

REPORT

Nr. 115, Juli 2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

ARBEITEN IM HOMEOFFICE

Wer es kann, wer es möchte und wer es darf

Helge Emmler

Der vorliegende Report widmet sich der Verbreitung von Homeoffice sowie dessen Zusammenhang mit verschiedenen Merkmalen der Arbeits- und Lebenssituation auf Grundlage der WSI-Erwerbspersonenbefragung.

In den Daten zeigen sich zunächst *Stagnation und Ausdifferenzierung* der Homeofficequoten: Stagnation, weil sich die Homeofficeanteile in den letzten Jahren nur geringfügig verändert haben. Ausdifferenzierung, weil es seit 2023 weniger ausschließliche betriebliche und ausschließliche Homeofficetätigkeit gibt, dafür aber mehr hybride Formen.

Bei den betrachteten Merkmalen stechen hinsichtlich Umfangs und Entwicklung besonders das *Qualifikationsniveau* und die *Region* hervor: In den neuen Bundesländern arbeiten zwar weniger Menschen im Homeoffice, allerdings hat sich die Passung zwischen Wunsch und Wirklichkeit für die Menschen im Osten seit 2024 deutlich verbessert. Akademiker*innen hingegen sind in Sachen Homeoffice zwar in jeder Hinsicht privilegiert, allerdings arbeiten sie inzwischen, häufiger als noch im Jahr 2024, an zwei statt an drei Tagen zu Hause.

Die wenigsten Beschäftigten möchten ausschließlich zu Hause arbeiten: Häufig wünschen sie sich einfach *etwas* mehr an Homeoffice; während sie durchschnittlich etwas weniger als zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten, läge ihre Wunschvorstellung im Schnitt eher bei 2,5 Tagen. Den meisten Beschäftigten wäre also mit „nur“ einem Homeoffice-Tag mehr pro Woche schon sehr geholfen.

Warum ist das wichtig? Weil eine fehlende Passung von Wunsch und Wirklichkeit weitreichende Begleiterscheinungen haben kann, und zwar nicht nur – wie stets diskutiert – für die Work-Life-Balance der Beschäftigten, sondern für ihre *Arbeitsbelastung* und ihre *Gesundheit*. Das gilt sogar dann, wenn mehr im Homeoffice gearbeitet wird als gewünscht, besonders aber, wenn aus Beschäftigten zwei oder mehr Tage zu wenig im Homeoffice gearbeitet wird: Dann verdoppelt sich der Anteil der Menschen mit schlechter Gesundheit und der Anteil von Personen mit hoher Arbeitsbelastung verdreifacht sich sogar.



INHALT

1	Einleitung	3
2	Zeitreihe	4
2.1	Entwicklung in den Daten der Erwerbspersonenbefragung	4
2.2	Vergleich mit anderen Daten	5
3	Homeoffice – Aktuelle Verteilung	7
3.1	Abgrenzung	7
3.2	Bivariate Strukturen	7
4	Homeoffice – Potenziale und Ausschöpfung	10
5	Homeoffice – Wünsche der Beschäftigten	13
5.1	Wer möchte überhaupt (nicht) im Homeoffice arbeiten?	14
5.2	Wo driften Wunsch und Wirklichkeit auseinander?	14
5.3	Wenn Wunsch und Wirklichkeit nicht zusammenpassen: Zusammenhänge mit Arbeitsbelastungen, -zufriedenheit und Gesundheit	17
6	Schlussbemerkungen	20
6.1	Zusammenfassung	20
6.2	Fazit	21



AUTOR



Quelle:
Uli Baatz

Dr. Helge Emmler

Referat: WSI-Datenzentrum
helge-emmler@boeckler.de

1 EINLEITUNG

Die Corona-Krise hat den Arbeitsalltag vieler Menschen nachhaltig verändert. An keinem Beispiel lässt sich diese Feststellung besser ablesen als am „Homeoffice“. Im Frühjahr des Jahres 2020 hat die Corona-Krise Unternehmen und Beschäftigte, als Maßnahme des Infektionsschutzes, gewissermaßen ins Homeoffice *gezwungen* (Lorberg/Janusch 2023, S.53) – seitdem aber ist der Anteil der Beschäftigten, die „mobil“ arbeiten, nicht mehr auf das Vorkrisenniveau zurückgekehrt. War es vor Ausbruch der weltweiten Pandemie noch rund ein Sechstel, arbeitet nun etwa jede*r dritte Beschäftigte regelmäßig mobil (Abschnitt 2.1).

Die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, ist nicht neu. Durch zunehmende Digitalisierungsprozesse wurde sie bereits vor der Corona-Krise angeboten, stand jedoch nur etwa jedem zehnten Beschäftigten offen (Brenke 2016, siehe auch Abschnitt 2.2.1), und zwar vor allem Akademiker*innen sowie Beschäftigten „mit mehr Handlungsspielraum“ (Arnold et al. 2015, S.10). Bereits 2018 gaben 13 Prozent befragter Betriebsräte an, dass es in ihrem Betrieb Homeoffice gibt (Ahlers 2018, S.3). Die Corona-Krise war insofern nur ein Verstärker – teils vorübergehend, teils aber auch persistent.

Das Arbeiten aus den eigenen vier Wänden heraus wird dabei sehr vielfältig diskutiert. Ein erster Aspekt dieser Diskussionen dreht sich um die *Produktivität* der Beschäftigten, während sie zu Hause arbeiten (Hofmann et al. 2026). Ein zweiter Aspekt betrachtet Homeoffice als *Ressource*, etwa für die Beschäftigten selbst im Rahmen der Work-Life-Balance, z.B. bei der Pflege Angehöriger (Kelle et al. 2026), oder aus Sicht der Arbeitgeber im Kampf gegen den Fachkräftemangel (Ahlers 2025, S.58f.). Ein dritter Aspekt betrachtet die *Verteilung* von Homeoffice – wem also wird das Homeoffice gewährt und welche Beschäftigten werden in die Büros „zurückbestellt“? (u.a. Lott/Peters 2026). Und schließlich werden „Nebenwirkungen“ des Homeoffice besprochen, etwa im Positiven eine Verringerung des Kraftstoffverbrauchs (Kunze/Hampel 2026, S.3f.)¹ oder im Negativen gar eine Vergrößerung des Gender Pay Gaps durch Homeoffice (Lewandowski et al. 2023, S.26).

Der vorliegende Report startet simpler und zeichnet zunächst die Entwicklung des Homeoffice vom Ausnahme- zum Normalzustand anhand des WSI-Erwerbspersonenpanels nach. Diese Entwicklung lässt sich mit unseren Daten gut nachzeichnen, weil wir über einen längeren Zeitraum die gleiche Fragestellung bei den gleichen Personen ver-

wenden. Zudem lässt sich erörtern, durch welche Erhebungsdetails sich Unterschiede zu anderen Befragungen ergeben, z.B. in den Homeofficequoten. Ferner beschreiben wir, welche Beschäftigtengruppen zum aktuellen Zeitpunkt (November/Dezember 2025) überproportional im Homeoffice arbeiten und warum sie dies tun: Eignen sich ihre Tätigkeiten besser dafür, wollen bestimmte Personen lieber zu Hause arbeiten, oder wird ihnen gar das Arbeiten von zu Hause verwehrt? In diesen Fragen können wir eine besondere Detailtreue wahren, da wir stundengenau erfassen, zu welchem Anteil wöchentlich im Homeoffice gearbeitet *wird*, und zu welchem Anteil Beschäftigte im Homeoffice arbeiten *möchten*.

Vergleiche zwischen verschiedenen Analysen zum Thema sind schwierig, weil „Homeoffice“ ein schwammiger und bisweilen umgangssprachlicher Begriff ist, der sowohl die in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) definierte „Telearbeit“ als auch „mobiles Arbeiten“ umfasst. Der Begriff der „mobilen“ Arbeit indes entbehrt jedoch nicht einer gewissen Ironie, da auch dieser zumeist das alles andere als mobile Arbeiten in der eigenen oder gemieteten Immobilie beschreibt. Im vorliegenden Beitrag sei „Homeoffice“ im Kern als „Arbeiten von zu Hause“ definiert.

In einem ersten Schritt werden die Homeofficequoten im Zeitverlauf beschrieben sowie deren Vergleichbarkeit mit anderen Datenquellen erörtert (Abschnitt 2). Davon ausgehend widmet sich der Beitrag dem aktuellen Rand, d.h. im Wesentlichen der Verbreitung und Nutzung des Homeoffice am Ende der Jahre 2024 und 2025: Wer *ist* im Homeoffice (Abschnitt 3), wer *kann* (Abschnitt 4) und wer *möchte und darf* (Abschnitt 5) im Homeoffice beruflich tätig sein? Bei letzterer Frage wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, welche Begleiterscheinungen bei Divergenzen zwischen Wunsch und Realität der im Homeoffice gearbeiteten Zeiten auftreten: Wie ist es dann um die Work-Life-Balance, die Arbeitsbelastungen und die Gesundheit der Beschäftigten bestellt (Abschnitt 5.3)? Schließlich werden die Ergebnisse in einem abschließenden sechsten Abschnitt zusammengefasst und eingeordnet.

Die Analysen knüpfen an eine Untersuchung aus dem Jahr 2021 an (Emmler/Kohlrausch 2021) und stellen im Kern eine aktualisierte Version von Emmler (2025) dar. Als Datengrundlage dient das WSI-Erwerbspersonenpanel, eine Onlineerhebung, die sich seit Frühjahr 2020 im Abstand von vier bis sechs Monaten an ursprünglich 7.677 Erwerbstätige und Arbeitsuchende richtet, von denen nach nunmehr 15 Erhebungsrunden im November 2025 noch immer rund 3.700 Personen erreicht werden

¹ Siehe auch „Hohe Spritpreise: Forderungen nach Homeoffice und Tempolimit“, Bayerischer Rundfunk vom 03.04.2026, <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/hohe-spritpreise-forderungen-nach-homeoffice-und-tempolimit,VFhO8Ra> (letzter Zugriff: 18.05.2026).

konnten.² Zur ausführlichen Beschreibung der Datengrundlage sei auf die ausführlichen Methodenberichte (Emmler 2023; Sartorius/Spengler 2022; Sartorius/Scholz 2021) verwiesen.

2 ZEITREIHE

Die Erfassung des aktuellen Arbeitsortes von Beschäftigten ist eine der meistzitierten Fragen der WSI-Erwerbspersonenbefragung, welche über mehr als fünf Jahre hinweg in fast³ unveränderter Form erhoben wurde. Die Frage lautet „Und von wo aus arbeiten Sie derzeit?“ und wird nur Erwerbstätigen gestellt. Die Antwortoptionen lauten:

- „Ich arbeite ausschließlich/überwiegend in meinem Betrieb.“
- „Ich arbeite ausschließlich/überwiegend von zu Hause aus.“
- „Ich arbeite an wechselnden Arbeitsorten (Betrieb, zu Hause, mobil von unterwegs).“
- „Trifft auf mich nicht zu/bin derzeit freigestellt.“

2.1 Entwicklung in den Daten der Erwerbspersonenbefragung

Abbildung 1 beschreibt die Homeofficequoten vor, während und nach der Corona-Krise.⁴ Als „Corona-Pandemie“ wird in diesem Beitrag der Zeitraum vom ersten Lockdown (22.03.2020) bis zum Auslaufen der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung (02.02.2023⁵) datiert. Diese Zeitreihe eignet sich speziell, um allgemeine Trends zu erfassen, da stets die gleichen Personen befragt werden. Es lassen sich vier Phasen identifizieren:

2 In der 13. Welle Ende 2024 wurde die Stichprobe „aufgefrischt“. Diese Auffrischungstichprobe wird für den aktuellen Querschnitt berücksichtigt, nicht jedoch für die ausführlichen Zeitreihen.

3 Abweichungen zwischen den Zeitpunkten: Beim Homeofficeniveau vor der Corona-Krise (Welle 1) wurde keine Option „trifft nicht auf mich zu“ angeboten. In Welle 8 wurde die Antwortmöglichkeit Nr. 4 „trifft auf mich nicht zu“ zu „trifft auf mich nicht zu/bin derzeit freigestellt“ erweitert.

4 Die Frage nach der aktuellen Verteilung des Homeoffice wurde in zwölf von 15 Wellen gestellt. Darüber hinaus wurden in zwei Fällen die Homeofficequoten zwischen den Wellen erfasst und einmal retrospektiv die Homeofficequote vor der Krise. Da die retrospektive Abfrage ohne die Antwortkategorie „trifft nicht zu“ erfolgte, verbleiben 59 Datenpunkte.

5 <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sars-cov-2-arbeitsschutzverordnung.html> (letzter Zugriff: 20.03.2024).

1 Vor⁶ der Corona-Krise – retrospektiv im April 2020 erfragt und zu illustrativen Zwecken dargestellt am Datenpunkt „01.01.2020“ – beobachten wir den geringsten Anteil von Homeoffice in unserer Zeitreihe.

2 Der erste Corona-Lockdown, beginnend mit dem 22. März 2020, verursachte eine schlagartige und in dieser Größenordnung auch seither nicht wieder beobachtete Ausbreitung von mobiler Arbeit.

