen für Compliance-Verstöße im Vereinigten Königreich	26
Beispiel #2: Strafen für Compliance-Verstöße in Kanada	27
Beispiel #3: Strafen für Compliance-Verstöße in Kalifornien, USA	27
Arbeit- und Auftragnehmer:innen richtig klassifizieren	28
Cybersicherheit: Hybrides Arbeiten IT-sicher machen	29
Erfolgreiche globale Payroll entwickeln	29
<b>Closing Thoughts</b>	<b>31</b>



# Remote Work: Herausforderung & Chance zugleich

Globalisierung, Digitalisierung und die Corona-Pandemie haben eine neue Arbeitswelt kreiert, in der flexible Arbeitszeiten und Ortsunabhängigkeit immer stärker an Bedeutung gewinnen.

Laut Statistischem Bundesamt arbeitete jede:r vierte deutsche Arbeitnehmer:in im Jahr 2021 mindestens zeitweise im Homeoffice, doppelt so viele wie vor der Pandemie<sup>1</sup>. **Im IT-Dienstleistungsbereich waren es sogar rund 76 %.**

Wenngleich diese Umstellung für viele Unternehmen Hürden mit sich brachte, erkannten sie alsbald die Vorteile von Homeoffice- und Remote-Angeboten: gesteigerte Produktivität der Mitarbeiter:innen, immense Kosteneinsparungen, u. a. für Unterhalt und Instandhaltung der Büroräume, sowie die erleichterte Rekrutierung von Talenten weltweit. Ob Designer:innen aus Italien oder IT-Expert:innen aus Indien – dank Remote Work eröffnen sich in Zeiten des Fachkräftemangels völlig neue Möglichkeiten.

Trotz aller Vorteile geht die Umstellung für dein Unternehmen auch mit zahlreichen Herausforderungen einher. Sie verlangt ein tiefgreifendes Verständnis für kulturelle Unterschiede sowie lokale Bedingungen und Gesetze. Selbst **kleinste Fehler hinsichtlich des Arbeits- oder Steuerrechts können dein Unternehmen schnell Tausende Euro kosten**. Auch der Aufbau einer positiven Mitarbeiter:innenkultur verlangt dir sehr viel mehr ab, wenn deine Mitarbeiter:innen sich über die ganze Welt verteilen und asynchron arbeiten.

<sup>1</sup> <https://www.destatis.de/DE/Presse/>

Dieses Whitepaper befasst sich mit den zentralen Fragen zu Remote-Arbeit, die sich moderne Arbeitgeber stellen:

- Wie schaffst du als moderner Arbeitgeber ein integratives Arbeitsumfeld, in dem sich auch Remote-Mitarbeiter:innen wohl und geschätzt fühlen?
- Wie gestaltest du deine Arbeitsprozesse so, dass sie trotz Asynchronität stets effizient bleiben?
- Und wie gelingt ein erfolgreicher Remote-Onboarding-Prozess?

In diesem Guide möchten wir dich für die größten Herausforderungen sensibilisieren, die dir bevorstehen, wenn du in deinem Unternehmen eine Remote-Arbeitskultur etablieren möchtest.



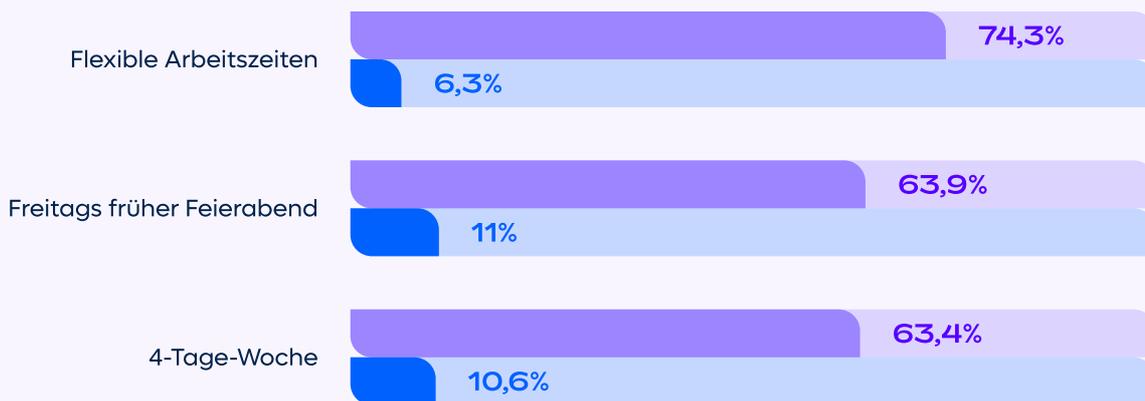


# Arbeiten in der ganzen Welt: Prozesse neu denken

Der klassische 9-to-5-Job gehört der Vergangenheit an. Unsere groß angelegte internationale Befragung von 10.000 Vollzeitbeschäftigten<sup>2</sup> hat gezeigt, welchen Stellenwert **flexible Arbeitszeiten** für Bewerber:innen einnehmen. Für 74,3% der Befragten zählen diese zu den wichtigsten Benefits eines künftigen Arbeitsplatzes. Auch Teilzeitmodelle wie die **4-Tage-Woche gelten für 63,4% als wesentlicher Faktor** bei der Jobwahl.

## WAS MÖCHTEN BEWERBER:INNEN 2022?

■ Stimme zu ■ Stimme nicht zu



Der Wunsch nach größerer Flexibilität ist grundlegend bei New Work. Besonders Remote-First-Unternehmen, die sich im New-Work-Bereich befinden, stehen vor der Herausforderung, Mitarbeiter:innen in verschiedenen Ländern und Zeitzonen zu koordinieren und dabei größtmögliche Effizienz sicherzustellen.



### Remote-First vs. Remote-Friendly:

Im Gegensatz zu Unternehmen, die sich als Remote-friendly bezeichnen und ihren Mitarbeiter:innen beispielsweise die gelegentliche Arbeit im Homeoffice ermöglichen, sehen Remote-First-Unternehmen die ortsunabhängige Arbeit nicht als Benefit, sondern als Grundsatz.

<sup>2</sup> <https://remote.com/de-de/moderne-mitarbeiter-benefits>

## Asynchrone Arbeit aus Arbeitnehmer:innensicht

Um als Remote-First-Unternehmen die eigenen Arbeitsabläufe über verschiedene Länder und Zeitzonen hinweg zu koordinieren, **bedarf es präziser Planung und einer durchdachten Strategie**, um Prozesse anzupassen und gleichzeitig einen effizienten Workflow zu gewährleisten. Denn: Der klassische, synchrone 9-to-5-Arbeitstag funktioniert im Fall von Remote-First-Unternehmen nicht mehr, weswegen der Übergang zu einem asynchronen Arbeitsmodell immens wichtig für diese Arbeitgeber:innen ist. Eine große Rolle spielen dabei **optimale technische Voraussetzungen**.

