

POLICY BRIEF

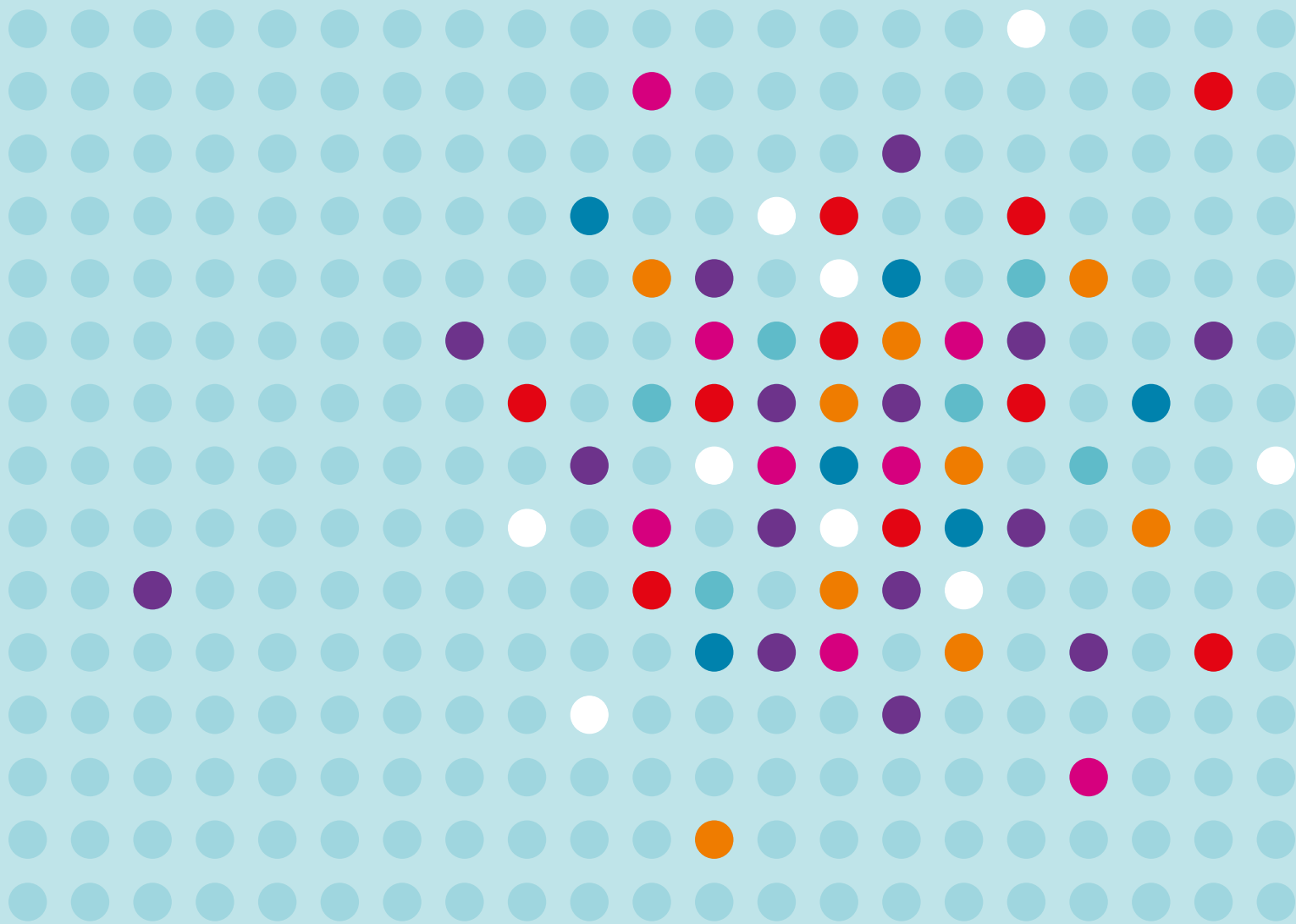
Nr. 96 · Policy Brief WSI · 03/2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

ZURÜCK INS BÜRO?

Verbreitung, Hintergründe und Folgen von Return-to-Office-Initiativen

Yvonne Lott, Eileen Peters



1 Einleitung

Return-to-Office-(RTO)-Initiativen haben in den vergangenen Jahren immer wieder Schlagzeilen gemacht. Arbeitgeber rufen verstärkt ihre Beschäftigten ins Büro zurück oder schränken die Möglichkeiten für Homeoffice, die Arbeit zu Hause, ein – ein Trend, der nicht nur international, etwa in den USA, zu beobachten ist (Elliot 2024), sondern auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung gewinnt (Arntz et al. 2022).

Prominente Beispiele für RTO-Initiativen in Deutschland sind SAP und Volkswagen. Beide haben während der Corona-Pandemie flexible Arbeitsmodelle, darunter auch Homeoffice, stark forciert. Seit 2023/2024 ist jedoch ein Kurswechsel erkennbar: SAP verschärfte die Präsenzvorgaben, und auch Volkswagen schränkte Homeoffice-Regelungen wieder stärker ein (Beil et al. 2023; Wirtschaftswoche 2024). Zuletzt geriet STRÖER in die Schlagzeilen, als das Unternehmen seine Mitarbeiter*innen anwies, an vier Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten (Schade 2026; Finke/Jakobs 2026). Ein zusätzlicher Homeoffice-Tag ist damit nur nach vorheriger Beantragung möglich. Führungskräfte sollen grundsätzlich kein Homeoffice nutzen und stattdessen als „gutes Beispiel“ vollständig im Büro präsent sein.

Die RTO-Initiativen blieben jedoch oftmals nicht konfliktfrei. In mehreren Fällen wurden sie von kritischen öffentlichen Debatten, innerbetrieblichen Auseinandersetzungen oder Interventionen von Betriebsräten begleitet. Das Vorgehen bei STRÖER hat beispielsweise dazu geführt, dass in der Belegschaft großer Frust und erheblicher Unmut entstanden ist, was sich auch auf dem Arbeitgeberbewertungsportal Kununu widerspiegelt: Seit Bekanntgabe der Initiative wurden dort vermehrt negative Bewertungen von Mitarbeitenden für STRÖER abgegeben (Schade 2026; Finke/Jakobs Zeitung 2026).

Ein Grund für den Widerstand in den Belegschaften ist, dass die Rückkehr ins Büro den Alltag der Beschäftigten betrifft und Folgen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben kann. Homeoffice ist ein zentrales Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und unterstützt Beschäftigte, ihrer Erwerbsarbeit trotz Sorgeverantwortung nachgehen zu können (Arntz et al. 2022; Fuller/Hirsh 2019; Pauliks 2025). Beschäftigte, die ihre Alltagsorganisation auf Homeoffice ausgerichtet oder ihren Wohnort darauf abgestimmt haben, stehen daher vor neuen Herausforderungen und Vereinbarkeitsprobleme, wenn sie wieder verstärkt im Büro arbeiten müssen.

1.1 Wie verbreitet sind RTO-Initiativen?

Aktuelle Zahlen zur Verbreitung von RTO-Initiativen in Deutschland liegen jedoch bislang kaum vor. Eine Untersuchung des Future of Work Lab der Universität Konstanz (Kunze/Hampel 2025) vom Frühjahr 2025 zeigt, dass 19 Prozent der Beschäftigten angaben, ihr Arbeitgeber habe kürzlich eine verstärkte Präsenzpflcht eingeführt. Einer Studie von Bitkom e.V. (2025) – ebenfalls vom Frühjahr 2025 – zufolge, hat ein Fünftel der Betriebe in den letzten zwölf Monaten Homeoffice abgeschafft, und weitere 20 Prozent planen, dies in naher Zukunft zu tun. Es ist daher davon auszugehen, dass der Anteil der Beschäftigten, die im Verlauf des Jahres 2025 zu einer stärkeren Präsenz im Betrieb verpflichtet wurden, weiter gestiegen ist. Das erste Ziel des Policy Briefs ist daher, aktuelle Zahlen zur Verbreitung der RTO-Initiativen anhand der WSI-Erwerbspersonenbefragung im November und Dezember 2025 vorzulegen.