3 Nachdem die Covid-19-Inzidenzen⁷ zum Sommer des Jahres 2020 merklich gesunken waren, kam es zu einer Rückkehr in die Betriebe – in diese Zeit fiel auch erstmals der Terminus des seitdem in unterschiedlichen Kontexten verwendeten „New Normal“. Die Homeoffice-Fallzahlen pendelten sich auf halber Strecke zwischen Vorkrisenniveau und erstem Lockdown ein, und vereinzelte anekdotische Evidenz legte nahe, dass Arbeitgeber bisweilen manche Anstrengung in Kauf nahmen, um Beschäftigte zurück in die Betriebe zu holen. Erstaunlich war im weiteren Verlauf des Jahres 2020, dass der Beschluss des „Lockdown Light“ vom 2. November 2020 trotz eindeutigen Appells der Bundesregierung keineswegs unmittelbar in die Homeofficequoten des ersten Lockdowns mündete. Erst nachdem die geringe Quote vom November 2020 infolge einer Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom Dezember 2020 publik wurde (Hans-Böckler-Stiftung 2020) und kurz darauf eine befristete Arbeitsschutzverordnung in Kraft trat, der zufolge Betriebe mobile Arbeit anbieten mussten, wenn keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen (vgl. BMAS 2021), stieg der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Homeoffice arbeiteten, wieder auf ein knappes Viertel.

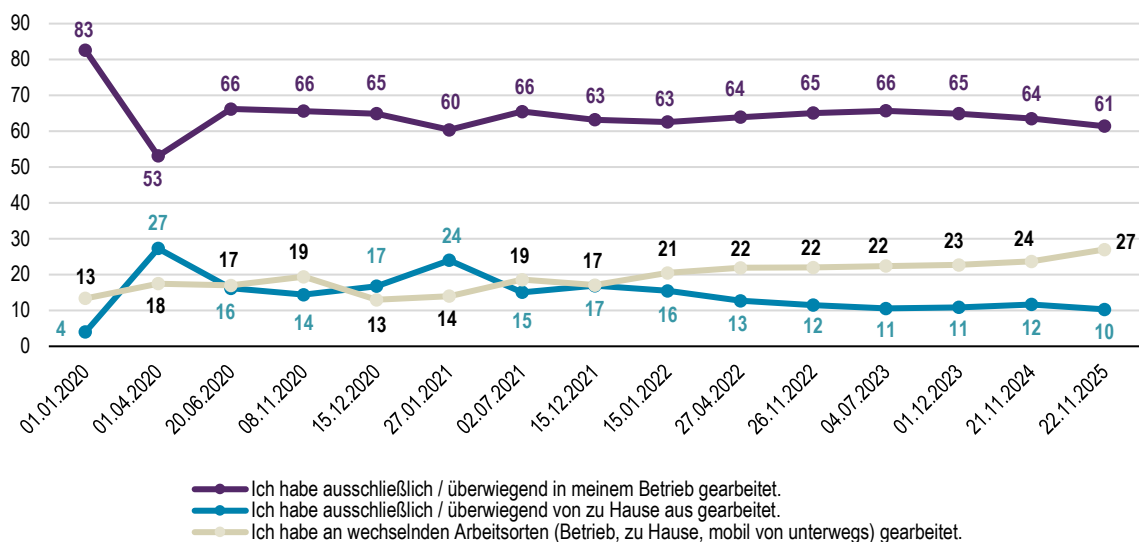
4 Seit etwa Mitte des Jahres 2021 arbeiten, von geringen Schwankungen abgesehen, etwa zwei von drei Beschäftigten weitgehend oder überwiegend im Betrieb. Der Anteil von Er-

6 Die Frage wurde ohne festen Referenzpunkt gestellt: „Und von wo aus haben Sie zuletzt vor der Corona-Krise gearbeitet?“

7 Für einen Übersichtsverlauf sogenannter „Sieben-Tages-Inzidenzen“ sowie weiterer Kennzahlen siehe <https://corona-pandemieradar.de/de/inzidenz> (letzter Zugriff: 17.06.2026).

Homeofficequoten laut WSI-Erwerbspersonenpanel

Gewichtete Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Basisstichprobe, Wellen 1-5, 7-10, 12-13 und 15; eigene Berechnungen

WSI

werbstätigen, die an „wechselnden Arbeitsorten“ arbeiten, hat sich seitdem schleichend, aber deutlich erhöht – seit 2021 von etwa jedem Fünften zu mehr als jedem Vierten. Die Problematik der Begrifflichkeit „wechselnde Arbeitsorte“ wird im weiteren Verlauf des Textes diskutiert, jedoch lässt sich annehmen, dass sich in diesem Trend eine neue Normalität von etwa zwei bis drei Tagen im Homeoffice offenbart – unter Vollzeitbeschäftigten, deren Tätigkeit sich dafür eignet.

waren (ebd., S.96). Zudem veröffentlichte das Statistische Bundesamt, dass im Mikrozensus 2019 etwa 13 Prozent „angaben, zum Zeitpunkt der Befragung in den vergangenen 4 Wochen mindestens einmal oder häufiger von zu Hause aus gearbeitet zu haben“ (Destatis 2022). Beim Vergleich mit den Daten der WSI-Erwerbspersonenbefragung muss festgestellt werden, dass die „wechselnden Arbeitsorte“ nicht in die zitierten Kategorien des SOEP und Mikrozensus zu überführen sind, dass sich aber die Größenordnung des „überwiegenden oder ausschließlichen“ Homeoffice (vier Prozent) in die Angaben aus dem Mikrozensus und dem SOEP einreicht.

2.2 Vergleich mit anderen Daten

Vor der Krise

Vor dem Jahr 2020 wurde der Frage, wie viele Beschäftigte zu Hause arbeiten, nur vereinzelt nachgegangen. Ein überblicksartiger Aufsatz von Brenke (2016) vergleicht die Daten des Mikrozensus und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des Jahres 2014 miteinander. Laut Mikrozensus arbeiteten nur 1,5 Prozent der Beschäftigten „in der Mehrzahl der Arbeitstage“ und weitere 5,9 Prozent „in weniger als der Hälfte der Arbeitstage“ von zu Hause. Laut SOEP waren es 8,5 Prozent, die zumindest mehrmals die Woche zu Hause arbeiteten (3,9 Prozent täglich) und weitere 9,4 Prozent, die seltener (aber häufiger als nicht) im Homeoffice

Während und nach der Krise

Zahlreiche Institutionen haben sich während der Corona-Pandemie an der Quantifizierung von Homeoffice versucht, und dennoch sind aufgrund verschiedener Fragestellungen, aber vor allem abweichender Zeitpunkte der Erhebungen, Vergleiche nur mit Vorsicht zu interpretieren. Eine zusammenfassende Übersicht lässt sich der „Corona-Datenplattform“ entnehmen, auf der Homeofficequoten u.a. der WSI-Erwerbspersonenbefragung, des Instituts für angewandte Sozialwissenschaft (infas) und des Instituts Zukunft der Arbeit (IZA) gegenübergestellt werden (Corona-Datenplattform 2021, S.5f.). Aus diesem Bericht ergeben sich besondere

Vergleichspunkte mit anderen Studien, da zu identischen Zeitpunkten gefragt wurde. So ermittelte infas im Januar und Februar 2021 eine Homeofficequote von 26 Prozent bzw. 22 Prozent („ganz oder überwiegend im Homeoffice“), während das ifo Institut im Februar auf etwa 30 Prozent kam („teilweise und ganz im Homeoffice“) – das ist der Zeitpunkt, zu dem das WSI 24 Prozent „überwiegendes“ Homeoffice und weitere 14 Prozent „wechselnde Arbeitsorte“ erfasste.

Der Mikrozensus ermittelt für die Krisenjahre Homeofficequoten von knapp einem Viertel, wählt aber in der Frageformulierung einen anderen Zugang (siehe Abschnitt 2.2.1). Im Jahr 2021 waren 24,2 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland im Homeoffice, im Jahr zuvor waren dies noch 21,0 Prozent (Destatis 2022).⁸ Die Daten der WSI-Erwerbspersonenbefragung resultieren aus einer anderen Fragestellung, es lässt sich jedoch annehmen, dass die WSI-Zahlen im Vergleich zum Mikrozensus eine leicht überschätzte Homeofficequote produzierten.

Für das Jahr 2022 gibt das Statistische Bundesamt an, dass 23,5 Prozent aller Erwerbstätigen laut Mikrozensus in den vergangenen vier Wochen mindestens einmal zu Hause gearbeitet hätten (Destatis 2024), und für das Jahr 2025 wird eine Quote von 25 Prozent errechnet (Destatis 2026) – auch hier wird eine Konstanz über die Entwicklung der Homeofficequoten im Zeitverlauf festgestellt, mit leicht steigender Tendenz. Zudem berichtet das ifo Institut, dass Anfang 2026 rund ein Viertel aller Beschäftigten im Homeoffice gearbeitet habe (ifo Institut 2026) und im Jahr 2024 17 Prozent aller Arbeitsstunden im Homeoffice verbracht wurden (ifo Institut 2024). Würden wir diesen Maßstab an die Daten der WSI-Erwerbspersonenbefragung anlegen, kämen wir auf etwa 24 Prozent aller Arbeitsstunden Ende 2023 und 26 Prozent Ende 2025. Auch hier kann also von einer leichten Überschätzung des Homeoffice in den WSI-Daten ausgegangen werden.

Woher kommen die Unterschiede?

Homeofficequoten sind aufgrund unterschiedlicher Erhebungszeitpunkte, -designs und Fragestellungen nur schwer zu vergleichen. Es zeigt sich jedoch, dass sich die Daten der WSI-Erwerbspersonenbefragung in die Größenordnung und Tendenzen anderer Studien einordnen lassen, wenngleich sie insgesamt etwas höhere Homeofficequoten produzieren als der Mikrozensus und das ifo Institut.

Die Suche nach den Ursachen für diese Feststellung ist schwierig, es gibt jedoch gewisse Anhaltspunkte. Das Erwerbspersonenpanel ist eine Onlinebefragung, weshalb anzunehmen ist, dass sie trotz größter Bemühungen, zu einer ausgewogenen Stichprobenziehung zu gelangen, tendenziell eher computeraffine Berufe erfasst, die ihrerseits eine bessere Eignung zum Homeoffice aufweisen könnten. Zudem ist die Antwortkategorie der „wechselnden Arbeitsorte“ nicht ohne Tücken; so weist z. B. das hohe Homeofficequoten unverdächtige Baugewerbe einen erhöhten Anteil „wechselnder Arbeitsorte“ auf – womöglich aber ist damit eher die Arbeit auf wechselnden Baustellen statt Arbeit in den eigenen vier Wänden gemeint.

Es ist deshalb anzunehmen, dass die Erwerbspersonenbefragung die Homeofficequote leicht überschätzt. Ihre Stärke spielt die Datenquelle jedoch ohnehin an anderer Stelle aus: Zum einen werden immer wieder die gleichen Personen befragt, sodass die Daten eine hohe Zuverlässigkeit bei der Darstellung der Entwicklung (Abbildung 1) garantieren, die *Veränderungen über die Zeit* also als verlässlich angenommen werden können. Zum anderen eignet sich die Befragung hervorragend für die Analyse von *Zusammenhängen* zwischen Homeoffice einerseits und einer Reihe von Merkmalen andererseits. Wer ist im Homeoffice, wer kann es sein und wer möchte es sein? Diesen Fragen wollen wir in den folgenden Abschnitten nachgehen.

⁸ Es überrascht zunächst, dass die Homeofficequote im Jahr des striktesten Lockdowns geringer war als 2021. Der Mikrozensus wird jedoch von Januar bis Dezember eines Jahres durchgeführt (Destatis 2020) und der Berichtszeitraum umfasst (nur) die zurückliegenden vier Wochen. Es ist deshalb von erheblichen Schwankungen innerhalb des Jahres 2020 auszugehen. Die Fragebögen sind öffentlich abrufbar unter <https://www.gesis.org/mis-sy/materials/MZ/documents/frageboegen> (letzter Zugriff: 26.06.2026).

3 HOMEOFFICE - AKTUELLE VERTEILUNG

3.1 Abgrenzung

Ab diesem Abschnitt wird im Wesentlichen der Querschnitt der 13. und 15. Welle der Erwerbspersonenbefragung (November 2024 und 2025) betrachtet. Diese beiden Wellen erlauben besonders tiefe Analysen von Homeoffice, da einerseits gefragt wird, wie viele *Stunden* zu Hause gearbeitet wird – somit auch Teilzeit- mit Vollzeiterwerbstätigen verglichen werden können – und wie viele Stunden Beschäftigte bevorzugt im Homeoffice zu arbeiten *wünschen*. Zudem wurde in der 13. Welle der Erwerbspersonenbefragung eine Auffrischungsstichprobe gezogen (N = 2.680), durch die nicht nur die Fallzahlen vergrößert, sondern auch einige relevante Anteile der Population besser repräsentiert werden: Dazu gehören zum einen Rentner*innen und Student*innen mit Nebenjobs, zum anderen Personen, die erst in die Population „hineingealtert“ sind.⁹

Es werden für die folgenden Analysen lediglich diejenigen Erwerbstätigen betrachtet, die für den November 2024 bzw. 2025 eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mindestens einer Stunde angegeben haben. Zudem werden ab diesem Abschnitt nur abhängig Beschäftigte betrachtet. Für die tatsächlichen und gewünschten Homeofficezeiten werden folgende Fragen verwendet, die ausschließlich Erwerbstätigen gestellt wurden:

- Tatsächliche Homeofficezeit: „Wie viele Stunden arbeiten Sie derzeit in einer normalen Arbeitswoche von zu Hause?“ (0–168); sofern kein arbeitgeberseitiges Angebot zum Homeoffice bei abhängig Beschäftigten besteht, wird die tatsächliche Homeofficezeit auf „0“ gesetzt.
- Gewünschte Homeofficezeit: „Wie viele Stunden würden Sie gerne in einer normalen Arbeitswoche von zu Hause arbeiten?“ (0–168)
- Als Referenz für die Berechnung von Homeoffice-Anteilen (tatsächlich/gewünscht) wurde die tatsächliche, wöchentliche Arbeitszeit im November des jeweiligen Befragungsjahres herangezogen.