Unternehmen, die sich nach dem **asynchronen Arbeitsmodell** ausrichten, kehren den klassischen Kernarbeitszeiten den Rücken. Mitarbeiter:innen erhalten die Freiheit, ihre Zeiteinteilung sowie ihren Wochenrhythmus nach ihren individuellen Bedürfnissen vorzunehmen.

Eine Umfrage von Sony Professional Displays & Solutions<sup>3</sup> ergab:

**35%**

der Arbeitnehmer:innen glauben, dass asynchrones Arbeiten die Zukunft der Arbeitswelt ist.

**61%**

der Mitarbeiter:innen meinen, dass es sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirkt.

**Allerdings hält mehr als die Hälfte der Angestellten das digitale Angebot ihres Arbeitgebers zur asynchronen Arbeit für unzureichend.**

**58%**

glauben nicht, dass ihr Unternehmen derzeit über die geeigneten Tools zur Erleichterung asynchronen Arbeitens verfügt.

Um größtmögliche Erfolge zu erzielen, ist es gerade für Remote-First-Unternehmen unabdingbar, in geeignete Technologien zu investieren, um ihre Prozesse auch tauglich für asynchrones Arbeiten zu machen.

<sup>3</sup> <https://eu.info.pro.sony/rs/063-EBK-070/images/Asynchronous-Working-Whitepaper.pdf>

## Herausforderungen der asynchronen Arbeit

Mögliche Hürden der asynchronen Arbeit bestehen unter anderem in folgenden Bereichen:

### 01

#### Technologische Unterstützung und Sicherstellung der Erreichbarkeit

Technische Probleme oder fehlende Zugänge zu Dokumenten oder sonstigen Arbeitsmaterialien behindern laufende Prozesse.



**6 von 10 Arbeitnehmer:innen sehen regelmäßige Verbindungsprobleme als größtes Problem der Remote Work**

Laut einer globalen Cisco-Studie<sup>4</sup> halten 84,3% der Befragten eine gute Netzwerkinfrastruktur für einen nahtlosen Workflow für unerlässlich.

### 02

#### Regelung der Kommunikationswege

Ein entscheidender Vorteil des asynchronen Arbeitens kann gerade zu Beginn eine nicht unwesentliche Herausforderung sein: Online-Meetings und Telefonate fallen aufgrund unterschiedlicher Zeitzonen und Arbeitszeiten weg, weil sie einfach zu schwer zu planen sind.

**39%**

der Arbeitnehmer:innen sehen ihre Arbeit einer Forsa-Umfrage<sup>5</sup> zufolge dadurch erschwert, dass sie sich im Homeoffice nicht kurzfristig mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten absprechen können.

Umso entscheidender ist es, die Kommunikation und Planung der Mitarbeiter:innen auf anderen Wegen, z. B. via Messenger- und/ oder Projektmanagement-Plattformen, sicherzustellen und diese möglichst kurz und effizient zu gestalten.

<sup>4</sup> [https://www.cisco.com/c/dam/m/en\\_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf](https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf)

<sup>5</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1135513/umfrage/nachteile-von-homeoffice-in-deutschland/>

## 03

### Abstimmung des Projektzeitplans

Ein gemeinsames Kick-off-Meeting sowie Update-Meetings sind mit der asynchronen Arbeitsweise nur schwer zu vereinbaren. Absprachen bezüglich Verantwortlichkeiten, Kapazitäten sowie zur Timeline müssen demnach anderweitig erfolgen und für alle Beteiligten jederzeit nachvollziehbar sein. Ohne persönliche Absprachen gewinnen regelmäßige Status-Updates zudem verstärkt an Bedeutung.



Es ist wichtig, zu verstehen, welche Möglichkeiten sich dir eröffnen, wenn du dein Unternehmen strategisch auf Remote-first ausrichtest. Du hast die Chance, weltweit Top-Talente einzustellen und dem Fachkräftemangel in Deutschland zu entgehen. Aber selbst die effizientesten Mitarbeiter:innen erzielen keine Erfolge und Gewinne, wenn die technischen Voraussetzungen es nicht zulassen oder lange Kommunikationswege den Workflow behindern. Hier gilt es, frühestmöglich anzusetzen und **einen geschmeidigen Übergang von synchroner zu asynchroner Arbeit zu schaffen.**



**JOB VAN DER VOORT**  
CEO von Remote

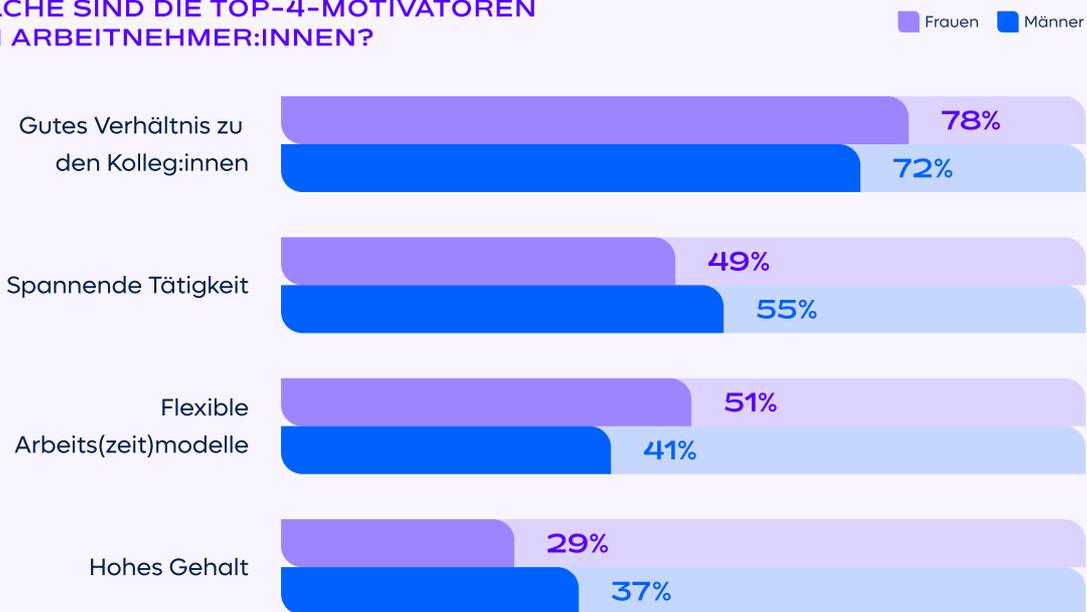


# Distanz überwinden: Mitarbeiter:innenkultur aufbauen

Ob sich Mitarbeiter:innen dem Team zugehörig und sowohl von Kolleg:innen als auch von Vorgesetzten wertgeschätzt fühlen, hat erhebliche Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden.