1.2 Wie werden RTO-Initiativen begründet?

Zudem geben die zitierten Studien keine Auskunft über die Gründe für RTO-Initiativen. In der öffentlichen Berichterstattung werden für RTO-Initiativen verschiedene Gründe angeführt (Beil et al. 2023; Finke/Jakobs 2026). Stärkung der Unternehmenskultur, soziale Integration und Teamzusammenhalt werden häufig als Gründe von Arbeitgeberseite genannt. In den Medien wird besonders kritisch das Argument der Kontrolle diskutiert, d. h. eine stärkere Überwachung der Beschäftigten, die Steuerung von Arbeitsprozessen sowie ein möglicher Personalabbau durch die Rückholaktionen. Das zweite Ziel des Policy Briefs ist daher die Untersuchung der offiziellen und inoffiziellen Gründe für die Initiativen: Welche Begründungen nennen Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte gegenüber den Beschäftigten für RTO-Initiativen und die Ausweitung von Präsenzpflchten? Und welche unausgesprochenen Gründe vermuten die Beschäftigten selbst hinter diesen Entscheidungen?

1.3 Welche Folgen haben RTO-Initiativen?

Schließlich liegen bislang wenig empirische Erkenntnisse dazu vor, wie zufrieden Beschäftigte mit RTO-Initiativen sind und welche Bedeutung diese Maßnahmen sowohl für die Zufriedenheit mit dem Job als auch für das Belastungserleben der Beschäftigten haben. Jobzufriedenheit ist sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber wichtig, da sie eng mit organisationalem Commitment (z. B. emotionale Verbundenheit, Loyalität und Verbleibsabsichten) und Arbeitsengagement verknüpft ist (Abu-Shamaa et al. 2015; Vorina et al. 2017). Belastungserleben im Job hingegen kann die Jobzufriedenheit mindern und sich negativ auf die physische wie psychische Gesundheit auswirken (Faragher et al. 2005; Jokaović et al. 2025).

Kunze und Hampel (2025) haben festgestellt, dass sich die Beschäftigten in Betrieben mit einer verstärkten Präsenzpflcht häufiger emotional erschöpft fühlten als Beschäftigte in Betrieben ohne eine solche Pflicht. Beschäftigte, die nicht wieder häufiger im Betrieb arbeiten mussten, schätzten ihre Produktivität höher ein als diejenigen, die wieder mehr vor Ort arbeiteten (Kunze/Hampel 2025). Es ist daher davon auszugehen, dass RTO-Initiativen die Zufriedenheit mit dem Job mindern und das subjektive Belastungsgefühl im Job erhöhen können, da diese mit Einschränkungen von Flexibilität und Selbstbestimmung der Beschäftigten einhergehen können. Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, zu Hause zu arbeiten, sind daher zufriedener mit ihrem Job (Arntz et al. 2022) und zeigen eine stärkere Bindung gegenüber ihrem Arbeitgeber (Lott/Abendroth 2022). Die Freiwilligkeit bei der Arbeit zu Hause bzw. im Betrieb ist zudem sowohl für die Jobzufriedenheit als auch die psychische Gesundheit zentral (Kaduk et al. 2019). Vor diesem Hintergrund ist das dritte Ziel des Policy Briefs die Untersuchung der Folgen einer verstärkten Präsenzpflcht: Wie zufrieden sind Beschäftigte mit den RTO-Initiativen? Und wie wirken sich die Initiativen auf die Zufriedenheit und das Belastungserleben im Job aus?

2 Homeoffice-Nutzung vor, während und nach der Pandemie

Vor der Corona-Pandemie war das Arbeiten zu Hause in Deutschland eher eine Ausnahme (Chung 2017) und vor allem höher qualifizierten Erwerbstätigen bzw. Beschäftigten in höheren betrieblichen Positionen zugänglich (Bujard et al. 2020; Grunau et al. 2019; Lott 2017). Die Corona-Pandemie markierte einen Wendepunkt: Homeoffice hat sich in Deutschland von einer Ausnahme zu einem festen Bestandteil der Arbeitsorganisation entwickelt (Emmler 2025; Entgelmeier et al. 2026). Der zentrale Treiber war dabei der Infektionsschutz: Ziel war es, Beschäftigte vor einer Covid-19-Infektion zu schützen und zugleich den laufenden Betrieb aufrechtzuerhalten. Betriebe implementierten innerhalb kurzer Zeit digitale, ortsflexible Arbeitsprozesse – oft ohne Vorlauf und teils unter improvisierten Bedingungen (Ahlers et al. 2021).

Das hat sich auch in dem Anteil der Beschäftigten wiedergespielt, die zu Hause gearbeitet haben. Während vor 2020 weniger als ein Fünftel der Beschäftigten zumindest teilweise zu Hause arbeitete, lag der Anteil der Personen, die ausschließlich oder überwiegend von zu Hause arbeiteten, während des ersten Lockdowns zeitweise bei über einem Viertel (Emmler 2025). Nach dem ersten Lockdown kam es zwar zu einer teilweisen Rückkehr in die Betriebe, der Anteil der im Homeoffice arbeitenden Beschäftigte lag jedoch weiterhin über dem Vorkrisenniveau (Emmler 2025). Seit etwa Mitte 2022 liegt der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig zumindest einen Teil der Erwerbsarbeitszeit im Homeoffice arbeiten, bei rund einem Drittel (Emmler 2025). Dabei handelt es sich vorwiegend um hybride Arrangements zwischen Betrieb und dem Zuhause und weniger um ausschließliches Arbeiten im Homeoffice. Zugleich bleibt der Zugang zum Homeoffice stark abhängig von den Tätigkeiten, die ausgeübt werden, sodass nicht alle Beschäftigten

gleichermaßen von dieser Entwicklung profitieren. Der Anteil der Tätigkeiten, die mehrheitlich oder ausschließlich im Homeoffice ausgeführt werden können, liegt bei rund 40 Prozent (Emmler 2025).

In der Folge haben viele Beschäftigte ihre Alltagspraktiken an der Möglichkeit ausgerichtet, zumindest an einigen Tagen pro Woche zu Hause zu arbeiten. Dies ist relevant, da Pendelwege entfallen und sich dadurch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert (Lott 2020). Zudem waren Beschäftigte in der Lage, eine Tätigkeit anzunehmen, die weiter von ihrem Wohnort entfernt liegt, da der Arbeitsweg nicht mehr täglich zurückgelegt werden musste (Coskun et al. 2026).

Weiterhin zeigt sich auch nach der Pandemie, dass sich fast die Hälfte der Beschäftigten mit geeigneten Tätigkeiten mehr Homeoffice wünschen, als ihnen derzeit ermöglicht wird (Emmler 2025). Hiermit wird deutlich, dass auch nach der Corona-Pandemie die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, für die Beschäftigten eine große Rolle spielt.

3 Daten

Für die Analysen wurde die 15. Befragungswelle der WSI-Erwerbspersonenbefragung verwendet. Diese Befragung ist eine Onlinebefragung, bei der Personen seit April 2020 zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation befragt werden (Emmler 2023). In den Jahren 2021 bzw. 2024 gab es eine Aufstockung der Selbstständigen bzw. eine Auffrischung des Samples. Die erste Befragungswelle umfasste 7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren, die in einem computergestützten Online-Interview zu ihrer Haushalts- und Erwerbssituation befragt wurden. Die Stichprobe wurde auf Grundlage eines Online-Access-Panels nach bestimmten Quoten der Merkmale Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung gezogen, sodass die entsprechenden Bevölkerungsgruppen adäquat und repräsentativ für die Erwerbspersonen in Deutschland abgebildet werden.