Bereits im vorigen Abschnitt wurden die Probleme der „ursprünglichen“ Homeoffice-Frage in der WSI-Erwerbspersonenbefragung erörtert. Unklar ist, was Befragte im Einzelnen unter der Kategorie der „wechselnden Arbeitsorte“ verstehen. Da bei den folgenden Analysen jedoch auf die verengte

Definition des Homeoffice als „Arbeit zu Hause“ rekuriert werden soll, werden sechs Homeoffice-Klassen gebildet: Erstens diejenigen Beschäftigten, die bis zu zehn Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause arbeiten (2025: 65 Prozent), also eine Gruppe, die im Wesentlichen gar nicht zu Hause arbeitet. Die Klassen zwei bis fünf werden in 20-Prozent-Schritten gebildet: mehr als zehn bis 30 Prozent, mehr als 30 bis 50 Prozent etc. Der Hintergrund ist der, dass im Falle von Vollzeittätigkeit ganze Tage mit in diese Kategorie fallen (z. B. 40 Prozent = zwei Tage Homeoffice) und sich so „normale“ Homeoffice-Konstellationen ableiten lassen. Die oberste Kategorie bilden diejenigen ab, die über 90 Prozent im Homeoffice arbeiten, also mehr oder weniger ausschließlich. Zum Vergleich wird die Differenz der Mittelwerte von 2025 zu 2024 präsentiert, um Verschiebungen zwischen den zwei Zeitpunkten erkennen zu können.

Einschränkend sei angemerkt, dass sich die berechneten Anteile nicht unmittelbar in ganze Homeofficetage übersetzen lassen. Für die eine Beschäftigte mag ein Anteil von 50 Prozent Homeoffice nur einen Tag bedeuten, für den anderen Beschäftigten können 40 Prozent Homeoffice auch zwei oder, im Falle von ungleich verteilten Homeoffice- und Betriebszeiten, sogar drei Wochentage bedeuten. Dennoch gehen wir aus drei Gründen davon aus, dass sich die gebildeten Anteile *für die meisten Beschäftigten* als ganze Homeofficetage interpretieren lassen:

- 1 Die meisten Erwerbstätigen unseres Panels (> 70 Prozent) arbeiten 33 Stunden oder mehr, also vermutlich in einer Fünftagewoche.
- 2 Die Teilzeitquoten unterscheiden sich hinsichtlich der betrachteten Merkmale nicht so deutlich, dass sie die Interpretation als ganze Tage gefährden würden.
- 3 Die folgenden Ergebnisse halten den Interpretationen auch stand, wenn nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden.

3.2 Bivariate Strukturen

Tabelle 1 zeigt die Verteilung ausgewählter Merkmale auf die soeben definierten Homeofficeklassen zum Ende des Jahres 2025 sowie die Veränderung des Mittelwertes gegenüber 2024. Bei der Interpretation dieser Deskription muss angenommen werden, dass Gruppenunterschiede in den Homeofficequoten im wahrscheinlichsten Fall auf unterschiedliche Eignungen der Tätigkeit für Homeoffice zurückzuführen sind. Als plakatives Beispiel sei hier das Gastgewerbe angeführt: Nur zehn Prozent der dort Beschäftigten verbringen ihre Arbeitszeit zu mehr als einem Zehntel im Homeoffice. Es ist

⁹ Die Grundgesamtheit sind Erwerbspersonen ab 16 Jahren. Dadurch ist 2004 der jüngste Geburtsjahrgang der Basisstichprobe (2020); durch die Auffrischung in Welle 13 (2024) wurden die Jahrgänge 2005 bis 2008 nachgezogen.

anzunehmen, dass sich viele Tätigkeiten in dieser Branche nicht für eine Ausweitung von Homeoffice eignen. Für eine Analyse, die nach Eignung der Tätigkeit differenziert, sei auf Abschnitt 4 verwiesen.

Mit dieser Vorbemerkung werden jetzt zunächst die soziodemografischen Merkmale betrachtet. Gerade in den östlichen Bundesländern (ohne Berlin) zeigen die Ergebnisse deutlich weniger Homeoffice, insbesondere der Anteil derjenigen, die gar nicht von zu Hause arbeiten, ist viel höher – allerdings gab es hier den größten Zuwachs seit dem November 2024. Beim Geschlecht sind in der Verteilung keine Unterschiede zu sehen, wenngleich der mittlere Anteil bei Männern stärker zugenommen hat als bei Frauen. Ältere Beschäftigte arbeiten sowohl häufiger nie als auch ausschließlich im Homeoffice als jüngere Beschäftigte. Personen mit Kindern arbeiten häufiger mindestens einen Tag zu Hause als Beschäftigte ohne Kinder, allerdings auch überdurchschnittlich häufig nur *genau* einen Tag.¹⁰

Im Vergleich zur beruflichen Qualifikation sind die bis hierhin betrachteten Einflussfaktoren jedoch fast schon eine Marginalie: Befragte mit akademischem Abschluss arbeiten nur zu etwas mehr als einem Drittel nie zu Hause (bei abgeschlossener Berufsausbildung: 69 Prozent), und jede(r) Achte arbeitet ausschließlich zu Hause. Gleichwohl hat der Mittelwert bei Akademiker*innen leicht abgenommen, während er bei den anderen Qualifikationsgruppen zunahm. Es wird im weiteren Verlauf zu ergründen sein, ob die beobachteten Unterschiede ausschließlich auf die Eignungen der Tätigkeiten zurückzuführen sind – wie der Blick auf die berufliche Qualifikation vermuten lässt –, oder ob es darüber hinaus Unterschiede beim *Zugang* zum Homeoffice gibt.

Bei Betrachtung des Arbeitsumfelds steigt mit der wöchentlichen Arbeitszeit der Anteil der von zu Hause aus geleisteten Stunden. Wer also in Vollzeit arbeitet, arbeitet insgesamt etwas mehr zu Hause; allerdings ist unter Teilzeitbeschäftigten sowohl der Anteil derjenigen erhöht, die nie im Homeoffice arbeiten, als auch derjenigen, die immer im Homeoffice arbeiten. Naheliegender Verdacht, dass dies auch an den jeweiligen Teilzeitmodellen liegt: Wer an drei von fünf Tagen arbeitet, nimmt die Pendelei eher in Kauf als ein*e Vollzeitbeschäftigte*r mit fünf Arbeitstagen, und kann dann auch zu 100 Prozent im Homeoffice arbeiten. Aber wenn Beschäftigte an fünf Tagen mit reduzierter Stundenzahl – z. B. nur vormittags – arbeiten, steigt ihre relative Pendelzeit, und sie arbeiten dann gar nicht im Homeoffice.

In den Branchen der Energieversorgung, der Medien, der Finanzen und in der Öffentlichen Verwaltung wird relativ viel zu Hause gearbeitet. Wenig Homeoffice gibt es in den Bereichen Baugewerbe, Erziehung, Gastgewerbe, Gesundheit, Handel sowie Verkehr und Logistik. Im Gastgewerbe ist dies grundsätzlich nicht erstaunlich – beachtlich ist aber, dass der mittlere Homeoffice-Anteil seit 2024 noch deutlich abgenommen hat, wohingegen ja im Mittel eher kleinere Zuwächse zu verzeichnen sind. Größere Zuwächse gab es in den Bereichen Baugewerbe, Verkehr sowie den „Sonstigen Dienstleistungen“; allerdings auch in der Öffentlichen Verwaltung – einem Bereich, in dem zwar viele Personen im Homeoffice arbeiteten, aber meistens nur an wenigen Tagen (Emmler 2025).

¹⁰ Also elf bis 30 Prozent. Zur Diskussion über die Frage, ob diese Anteile als ganze Tage interpretiert werden können, siehe Abschnitt 3.1.



Verteilung des Homeoffice nach ausgewählten Merkmalen

Gewichtete Angaben in Prozent

		N	bis 10 %	11 bis 30 %	31 bis 50 %	51 bis 70 %	71 bis 90 %	mehr als 90 %	Diff. 2025 - 2024
	Gesamt	4.634	64,5	8,5	8,8	5,0	3,9	9,4	1,6
Region	Ost	680	71,2	6,8	5,6	4,3	2,3	9,9	2,7
	West inkl. Berlin	3.954	63,3	8,8	9,3	5,1	4,2	9,3	1,4
Geschlecht	männlich	2.446	64,1	8,6	9,0	5,0	4,1	9,4	2,2
	weiblich	2.183	64,9	8,5	8,6	5,0	3,7	9,4	0,8
Alter	1. bis 35	1.169	63,5	7,8	9,9	5,2	4,8	8,7	1,5
	2. 36 bis 50	1.668	60,7	10,4	9,6	6,3	4,2	8,9	2,1
	3. 51 und älter	1.797	69,0	7,4	6,9	3,5	2,8	10,4	1,2
Kinder im HH	ja	1.249	60,8	10,3	9,4	4,8	4,6	10,0	2,0
	nein	3.357	65,7	7,9	8,6	5,0	3,7	9,2	1,5
Qualifi- kation	1. kein oder sonstiger Abschluss	518	61,6	10,8	8,9	3,5	4,2	11,0	1,5
	2. Berufsausbildung	3.340	69,0	7,4	7,4	4,0	3,5	8,6	1,8
	3. akademischer Abschluss	602	36,6	14,2	17,5	11,9	6,6	13,1	-1,0
Arbeitszeit	1. 1 bis 29	748	74,1	3,8	5,9	2,4	2,4	11,3	7,3
	2. 30 bis 35	681	68,5	7,0	5,1	5,1	3,1	11,1	1,6
	3. 36 bis 40	2.179	61,5	9,3	10,1	5,6	3,9	9,6	0,8
	4. 41 und mehr	1.026	61,0	11,3	10,5	5,4	5,5	6,3	-0,9
Branche	Baugewerbe	161	70,4	7,8	6,5	2,7		12,6	3,3
	Energie, Wasser- versorgung, Bergbau	172	40,8	7,7	11,7	9,9	11,0	18,9	-0,4
	Erziehung und Unterricht	169	73,2	10,5	8,0	4,0	1,1	3,3	1,0
	Finanz- und Versiche- rungsdienstleistungen	229	25,0	12,3	18,7	14,6	9,9	19,4	-0,4
	Gastgewerbe	183	90,0	4,0	0,9	0,6	1,4	3,0	-3,2
	Gesundheits- und Sozialwesen	613	82,1	5,0	4,1	3,1	1,2	4,6	0,8
	Handel, Kfz-Gewerbe	499	75,8	6,7	4,9	2,9	1,6	8,0	0,2
	Medien, Information, Kommunikation, Kunst	202	28,8	5,0	19,2	10,2	13,8	23,0	-1,4
	sonstige Dienstleist- ungen (auch von freien Berufen erbracht)	581	58,5	9,3	10,2	3,9	6,6	11,5	7,4
	sonstiges produzierendes Gewerbe / Ver- arbeitendes Gewerbe	789	60,2	10,2	10,1	6,4	3,5	9,6	0,6
	Verkehr und Logistik	326	76,1	3,1	4,9	2,7	5,0	8,1	4,3
	Öffentliche Verwaltung (Bund, Länder und Kommunen)	646	41,3	16,6	17,1	8,9	6,6	9,5	2,7

Anmerkung: Stand November/Dezember 2025; Die Kategorien sind für die Welle 15 (2025) gebildet. Die Differenz 2025 gegenüber 2024 (letzte Spalte) gibt die Differenz des mittleren Anteils, der im Homeoffice geleistet wird, in Prozentpunkten an

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 13 und 15, eigene Berechnungen.

4 HOMEOFFICE - POTENZIALE UND AUSSCHÖPFUNG

In diesem Abschnitt wird in einem ersten Schritt betrachtet, welcher Anteil an Tätigkeiten sich für das Homeoffice eignet („Potenzial“) und in einem zweiten Schritt, ob diese Potenziale auch „ausgeschöpft“ werden. Dazu wird zum einen betrachtet, ob den Personen, deren Tätigkeit sich für das Homeoffice eignet, überhaupt die Möglichkeit zum Homeoffice unterbreitet wird („Angebot“), und zum anderen, ob diese Personen auch zumindest teilweise (≥ 25 Prozent) oder mehrheitlich (≥ 50 Prozent) im Homeoffice arbeiten.

Viele Studien kommen zu dem übereinstimmenden Ergebnis, dass sich etwa 40 Prozent aller Tätigkeiten für regelmäßiges Homeoffice eignen. Dieser potenzielle Anteil wurde sowohl vor (Brenke 2016, S.98) als auch während der Pandemie festgestellt, in deren Verlauf er sich nicht nennenswert verändert hat (Frodermann et al. 2021, S.2). Auch in internationalen Studien, beispielsweise für die USA, konnte diese Größenordnung bestätigt werden (Dingel/Neiman 2020, S.2). Nur vereinzelt werden höhere Werte genannt: Laut der Corona-Datenplattform (2021, S.4) könnten 56 Prozent aller Jobs „zumindest teilweise“ im Homeoffice ausgeführt werden, eine Bitkom-Umfrage geht sogar von rund 60 Prozent aus (Berg 2022) und das ifo Institut sieht etwa die Hälfte aller Tätigkeiten als mit Homeoffice vereinbar (ifo Institut 2023).

Mit den Daten der WSI-Erwerbspersonenbefragung können diese Zahlen bestätigt werden: 39 Prozent der befragten Erwerbstätigen verteilen sich bei der Frage „Inwieweit eignet sich Ihre berufliche Tätigkeit grundsätzlich für das Homeoffice?“ auf die Antwortkategorien „im Grunde lässt sich meine Tätigkeit uneingeschränkt von zu Hause ausführen“ (20 Prozent) sowie „ich kann den Großteil meiner Tätigkeit von zu Hause aus ausführen, muss aber für bestimmte Arbeitsprozesse auch in den Betrieb“ (18 Prozent), während sich die verbliebenen 62 Prozent auf die übrigen beiden Antwortkategorien „Ich kann den Großteil meiner Tätigkeit nur im Betrieb ausführen, einzelne Arbeitsprozesse lassen sich aber auch von zu Hause aus ausführen“ (16 Prozent) und „Meine Tätigkeit eignet sich nicht für das Homeoffice“ (46 Prozent) verteilen. Im Zeitverlauf der Erwerbspersonenbefragung (2021 bis 2025) gibt es dabei kaum Variation.