**72% der männlichen und sogar 78% der weiblichen Beschäftigten** gaben im Rahmen der EY Jobstudie 2021<sup>6</sup> an, am meisten motiviere sie bei der Arbeit ein gutes Verhältnis zu den Kolleg:innen. Zum Vergleich: Nur etwa halb so viele Arbeitnehmer:innen nannten ein hohes Gehalt als hauptsächlichen Motivationsfaktor.

## WELCHE SIND DIE TOP-4-MOTIVATOREN VON ARBEITNEHMER:INNEN?



Der Aufbau von Team-Gefühl gestaltet sich in hybriden oder sogar Remote-First-Unternehmen häufig als größere Herausforderung als in traditionelleren Arbeitsumgebungen.

**74%** der Arbeitnehmer:innen fehlt einer Forsa-Umfrage zufolge im Homeoffice der Kontakt zu Kolleg:innen<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de\\_de/news/2021/09/ey-jobstudie-motivation-und-zufriedenheit-2021.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2021/09/ey-jobstudie-motivation-und-zufriedenheit-2021.pdf)

<sup>7</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1135513/umfrage/nachteile-von-homeoffice-in-deutschland/>

## Hybrid-Arbeit: Meeting-Sorgen der Arbeitnehmer:innen

Vor allem in hybriden Arbeitsumgebungen müssen moderne Unternehmen darauf achten, dass sich **Remote-Mitarbeiter:innen nicht gegenüber physisch anwesenden Kolleg:innen benachteiligt fühlen**, beispielsweise in Meetings, wie eine Barco-Studie zeigt<sup>8</sup>.

**56%**

der Teilnehmer:innen an Hybrid-Meetings haben das Gefühl, dass sich die Meeting-Leiter:innen im Gespräch zu stark auf die physisch anwesenden Kolleg:innen fokussieren.

Hinzu kommen Unsicherheiten bezüglich der verwendeten Technologien.

**71%**

der Arbeitnehmer:innen haben immer noch Probleme hinsichtlich der Teilnahme und Navigation von Hybrid-Meetings.

Fast jede:r dritte Arbeitnehmer:in zieht sogar einen Jobwechsel in Betracht, wenn ein neuer Arbeitgeber bei dem Job-Angebot eine **klar definierte Strategie inklusive eindeutiger Richtlinien und Tools für Hybrid-Meetings** anbietet.



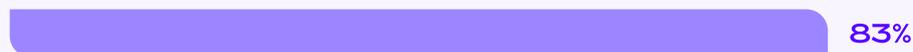
<sup>8</sup> <https://www.presseportal.de/pm/161362/5139932>

## Hybride Meetings fordern Arbeitgeber:innen heraus

Die häufigsten Probleme in hybriden Meetings liegen laut einer von OWL Labs durchgeführten Studie<sup>9</sup> **sowohl im zwischenmenschlichen als auch im technischen Bereich**. 79% der remote-zugeschalteten Mitarbeiter:innen klagen über Probleme wie Audio-Widerhall oder Verzerrung. 78% haben zudem Schwierigkeiten, alle Teilnehmer:innen gut zu verstehen. Das mit 83% am häufigsten genannte Problem besteht jedoch in der Unsicherheit, gerade sprechende Kolleg:innen zu unterbrechen.

### WELCHE SIND DIE HÄUFIGSTEN PROBLEME REMOTER MITARBEITER:INNEN IN HYBRID-MEETINGS?

Man möchte niemanden unterbrechen, der oder die gerade spricht.



Audio-Widerhall bzw. Verzerrung stören das Hörverständnis.



Es sind nicht alle Teilnehmer:innen gut zu hören.



Wenn das Video nicht an ist, sind Mimik und Gestik nicht wahrnehmbar.



Es ist schwer, etwas zum Gespräch beizutragen und Teil davon zu sein.



<sup>9</sup> <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2022>

## Proximity Bias: Wenn die Entfernung zum Nachteil wird

Nicht nur Meetings erwecken in Remote-Arbeitskräften das Gefühl der Benachteiligung.

**56%**

der Arbeitnehmer:innen sind der Meinung, dass physisch anwesende Vollzeit-Angestellte mehr Vertrauen vom Unternehmen erhalten als hybride oder remote Arbeitskräfte<sup>10</sup>.

**44%**

glauben sogar, dass es am Arbeitsplatz einen „Proximity Bias“ gibt.



### „Proximity Bias“

der Effekt der räumlichen Nähe, bezeichnet eine unterbewusste, psychologisch begründete Tendenz, Menschen im näheren Umfeld bevorzugt zu behandeln.

Schon vor Zeiten der Remote Work war dieses Phänomen verbreitet. So waren Mitarbeiter:innen der Hauptzentrale eines Unternehmens häufig präsenter, was sich in unterschiedlichen Bereichen auswirkte – vom Informationsfluss bis hin zu Weiterentwicklungschancen.

Hybridarbeit stellt Unternehmen also vor eine noch größere Herausforderung: Ein Unternehmen muss allen remoten Mitarbeiter:innen das Gefühl geben, **vollwertiger Bestandteil des Teams** zu sein, vollstes Vertrauen zu genießen und physisch anwesenden Mitarbeiter:innen in nichts nachzustehen.

<sup>10</sup> <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2022>

## Teambuilding trotz räumlicher Trennung

Auch physisch anwesenden Mitarbeiter:innen fällt es schwer, Beziehungen zu ihren Remote-Kolleg:innen aufzubauen. Als Gründe nennen sie **vordergründig soziale Aspekte**<sup>11</sup>:



Smalltalk findet  
seltener statt



Weniger Face-to-  
Face-Gespräche



Noch nie in Echt  
getroffen

Die Aufgabe hybrider Unternehmen besteht darin, Maßnahmen zu ergreifen, um trotz der genannten lokalen Barrieren ein gefestigtes Teamgefüge zu schaffen und sowohl für physisch anwesende als auch für Remote-Mitarbeiter:innen eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu kreieren.