Die 15. Befragungswelle wurde in der zweiten November- bzw. ersten Dezemberhälfte 2025 durchgeführt. Nur Erwerbstätigen, die aktiv im Hauptjob erwerbstätig waren, und deren berufliche Tätigkeit wenigstens teilweise für das Homeoffice geeignet war, wurden die Fragen nach RTO-Initiativen vorgelegt. Beschäftigte, die angaben, dass ihre Tätigkeit sich nicht für das Homeoffice eignet, wurden somit von den Analysen ausgeschlossen, ebenso wie Selbstständige. Zudem wurden nur Personen im erwerbsfähigen Alter berücksichtigt, d. h. Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht älter als 65 Jahre waren. Von den 3.229 Erwerbstätigen, die ihre Tätigkeit wenigstens teilweise im Homeoffice ausüben konnten, haben 2.639 Personen auf die Frage nach dem Vorhandensein einer RTO-Initiative im Betrieb geantwortet.

4 Instrumente

Die Verbreitung von RTO-Initiativen. Die Verbreitung von RTO-Initiativen wurde anhand folgender Fragen gemessen: „In den Medien wird immer wieder von Unternehmen berichtet, die ihre Beschäftigten auffordern, weniger zu Hause und wieder mehr bzw. vollständig im Betrieb zu arbeiten. Wie ist das bei Ihnen? Gab es in Ihrem Betrieb eine solche Aufforderung?“ Die Antwortkategorien waren (1) Ja, innerhalb der letzten zwölf Monate, (2) Ja, bereits vor mehr als zwölf Monaten und (3) Nein.

Zudem wurde gefragt, wie viele Tage pro Woche die Befragten jetzt mindestens im Betrieb arbeiten sollten. Die Eingabe einer Nachkommastelle war bei Bedarf möglich, also z. B. 2,5 Tage.

Tatsächliche Rückkehr. Die Befragten mit RTO-Initiative wurden gefragt, ob sie tatsächlich mehr im Betrieb arbeiten. Mögliche Antwortkategorien waren: (1) Ja, das war aber auch vor der Anweisung so, (2) Ja, seit der Anweisung wieder mehr und (3) Nein. Sollten Befragte „Nein“ geantwortet haben, wurde ihnen folgende Frage vorgelegt: „Wieso arbeiten Sie nicht wie angewiesen wieder mehr im Betrieb?“ Die Befragten konnten angeben, ob die folgenden Gründe auf sie zutreffen oder nicht. Bei den Antworten auf die Fragen zu den Gründen waren Mehrfachantworten möglich:

- Ich möchte das nicht.
- Meine Arbeit erfordert das nicht.
- Ich kann das nicht (z. B. aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen).
- Ich habe eine schriftliche/festgelegte Vereinbarung für die Arbeit im Homeoffice.

Offizielle Gründe für RTO-Initiativen. Zunächst wurde gefragt, ob offizielle Gründe für die RTO-Initiative genannt wurden: „Hat Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte oder Ihr Arbeitgeber Gründe für die Rückkehr in den Betrieb genannt?“ Die Antwortkategorien waren (1) Ja und (2) Nein.

Wurden offizielle Gründe genannt, wurden die konkreten Gründe anhand folgender Frage ermittelt: „Welchen Grund oder welche Gründe hat Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte oder Ihr Arbeitgeber genannt?“

- Arbeitsabläufe müssen erleichtert werden.
- Teamarbeit muss erleichtert werden.
- Kollegialer Austausch muss gefördert werden.
- Produktivität bzw. Arbeitsergebnisse müssen verbessert werden.
- Büro- bzw. Betriebsstätte müssen ausgelastet werden.
- Führung der Mitarbeitenden muss erleichtert werden.

Zudem wurden die Befragten mit offizieller Begründung nach den inoffiziellen Gründen gefragt: „Was denken Sie, welche Gründe könnten noch eine Rolle gespielt haben?“

- fehlendes Vertrauen des Arbeitgebers bzw. der Vorgesetzten
- Wunsch nach mehr Kontrolle durch den Arbeitgeber bzw. der Vorgesetzten
- Umstrukturierung im Betrieb oder Stellenabbau
- Unmut unter den Kolleginnen und Kollegen
- keine weiteren Gründe

Wurden keine offiziellen Gründe genannt, lag den Befragten folgende Surveyfrage vor: „Ihr Arbeitgeber hat also keine Gründe genannt, aber: Was denken Sie, welche Gründe könnten eine Rolle gespielt haben?“ Die Antwortkategorien entsprechen denen zur Frage nach den inoffiziellen Gründen.

Zufriedenheit mit RTO-Initiativen. Die Zufriedenheit mit der RTO-Initiative wurde anhand folgender Surveyfrage gemessen: „Sind Sie damit zufrieden, dass Sie wieder mehr im Betrieb arbeiten sollen?“ Die Antwortskala reichte von (0) ganz und gar nicht zufrieden bis (10) voll und ganz zufrieden.

Zufriedenheit mit dem Job. Die Zufriedenheit mit Lebensbereichen, darunter auch „Schule, Ausbildung, Beruf“ wurde anhand folgender Surveyfrage gemessen: „Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Bitte stufen Sie Ihr Zufriedenheit auf einer Skala von (0) bis (10) ein, wobei (0) sehr unzufrieden und (10) sehr zufrieden bedeutet.“

Belastungserleben im Job. Das Erleben von Arbeitsbelastung wurde mit „Wie empfinden Sie die aktuelle Belastung an Ihrem Arbeitsplatz?“ gemessen. Die Antwortkategorien waren (1) Sehr hoch, (2) Eher hoch, (3) Mittel, (4) Eher gering und (5) Sehr gering. Für die Analysen wurde die Variable dichotomisiert (1 bis 3 = niedrige Belastung und 4 bis 5 = hohe Belastung).

5 Methoden

Zur Analyse der Verbreitung von RTO-Initiativen, der tatsächlichen Rückkehr in den Betrieb sowie der genannten Gründe für die Initiative wurden deskriptive Auswertungen vorgenommen. Diese Ergebnisse wurden gewichtet ausgewiesen. Für eine leichtere Interpretation der Zufriedenheit mit der Initiative wurden lineare Regressionsmodelle und die vorhergesagte Werte für die Zufriedenheit auf Basis dieser Modelle berechnet.

Im nächsten Schritt wurden die Folgen (1) von RTO-Initiativen im Betrieb und (2) der tatsächlichen Rückkehr der Beschäftigten in den Betrieb für (a) die Zufriedenheit mit dem Job und (b) das Belastungserleben im Job bestimmt. Dafür wurden multivariate Analysen, d.h. lineare Regressionsmodelle¹, durchgeführt. Zu dem Zweck der einfacheren Interpretation und Illustration wurden vorhergesagte Werte berechnet.

¹ Für die Jobzufriedenheit wurden lineare Regressionsmodelle geschätzt. Für das subjektive Belastungserleben im Job mit den Ausprägungen (0) und (1) wurden ebenfalls lineare Regressionsmodelle, sogenannte Linear Probability Models geschätzt.

Diese Regressionsmodelle berücksichtigen den Einfluss beobachteter Betriebs- und Beschäftigtenmerkmale sowohl auf das Vorhandensein von RTO-Initiativen im Betrieb bzw. die tatsächliche Rückkehr der Beschäftigten in den Betrieb als auch auf die Zufriedenheit bzw. das Belastungserleben. Da sich diese Einflussfaktoren je nach erklärender und abhängiger Variable unterscheiden können, wurden getrennte Modelle mit teilweise unterschiedlichen Kontrollvariablen geschätzt. Ziel ist es, den Zusammenhang zwischen RTO-Initiativen bzw. der tatsächlichen Rückkehr (erklärende Variablen) und der Zufriedenheit sowie dem Belastungserleben möglichst nahe an einen kausalen Effekt heranzuführen. Da jedoch vermutlich nicht alle relevanten Einflussfaktoren, beispielsweise die wirtschaftliche Situation des Betriebs, beobachtet werden konnten, handelt es sich dabei lediglich um eine Annäherung an einen kausalen Zusammenhang.