Damit stellt sich die Frage, inwieweit der Anteil der für das Homeoffice geeigneten Tätigkeiten auch tatsächlich im Homeoffice ausgeübt wird. Laut des hochfrequenten Online Personen-Panels (IAB-HOPP) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung haben vor der Corona-Krise 44 Prozent derjenigen Beschäftigten, deren Tätigkeit sich für das Homeoffice eignet, zumindest gelegentlich zu Hause gearbeitet (Frodermann et al. 2021, S.2). Mit den Daten der WSI-Erwerbspersonenbefra-

gung lassen sich solche Ausschöpfungsquoten vor der Krise nicht berechnen.

Für den aktuellen Zeitpunkt (November 2025) liegen jedoch detaillierte Angaben vor. Wir betrachten für die Analysen in diesem Abschnitt nur diejenigen Personen, deren Tätigkeit sich für das Homeoffice eignet.¹¹ Für diese Personen betrachten wir, ob es ein arbeitgeberseitiges Angebot gibt, sowie die Ausschöpfung. Diese sei definiert als die Anzahl der Personen, die 25 bzw. 50 Prozent im Homeoffice arbeiten (Zähler), geteilt durch die Anzahl von Personen mit homeofficetauglicher Tätigkeit (Nenner). Die Berechnung beruht auf der Annahme, dass Personen, die ihre Tätigkeit „uneingeschränkt“ oder „größtenteils“ von zu Hause aus ausführen können, mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice leisten könn(t)en. Wenn dies dann auch der Fall ist, gilt ihr Homeofficepotenzial als „ausgeschöpft“. 25 Prozent wird als Vergleichswert herangezogen, um zu prüfen, ob es in bestimmten Gruppen zu gar keiner Homeoffice-Tätigkeit kommt, oder nur zu weniger.

Mit der Messlatte von 50 Prozent liegen wir bei einer Ausschöpfung von etwa 46 Prozent, also jede zweite Tätigkeit, die sich für *überwiegendes* Homeoffice eignet, wird auch *überwiegend* im Homeoffice ausgeführt.¹² 65 Prozent der Tätigkeiten mit Potenzial werden zumindest zu einem Viertel zuhause ausgeführt.

Tabelle 2 zeigt – nach ausgewählten Kriterien – die Anteile der Tätigkeiten, die sich für das Homeoffice eignen („Potenzial“), welchem Anteil unter den Tätigkeiten mit Potenzial ein Angebot zum Homeoffice vorliegt („Angebot“) sowie unter diesen den Anteil derjenigen, die aktuell mindestens 25 bzw. 50 Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause arbeiten („Ausschöpfung“). Es zeigen sich große Variationen sowohl bei den Potenzialen als auch bei der Ausschöpfung.

Die Unterschiede zwischen den östlichen und westlichen Bundesländern bei der Verteilung des Homeoffice scheinen im Wesentlichen auf die unterschiedliche Eignung der Tätigkeiten zurückzuführen zu sein, denn deren Ausschöpfung ist sehr ähnlich und hat in den neuen Bundesländern sogar deutlich zugenommen.¹³ Die Ursachen für die

11 „Im Grunde lässt sich meine Tätigkeit uneingeschränkt von zu Hause ausführen“ oder „Ich kann den Großteil meiner Tätigkeit von zu Hause aus ausführen, muss aber für bestimmte Arbeitsprozesse auch in den Betrieb“.

12 Am Rande sei bemerkt: Eine kleine Menge von drei Prozent arbeitet überwiegend zu Hause, obwohl sich ihre Tätigkeit nicht dafür eignet. Darunter sind überproportional viele Selbstständige.

13 Unter Beschäftigten aus den neuen Bundesländern, deren Tätigkeiten sich mehrheitlich für das Homeoffice eignen, hat das Homeoffice 2025 gegenüber 2024 um etwa 2,7 Stunden pro Woche zugenommen.

Homeoffice: Potenziale und Ausschöpfung nach ausgewählten Merkmalen

Gewichtete Angaben zu Potenzial, Angebot und Ausschöpfung in Prozent

		N	Potenzial	Angebot	Aus- schöpfung 25 %	Aus- schöpfung 50 %	Aus- schöpfung 2024 (50%)
	Gesamt	4.634	38	86	65	46	47
Region	Ost	680	31	86	67	52	47
	West inkl. Berlin	3.954	40	86	64	45	47
Geschlecht	männlich	2.446	39	86	64	45	46
	weiblich	2.183	38	86	66	47	48
Alter	1. bis 35	1.169	43	83	61	43	44
	2. 36 bis 50	1.668	43	87	66	45	47
	3. 51 und älter	1.797	29	89	69	51	52
Kinder im HH	ja	1.249	42	86	65	45	47
	nein	3.357	37	86	65	46	47
Qualifikation	1. kein oder sonstiger Abschluss	518	41	85	63	44	41
	2. Berufsausbildung	3.340	35	84	63	44	45
	3. akademischer Abschluss	602	63	95	74	52	57
Arbeitszeit	1. 1 bis 29	748	27	83	71	59	62
	2. 30 bis 35	681	32	86	71	56	47
	3. 36 bis 40	2.179	43	86	64	45	47
	4. 41 und mehr	1.026	42	88	59	36	42
Branche	Baugewerbe	161	42	67	45	35	30
	Energie, Wasserversorgung, Bergbau	172	63	90	76	62	65
	Erziehung und Unterricht	169	13	92	79	40	53
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	229	79	96	76	56	55
	Gastgewerbe	183	16	53	30	25	32
	Gesundheits- und Sozialwesen	613	20	82	58	41	43
	Handel, Kfz-Gewerbe	499	24	80	59	45	46
	Medien, Information, Kommunikation, Kunst	202	79	97	83	63	68
	sonstige Dienstleistungen (auch von freien Berufen erbracht)	581	50	86	63	46	48
	sonstiges produzierendes Gewerbe/Verarbeitendes Gewerbe	789	44	87	65	44	45
	Verkehr und Logistik	326	27	80	69	52	46
	Öffentliche Verwaltung (Bund, Länder und Kommunen)	646	58	93	66	42	41

Anmerkung: Stand November / Dezember 2025

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 13 und 15, eigene Berechnungen.

verstärkte Ausschöpfung in den neuen Bundesländern können dabei nicht aus den Daten abgeleitet werden und sind vermutlich vielfältig. Es können neue Unternehmensrichtlinien verabschiedet oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden sein, die Akzeptanz von Führungskräften kann sich erhöht haben oder die technische Infrastruktur wurde verbessert. Denkbar ist auch, dass der Fachkräftemangel Unternehmen in den neuen Bundesländern noch stärker als in den alten Bundesländern dazu drängt, flexible Arbeitsarrangements anzubieten.

Die Tätigkeiten von Frauen eignen sich so häufig wie die von Männern für das Homeoffice, sie werden auch auf ähnliche Weise ausgeschöpft. Die Tätigkeiten von älteren Beschäftigten eignen sich zwar seltener für mobile Arbeit, jedoch wird ihnen häufiger ein Angebot gemacht und die Potenziale werden auch deutlich häufiger ausgeschöpft. Es ist denkbar, dass einige ältere Arbeitnehmer*innen aus gesundheitlichen Gründen zu Hause arbeiten. Bemerkenswert ist, dass Beschäftigten mit Kindern nicht etwa häufiger ein Angebot zum Homeoffice unterbreitet wird, sie sich aber offenbar eher eine Beschäftigung suchen, die sich dafür eignet.

Bei der beruflichen Qualifikation ist zu bemerken, dass Beschäftigte mit akademischem Abschluss nicht nur häufiger homeofficetaugliche Tätigkeiten ausführen, sondern dass ihnen sehr viel häufiger die Möglichkeit geboten wird – zu 95 Prozent, gegenüber etwa 85 Prozent bei anderen Beschäftigten. Auch ist ihre Ausschöpfung deutlich höher, wobei der Anteil derjenigen Akademiker*innen, die 50 Prozent oder mehr im Homeoffice arbeiten, gegenüber 2024 rückläufig ist. Demnach zeigt sich, dass Akademiker*innen zwar zu gleichen Anteilen zu Hause arbeiten, aber womöglich hat es sich in vielen Fällen von drei auf zwei Tage pro Woche (bei Vollzeittätigkeit) verschoben. Dennoch ist der Befund, dass vor allem Hochqualifizierten die Möglichkeit des Homeoffice angeboten wird, nicht neu, und mag auch damit zusammenhängen, dass Führungskräfte die Produktivität im Homeoffice bei Tätigkeiten, die „non-routine cognitive“ sind, höher einschätzen (Lewandowski et al. 2023, S. 26).

Vollzeittätigkeiten eignen sich häufiger für Homeoffice, dieses Potenzial wird jedoch seltener ausgeschöpft. Möglicherweise sorgt in einigen Betrieben auch eine Unternehmenskultur, die in absoluten Tagen gemessen wird („zwei Tage Homeoffice pro Woche“) dafür, dass es Vollzeitbeschäftigten schwerer fällt, die Mehrheit ihrer Arbeitsstunden zu Hause zu leisten. Dafür spricht auch, dass die Ausschöpfung gerade bei Beschäftigten mit 30 bis 35 Stunden pro Woche (also einem Umfang, in dem eine Vier-Tage-Woche realistisch möglich ist) gestiegen ist – sie würden bei einer Homeoffice-regelung von zwei Tagen pro Woche leicht bei genau 50 Prozent liegen.

Bei den Branchen zeigt sich, dass diejenigen Bereiche, in denen sich viele Tätigkeiten für mobile

Arbeit eignen, auch eine hohe Ausschöpfung aufweisen. Möglicherweise spielt hier auch die Unternehmenskultur eine Rolle: Wo nur wenige Beschäftigte aufgrund ihrer Tätigkeit zu Hause arbeiten können, wird auch von denjenigen, die theoretisch zu Hause arbeiten könnten, eine höhere Präsenz im Betrieb erwartet. In einigen Branchen, darunter der Bereich Erziehung und Unterricht, dem Gastgewerbe und auch in den Medien, ist die Ausschöpfung zurückgegangen. In den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wird nach wie vor sehr viel zu Hause gearbeitet. Ein Kuriosum stellt die „Öffentliche Verwaltung“ dar, in der sich mehr als die Hälfte der Tätigkeiten für überwiegendes Homeoffice eignet, jedoch nur 42 (bzw. 66) Prozent davon ausgeschöpft werden. Dies fiel ebenso in vorhergehenden Analysen auf (Emmler 2025). Die Gründe für diesen Befund lassen sich nicht unmittelbar aus den Daten ableiten, doch lassen sich einige plausible Vermutungen dazu anstellen:

- 1 Die Arten der Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst können sich dahingehend von der Privatwirtschaft unterscheiden, dass sie stärkeren Bürgerkontakt und dadurch mehr Präsenz erfordern.
- 2 Es kann kulturelle Unterschiede geben. Dies betrifft zum einen die Führungskultur in der Öffentlichen Verwaltung, kann sich aber auch in einer stärkeren Forcierung von „Gleichbehandlung“ äußern: Wenn Beschäftigtengruppe A aufgrund ihrer Tätigkeit nicht ständig im Homeoffice arbeiten kann, Beschäftigtengruppe B jedoch durchaus, wird aus Fairnessgründen eine Pauschallösung, z. B. „zwei Tage die Woche“, arrangiert.
- 3 Möglicherweise ist der externe Druck auf die Öffentliche Verwaltung geringer: Private Unternehmen können viel Geld durch die Verkleinerung von Büroräumen einsparen, was der Öffentlichen Verwaltung nicht immer so flexibel möglich ist.



5 HOMEOFFICE - WÜNSCHE DER BESCHÄFTIGTEN

Im Folgenden betrachten wir, ob Beschäftigte den Anteil ihrer Arbeitszeit, den Sie zu Hause arbeiten, für angemessen halten. Wir gehen dabei in zwei Schritten vor: Im ersten Schritt betrachten wir in einer simplen, aber dafür leicht verständlichen Darstellung, welcher Anteil von Beschäftigten(gruppen) gar nicht im Homeoffice arbeiten möchte, welcher Anteil der Wochenarbeitszeit im Mittel als Homeoffice gewünscht wird und wie viele Stunden die mittlere Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit beträgt.

Im zweiten Schritt betrachten wir genauer, in welchen Gruppen „zu wenig“ bzw. „zu viel“ im Homeoffice gearbeitet wird. Wir bilden für diesen Zweck fünf Kategorien von Erwerbstätigen:

- 1 Beschäftigte*r arbeitet nicht im Homeoffice und möchte es auch nicht.
- 2 Die Wirklichkeit weicht um mindestens 30 Prozentpunkte nach unten vom Wunsch ab.
- 3 Die Wirklichkeit weicht zwischen zehn und 30 Prozentpunkten nach unten vom Wunsch ab.
- 4 Die Wirklichkeit weicht zwischen minus und plus zehn Prozentpunkten vom Wunsch ab („Wunsch und Wirklichkeit stimmen überein“ bzw. Abweichung nur um Stunden, nicht um Tage).
- 5 Die Wirklichkeit liegt um mehr als zehn Prozentpunkte über dem Wunsch.