<sup>11</sup> <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2022>



Bei Remote haben wir jeden Tag eine 30-minütige Teambesprechung. Diese besteht aus zwei Teilen – einer kurzen Tagesordnung und etwas Zeit für den Austausch unter den Teammitgliedern. In den ersten Monaten haben wir einfach alles besprochen, was uns in den Sinn kam. Das funktionierte zwar recht gut, führte aber dazu, dass einige Leute mehr zu Wort kamen als andere. Um uns besser und auf verschiedene Weise kennenzulernen, beenden wir nun jede Teambesprechung mit der Frage des Tages. Diese wird von jedem Teammitglied beantwortet, und je nach Fragestellung ergeben sich aus den Antworten lustige oder ernstere Diskussionen



**MARCELO LEBRE**

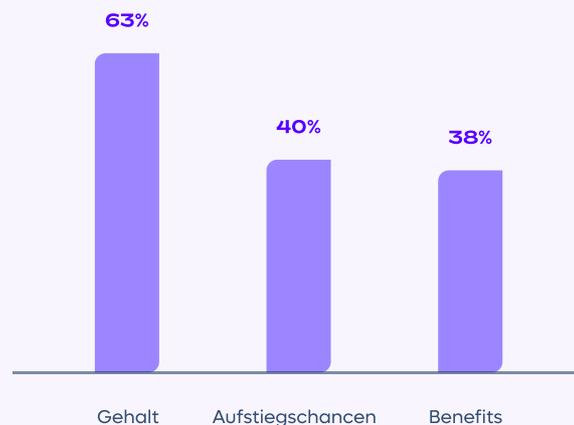
COO & Co-Founder von Remote



## Wettbewerbsfähige Benefits: Hier ist Individualität gefragt

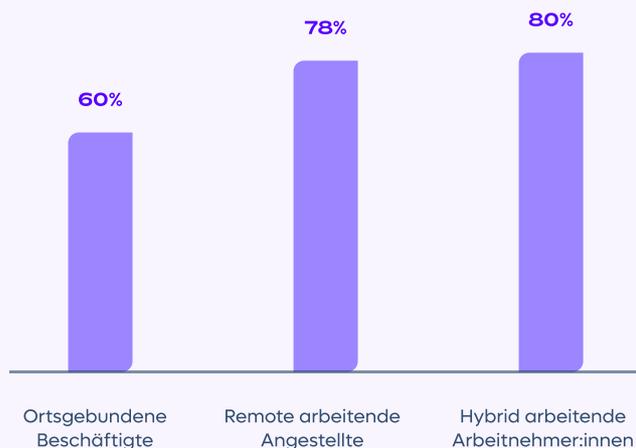
Benefits und Vergünstigungen sind ein wesentlicher Faktor, um Mitarbeiter:innen zu gewinnen und zu halten. Sie stehen nach unserer groß angelegten, internationalen Befragung **mit 38% bereits an dritter Stelle der Faktoren**, die Arbeitnehmer:innen dazu bewegen, sich für einen Job zu entscheiden.

WELCHE SIND DIE WICHTIGSTEN KRITERIEN BEI DER JOBWAHL?



Außerdem fällt auf: **Hybrid-Arbeitnehmer:innen (80%)** sind weitaus zufriedener mit den angebotenen Benefits ihres Arbeitgebers als **ortsgebundene Beschäftigte (60%)**.

WIE ZUFRIEDEN SIND DIE MITARBEITER:INNEN MIT DEN BENEFITS DES ARBEITGEBERS?



## Die wichtigsten Benefits für deutsche Arbeitnehmer:innen

Deutsche Arbeitnehmer:innen empfinden einer Urban-Sports-Club-Umfrage<sup>12</sup> zufolge **Weihnachtsgeld als attraktivstes Benefit (79%)**. Die betriebliche Altersvorsorge landet mit 65% auf dem zweiten Platz. 40% bevorzugen Unternehmen, die ihnen ein Ticket für öffentliche Verkehrsmittel bieten, und 34% der Befragten achten auf Zuzahlungen zu Sport- und Wellnessangeboten.

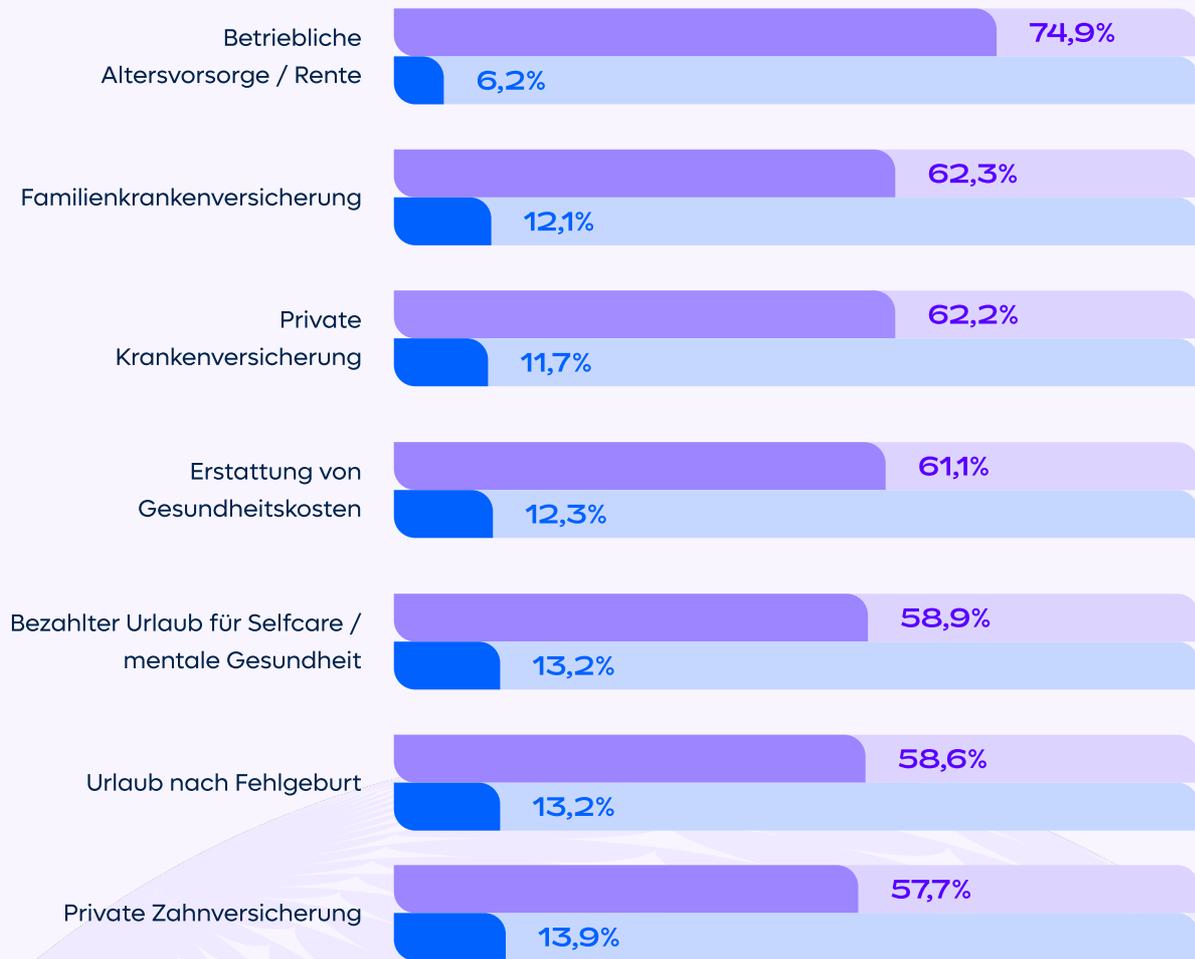
Für Remote-First-Unternehmen ist es darüber hinaus essentiell, auch den internationalen Bedarf an Zusatzleistungen im Blick zu behalten. Dieser unterscheidet sich teilweise stark von den Wünschen deutscher Arbeitnehmer:innen. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen sind für Arbeitnehmer:innen weltweit Benefits rund um das Thema Gesundheit besonders attraktiv. **Unserer Umfrage zufolge steht die betriebliche Altersvorsorge jedoch mit 74,9% an erster Stelle.**