Folgen für Zufriedenheit mit dem Job. Zur Analyse der Auswirkungen von RTO-Initiativen auf die Zufriedenheit mit dem Job wurden multivariate Analysen durchgeführt, in denen eine Variable in die Modelle aufgenommen wurde, die Informationen zur Branche enthält. Dies ist erforderlich, da sowohl die Verbreitung von RTO-Initiativen als auch das Niveau der Arbeitszufriedenheit zwischen den Branchen variieren können (Beiu/Davidescu 2018).

Zur Schätzung der Auswirkungen der tatsächlichen Rückkehr in den Betrieb auf die Zufriedenheit mit dem Job wurde in den Analysen für den beruflichen Status nach der Oesch-Klassifizierung kontrolliert. Der berufliche Status beeinflusst die Zufriedenheit mit dem Job (Rollero et al. 2016) und kann zugleich die Wahrscheinlichkeit einer verstärkten Präsenz im Betrieb beeinflussen. Beschäftigte, deren Tätigkeit keine erhöhte Anwesenheit vor Ort erfordert und die die Möglichkeit haben, entsprechenden Anweisungen nicht zu folgen oder sich davon nicht betroffen fühlen, verfügen vermutlich über einen höheren beruflichen Status und größere betriebliche Verhandlungsmacht. Zudem wird Beschäftigten mit höherem beruflichem Status häufiger örtliche Flexibilität eingeräumt (Felstead 2022; Felstead et al. 2002).

Folgen für das Belastungserleben im Job. Auch das Belastungserleben im Job kann systematisch nach beruflichem Status variieren (Schieman et al. 2006). Entsprechend wurde bei der Analyse der Auswirkungen der tatsächlichen Rückkehr in den Betrieb auf das Belastungsempfinden für den beruflichen Status kontrolliert. Darüber hinaus wurde die Anzahl der Kinder im Haushalt berücksichtigt, da Kinderbetreuungsverantwortungen sowohl die Möglichkeit einer verstärkten Rückkehr in den Betrieb beeinflussen als auch zu Vereinbarkeitskonflikten und damit zu einem erhöhten Belastungserleben im Erwerbskontext beitragen können (Badawy/Schieman 2020). Schließlich wurde in den Analysen der allgemeine Gesundheitszustand einbezogen, da anzunehmen ist, dass sowohl die tatsächliche Rückkehr in den Betrieb als auch das individuelle Belastungsempfinden in engem Zusammenhang mit der Gesundheit stehen.

Gruppenunterschiede. Um mögliche Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen zu erfassen, wurden sowohl in der deskriptiven als auch multivariaten Analyse verschiedene Beschäftigtenmerkmale (z. B. Geschlecht und Elternschaft) berücksichtigt.

Die statistische Signifikanz von Unterschieden nach diesen Merkmalen wurden bei den deskriptiven Analysen anhand des Chi-Quadrat-Tests bestimmt. Nur statistisch signifikante und bedeutsame Unterschiede von mindestens fünf Prozentpunkten wurden im Ergebnisteil berücksichtigt. Bei der Analyse der Arbeitszufriedenheit wurden nur jene Merkmale der Beschäftigten im Ergebniskapitel berücksichtigt, die einen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit aufwiesen. Bei den multivariaten Analysen wurde die statistische Signifikanz von Gruppenunterschieden, etwa nach Geschlecht, Elternschaft, Kinderbetreuungsanteil und Leitungsfunktion, anhand von Interaktionstermen und Chi-Quadrattests auf Basis der *Conditional Margins* bestimmt.

Nur ein kleiner Teil der deskriptiven und multivariaten Ergebnisse unterschied sich zwischen den Beschäftigtengruppen, und zwar ausschließlich in Bezug auf das Merkmal „Leitungsfunktion“. Für alle anderen Merkmale zeigten sich entweder keine statistisch signifikanten oder keine inhaltlich bedeutsamen Unterschiede.

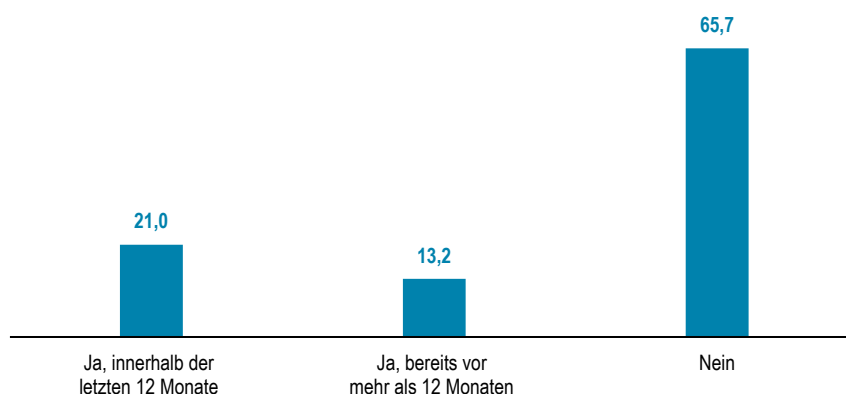
6 Ergebnisse

6.1 Die Verbreitung von RTO-Initiativen und tatsächliche Rückkehr

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten gaben an, dass in ihrem Betrieb eine verstärkte Rückkehr aus dem Homeoffice angewiesen wurde (Abbildung 1). Die Anweisung sah im Durchschnitt mindestens drei Arbeitstage im Betrieb vor.

Dabei erfolgte die Anweisung laut 21 Prozent der Beschäftigten innerhalb der vergangenen zwölf Monate, laut weiteren 13 Prozent bereits vor mehr als einem Jahr. Rund 28 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit RTO-Initiative folgten dieser Vorgabe (Abbildung 2). Die Hälfte hatte ihre Präsenz im Betrieb bereits vor der formellen Anweisung wieder erhöht.

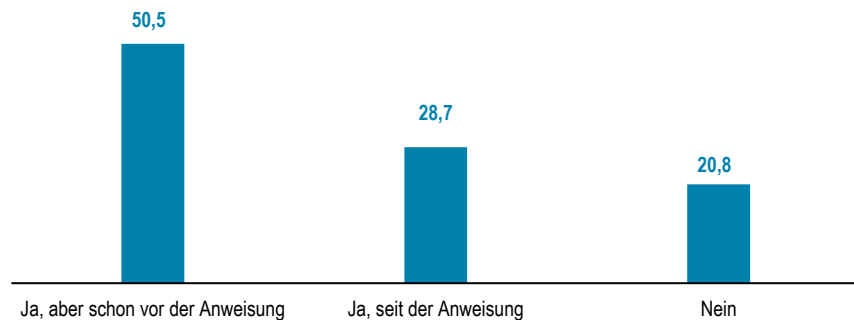
Abbildung 1: Rückkehr aus dem Homeoffice vom Vorgesetzten/von der Vorgesetzten im Betrieb angewiesen
Angaben in Prozent



Anmerkung: gewichtete Prozentanteile, N= 2.639
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Abbildung 2: Erwerbstätige arbeiten tatsächlich wieder mehr im Betrieb
Angaben in Prozent