Betrachtet werden lediglich abhängig Beschäftigte, deren Tätigkeit sich für die Arbeit im Homeoffice eignet (siehe Abschnitt 4). Allerdings nehmen wir

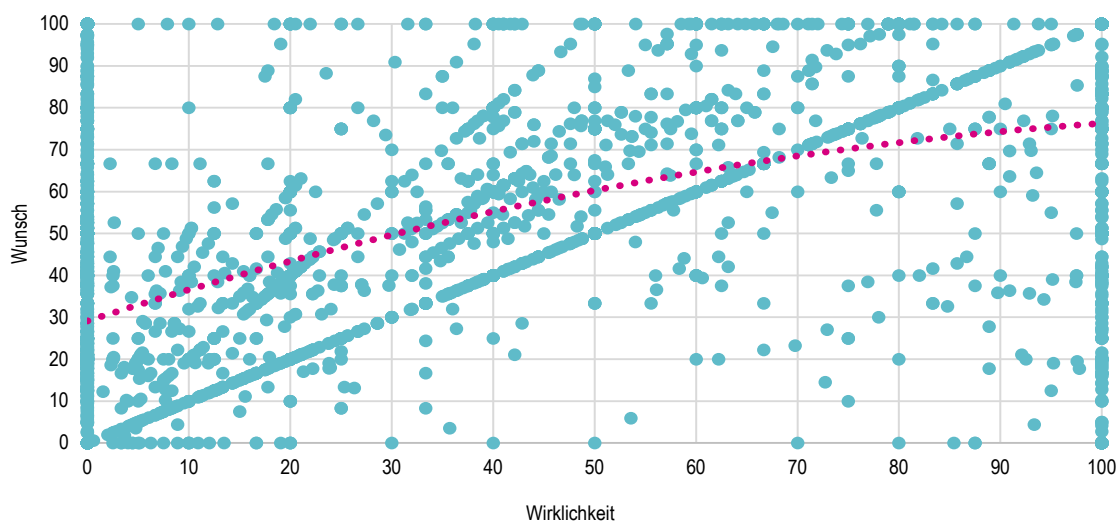
auch diejenigen mit in die Betrachtung, deren Tätigkeit sich nur geringfügig für das Homeoffice eignet („Ich kann den Großteil meiner Tätigkeit nur im Betrieb ausführen, einzelne Arbeitsprozesse lassen sich aber auch von zu Hause aus ausführen“). Eine solche Kategorisierung erlaubt es zum Beispiel zu untersuchen, welche Beschäftigtengruppen ihrer Meinung nach, trotz Eignung für das Homeoffice, in nicht ausreichendem Umfang zu Hause arbeiten. Bei der Betrachtung der Daten ist Folgendes zu beachten: Der Wunsch, mehr oder weniger im Homeoffice zu arbeiten, hängt stark vom Ausgangsniveau ab. Grundsätzlich gilt: Wer wenig im Homeoffice arbeitet, möchte gerne mehr im Homeoffice arbeiten, und wer sehr viel im Homeoffice arbeitet, möchte tendenziell etwas weniger im Homeoffice arbeiten. Die in Abbildung 2 dargestellte Trendlinie deutet an, dass ab etwa zwei Dritteln der Arbeitszeit im Homeoffice das Bedürfnis steigt, zumindest teilweise mehr im Betrieb zu arbeiten.

Insgesamt möchten etwa 23 Prozent weniger im Homeoffice arbeiten, 31 Prozent sind mit ihrem Arrangement weitgehend zufrieden und 46 Prozent würden gerne mehr zu Hause arbeiten. Diese Zahlen bestätigen frühere Analysen des WSI: Sie zeigen, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten zwar gern einen *Teil* der Arbeitszeit im Betrieb, jedoch keinesfalls alles im Homeoffice erledigen möchte (Emmler/Kohlrausch 2021, S.18). Zudem erhöhte sich der Anteil derjenigen Beschäftigten, die weniger im Homeoffice arbeiten möchten, zwischen 2024 und 2025 sogar leicht.

Abbildung 2

Arbeit im Homeoffice: Verteilung von Wunsch und Wirklichkeit

Angaben in Prozent, nur abhängig Beschäftigte mit geeigneter Tätigkeit für das Homeoffice



Homeoffice: Wunsch und Wirklichkeit gesamt und nach Potenzial

Gewichtete Angaben

	N	Anteil „gar nicht“	Wunsch	Wirklichkeit	mittlere Differenz in Stunden	
Gesamt	2.371	7	51,5	36,8	-5,6	
Potenzial	Ich kann den Großteil meiner Tätigkeit nur im Betrieb ausführen, einzelne Arbeitsprozesse lassen sich aber auch von zu Hause aus ausführen.	623	11	32,8	15,9	-6,2
	Ich kann den Großteil meiner Tätigkeit von zu Hause aus ausführen, muss aber für bestimmte Arbeitsprozesse auch in den Betrieb.	818	6	50,2	34,4	-6,1
	Im Grunde lässt sich meine Tätigkeit uneingeschränkt von zu Hause ausführen.	930	5	66,2	54,1	-4,7

Anmerkung: Stand November/Dezember 2025; Angaben zu „Anteil gar nicht“, „Wunsch“ und „Wirklichkeit“ in Prozent.

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Welle 15, nur abhängig Beschäftigte mit homeofficetauglicher Tätigkeit, eigene Berechnungen

WSI**5.1 Wer möchte überhaupt (nicht) im Homeoffice arbeiten?**

Tabelle 3 zeigt an, wie viele Personen gar nicht im Homeoffice arbeiten möchten und wie sich Wunsch und Wirklichkeit verteilen. Insgesamt möchten sieben Prozent aller Beschäftigten, deren Tätigkeit sich zumindest teilweise für das Homeoffice eignet, gar nicht zu Hause arbeiten. Im Schnitt möchten alle Beschäftigten etwas mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit zu Hause sein, während dies in der Realität nur für etwas mehr als ein Drittel ihrer Arbeitsstunden zutrifft. Im Schnitt arbeiten Beschäftigte 5,6 Stunden weniger im Homeoffice, als sie es gerne täten.

Natürlich variieren die Werte dahingehend, ob sich die Tätigkeiten für das Homeoffice eignen. Andererseits: Die Unterschiede sind geringer, als man vielleicht erwarten dürfte; lediglich elf Prozent derjenigen Beschäftigten, die nur einzelne Arbeitsprozesse zu Hause ausführen können, wollen nie im Homeoffice arbeiten. Und immerhin fünf Prozent derjenigen, die im Grunde alles zu Hause erledigen könnten, wollen trotzdem nie zu Hause arbeiten, und im Schnitt wollen sie „nur“ zwei Drittel ihrer Arbeitszeit zu Hause verbringen – was etwa drei von fünf Tagen entspräche.¹⁴ Für diejenigen Beschäftigten „dazwischen“, deren Tätigkeiten Homeoffice-Tätigkeit erlaubt, aber gelegentliche Anwesenheit im Betrieb erfordert, gilt: Sie möchten etwa 50 Prozent ihrer Arbeitszeit zu Hause arbeiten, also die „üblichen“ zwei bis drei Tage pro Woche –

ein Wert, der mit Ergebnissen weiterer Studien bemerkenswert genau übereinstimmt.¹⁵ Interessanterweise weichen bei Ihnen die gewünschten von den tatsächlichen Homeoffice-Stunden genauso stark ab wie bei den Beschäftigten, deren Tätigkeit sich nur bedingt eignet. Lediglich bei denjenigen, die uneingeschränkt zu Hause arbeiten könnten, liegen Wunsch und Wirklichkeit näher beieinander.

5.2 Wo driften Wunsch und Wirklichkeit auseinander?

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Wünsche von Beschäftigten nach mehr oder weniger Homeofficezeit. Es wird zudem in der rechten Spalte ausgewiesen, wie sich der Anteil derjenigen, die weitgehend mit ihrem Homeoffice-Anteil einverstanden sind, seit 2024 verändert hat.

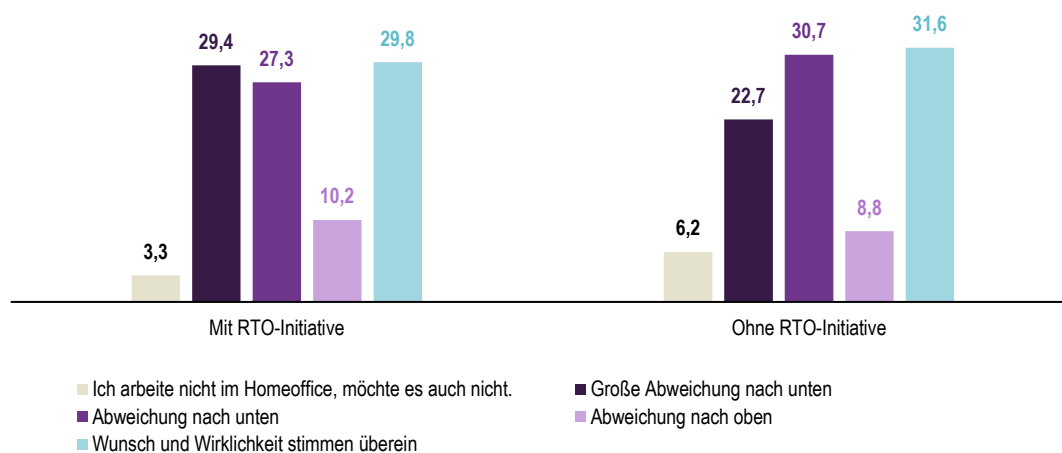
Vorab sei angemerkt, dass sich Veränderungen in der Passung zwischen Wunsch und Wirklichkeit des Homeoffice-Anteils wahrscheinlich auch auf sogenannte Return-to-Office-Initiativen (RTO) zurückführen lassen. Es mag dabei zunächst als Widerspruch erscheinen, dass zwar einerseits über diese Initiativen berichtet wird, die Homeoffice-Anteile insgesamt aber nicht sinken. Doch beru-

¹⁴ Wenn man es ganz genau nimmt: Drei von fünf Tagen im Normalfall und vier Tage etwa jede vierte Woche.

¹⁵ Kunze/Hampel (2026, S. 4) berichten etwa von 2,78 „Wunsch-Homeofficetagen“ unter Beschäftigten, die „zumindest grundsätzlich die Möglichkeit“ haben, mobil zu arbeiten. Lewandowski et al. (2023, S. 8) berichten anhand einer Vignettenstudie in Polen, dass die Mehrheit von Beschäftigten Jobangebote bevorzugt, bei denen die Möglichkeit besteht, zwei bis drei Tage zu Hause zu arbeiten.

Abweichungen zwischen Wünschen der Beschäftigten und der betrieblichen Realität bei Homeofficearrangements, nach RTO-Initiativen

Gewichtete Angaben in Prozent



Anmerkung: Es wurden nur Personen mit homeofficetauglicher Tätigkeit berücksichtigt.

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Welle 15, eigene Berechnungen

WSI

hen diese Initiativen inzwischen nicht mehr nur auf anekdotischer Evidenz, sondern sind ein sehr reales Phänomen und systematisch dokumentiert (Lott/Peters 2026). Offenbar also sorgen die RTO-Initiativen nicht für einen flächendeckenden Rückgang des Homeoffice, wohl aber für einzelne Beschäftigte und Beschäftigtengruppen. Und diese Initiativen haben reale Folgen für die Beschäftigten: Aufgrund der Fallzahlen ist es zwar nicht möglich, die einzelnen in Tabelle 4 präsentierten Unterkategorien auf RTO-Initiativen herunterzubrechen; es lässt sich jedoch zeigen, dass die Passung bei Beschäftigten mit zurückliegenden RTO-Initiativen seitens der Arbeitgeber seltener zufrieden mit ihrem Arrangement sind (Abbildung 3) – und nicht nur das, sie fallen nämlich nicht etwa mehrheitlich in die Kategorie der *geringfügigen* Abweichungen, sondern diese Beschäftigte klagen besonders häufig über deutliche Kluft (zwei Tage und mehr) zwischen gewünschter und tatsächlicher Homeofficezeit. In Abschnitt 5.3 wird noch ausführlicher gezeigt werden, warum gerade große Abweichungen besonders problematisch sind.

Insgesamt wird klar, dass sich nur ein Viertel aller Beschäftigten wünscht, um 30 Prozentpunkte oder mehr im Homeoffice zu arbeiten, als dies gegenwärtig der Fall ist. Ein beispielhaftes Szenario für diese Kategorie wäre eine Person, die gerne drei Tage zu Hause arbeiten würde, der es aber nur für einen Tag in der Woche ermöglicht wird. Fünf Prozent aller Beschäftigten arbeiten nicht im Homeoffice und möchten dies auch gar nicht. Etwa jeder zehnte Beschäftigte arbeitet mehr von zu Hause,

als ihm oder ihr lieb ist. Und so bleiben fast zwei Drittel aller Beschäftigten, die – wenn man an dieser Stelle vereinfachend von einer Fünf-Tage-Woche bei 40 Stunden pro Woche ausgeht – entweder mit ihrer Homeoffice-Zeit zufrieden sind oder zumindest gerne „nur“ einen Tag mehr pro Woche zu Hause arbeiten würden. Es geht also keineswegs darum, dass viele Beschäftigte nur zu Hause arbeiten möchten, sondern dass sie sich allenfalls eine graduelle Verschiebung zu etwas mehr Arbeit zu Hause wünschen – die aber vereinbarkeitstechnisch einen großen Unterschied für die Beschäftigten bewirken kann.

Die regionale Unterscheidung zeigt, dass das in vergangenen Jahren beobachtete „Zuwenig“ an Homeoffice in den neuen Bundesländern (Emmler 2025) deutlich verbessert wurde: Der Anteil der „Zufriedenen“ hat sich um deutliche acht Prozentpunkte erhöht. Die verbleibenden Unterschiede in der regionalen Verteilung des Homeoffice (Abschnitt 3) scheinen deshalb hauptsächlich auf die Unterschiede in den Tätigkeiten (Abschnitt 4) zurückzugehen, und weniger auf fehlende arbeitgeberseitige Angebote.