<sup>12</sup> <https://insights.urbansportsclub.com/de/erfahrungsberichte/studie-mitarbeiterbenefits/>



## WAS SIND ÜBERZEUGENDE BENEFITS FÜR ARBEITNEHMER:INNEN 2022?

■ Stimme zu ■ Stimme nicht zu



## Wichtige Erkenntnisse: Benefits & DEI (Diversity, Equity, Inclusion)

Um sich auf dem globalen Markt durchsetzen und im weltweiten War for Talents die Top-Talente der Branche für sich gewinnen zu können, ist es erforderlich, sich intensiv mit kulturellen Unterschieden und lokalen Gegebenheiten auseinanderzusetzen.

### 01

Unsere **in Brasilien, Osteuropa, Indien, im Vereinigten Königreich und in den USA durchgeführte Studie** zeigt: In diesen Ländern stehen für Frauen bei der Entscheidung für ein Unternehmen vor allem drei Punkte im Vordergrund:

- Stabilität
- ein gutes Einstiegsgehalt
- attraktive Sozialleistungen

# 55%

der Frauen wünschen sich, in einem großen, etablierten Unternehmen zu arbeiten. Bei Männern sind es dagegen nur 47%.

# 32%

der Frauen, aber nur 26 % der Männer legen Wert darauf, dass ihr Arbeitgeber größtmögliche Flexibilität bietet, insbesondere in Bezug auf Urlaube.



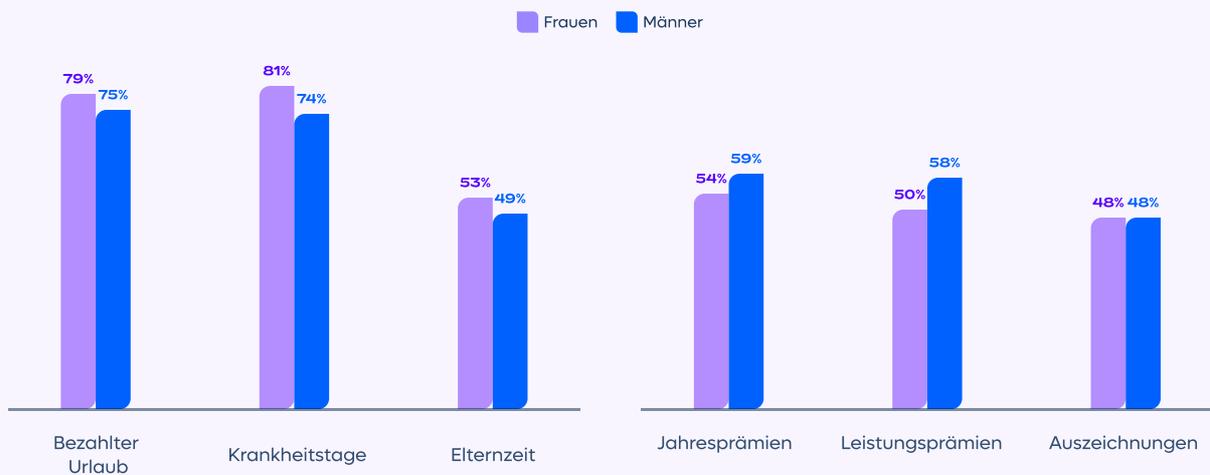
## 02

Die befragten Männer zeigen sich risikofreudiger und akzeptieren eher ein niedrigeres Einstiegsgehalt, wenn sie dafür die Möglichkeit haben, in Zukunft finanziell und beruflich weiterzukommen. Ein großes Karrierepotenzial nennen 43% der Männer als maßgeblichen Entscheidungsfaktor. Das **Einstiegsgehalt ist aber sowohl für Männer als auch für Frauen das wichtigste Kriterium** bei der Bewertung eines Stellenangebots, allerdings ist es im Vergleich Männern (48%) weniger wichtig als Frauen (55%).

## 03

Auffällig ist außerdem, dass Frauen ihren Anspruch auf **bezahlten Urlaub, Krankheitstage und Elternzeit** eher als unverhandelbar ansehen als Männer. Diese lassen sich leichter von monetären Benefits und Auszeichnungen überzeugen.