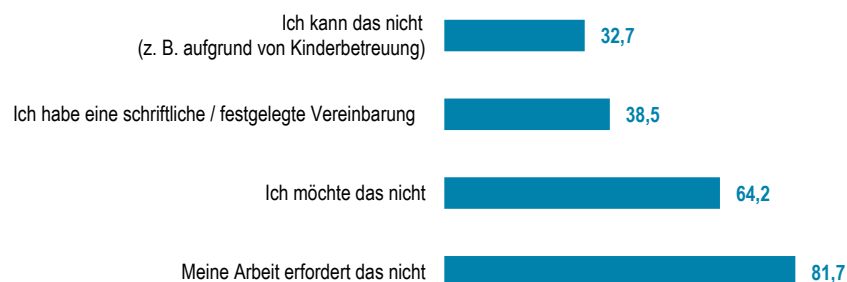


Anmerkung: gewichtete Prozentanteile, N= 854
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Auch wenn in einem Betrieb angewiesen wurde, wieder mehr vor Ort zu arbeiten, konnten natürlich Ausnahmen bestehen, d. h. nicht alle Beschäftigte mussten nicht zwangsläufig der Anweisung Folge leisten. So arbeiteten rund 21 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit RTO-Initiative nicht wieder verstärkt im Betrieb. Der mit Abstand wichtigste Grund hierfür ist aus ihrer Sicht, dass ihre Tätigkeit eine verstärkte Anwesenheit im Betrieb nicht erfordert (82 Prozent; Abbildung 3). Darüber hinaus lehnt eine deutliche Mehrheit dieser Beschäftigten (64 Prozent) eine verstärkte Rückkehr in den Betrieb grundsätzlich ab. Knapp 39 Prozent verweisen auf bestehende schriftliche Homeoffice-Vereinbarungen, während für rund ein Drittel eine stärkere Präsenz vor Ort aus praktischen Gründen, etwa aufgrund von Betreuungsverpflichtungen, nicht möglich ist.

Abbildung 3: Gründe dafür, nicht wieder verstärkt im Betrieb zu arbeiten
Angaben in Prozent



Anmerkung: gewichtete Prozentanteile, N = 179 bis 182 (je nach Item-Nonresponse), Mehrfachantworten möglich
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

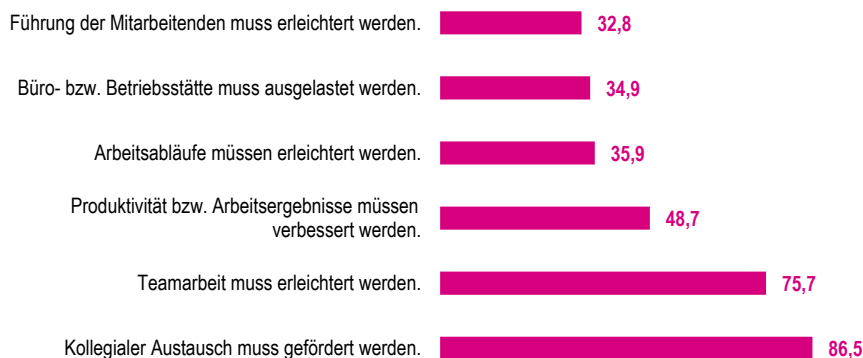
6.2 Gründe für RTO-Initiative

Rund die Hälfte der Erwerbstätigen gab an, dass die RTO-Initiative von Vorgesetzten oder Arbeitgebern offiziell begründet wurde. Dabei wurde Personen mit Leitungsfunktionen etwas häufiger ein offizieller Grund für die Initiative genannt als Beschäftigten ohne Leitungsfunktion (55 Prozent vs. 47 Prozent).

Am häufigsten nannten die Betriebe laut Beschäftigten die Förderung des kollegialen Austauschs (87 Prozent) sowie die Erleichterung der Teamarbeit (76 Prozent; Abbildung 4) als offizielle Gründe für die Initiative. Eine Verbesserung der Produktivität oder der Arbeitsergebnisse wurde von knapp der Hälfte der Beschäftigten als offizieller Grund gesehen (49 Prozent). Die Vereinfachung von Arbeitsabläufen sowie die bessere Auslastung von Büro- oder Betriebsstätten spielten mit jeweils etwas mehr als einem Drittel eine nachgeordnete Rolle (36 bzw. 35 Prozent).

Als wichtigste inoffizielle Gründe gelten aus Sicht der Beschäftigten der Wunsch nach stärkerer Kontrolle durch den Arbeitgeber (62 Prozent) sowie fehlendes Vertrauen seitens der Vorgesetzten (55 Prozent; Abbildung 5). Seltener wurden der vermutete Unmut von Kolleginnen und Kollegen, die Erleichterung der Mitarbeiterführung oder betriebliche Umstrukturierungen beziehungsweise Stellenabbau als Gründe vermutet (38, 33 bzw. 28 Prozent).

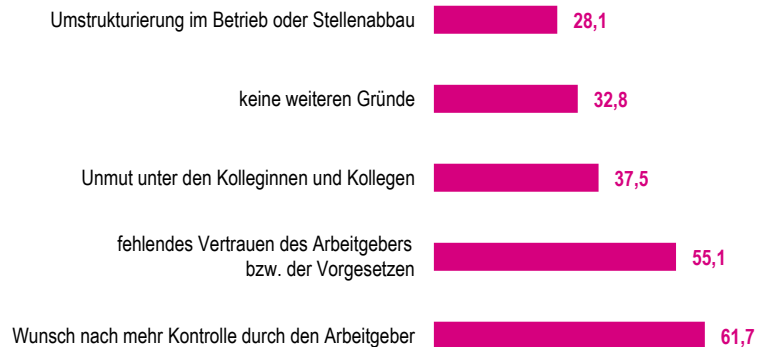
Abbildung 4: Offizielle Gründe für RTO-Initiative
Angaben in Prozent



Anmerkung: gewichtete Prozentanteile, N= 412 bis 419 (je nach Item-Nonresponse), Mehrfachantworten möglich
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Abbildung 5: Vermutete inoffizielle Gründe für RTO-Initiative
Angaben in Prozent

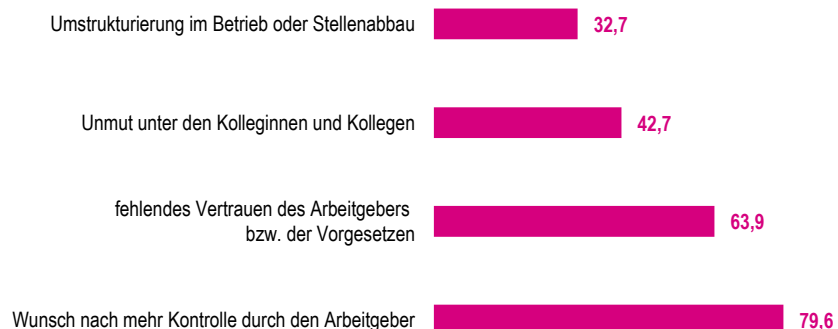


Anmerkung: gewichtete Prozentanteile, N= 287 bis 411 (je nach Item-Nonresponse),
Mehrfachantworten möglich
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Besonders ausgeprägt ist das fehlende Vertrauen bei Beschäftigten, denen für die RTO-Initiative überhaupt keine Begründung genannt wurde. In dieser Gruppe sehen vier von fünf Erwerbstätigen (80 Prozent) den Hauptgrund in einem verstärkten Kontrollinteresse des Arbeitgebers (Abbildung 6). Auch fehlendes Vertrauen wird hier von einer deutlichen Mehrheit vermutet (64 Prozent). Darüber hinaus werden Unmut im Kollegenkreis (43 Prozent) sowie betriebliche Umstrukturierungen oder Stellenabbau (33 Prozent) etwas seltener als mögliche Motive wahrgenommen.