Es bestehen keine deutlichen Geschlechterunterschiede. Zwar befinden sich Frauen etwas häufiger in der Kategorie der deutlichen Abweichung nach unten, ihr Anteil an mehr oder weniger Zufriedenen hat sich aber auch erhöht. Besonders stark macht sich jedoch das Alter der Beschäftigten bemerkbar: Während jüngere Beschäftigte gerne deutlich häufiger im Homeoffice arbeiten möchten, gibt es einen relativ großen Anteil älterer Beschäf-

Homeoffice: Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit nach ausgewählten Merkmalen

Gewichtete Angaben, in Prozent

		N	weder noch	-30 %	-30 bis -10 %	-10 bis +10 %	+10 % und mehr	Ab- weichung W13
	Gesamt	2.459	5,2	25,2	29,3	30,7	9,5	0,2
Region	Ost	320	4,7	22,9	33,4	31,1	7,9	8,4
	West inkl. Berlin	2.139	5,2	25,5	28,8	30,7	9,7	-0,9
Geschlecht	männlich	1.282	5,2	24,0	29,0	31,9	9,9	-0,9
	weiblich	1.173	5,2	26,6	29,8	29,3	9,1	1,5
Alter	1. bis 35	714	4,8	27,5	30,9	27,7	9,1	1,9
	2. 36 bis 50	970	4,4	26,0	31,2	29,7	8,7	-1,3
	3. 51 und älter	775	6,6	21,2	24,9	36,1	11,2	0,3
Kinder im HH	ja	756	3,3	28,3	31,9	27,0	9,4	-3,1
	nein	1.692	5,9	23,8	28,3	32,5	9,5	1,8
Qualifikation	1. kein oder sonstiger Abschluss	296	3,9	26,9	30,4	29,2	9,7	3,9
	2. Berufsausbildung	1.609	5,7	28,1	28,6	27,5	10,0	-0,8
	3. akademischer Abschluss	507	4,1	14,7	31,5	41,6	8,1	0,5
Arbeitszeit	1. 1 bis 29	278	7,0	33,5	15,2	34,7	9,5	3,8
	2. 30 bis 35	310	5,1	31,3	23,7	32,1	7,9	7,0
	3. 36 bis 40	1.255	4,8	24,9	33,1	28,4	8,7	-1,0
	4. 41 und mehr	616	5,1	18,8	30,9	33,1	12,1	-1,8
Branche	Baugewerbe	84	6,2	40,3	17,4	25,6	10,5	-0,8
	Energie, Wasserversorgung, Bergbau	132	5,5	14,4	27,3	36,4	16,4	-2,4
	Erziehung und Unterricht	67	1,1	20,6	44,2	26,1	8,0	3,1
	Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	203	6,3	23,1	22,3	37,5	10,9	-1,0
	Gastgewerbe	47	10,6	34,7	26,9	23,4	4,4	5,0
	Gesundheits- und Sozialwesen	213	4,9	27,7	38,0	23,6	5,8	3,8
	Handel, Kfz-Gewerbe	161	2,3	28,2	30,7	26,8	11,9	-6,5
	Medien, Information, Kommunikation, Kunst	162	6,0	17,2	24,9	43,3	8,5	-1,0
	sonstige Dienstleistungen (auch von freien Berufen erbracht)	321	4,6	26,1	21,6	38,2	9,6	5,4
	sonstiges produzierendes Gewerbe/Verarbeitendes Gewerbe	441	5,5	23,7	30,4	30,6	9,8	-1,1
	Verkehr und Logistik	102	4,6	28,7	22,2	32,4	12,1	-0,9
	Öffentliche Verwaltung (Bund, Länder und Kommunen)	491	7,6	22,1	34,1	27,6	8,6	1,3

Anmerkung: Stand November/Dezember 2025; „Weder noch“ bedeutet: „Ich arbeite nicht im Homeoffice, und möchte es auch gar nicht.“ „Abweichung W13“ gibt die Differenz des Anteils der mit dem Homeoffice Zufriedenen von Welle 15 zu Welle 13 in Prozentpunkten an.

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 13 und 15, nur abhängig Beschäftigte mit homeofficetauglicher Tätigkeit, eigene Berechnungen

tigter, die seltener, und nur einen geringen Anteil älterer Beschäftigter, die häufiger im Homeoffice arbeiten möchten. Möglicherweise spielen hier auch gesundheitliche Gründe eine Rolle: Wer zu Hause arbeiten muss, z. B., weil er sich das Pendeln nicht zumuten kann, wünscht sich, wieder häufiger an den sozialen Kontakten im Betrieb teilhaben zu können. Zudem gibt es viele ältere Beschäftigte, die weder im Homeoffice arbeiten noch dies möchten, möglicherweise, weil für sie soziale Eingebundenheit, persönliche Kommunikation und Anerkennung im Betrieb eine besondere Bedeutung spielen (Lang/Carstensen 2002). Bei ihnen wird eine relativ gute Passung erreicht.

Bezüglich der beruflichen Qualifikation wurde bereits in Abschnitt 4 gezeigt, dass Unterschiede in der Verteilung der mobilen Arbeit zum großen Teil auf die unterschiedliche Eignung der Tätigkeiten zurückgehen. Doch selbst, wenn nur Tätigkeiten berücksichtigt werden, die eine solche Eignung aufweisen, verbleiben deutliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen: So sind Akademiker*innen deutlich häufiger mit ihrem Arrangement zufrieden. Beschäftigte ohne solche Abschlüsse wollen häufig mehr im Homeoffice arbeiten. Bereits zuvor hatten wir bemerkt, dass unteren Qualifikationsgruppen auch vielfach gar kein arbeitgeberseitiges Angebot unterbreitet wird, selbst wenn sich ihre Tätigkeit für das Homeoffice eignet. Andererseits hat sich der Anteil der Personen ohne Abschluss, die mit ihrem Homeoffice-Arrangement zufrieden sind, gegenüber 2024 erhöht.

Kinder im Haushalt spielen durchaus eine Rolle bei der Präferenz der Homeoffice-Zeiten: Wer Kinder im Haushalt hat, ist weniger häufig mit seinem Arrangement zufrieden, möchte häufiger auch mehr als nur einen Tag mehr im Homeoffice arbeiten, als es ihm gegenwärtig ermöglicht wird, und schließlich hat sich die Situation der Beschäftigten mit Kindern gegenüber 2024 verschlechtert.

Die Situation von Personen mit weniger als 36 Wochenarbeitsstunden hat sich gegenüber 2024 verbessert. Bei den Beschäftigten mit 36 und mehr Wochenarbeitsstunden zeigt sich jedoch, dass sie nicht etwa utopische Vorstellungen von ihrer Wunscharbeitszeit im Homeoffice hegen, sondern meistens nur einen Tag mehr zu Hause arbeiten würden, als sie es gegenwärtig können.

Bei Betrachtung der Branchen fällt zunächst auf, dass es Bereiche gibt, in denen zwar anteilig wenig im Homeoffice gearbeitet wird (Baugewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr und Logistik), in denen jedoch der Wunsch nach mehr Homeoffice *unter denjenigen*, deren Tätigkeit sich durchaus für das Homeoffice eignet, sehr ausgeprägt ist. Es ist davon auszugehen, dass gerade in diesen Bereichen – möglicherweise auch aus Solidarität gegenüber den Kolleg*innen, die das Privileg des Homeoffice aufgrund ihrer Tätigkeit nicht wahrnehmen können – eine starke Präsenzkultur gepflegt wird. Möglich ist auch, dass die Arbeit im Homeoffice ar-

beitgeberseitig gar nicht angeboten wird bzw. angeboten werden kann, wie es im Baugewerbe der Fall zu sein scheint.

Beachtlich ist, dass sich die Passung im Bereich des Gastgewerbes für viele Beschäftigte verbessert hat – trotz geringeren Homeofficeanteils insgesamt (Abschnitt 3). Dies liegt daran, dass die Kategorie derjenigen, die gar nicht im Homeoffice arbeiten und dies auch nicht möchten, spürbar größer geworden ist (von vier auf fast elf Prozent) sowie derjenigen, die mehr im Homeoffice arbeiten als sie möchten, kleiner geworden ist (von acht auf vier Prozent). Die Reduktion der Homeofficezeiten im Gastgewerbe war also offenbar im Sinne der Beschäftigten.

Im Bereich der Medien herrscht hingegen häufig der Wunsch vor, weniger im Homeoffice zu arbeiten und in der Öffentlichen Verwaltung schließlich – in der sich viele Tätigkeiten für überwiegendes Homeoffice eignen, aber die Ausschöpfung gering ist (Abschnitt 4) – würden deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten gerne mehr von zu Hause arbeiten. Insbesondere die Kategorie derjenigen, die gerne nur *etwas* mehr im Homeoffice arbeiten würden, ist sehr stark besetzt. Das spricht dafür, dass viele Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung einfach nur einen Tag weniger im Homeoffice arbeiten, als es ihnen gestattet wird. Das ist insofern beachtlich, als dass hier in den meisten Fällen ein arbeitgeberseitiges Angebot besteht – nur offenbar nicht in ausreichendem Umfang. Schon vor der Pandemie stellte Brenke (2016, S. 103) fest: „[...] in der öffentlichen Verwaltung klaffen die Wünsche der Arbeitnehmer nach Homeoffice und die von den Arbeitgebern angebotenen Möglichkeiten am weitesten auseinander.“

5.3 Wenn Wunsch und Wirklichkeit nicht zusammenpassen: Zusammenhänge mit Arbeitsbelastungen, -zufriedenheit und Gesundheit

„Beschäftigte, die zu Hause arbeiten wollen, aber nicht können, sind mit ihrer Arbeit unzufriedener.“ (Brenke 2016, S. 103). Zudem wechseln Beschäftigte seltener freiwillig den Arbeitgeber, wenn flexible Orts- und Zeitarrangements bestehen (Marx et al. 2021). Diese Feststellungen lassen sich auch mit Daten der Erwerbspersonenbefragung eindrucksvoll demonstrieren.

In Abbildung 4 wird, je nach Abweichung zwischen Wunsch und Realität, für ausgewählte Indikatoren der Arbeitsbelastung einerseits und der Work-Life-Balance andererseits dargestellt, inwieweit Personen in diesen Indikatoren beeinflusst sind. Dabei werden folgende Variablen berücksichtigt:

- 1 Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen ihres Lebens? Bitte stufen Sie

Ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 ein, wobei 0 „sehr unzufrieden“ und 10 „sehr zufrieden“ bedeutet. [0 bis 3 = „Unzufriedenheit“]

- Schule, Ausbildung, Beruf
 - Freizeitgestaltung, Hobbys, Interessen
 - Freunde, Bekannte, soziale Kontakte
 - Familie
- 2 Wie empfinden Sie die aktuelle Belastung an Ihrem Arbeitsplatz? [5er-Skala; 1 = „sehr hoch“ wird zu „hoher Arbeitsbelastung“]
 - 3 Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben? [5er-Skala; 4 = „weniger gut“ oder 5 = „schlecht“ wird zu „schlechter Gesundheit“]

Es wird angenommen, dass die fehlende Passung von Wunsch und Wirklichkeit sich vor allem dann negativ auswirkt, wenn sie in absoluten Stunden (statt in Anteilen der Arbeitszeit) groß ist. Betrachtet wird hier daher die absolute Abweichung von Wunsch und Wirklichkeit in Stunden pro Woche.

Abbildung 4 enthält zahlreiche Details, jedoch lassen sich fernab dieser Details drei sehr klare Kernthesen herausarbeiten:

- 1 Abweichungen zwischen gewünschten und tatsächlichen Homeoffice-Szenarien sind in jeglicher Richtung negativ mit der Work-Life-Balance der Beschäftigten assoziiert. Beschäftigte mit einer guten Passung zwischen Wunsch und Realität schneiden in jeder einzelnen Kategorie besser ab als der Rest.
- 2 Die Größe der Abweichung nach unten spielt eine große Rolle: Während die Folgen für die Arbeitsbelastung und den Gesundheitszustand der Beschäftigten bei einem Tag weniger Homeoffice als gewünscht (4 bis 12 Stunden) noch überschaubar sind, verdoppeln (Gesundheit) und verdreifachen (Arbeitsbelastung) sich die Anteile bei Abweichungen von zwei und mehr Tagen.
- 3 Eine fehlende Passung von Wunsch und Realität des Homeoffice ist nicht nur eine Frage von Work-Life-Balance, sondern eine der Arbeitsbelastung. Anders ausgedrückt: Wenn ich weniger – oder auch mehr (!) – im Homeoffice arbeite, als ich möchte, hat dies nicht nur Folgen für die Lebensbereiche außerhalb meiner Arbeit, sondern beeinträchtigt die Arbeitszufriedenheit und darüber die Motivation und Gesundheit.

Im Detail sehen wir, dass es gar nicht so sehr die „Familie“ ist, die nach Ansicht der befragten Personen unter schlechten Homeoffice-Arrangements leidet – wenn auch natürlich die Unzufriedenheit mit der familiären Situation bei zu wenigen Homeofficetagen steigt. Auch die Freizeitgestaltung reagiert wenig empfindlich auf eine schlechte Passung, und wenn, dann in beide Richtungen; also

auch, wenn ich zu viel im Homeoffice arbeite. Bei den sozialen Kontakten zeigt sich eine ähnliche Lage, jedoch leidet das private Umfeld deutlich stärker, wenn die Abweichung zwei oder gar mehr Tage beträgt.