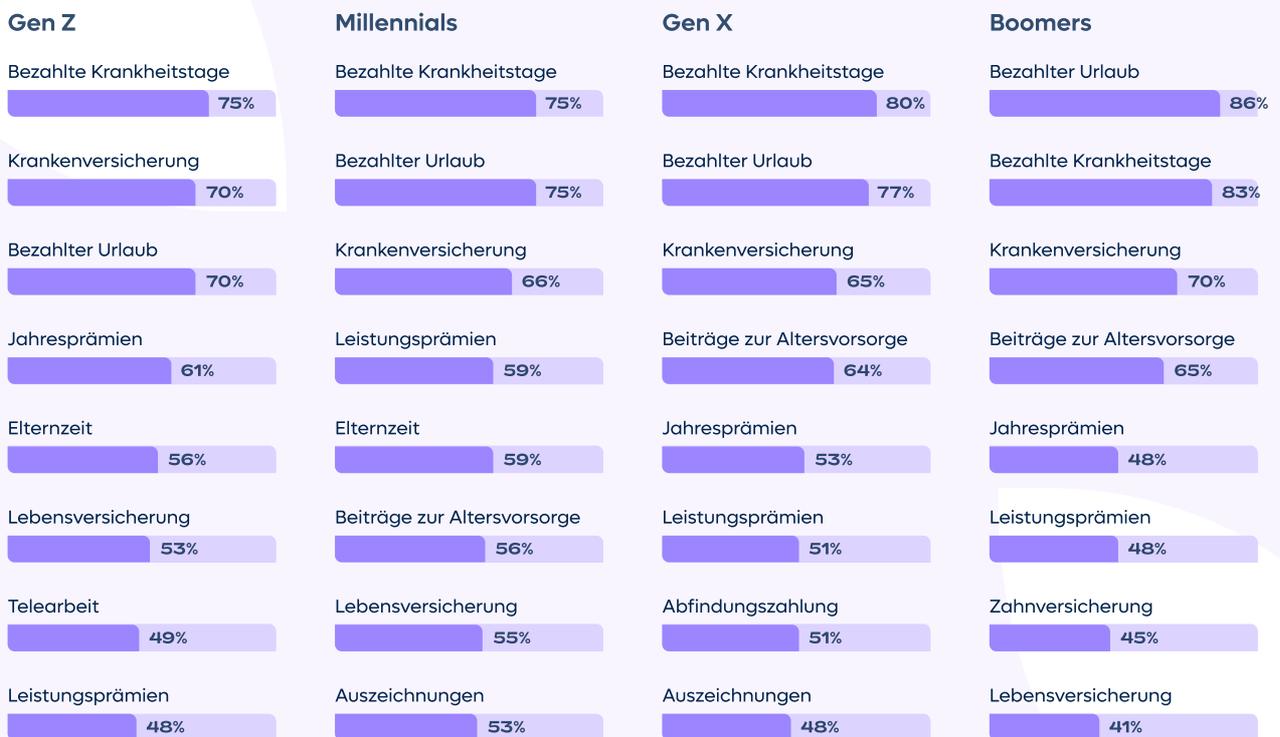
GEWICHTUNG VON BENEFITS IM GESCHLECHTERVERGLEICH



## 04

In Abhängigkeit von Alter und Generation **verschieben sich die Bedürfnisse und Anforderungen** – auch bezüglich der priorisierten Benefits. Das zeigen auch unsere Studienergebnisse. Während für Boomer bezahlter Urlaub mit 86% an erster Stelle steht, misst die Gen Z diesem weniger Bedeutung zu (70%). Ihr sind bezahlte Krankheitstage (75%) dafür deutlich wichtiger.

### GENERATIONEN IM VERGLEICH: WELCHE BENEFITS SIND AM WICHTIGSTEN?



Remote-First-Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ein Portfolio an Benefits zu kreieren, das sich als **global wettbewerbsfähig** erweist und sich dazu problemlos auf die **individuellen Bedürfnisse** einzelner Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen anpassen lässt.



## Hiring & Onboarding: Anpassungsfähigkeit bei Recruiting & HR nötig

Die Herausforderungen im Einstellungs- und Onboarding-Prozess haben sich in den vergangenen Jahren weltweit stark verändert. **Der Wettbewerb um die globalen Top-Talente der Branche wird immer größer.**

**47%**

der Recruiter:innen halten es laut einem Report von Monster<sup>13</sup> im Jahr 2022 für die größte Herausforderung, qualifizierte Kandidat:innen zu finden.

**29%**

sind der Meinung, dass die Qualifikationslücken im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind.

Auch die neuen Arbeitswelten und die damit einhergehenden steigenden Erwartungen der Arbeitnehmer:innen beeinflussen die Recruiting-Entwicklungen erheblich.

**39%**

sehen die größte Hürde in den steigenden Erwartungen an die Work-Life Balance.



<sup>13</sup> [https://www.total-e-quality.de/media/uploads/report\\_monster-insights-2022\\_mkt\\_de.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/report_monster-insights-2022_mkt_de.pdf)

## Flexibilität – der Schlüssel zu mehr Wettbewerbsfähigkeit

Um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben, setzt laut Monster ein Großteil der Unternehmen auf **eine flexiblere Gestaltung von Positionen (37%)**. 32% fokussieren sich (außerdem) auf Lohn- und Gehaltserhöhungen.

### WELCHE MASNAHMEN ERGREIFEN UNTERNEHMEN, UM IN DEN NÄCHSTEN 3 JAHREN WETTBEWERBSFÄHIG ZU BLEIBEN?

Flexiblere Gestaltung der Positionen



Mehr Vorteile für Mitarbeiter:innen



Lohn- und Gehaltserhöhungen



Angebote zur Weiterbildung und Kompetenzerweiterung



Bei einem Großteil der Bewerber:innen dürften diese Ideen Anklang finden. **55% der Kandidat:innen nennen Gehalt und Benefits als wichtige Faktoren bei der Auswahl ihres Karrierewegs.** 39% wünschen sich, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, und 33 % legen großen Wert auf Flexibilität.

## Diskriminierung im Bewerbungsprozess: Ein globales Problem

Neben einer angemessenen Bezahlung, flexiblen Arbeitsmodellen und dem Angebot attraktiver Benefits setzt das Hiring globaler Spitzenkräfte in Remote-First-Unternehmen vor allem **einen inklusiven Einstellungs- und Onboarding-Prozess voraus**. Unsere groß angelegte, globale Studie deckt hier jedoch große Defizite auf.

# 49%

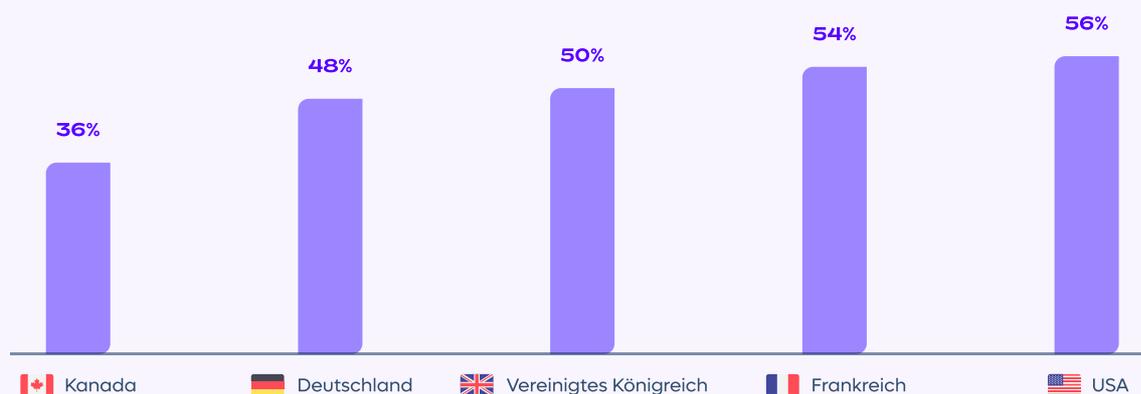
der Jobsuchenden in Deutschland, dem Vereinigten Königreich, den USA, Frankreich und Kanada geben an, schon einmal Diskriminierung im Bewerbungsprozess erlebt zu haben.

# 52%

sind in diesem Zusammenhang bereits Zeug:innen von Diskriminierung geworden.

Die meisten diskriminierenden Erfahrungen mussten Arbeitnehmer:innen in den USA (56%) machen. Doch auch **fast die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer:innen (48%) berichtet von derartigen Erfahrungen**.