Abbildung 6: Vermutete inoffizielle Gründe für RTO-Initiative bei fehlender Begründung durch den Arbeitgeber bzw. die Vorgesetzten
Angaben in Prozent



Anmerkung: gewichtete Prozentanteile, N= 367 bis 402 (je nach Item-Nonresponse),
Mehrfachantworten möglich
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

6.3 Zufriedenheit mit der RTO-Initiative

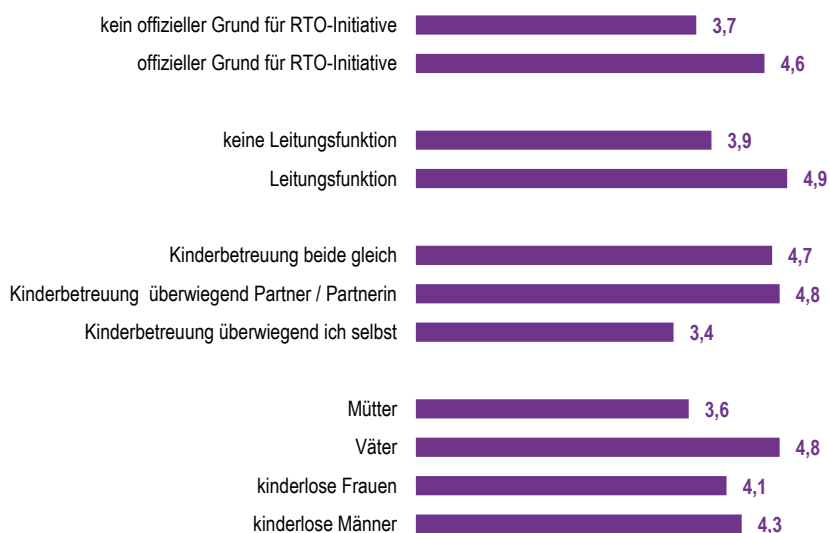
Insgesamt fällt die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den RTO-Initiativen gering aus. Auf einer Skala von (0) „ganz und gar nicht zufrieden“ bis (10) „voll und ganz zufrieden“ liegt der Durchschnittswert bei lediglich etwas über 4.

Die Zufriedenheit variiert dabei statistisch signifikant in Abhängigkeit davon, ob die Initiative von Arbeitgebern oder Vorgesetzten offiziell begründet wurde. Bei Nennung eines offiziellen Grundes lag die Zufriedenheit deutlich höher als in Fällen ohne Begründung (4,6 gegenüber 3,7; Abbildung 7).

Zudem zeigen sich klare Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Personen mit Leitungsfunktion bewerten die RTO-Initiative statistisch signifikant positiver als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion (4,9 vs. 3,9). Die zusätzlichen Handlungsspielräume von Beschäftigten mit höherem beruflichem Status (Schieman et al. 2013) könnten dazu beitragen, die Belastungen einer verstärkten Rückkehr in den Betrieb abzufedern, dadurch erhöht sich die wahrgenommene Akzeptanz der Maßnahme. Zudem kann es sein, dass diese Beschäftigtengruppe über die RTO-Initiative mitentschieden hat.

Relevante Differenzen bestehen jedoch auch nach Geschlecht und Elternschaft. Demgegenüber liegt die Zufriedenheit bei kinderlosen Frauen und Männern bei 4,1 bzw. 4,3 und ist bei Vätern mit 4,8 am höchsten. Diese Unterschiede lassen sich vermutlich durch die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern erklären.

Abbildung 7: Zufriedenheit mit der RTO-Initiative



Anmerkung: OLS-Regressionsmodelle, vorhergesagte Werte auf Basis der Predictive Margins, N= 830 bis 853 (je nach Item-Nonresponse) und 243 (Personen mit Kinderbetreuung)
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Darauf weisen auch die Zusammenhänge mit der Kinderbetreuung hin. Vor allem Beschäftigte, die den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung übernehmen, sind mit der verstärkten Rückkehr in den Betrieb deutlich unzufriedener (3,4). Höhere Zufriedenheitswerte zeigen sich hingegen bei Beschäftigten, deren Partner oder Partnerin den Großteil der Kinderbetreuung übernimmt oder bei denen die Betreuung gleichmäßig aufgeteilt ist (4,8 bzw. 4,7).

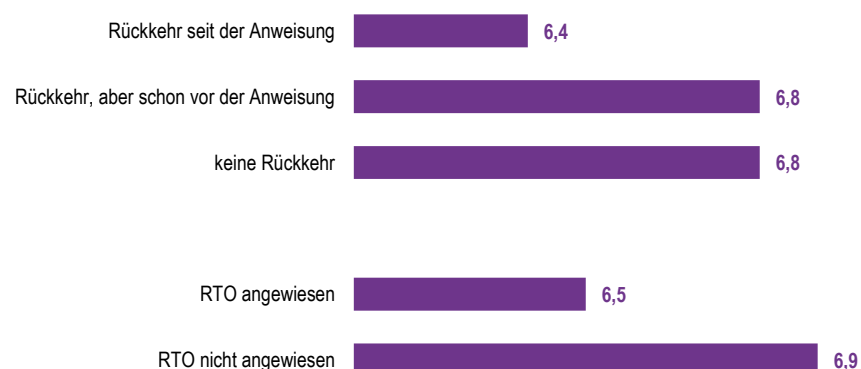
6.4 Folgen der RTO-Initiative für die Zufriedenheit mit dem Job und das Belastungserleben im Job

Abbildung 8 zeigt statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen betrieblichen RTO-Initiativen, der tatsächlichen Rückkehr der Beschäftigten in den Betrieb und der Jobzufriedenheit. Bei Beschäftigten in Betrieben ohne RTO-Initiative liegt die durchschnittliche Jobzufriedenheit bei 6,9. Bei Beschäftigten, die von einer RTO-Initiative berichtet haben, fällt sie mit 6,5 geringer aus.

Besonders niedrig ist die Jobzufriedenheit bei Beschäftigten, die infolge der Anweisung nun häufiger im Betrieb arbeiten: Sie bewerten ihre Zufriedenheit mit durchschnittlich 6,4. Demgegenüber liegt die Jobzufriedenheit bei Beschäftigten, die bereits vor der Anweisung bereits mehr im Betrieb gearbeitet haben, oder die ihre Arbeitsweise nicht geändert haben, bei 6,8.

Dies deutet darauf hin, dass eine freiwillige Präsenzarbeit mit einer höheren Jobzufriedenheit einhergeht. Beschäftigte, die bereits vor der Anweisung regelmäßig im Betrieb gearbeitet haben oder weiterhin im Homeoffice bleiben, handeln offenbar aus eigener Präferenz. Zudem dürfte es Beschäftigten, die freiwillig häufiger im Betrieb arbeiten, leichter fallen, ihre Alltagsorganisation an einen geringeren Homeoffice-Anteil anzupassen.

Abbildung 8: Zusammenhänge zwischen RTO-Initiative bzw. tatsächliche Rückkehr und Jobzufriedenheit



Anmerkung: OLS-Regressionsmodelle, vorhergesagte Werte auf Basis der Predictive Margins, N= 2.612 (RTO angewiesen/nicht angewiesen) und 729 (tatsächliche Rückkehr)
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Abbildung 9 zeigt statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen betrieblichen RTO-Initiativen und dem Belastungserleben im Job. Das Belastungserleben ist bei Beschäftigten, die in Betrieben mit einer RTO-Initiative arbeiten als ohne eine solche, um 10 Prozentpunkte höher (40 Prozent gegenüber 50 Prozent).

Interessanterweise zeigen RTO-Initiativen vor allem bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion einen Zusammenhang mit dem Belastungserleben. Arbeiten diese Beschäftigten in Betrieben ohne RTO-Initiative, berichten sie von einer um 12 Prozentpunkte geringeren beruflichen Belastung als Beschäftigte in Betrieben mit einer solchen Initiative (37 Prozent gegenüber 49 Prozent). Für Beschäftigte mit Leitungsfunktion hingegen ergibt sich kein bedeutsamer Unterschied im Belastungserleben in Abhängigkeit von RTO-Initiativen.

Dies lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass Beschäftigte mit Leitungsfunktion RTO-Initiativen insgesamt positiver bewerten und über größere Ressourcen verfügen, um eine verstärkte Präsenzarbeit im Betrieb zu kompensieren – etwa durch höhere Jobautonomie oder größere zeitliche Spielräume. Zudem ist die Zufriedenheit mit der RTO-Initiative für Beschäftigte höher, denen ein offizieller Grund für deren Einführung kommuniziert wurde (Abbildung 7). Beschäftigte mit Leitungsfunktion gaben häufiger als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion an, dass ihnen ein solcher offizieller Grund genannt wurde.