Doch gerade bei den Variablen, die die Arbeit selbst betreffen, sind die Unterschiede deutlicher: Wer auch nur einen Tag mehr oder weniger im Homeoffice arbeitet als gewünscht, ist unzufriedener mit seiner Arbeit, verzeichnet eine höhere Arbeitsbelastung und hat – womöglich als Folge – einen schlechteren Gesundheitszustand. Gerade bei der Abweichung nach unten ist aber ein „Sprung“ bei den Unzufriedenen zu bemerken: Wer zwei oder mehr Tage (also mehr als zwölf Stunden) weniger im Homeoffice arbeitet, als es für ihn oder sie wünschenswert wäre, leidet unter einer *viel* höheren Arbeitsbelastung und einem schlechteren Gesundheitszustand als andere Beschäftigte. Denkbar ist auch, dass sich Personen mit schlechterem Gesundheitszustand mehr Homeoffice wünschen (vgl. auch Heiden et al. 2023, S.9). Womöglich gelten die Zusammenhänge auch, wenn die Abweichung nach oben stark abweicht. Für eine solche Beobachtung fehlen jedoch ausreichende Fallzahlen.¹⁶

Durch die Verschlechterungen der Zufriedenheit und Gesundheit in beiden Richtungen zeigt sich also auch: Erwerbstätige wünschen sich nicht einfach pauschal mehr Homeoffice – die Ausprägung muss ihren Bedürfnissen entsprechen. Dabei ist das Führungsverhalten der Vorgesetzten besonders wichtig: Es müssen, gemeinsam mit den Beschäftigten auf individueller Ebene, passfähige Arbeitszeitarrangements gefunden werden.

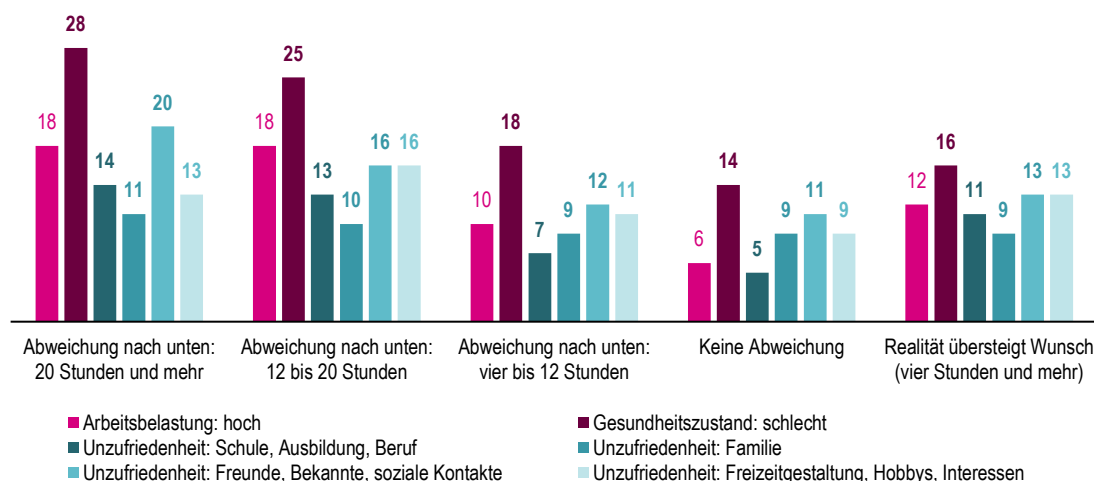
Dennoch ist offensichtlich, dass das Szenario „ich arbeite weniger im Homeoffice, als ich möchte“ mit der größten Unzufriedenheit in Verbindung steht – bei fehlender Passung sind höhere familiäre Belastungen (vermutlich durch erschwerte Work-Life-Balance), eine geringere Zufriedenheit mit dem Job, ein doppelter Anteil von Beschäftigten mit schlechter Gesundheit (28 Prozent gegenüber 14 Prozent) und ein dreifacher Anteil mit belastender Arbeitssituation (18 vs. sechs Prozent) zu beobachten.

Warum ist die Arbeitsbelastung bei schlechter Passung zwischen Homeofficewünschen und dem tatsächlichen Arbeitsalltag höher, warum ist der Gesundheitszustand schlechter? Die Beantwortung dieser Frage verdient mindestens einen eigenen Aufsatz und muss zudem aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet werden. An dieser Stelle lassen sich nur einige begründete Vermutungen anstellen.

¹⁶ Heiden et al. (2023) untersuchen den Zusammenhang zwischen schlechter Passung der Homeofficearrangements einerseits und *well-being* sowie *burnout* andererseits; da ihre Daten aus dem Jahr 2021 und damit aus der Hochphase der Pandemie stammen, können sie stärkere Zusammenhänge zwischen zu *viel* Homeoffice und *well-being* demonstrieren.

Folgen von Abweichungen zwischen Wünschen der Beschäftigten und der betrieblichen Realität bei Homeofficearrangements

Gewichtete Angaben in Prozent



Anmerkung: Es wurden nur Personen mit homeofficetauglicher Tätigkeit berücksichtigt.

Quelle: WSI-Erwerbspersonenbefragung, Welle 15, eigene Berechnungen

WSI

Klar ist: Das Homeoffice wurde in den wenigsten Fällen zur Reduktion der Arbeitsbelastung oder als Maßnahme des betrieblichen Gesundheitsschutzes eingeführt, und so wäre es nur allzu verwunderlich, wenn es in diesen beiden Belangen ausschließlich positive (oder auch negative) Folgen zu beobachten gäbe. Auch lassen die bivariaten Zusammenhänge natürlich keine Kausalanalysen zu. Als Ursachen für die zuvor beobachteten Zusammenhänge lassen sich jedoch vermuten:

- Der oder die statistisch geübte Beobachter*in denkt natürlich zunächst an Selektionseffekte – sind es also eher die ohnehin belastenden Tätigkeiten, bei denen es große Abweichungen zwischen Wunsch und Realität gibt? Dies ist denkbar, und müsste in einer tieferen, multivariaten Analyse angegangen werden. Der These sei jedoch entgegengehalten, dass die in Abbildung 4 beobachteten Tendenzen unabhängig davon gelten, wie sehr sich die Tätigkeit für das Homeoffice eignet. Es sei daher die Vermutung erlaubt, dass solche Selektionseffekte allenfalls einen Teil der Wahrheit erklären.¹⁷
- Wirkmechanismen, die zu geringerer Arbeitsbelastung führen können: Universell sei hier zunächst auf die verringerte Pendelzeit ver-

- wiesen. Dass Pendeln ein Stressfaktor ist bzw. sein kann, ist seit langem bekannt (u. a. Heiden et al. 2023, S. 4), ebenso, dass die Dauer des Pendelns eine Rolle spielt.¹⁸ Weitere Faktoren hängen eher von der konkreten Stelle ab, z. B. ob in einem Großraum- oder einem Einzelbüro gearbeitet wird, wie das Verhältnis zu den Kolleg*innen ist, und, natürlich, zu welchem Grade sich die Stelle für das Homeoffice eignet.
- Wirkmechanismen, die zu höherer Arbeitsbelastung und bzw. oder zu schlechterer Gesundheit führen können: Niemand behauptet ernsthaft, dass das Arbeiten zu Hause ausschließlich positive Folgen hätte. Ernsthaftige gesundheitliche Probleme werden diskutiert, darunter psychische Leiden durch soziale Isolation (Heiden et al. 2023, S. 2; Lengen et al. 2020), gesundheitliche Folgen durch (schlechtere) technische Ausstattung zu Hause (Efimov et al. 2026), Schmerzen des Bewegungsapparats (Heiden et al. 2023: S. 8), oder schlechtere Gesundheit durch zu wenig Bewegung (Joisten et al. 2022).

Gerade die ambivalenten Folgen, die das Homeoffice auf die Gesundheit der Beschäftigten haben kann, machen jedoch deutlich: Das Ziel muss ein sinnvoller Anteil der Arbeitszeit sein, der im Homeoffice gearbeitet wird.

¹⁷ Heiden et al. (2023) erwähnen ebenfalls die Möglichkeit einer umgekehrten Kausalrichtung („it is also possible that employees with poor wellbeing tended to experience a larger mismatch“), ohne jedoch auf mögliche Wirkmechanismen einzugehen.

¹⁸ „Pendeln kostet Zeit und Nerven“: <https://www.tk.de/techniker/gesundheit-foerdern/stress-entspannung/balance-im-job/pendeln-kostet-zeit-und-nerven-2048874> (letzter Zugriff: 19.05.2026).

6 SCHLUSSBEMERKUNGEN

6.1 Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag befasste sich mit der Verbreitung des Homeoffice vor, während und nach der Corona-Krise bis zum Ende des Jahres 2025. Als Datengrundlage diente die WSI-Erwerbspersonenbefragung.

In einem ersten Abschnitt wurde die Entwicklung des Homeoffice gezeigt: Von einem Ausnahmephänomen vor der Pandemie wurde es als Instrument des Infektionsschutzes während der Pandemie ausgeweitet und pendelte sich nach der Pandemie auf einen Beschäftigtenanteil von etwa einem Drittel ein, der regelmäßig zu Hause arbeitet. Während sich der Anteil der im Homeoffice geleisteten Arbeitsstunden gegenüber 2024 sogar geringfügig erhöhte, ist seit 2023 eine Ausdifferenzierung des Homeoffice dergestalt zu verzeichnen, dass weniger Leute ausschließlich im Betrieb und zu Hause arbeiten, und „Hybrid-Modelle“ von etwa 23 auf 27 Prozent zugenommen haben. Der Vergleich mit anderen Datenquellen zeigte, dass die Erwerbspersonenbefragung ähnliche Ergebnisse zutage bringt, die Homeofficequote jedoch gegebenenfalls leicht überschätzt. Insgesamt arbeiten Beschäftigte in den neuen Bundesländern seltener im Homeoffice, holen jedoch auf. Im Gegenzug arbeiten Akademiker*innen häufiger im Homeoffice, allerdings im Schnitt etwas weniger als noch 2024.

Bei Betrachtung der Potenziale (Abschnitt 4) zeigte sich: Zwei von fünf Tätigkeiten eignen sich für regelmäßiges Homeoffice. Zu diesem Befund gelangt die Erwerbspersonenbefragung übereinstimmend mit anderen Datenquellen. Von diesen Tätigkeiten wird rund die Hälfte auch tatsächlich überwiegend zu Hause ausgeführt. Dabei zeigt sich, dass Akademiker*innen überwiegend Tätigkeiten ausüben, die sich für das Homeoffice eignen (vgl. auch Lorberg/Janusch 2023, S. 53), und dass Ihnen auch bei geeigneter Stelle viel häufiger das Angebot zum Homeoffice unterbreitet wird. Zudem wird das Homeofficepotenzial bei Höherqualifizierten stärker ausgeschöpft. Es gibt Branchen, in denen sich nicht nur wenige Tätigkeiten für das Homeoffice eignen, sondern in denen auch *diejenigen* seltener im Homeoffice arbeiten, deren Tätigkeit sich dafür eignet – dabei ist sowohl denkbar, dass in diesen Branchen Beschäftigte aus Solidarität mit ihren Kolleg*innen häufiger in den Betrieb kommen, als auch, dass es ihnen arbeitgeberseitig gar nicht angeboten wird, im Homeoffice zu arbeiten, u. a., weil das Homeoffice von mehr als zwei Tagen mit einem Stigma behaftet ist (Lott et al. 2025).

Abschnitt 5 bildete den Kern der vorliegenden Untersuchung: Dort wurde analysiert, welche Faktoren über die Eignung der Tätigkeit hinaus verantwortlich dafür sind, ob ein*e Beschäftigte*r mehr oder weniger im Homeoffice arbeitet, als er oder sie es wünscht. Dabei zeigt sich zunächst, dass

keineswegs alle Beschäftigten ausschließlich im Homeoffice arbeiten möchten, sondern dass ihre Vorstellungen sehr realistisch zu ihren Arbeitsstellen passen: Beschäftigte, deren Tätigkeit nur teilweise für das Homeoffice geeignet ist, möchten ein Drittel ihrer Arbeitszeit zu Hause arbeiten. Beschäftigte, deren Tätigkeit sich weitgehend eignet, möchten die Hälfte zu Hause arbeiten, und Beschäftigte, die im Grunde alles zu Hause erledigen *könnten*, möchten zwei Drittel der Arbeitszeit zu Hause leisten.

Nur etwa jede*r vierte Beschäftigte arbeitet gegenwärtig 30 oder mehr Prozentpunkte weniger im Homeoffice, als er möchte. Das bedeutet: Drei Viertel aller Beschäftigten fallen in einen Korridor von +/- einem Tag Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Fast jede*r zehnte abhängig Beschäftigte möchte sogar deutlich weniger im Homeoffice arbeiten.

Doch welche Beschäftigten sind es nun, die mehr oder weniger im Homeoffice arbeiten, als sie es sich wünschen? Nicht die Eignung der Tätigkeit allein entscheidet darüber, wer das Homeoffice häufiger oder seltener nutzen kann, um die berufliche Tätigkeit auszuüben. Am deutlichsten zeigt sich dies an der Qualifikation. Höherqualifizierte Beschäftigte sind häufiger mit ihrem Arrangement zufrieden und zudem wird ihnen das Homeoffice auch häufiger angeboten, wenn sich ihre Tätigkeit dafür eignet. In den neuen Bundesländern hat sich die Passung jedoch deutlich verbessert: Im November 2024 waren noch 23 Prozent der dort wohnenden Beschäftigten mit ihrem Homeoffice-Arrangement zufrieden, im November 2025 waren es 31 Prozent.

Im öffentlichen Dienst hingegen scheitert ein Mehr an Homeoffice nicht am arbeitgeberseitigen Angebot, sondern offensichtlich am Umfang: Viele Beschäftigte der Öffentlichen Verwaltung können im Homeoffice arbeiten, würden dies aber gerne etwas häufiger tun – in den meisten Fällen „nur“ einen Tag mehr. In den Dienstleistungsbereichen der Medien und Kommunikation würden einige Beschäftigte hingegen auch gerne etwas seltener zu Hause arbeiten.

Bemerkenswert ist, dass sich die Passung von Wunsch und Wirklichkeit von Beschäftigten mit Kindern verschlechtert hat: Der Anteil der großen Abweichungen nach unten liegt bei 28 Prozent (ohne Kind: 23 Prozent) und der Anteil der Zufriedenen sank von 30 auf 27 Prozent. Möglich ist, dass hier auch sogenannte Return-to-Office-Initiativen (RTO-Initiativen) mitverantwortlich sein könnten, die häufig mit deutlichen Abweichungen zwischen Wunsch und Wirklichkeit in Verbindung stehen.

Ist denn eine Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit ein Problem? Das ist sie. Und zwar nicht nur für die Work-Life-Balance – in deren Kontext das Homeoffice häufig diskutiert wird – son-



dern auch für die Arbeitsbelastung und, womöglich in der Folge, für die Gesundheit. Das gilt insbesondere dann, wenn die Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit groß ist, d.h. zwei Tage oder mehr beträgt. Abweichungen sind im Übrigen auch dann negativ behaftet, wenn mehr zu Hause als gewünscht gearbeitet wird.

6.2 Fazit

Offensichtlich ist: Das Arbeiten im Homeoffice bleibt. Zwar liegen die Homeofficequoten nunmehr unterhalb der Spitzenwerte zu Lockdownzeiten – in denen sicher auch Beschäftigte zu Hause blieben, deren Tätigkeiten sich keineswegs dafür eigneten –, aber nichts deutet auf eine Rückkehr auf das frühere, geringere Niveau der Arbeit im Homeoffice hin.

Das ist zunächst erfreulich, denn „mobile Arbeit“ hat sich nicht nur als probate Maßnahme des Infektionsschutzes, sondern im Zuge der Digitalisierung als arbeitnehmerfreundliche Unterstützung der Work-Life-Balance und arbeitgeberseitiges Instrument zur Fachkräftesuche erwiesen (Ahlers 2025, S. 58). Zudem zeigt der vorliegende Beitrag, dass das Homeoffice über die Arbeitszufriedenheit auch mit Arbeits- und Gesundheitsbelastungen zusammenhängen kann. Dennoch wurden in diesem Beitrag Konfliktlinien identifiziert, für die arbeitspolitische Lösungen gefunden werden müssen.

- 1 Es zeigt sich, dass es auch bei Beschäftigtenwünschen nicht nur um ein „Mehr“ an Homeoffice geht, sondern darum, dass Beschäftigten bei geeigneter Tätigkeit Homeoffice in einem Umfang angeboten wird, der ihren individuellen Bedürfnissen entspricht. Dies scheint bei höherqualifizierten Beschäftigten ohnehin gewährleistet zu sein – in vielen Fällen jedoch arbeiten Beschäftigte weniger im Homeoffice als gewünscht (wie in der Öffentlichen Verwaltung) oder diese Option wird ihnen trotz dafür geeigneter Tätigkeit gar nicht erst angeboten (wie in Kleinbetrieben und/oder bei geringqualifizierten Beschäftigten). Da gezeigt wurde, dass vor allem zu wenig Homeoffice mit steigender Arbeits- und Gesundheitsbelastung einhergeht, sollten Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten entgegenkommen, sofern keine betrieblichen Belange dagegensprechen. Ein gesetzlicher „Erörterungsanspruch“, wie im Koalitionsvertrag der einstigen Ampelkoalition vorgesehen (SPD et al. 2021, S. 54), kann dafür hilfreich sein – gerade für Beschäftigte in Betrieben, in denen noch keine Homeofficekultur etabliert ist. Außerdem – auch das zeigen die Befunde – würde auch nur ein zusätzlicher Homeofficetag pro Woche aus Beschäftigten-sicht Abhilfe verschaffen.

- 2 Andererseits gibt es Fälle, in denen es zwar ein Angebot zum Homeoffice gibt, in denen Beschäftigte dennoch gerne weniger zu Hause arbeiten würden. Daran zeigt sich, dass Homeoffice nicht immer die Wunsch-, sondern manchmal auch eine den persönlichen Umständen der betreffenden Beschäftigten geschuldete Notlösung ist. Gerade in diesen Fällen ist es wichtig, dass die technische Ausstattung für das Arbeiten zu Hause gewährleistet ist und die Beschäftigten den sozialen Kontakt zu den Kolleg*innen nicht verlieren.
- 3 Schließlich gibt es – auch bei gutem Willen aller Beteiligten – Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich nicht für das Homeoffice eignen. Und weil sich diese Tätigkeiten entlang gewisser Strukturen verteilen – z. B. geringe Haushaltseinkommen – kann dies zu (gefühlten) Ungerechtigkeiten führen, die auch Belegschaftsspaltungen auslösen können. Ein Rechtsanspruch für „geeignete Tätigkeiten“ verschafft hier keine Abhilfe – Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen hinsichtlich ihres Zugangs zum Homeoffice bleiben auch mit einem Rechtsanspruch bestehen, und so werden sich speziell Gewerkschaften mit dem Problem konfrontiert sehen, „dass eine für einen Großteil der Beschäftigten wünschenswerte Entwicklung zur sozialen Spannung beiträgt, was die Solidarität zwischen den Arbeitnehmer*innen weiter unter Druck setzt.“ (Lorberg/Janusch 2023, S. 53). Die Abwägung aller Interessen z. B. durch zeitflexible Angebote für Beschäftigte, deren Tätigkeit sich nicht für das Homeoffice eignet (Lott et al. 2021, S. 9), bleibt in jedem Fall ein Balanceakt.



Ahlers, E. (2018): Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 20, Düsseldorf

Ahlers, E. (2025): Homeoffice: Gekommen, um zu bleiben – Der Trend zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten und das Potenzial für eine gute Gestaltung, in: Kohlrausch, B./Peters, E./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.): Was von Corona übrigbleibt. Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen, Berlin, S. 53–72

Arnold, D./Steffes, S./Wolter, S. (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht Nr. 460, Berlin

Berg, Achim (2022): New Work – die neue Arbeitswelt nach der Pandemie, Berlin, <https://www.bitkom.org/sites/main/files/2022-03/31.03.22%20Bitkom-Charts%20New%20Work.pdf> (letzter Zugriff: 26.06.2026)

Brenke, K. (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, in: DIW-Wochenbericht Nr. 5, S. 95–105

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) (2021): SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21.01.2021, Berlin, <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXXKeln/BAAnz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline> (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Corona Datenplattform (2021): Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie, Themenreport 02 Ausgabe Juli 2021, Bonn

Destatis (2020): Mikrozensus 2020 gestartet: Amtliche Befragung bei 1 Prozent der Bevölkerung, Pressemitteilung Nr. 027 vom 23.01.2020, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/01/PD20_027_122.html#:~:text=WIESBADEN%20%E2%80%93%20Der%20Mikrozensus%202020%20hat,ausgew%C3%A4hlten%20Haushalte%20um%20ihre%20Unterst%C3%BCtzung (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Destatis (2022): Ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2021 im Homeoffice, Zahl der Woche Nr. 24 vom 14.06.2022, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2022/PD22_24_p002.html (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Destatis (2024): Homeoffice 2023 ähnlich weit verbreitet wie im Vorjahr, wird jedoch an weniger Tagen genutzt, Pressemitteilung Nr. N032 vom 26. Juni 2024, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/06/PD24_N032_13.html (letzter Zugriff: 26.06.2026)

Destatis (2026): Anteil leicht gestiegen: 25 % der Erwerbstätigen arbeiteten 2025 im Homeoffice, Pressemitteilung Nr. N024 vom 22.04.2026, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/04/PD26_N024_13.html (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Dingel, J. I./Neiman, B. (2020): How Many Jobs can be done at Home?, in: Journal of Public Economics, Jg. 189, S. 1–8

Efimov, I./Rohwer, E./Harth, V./Mache, S. (2026): Arbeitsanforderungen, Ressourcen, gesundheitliche Auswirkungen und Unterstützungsbedarfe hybrid arbeitender Beschäftigter in der öffentlichen Verwaltung, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 76 (1), S. 13–26

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

Emmler, H. (2025): Arbeiten im Homeoffice vor und nach Corona. Wer es kann, wer es möchte und wer es darf, in: Kohlrausch, B./Peters, E./Schulze Buschoff, K. (Hrsg.): Was von Corona übrig bleibt. Erwerbsarbeit, Sozialstruktur, gesellschaftliche Folgen, Frankfurt a. M./New York, S. 21–52

Emmler, H./Kohlrausch, B. (2021): Homeoffice. Potenziale und Nutzung, Aktuelle Zahlen aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Welle 1 bis 4. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 52, Düsseldorf

Frodermann, C./Grunau, P./Haas, G.-C./Müller, D. (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona. Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 5/2021, Nürnberg

Hans-Böckler-Stiftung (2020): Corona und Arbeitszeit: Lücke zwischen den Geschlechtern bleibt. Frauen erhalten seltener Aufstockung bei Kurzarbeit, Pressemitteilung vom 29.12.2020, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-arbeitszeit-lucke-zwischen-den-geschlechtern-bleibt-29563.htm> (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Heiden, M./Hallman, D. M./Svensson, M./Mathiassen, S. E./Svensson, S./Bergström, G. (2023): Mismatch between Actual and Preferred Extent of Telework: Cross-sectional and Prospective Associations with Well-being and Burnout, in: BMC Public Health 23 (1), S. 1–11

Hofmann, J./Hoschke, A./Piele, A./Piele, C. (2026): Höhere Produktivität im Homeoffice? Eine Analyse der Vorteile und der Grenzen intensiver Nutzung von Homeoffice auf Basis einer Produktivitätsmessung bei der Techniker Krankenkasse. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO): Studie 2026, Stuttgart

ifo Institut (2024): Beschäftigte verbringen 17 % ihrer Arbeitsstunden im Homeoffice, ifo Konjunkturumfrage vom 12.09.2024, München, <https://www.ifo.de/fakten/2024-09-12/beschaeftigte-verbringen-17-prozent-ihrer-arbeitszeit-im-homeoffice> (letzter Zugriff: 17.06.2026)

ifo Institut (2026): Homeoffice-Anteil bleibt stabil bei knapp 25 %, ifo Konjunkturumfrage vom 02.03.2026, München, <https://www.ifo.de/fakten/2026-03-02/homeoffice-anteil-bleibt-stabil-bei-knapp-25-prozent> (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Joisten, C./Friesen, D./Philipp, A. (2022): Positiver Nutzen von Bewegung, in: Joisten, C./Friesen, D./Philipp, A. (Hrsg.): Mehr Bewegung im Arbeitsalltag. Fit und gesund im Büro und im Home-Office, Berlin/Heidelberg, S. 1–5

Kelle, N./Klasen, L. J./Bünning, M./Huxhold, O. (2026): Homeoffice als Ressource für pflegende Angehörige? Geschlechterunterschiede vor, während und nach der Pandemie, in: WSI-Mitteilungen 79 (1), S. 23–32

Kunze, F./Hampel, K. (2026): Homeoffice in der Energiekrise: Pendeln, Effizienz und hybrides Arbeiten in Deutschland 2026. Konstanzer Homeoffice-Studie, Ergebnisreport April 2026, Konstanz

Lang, F. R./Carstensen, L. L. (2002): Time Counts: Future Time Perspective, Goals and Social Relationships, in: Psychology and Aging 17 (1), S. 125–139

Lengen, J. C./Kordsmeyer, A.-C./Rohwer, E./Harth, V./Mache, S. (2020): Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der CoVID-19-Pandemie: Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie 71 (2), S. 63–68

Lewandowski, P./Lipowska, K./Smoter, M. (2023): Mismatch in Preferences for Working from Home – Evidence from Discrete Choice Experiments with Workers and Employers. Institute of Labor Economics: IZA Discussion Paper No. 16041, Bonn

Lorberg, D./Janusch, H. (2023): Pfadbruch? Internationale Entwicklungen der räumlichen Dimension der Arbeitswelt nach Corona, in: WSI-Mitteilungen 76 (1), S. 46-54

Lott, Y./Peters, E. (2026): Zurück ins Büro? – Verbreitung, Hintergründe und Folgen von Return-to-Office-Initiativen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 96, 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: WSI Policy Brief Nr. 55, Düsseldorf

Lott, Y./Wang, S./Chung, H. (2025): Karriereknick durch Homeoffice, Empirische Evidenz eines Experiments. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 87, Düsseldorf

Marx, C. K./Reimann, M./Diewald, M. (2021): Do Work–Life Measures Really Matter? The Impact of Flexible Working Hours and Home-Based Teleworking in Preventing Voluntary Employee Exits, in: Social Sciences 10 (1), S. 9

Sartorius, O./Spengler, T. (2022): WSI-Erwerbspersonenbefragung, Welle 9, Methodenbericht, Studie von Kantar Public im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, https://www.wsi.de/data/wsi_methodenbericht_1_2022_epb_welle_9.pdf (letzter Zugriff: 17.06.2026)

Sartorius, O./Scholz, C. (2021): Corona und Erwerbssituation, Welle 5, Methodenbericht, Studie von Kantar Public im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin, https://www.wsi.de/data/wsi_methodenbericht_1_2021_epb_welle_5.pdf (letzter Zugriff: 17.06.2026)

SPD/Bündnis 90/Die Grünen/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025, Berlin, https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf (letzter Zugriff: 17.06.2026)





IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 115, Juli 2026
Arbeiten im Homeoffice

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Helge Emmeler
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-603
helge-emmler@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)