ARBEITNEHMER:INNEN MIT DISKRIMINIERENDEN  
ERFAHRUNGEN IM BEWERBUNGSPROZESS



## Inklusive & diverse Unternehmenskultur – die Basis für Recruiting remote

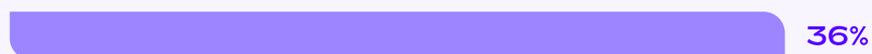
Wie also können Recruiter:innen mit dieser Problematik umgehen? 37% der Befragten möchten **mittels Weiterbildungs- und Aufklärungsmaßnahmen innerhalb des Teams** Inklusivität und Diversität thematisieren, um es für unbewusste Voreingenommenheit zu sensibilisieren. 36% erweitern bewusst ihr Einstellungsspektrum um Bewerber:innen mit diversen Backgrounds.

### WAS BEDEUTET INKLUSIVITÄT UND DIVERSITÄT FÜR ARBEITGEBER:INNEN?

Aufklären und Sensibilisieren der Mitarbeiter:innen für unbewusste Voreingenommenheit



Bewusstes Einstellen von Mitarbeiter:innen mit diversen Hintergründen



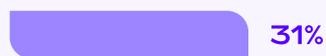
Gewährleisten von Mitspracherecht, gleichem Zugang zu Chancen und Ressourcen sowie Unterstützung für alle Mitarbeiter gleichermaßen



Aktives Einholen von Feedback sowie Vorschlägen von Bewerber:innen Prozessoptimierung



Sicherstellen, dass Stellenanzeigen mit inklusiver Sprache versehen sind



## Diversität & Inklusivität im Bewerbungsprozess fördern

Um internationale Bewerber:innen für ein Unternehmen gewinnen zu können, ist es wichtig, **den eigenen diversen und inklusiven Ansatz** bereits im Recruiting-Prozess herauszustellen.

**23%**

der von uns befragten Arbeitgeber:innen fördern Vielfalt und Integration mit Hilfe flexibler Arbeitsmodelle.

**21%**

heben hervor, dass sie Feiertage aller Kulturen anerkennen.

**20%**

setzen Maßnahmen zur Sensibilisierung und Förderung von Vielfalt und Integration in ihren HR-, People- und Recruiting-Teams um.





## Compliance: Risikominimierung bei globalen Einstellungen

Remote Work ist für Unternehmen mit vielerlei Vorteilen und Chancen verbunden. Dennoch scheuen sich viele davor, global einzustellen – ein Grund: Sicherheits- und Compliance-Bedenken. Tatsächlich stellen die lokal geltenden Vorschriften und rechtlichen Bestimmungen viele Arbeitgeber:innen auch in der Praxis vor große Schwierigkeiten.

# 30%

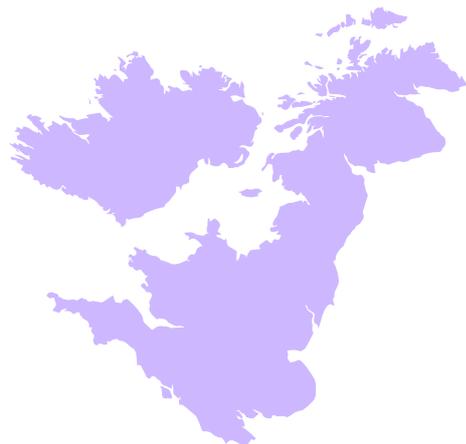
der Entscheidungsträger:innen in Unternehmen nannten die Einhaltung lokaler Gesetze als größte Herausforderung bei der Durchführung globaler Gehaltsabrechnungen.

Die Strafen für Compliance-Verstöße reichen je nach Land von **hohen Geld- bis hin zu Zivilstrafen oder Betriebseinstellungen**. Unternehmen müssen sich genauestens darüber **im Klaren sein, welche Regelungen in dem jeweiligen Land gelten**, in dem die remoten Mitarbeiter:innen ansässig sind.

### BEISPIEL 1

#### **Strafen für Compliance-Verstöße im Vereinigten Königreich**

- Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung:  
**18 Millionen Britische Pfund**
- Nicht gezahltes Krankengeld:  
**mind. 3.000 Britische Pfund**
- Nichteinhaltung der Arbeitszeitregelung:  
**unbegrenzt hohe Geldstrafe**



## BEISPIEL 2

### **Strafen für Compliance-Verstöße in Kanada 🇨🇦**

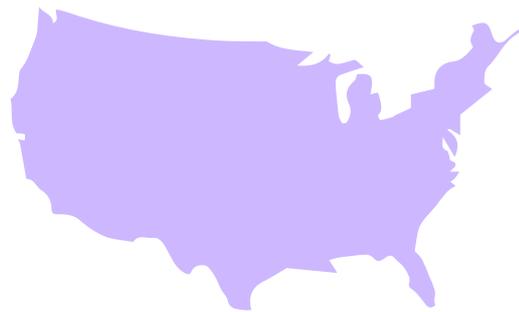
- Fehlende Beschäftigungsnachweise der vergangenen 36 Monate:  
**1.000 Kanadische Dollar pro Tag**
- Verstöße gegen Vorschriften, die Zeitarbeiter:innen betreffen:  
**zwei Jahre Handelsverbot**
- Fehlender langfristiger Arbeitsunfähigkeitsplan:  
**bis zu 250.000 Kanadische Dollar**



## BEISPIEL 3

### **Strafen für Compliance-Verstöße in Kalifornien, USA 🇺🇸**

- Nichterfüllung der Arbeitsberechtigung:  
**20.130 US-Dollar pro Verstoß**
- Verstoß gegen den Equal Pay Act:  
**300 US-Dollar Zivilstrafe**
- Nicht lizenzierte Unternehmen:  
**Einstellung des Betriebs**



## Arbeit- und Auftragnehmer:innen richtig klassifizieren

Die Beschäftigung internationaler Arbeitskräfte erfolgt **entweder als Auftragnehmer:innen oder als Vollzeitbeschäftigte**. Eine falsche Klassifizierung kann Unternehmen teuer zu stehen kommen; die Höhe der Geldstrafe hängt von den Bestimmungen des jeweiligen Landes ab.

In den USA kann die Steuerbehörde IRS beispielsweise eine Reihe von Bußgeldern für falsche Einstufungen verhängen. Die Bußgelder **beginnen bei 50 Dollar pro nicht ausgefülltem W-2-Fomular** und werden **auf 1,5% des gezahlten Lohns aufgeschlagen**. Hinzu kommen nicht gezahlte FICA-Steuern für Arbeitgeber:innen. Unternehmen, die den Beschäftigungsstatus nachweislich beabsichtigt falsch dargestellt haben, müssen mit noch härteren Strafen rechnen.