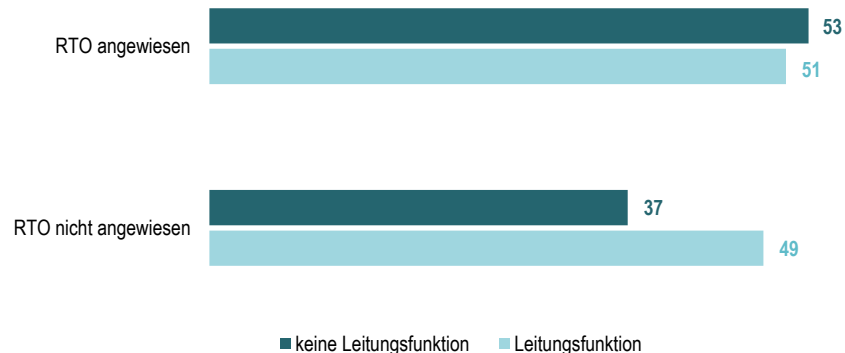
Abbildung 9: Zusammenhänge zwischen RTO-Initiative und Belastungserleben im Job
Angaben in Prozent



Anmerkung: Predicted Probability Models, vorhergesagte Werte auf Basis der Predictive Margins auf der x-Achse, N= 2.624 (RTO angewiesen/nicht angewiesen) und 729 (tatsächliche Rückkehr)
Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

Abbildung 10: Zusammenhänge zwischen RTO-Initiative und Belastungserleben nach Leitungsfunktion
Angaben in Prozent



Anmerkung: Predicted Probability Models, vorhergesagte Werte auf Basis der Predictive Margins auf der x-Achse, N= 2.605

Quelle: 15. Welle der WSI-Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnung

WSI

7 Fazit

RTO-Initiativen sind kein Randphänomen. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten berichtet davon und bei einem Fünftel wurden entsprechende Maßnahmen erst in den letzten zwölf Monaten eingeführt. Die Anweisungen sahen eine Präsenzpflcht von durchschnittlich drei Tagen in der Woche vor. 28 Prozent der Beschäftigte folgten den Anweisungen zur Rückkehr ins Büro. 20 Prozent arbeiteten nicht wieder verstärkt im Betrieb.

Der offizielle Hauptgrund ist die Förderung des sozialen Zusammenhalts. Gleichzeitig vermuten viele Beschäftigte jedoch inoffizielle Gründe wie den Wunsch nach stärkerer Kontrolle oder mangelndes Vertrauen seitens der Führungskräfte.

Jedoch nur etwa die Hälfte der Beschäftigten erhielt nach eigenen Angaben eine offizielle Begründung für die Initiative. Viele wurden damit im Unklaren darüber gelassen, warum ihre bisherigen Handlungsspielräume eingeschränkt werden. Die mangelnde Transparenz kann Unsicherheit und das Gefühl von Kontrollverlust verstärken. Dies spiegelt sich in einer geringeren Zufriedenheit mit den RTO-Initiativen unter Beschäftigten mit verstärkter Präsenzpflcht wider. Auch Beschäftigte ohne Leitungsfunktion sowie Mütter und Personen, die den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen, zeigen eine vergleichsweise geringe Zufriedenheit. Die Zufriedenheit mit den RTO-Initiativen fällt insgesamt eher niedrig aus. Darüber hinaus gehen die Initiativen häufig mit geringerer Jobzufriedenheit und, insbesondere bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion, einem erhöhten Belastungserleben im Job einher.

8 Diskussion

RTO-Initiativen stoßen bei den Beschäftigten in der Regel auf geringe Zustimmung, vor allem bei denjenigen Beschäftigten, denen es aufgrund von Sorgeverpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit schwer möglich ist, verstärkt im Betrieb präsent zu sein. Dies betrifft Beschäftigte, die den Hauptteil der Sorgearbeit leisten, und damit vor allem Mütter. Damit können RTO-Initiativen Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verstärken.

Zudem sind Statusunterschiede zu beobachten. Beschäftigte mit höherem beruflichem Status scheinen mit den RTO-Initiativen zufriedener und von den Initiativen weniger belastet zu sein als Beschäftigte mit niedrigerem Status. Dies kann daran liegen, dass Beschäftigte mit höherem beruflichem Status häufig über Ressourcen wie Jobautonomie und Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung verfügen (Schieman et al. 2013), mit denen sie Belastungen am Arbeitsplatz kompensieren können (Badawy/Schieman 2020; Bakker et al. 2005). Zudem erhalten Beschäftigte mit höherem Status häufiger eine Begründung für die Initiative von offizieller Stelle, was der Zufriedenheit mit der Initiative zuträglich ist.

Darüber hinaus zeigen sich im Zusammenhang mit den Initiativen geringere Werte der Jobzufriedenheit sowie ein erhöhtes Belastungserleben, insbesondere bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion. Vor dem Hintergrund etablierter Forschung, die eine positive Verbindung zwischen Arbeitszufriedenheit und Produktivität nahelegt (Böckerman/Ilmakunnas 2012), ist davon auszugehen, dass eine verschlechterte Befindlichkeit am Arbeitsplatz auch negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit haben kann. Dies legen auch Kunze und Hampel (2025) nahe. RTO-Initiativen können daher kontraproduktiv wirken, um den Arbeits- und Fachkräftemangel in den Betrieben entgegenzuwirken.

Besonders kritisch ist zudem zu bewerten, dass RTO-Initiativen auch gezielt als Instrument zum Personalabbau eingesetzt werden können, indem Personen, die auf diese Flexibilität angewiesen sind, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren, zur Eigenkündigung gedrängt werden (Kunze/Hampel 2024). Laut unserer Auswertung vermuten immerhin knapp ein Drittel der Beschäftigten, dass der eigentliche Grund für die RTO-Initiative in der Umstrukturierung des Betriebs oder dem Stellenabbau liegt.

9 Ausblick

Die Ergebnisse machen deutlich, dass für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung, vor allem Mütter, eine verstärkte Präsenz im Büro mit erheblichen organisatorischen Hürden verbunden sein kann – gerade angesichts bestehender Lücken in der Betreuungsinfrastruktur (Kohlrausch/Hövermann 2025). Eine mögliche Konsequenz ist, dass die Betroffenen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren oder ihre Erwerbstätigkeit zeitweise ganz unterbrechen, um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden. Diese Studien legen nahe, dass Homeoffice die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen bzw. Müttern erhöht (Arntz et al. 2022; Pauliks 2025) und Homeoffice ein zentrales Instrument zur Stärkung der Frauenerwerbsarbeit ist.

Die RTO-Initiativen stehen damit im direkten Widerspruch zu den aktuellen politischen Bestrebungen der Koalition, die Erwerbsarbeitszeit in Deutschland zu erhöhen und insbesondere die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen auszuweiten. Verschärft wird dieser Widerspruch dadurch, dass RTO-Initiativen mit Forderungen nach einer Einschränkung des Rechts auf Teilzeit und der vom Ministerium geplanten Abschaffung des Achtsturentags zusammentreffen. Diese Pläne bzw. Forderungen offenbaren eine besorgniserregende Ignoranz gegenüber den Lebensrealitäten vieler Beschäftigter in Teilen der Politik. Denn es ist zu befürchten, dass damit nicht nur Gesundheitsrisiken verschärft, sondern zusätzliche Barrieren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen geschaffen würden (Lott et al. 2025).

Vor diesem Hintergrund gewinnen Forderungen nach einem gesetzlichen Rechtsanspruch auf Homeoffice an Relevanz (Lott et al. 2021). Angesichts dessen, dass rund 40 Prozent der Tätigkeiten grundsätzlich im Homeoffice ausführbar wären (Grunau et al. 2020) und ein großer Wunsch der Beschäftigten nach Homeoffice besteht (Emmler 2025), gibt es aus gleichstellungswie auch sozialpolitischer Sicht gesetzgeberischen Handlungsbedarf. RTO-Initiativen zeigen deutlich, dass es verbindlicher und kollektiver Regelungen bedarf, um flexible Arbeitsformen rechtssicher, fair und sozial ausgewogen zu gestalten.