Die staatlichen Sanktionen sind jedoch nicht zwangsläufig finanzieller Natur. In einigen Fällen müssen Unternehmen **im Fall einer falschen Klassifizierung mit einem Arbeits- oder Handelsverbot in dem jeweiligen Staat oder Land rechnen**. Im Jahr 2020 führte zum Beispiel der US-Bundesstaat New Jersey ein Gesetz ein, das es ihm erlaubt, bei Verstößen gegen Arbeits- und Lohngesetze Arbeitsverbote zu verhängen.



## Cybersicherheit: Hybrides Arbeiten IT-sicher machen

Auch das Thema Cybersicherheit nimmt in einem hybriden oder Remote-First-Arbeitsumfeld einen hohen Stellenwert ein.

**77,6%**

der Arbeitnehmer:innen sind einer Cisco-Studie<sup>14</sup> zufolge der Ansicht, dass Cybersicherheit für ein sicheres hybrides Arbeiten essentiell ist.

Jedoch glauben nur **64,6 %** daran, dass ihr Unternehmen **derzeit alle damit verbundenen Anforderungen erfüllt**.

**61,9%**

und somit nicht einmal zwei Drittel der Arbeitnehmer:innen sind der Meinung, dass alle Kolleg:innen die Cyber-Risiken richtig verstehen und einschätzen, die mit Hybridarbeit einhergehen.

Und die Unsicherheit hört nicht bei den Arbeitnehmer:innen auf, sondern lässt sich auch auf das C-Level erweitern, denn **lediglich 67,5 % der Befragten glauben, dass die Leiter:innen des Unternehmens vollumfänglich mit etwaigen Risiken vertraut sind**.

## Erfolgreiche globale Payroll entwickeln

Lohn- und Gehaltsabbrechnungsexpert:innen stehen in der hybriden Arbeitswelt nicht nur vor der Herausforderung, stets alle Vorschriften und gesetzlichen Änderungen der jeweiligen Länder im Blick zu behalten.

Einer globalen EY-Umfrage<sup>15</sup> zufolge nannten Unternehmen den **Import ungenauer Mitarbeiter:innendaten in das Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem (32%) als größte Compliance-Herausforderung** in der globalen Gehaltsabrechnung.

<sup>14</sup> [https://www.cisco.com/c/dam/m/en\\_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf](https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf)

<sup>15</sup> [https://www.ey.com/en\\_ph/workforce/how-can-payroll-drive-value-in-organizations-with-flexibility](https://www.ey.com/en_ph/workforce/how-can-payroll-drive-value-in-organizations-with-flexibility)

## WAS IST DIE GRÖSSTE COMPLIANCE-HERAUSFORDERUNG IN DER GLOBALEN GEHALTSABRECHNUNG?

Import ungenauer Mitarbeiter:innendaten in das Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem



Schritthalten mit den Änderungen der Rechtsvorschriften, die durch neue Arbeitsweisen entstehen



Pünktliche Bezahlung der Mitarbeiter:innen



Nichtbeachtung aktuell geltender Rechtsvorschriften, woraus sich ungenaue Zahlungen und Abzüge ergeben



Dokumentierte Prozesse für SOX und interne Kontrollen



Jahresendberichte (z. B. Datenungenauigkeiten und fehlerhafte Datenaggregation)



Rechtzeitige Abführung der gesetzlichen Pflichtabzüge an die Steuerbehörden



Pünktliche Bezahlung von Anbieter:innen (z. B. Pfändung und Überweisung von Dritten)



Andere





## Closing Thoughts

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel: Die Abkehr von klassischen Arbeitsmodellen hin zu Remote Work erfordert die **Anpassung gewohnter Strukturen und Prozesse**.

Wir bei Remote haben uns dazu entschieden, diesen Guide zu erstellen, um Führungskräften und Arbeitnehmer:innen weltweit einen umfassenden und informativen Überblick über alle Herausforderungen zu liefern, die mit der Umstellung auf Remote Work einhergehen.

Daraus geht klar hervor, wie schwierig es sein kann, eine gute Mitarbeiter:innenkultur sowie ein starkes Teamgefühl aufzubauen, wenn sich Kolleg:innen möglicherweise noch nie persönlich begegnet sind. Die Schlüsselbegriffe lauten: Flexibilität, Individualität und Anpassungsfähigkeit. Das gilt auch für die angebotenen Benefits. Hier ist es essentiell, sich stets folgende Fragen zu stellen: Erfüllt das Angebot an Zusatzleistungen tatsächlich die individuellen Ansprüche der Spitzenkräfte weltweit?

Hinsichtlich des **Hiring- und Onboarding-Prozesses** erfordert die Einstellung globaler Top-Talente die intensive Auseinandersetzung und Aufarbeitung interner Strukturen. Das Ziel: den für die Remote Work erforderlichen inklusiven Bewerbungsprozess zu schaffen.

Einen Punkt dürfen Unternehmen bei alledem jedoch nicht vernachlässigen – ihre Sicherheit und ihre länderspezifische rechtliche Absicherung. Die rechtlichen Vorgaben der jeweiligen Länder zu missachten und dabei etwaige **Compliance-Verstöße** zu begehen, kann zu massiven Geldstrafen bis hin zu Betriebseinstellungen oder Handelsverboten führen.

Erst die Sichtweise auf Remote Work als ganzheitlichen Prozess ermöglicht es Unternehmen, ein global attraktives, zukunftsfähiges Arbeitsumfeld zu schaffen.



## Über Remote

Remote unterstützt Unternehmen jeder Größe bei der Bezahlung und Verwaltung ihrer internationalen Arbeit- und Auftragnehmer:innen. Unser Ziel ist es, deinem Unternehmen die besten Voraussetzungen auf dem globalen Arbeitsmarkt zu schaffen.

**Wir kümmern uns um globale Gehaltszahlungen, Benefits, Steuern, Aktienoptionen sowie Compliance in dutzenden Ländern.**

Unsere Mitarbeiter:innen sind auf allen Kontinenten im Einsatz und helfen dir, länderspezifische Beschäftigungspakete zu entwickeln, die das Vertrauen deines globalen Teams stärken. Wir nehmen den Schutz deines geistigen Eigentums ernst und bieten dir die branchenführende Sicherheitsgarantie, die dich weltweit ruhig schlafen lässt.

Das Beste zum Schluss: Remote bietet dir eine transparente Fair-Price-Garantie, da wir niemals zusätzlichen Kosten oder Gebühren verrechnen. Dank unserer günstigen Pauschaltarife hast du dein Budget immer optimal im Blick und kannst dich voll und ganz auf das Wachstum deines Unternehmens konzentrieren.



Erfahre mehr über das mehrfach ausgezeichnete Angebot von Remote: <https://remote.com/de-de>



© 2022 Remote Technology, Inc.