Literatur

Abu-Shamaa, R./Al-Rabayah, W. A./Khasawneh, R. T. (2015): The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment, in: IUP Journal of Organizational Behavior 14 (4), S. 7–27

Ahlers, E./Mierich, S./Zucco, A. (2021): Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 65, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-007997>

Arntz, M./Ben Yahmed, S./Berlingieri, F. (2022): Working from Home, Hours Worked and Wages: Heterogeneity by Gender and Parenthood, in: Labour Economics 76, S. 102169, DOI: 10.1016/j.labeco.2022.102169

Badawy, P./Schieman, S. (2020): Control and the Health Effects of Work-Family Conflict: A Longitudinal Test of Generalized Versus Specific Stress Buffering, in: Journal of Health and Social Behavior 61 (3), S. 324–341, DOI: 10.1177/0022146520942897

Bakker, A. B./Demerouti, E./Euwema, M. C. (2005): Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout, in: Journal of Occupational Health Psychology 10 (2), S. 170–180, DOI: 10.1037/1076-8998.10.2.170

Beil, J./Kerkmann, C./Müller, A. (2023): SAP-Mitarbeiter sollen wieder mehr Präsenz im Büro zeigen, Handelsblatt vom 25.05.2023, <https://www.handelsblatt.com/karriere/homeoffice-sap-mitarbeiter-sollen-wieder-mehr-praesenz-im-buero-zeigen/29166748.html> (letzter Zugriff: 20.01.2026)

Beiu, A./Davidescu, A. A.-M. (2018): Does the Sector Matters? An Empirical Investigation of Job Satisfaction and Performance Evaluation Process Based on Romanian Employees' Perceptions, in: Review of International Comparative Management 19 (4), S. 381–402

Böckerman, P./Ilmakunnas, P. (2012): The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data, in: Industrial and Labor Relations Review 65 (2), S. 244–262

Bujard, M./Laß, I./Diabaté, S./Sulak, H./Schneider, N. F. (2020): Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: BiB.Bevölkerungs.Studien 1/2020, Wiesbaden

Chung, H. (2017): Work Autonomy, Flexibility and Work-Life Balance: Final Report, University of Kent

Coskun, S./Dauth, W./Gartner, H./Stops, M./Weber, E. (2026): Working from Home Increases Work–Home Distances, in: Journal of Urban Economics 152, S. 103832, DOI: 10.1016/j.jue.2026.103832

Elliot, B. (2024): Return-to-Office Mandates: How to Lose Your Best Performers, in: MIT Sloan Management Review 65 (4), S. 80–82

Emmler, H. (2023): Das WSI-Erwerbspersonenpanel. Hintergründe, Befunde, Ausblick, in: WSI-Mitteilungen 76 (6), S. 452–459

Emmler, H. (2025): Arbeiten im Homeoffice vor und nach Corona, in: Kohlrausch, B./Peters, E./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.): Was von Corona übrig bleibt: Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen, S. 21–52

Entgelmeier, I./Backhaus, N./Kötter, J. (2026): Was ist neu am New Normal? Arbeitszeit und -ort vor, während und nach der Pandemie, in: WSI-Mitteilungen 79 (1), S. 62–68

Faragher, E. B./Cass, M./Cooper, C. L. (2005): The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis, in: Occupational and Environmental Medicine 62 (2), S. 105–112, <http://www.jstor.org/stable/27732461>

Felstead, A. (2022): Remote Working. A Research Overview, London

Felstead, A./Jewson, N./Phizacklea, A./Walters, S. (2002): The Option to Work at Home: Another Privilege of the Favoured Few?, in: New Technology, Work and Employment 17 (3), S. 204–223

Finke, B./Jakobs A. L. (2026): Warum über das Home-Office so erbittert gestritten wird, Süddeutsche Zeitung vom 28.01.2026, <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/streit-home-office-stroeer-buero-produktivitaet-li.3376503?reduced=true> (letzter Zugriff: 30.01.26)

Fuller, S./Hirsh, C. E. (2019): "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum, in: Work and Occupations 46 (1), S. 3–44, DOI:10.1177/0730888418771116

Grunau et al. (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 11/2019, Nürnberg

Grunau, P./Steffes, S./Wolter, S. (2020): Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale, IAB-Forum vom 25.03.2020, Nürnberg, <https://iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/>

Jokanović, B./Vrgović, P./Ćulibrk, J./Tomić, I./Jošanov-Vrgović, I. (2025): Job Satisfaction in the Face of Organizational Stress: Validating a Stress Symptoms Survey and Exploring Stress-Related Predictors, in: Sustainability 17 (17), S. 7843, DOI: 10.3390/su17177843

Kohlrausch, B./Hövermann, A. (2025): Bei Kita oder Ganztagschule: 59% der erwerbstätigen Eltern mit Schließungen oder verkürzten Betreuungszeiten konfrontiert, WSI Pressedienst vom 29.01.2025, https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2025_01_29.pdf

Lott, Y. (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Hans-Böckler-Stiftung: Forschungsförderung Report Nr. 1, Düsseldorf

Lott, Y. (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 54, Düsseldorf

Lott, Y./Ahlers, E./Wenckebach, J./Zucco, A. (2021): Recht auf mobile Arbeit: Warum wir es brauchen, was es regeln muss. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Policy Brief Nr. 55, Düsseldorf

Lott, Y./Abendroth, A.-K. (2022): Affective Commitment, Home-Based Working and the Blurring of Work-Home Boundaries: Evidence from Germany, in: New Technology, Work and Employment 38 (1), DOI: 10.1111/ntwe.12255

Lott, Y./Mückenberger, U./Scholz, R./Völkle, H. (2025): Sorgesensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt! Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Kommentar Nr. 6, Düsseldorf

Pauliks, J. E. (2025): Is Workplace Flexibility Penalised? The Gendered Consequences of Working from Home for the Wages of Parents and Childless Employees in the UK, in: Work, Employment and Society 39 (5), S. 1059–1081, DOI: 10.1177/09500170251336943

Rollero, C./Fedi, A./De Piccoli, N. (2016): Gender or Occupational Status: What Counts More for Well-Being at Work?, in: Social Indicators Research 128 (2), S. 467–480, DOI: 10.1007/s11205-015-1039-x

Schade, M. (2026): Verströerte Belegschaft, Medieninsider online vom 25.01.2026, <https://medieninsider.com/verstroeeerte-belegschaft/27089/> (letzter Zugriff: 29.01.2026)

Schieman, S./Schafer, M. H./McIvor, M. D. (2013): The Rewards of Authority in the Workplace: Do Gender and Age Matter?, in: Sociological Perspectives 55 (1), S. 75–96

Schieman, S./Whitestone, Y. K./Van Gundy, K. (2006): The Nature of Work and the Stress of Higher Status, in: Journal of Health and Social Behavior 47 (3), S. 242–257

Vorina, A./Simonič, M./Vlasova, M. (2017): An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Engagement, in: Economic Themes 55 (2), S. 243–262, DOI: 10.1515/ethemes-2017-0014

Wirtschaftswoche (2024): Strenge Vorgaben bei Deutsche Bank und Co.: Ist der Trend zum Homeoffice vorbei?, vom 27.02.2024, <https://www.wiwo.de/erfolg/trends/arbeitswelt-strenge-vorgaben-bei-deutsche-bank-und-co-ist-der-trend-zum-homeoffice-vorbei-/29668644.html> (letzter Zugriff: 29.01.2026)

AUTORINNEN

Dr. Yvonne Lott

Referat: Geschlechterforschung

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

yvonne-lott@boeckler.de

Dr. Eileen Peters

Post-Doc im Projekt Betriebliche Ungleichheitsregime

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

eileen-peters@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE