



Zurück ins Büro? Warum weniger Homeoffice zum Risiko für Arbeitgeber wird

Michael Fiedler

Return-to-Office-Initiativen nehmen zu – doch sie könnten für Arbeitgeber zum Problem werden. Eine aktuelle Studie zeigt: Weniger Homeoffice geht mit geringerer Jobzufriedenheit und höherer Belastung einher. Für Versicherer und Finanzvertriebe im Wettbewerb um Fachkräfte stellt sich damit eine zentrale Frage.

Denn in vielen Unternehmen zeichnet sich eine Gegenbewegung ab: Mehr Präsenz im Büro, weniger Homeoffice. Laut einer aktuellen Auswertung geben 34 Prozent der Beschäftigten, die grundsätzlich mobil arbeiten können, an, dass ihre Arbeitgeber in den vergangenen Jahren eine stärkere Rückkehr in den Betrieb angeordnet haben. Grundlage ist eine [Untersuchung von Dr. Yvonne Lott und Dr. Eileen Peters](#) vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Rückkehr ins Büro – aber nicht ohne Folgen

Die sogenannte „Return-to-Office“-Strategie (RTO) hat messbare Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Beschäftigten. Im Durchschnitt fällt die Jobzufriedenheit in Betrieben mit entsprechenden Initiativen niedriger aus als in Unternehmen ohne Einschränkungen beim Homeoffice. Gleichzeitig berichten Mitarbeitende häufiger von erhöhter beruflicher Belastung. Besonders deutlich zeigt sich dieser Effekt bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung. Sie

empfinden eine Rückkehr ins Büro im Schnitt als belastender als Führungskräfte, die oft über mehr Gestaltungsspielräume verfügen. Auch die allgemeine Akzeptanz der Maßnahmen ist begrenzt: Auf einer Skala von null bis zehn bewerten Beschäftigte die RTO-Initiativen im Durchschnitt lediglich mit gut vier Punkten.

Vertrauen wird zum kritischen Faktor

Auffällig ist, dass viele Beschäftigte die offiziellen Begründungen der Arbeitgeber hinterfragen. Zwar nennen Unternehmen häufig bessere Teamarbeit oder intensiveren Austausch als Gründe für mehr Präsenz. Doch ein Großteil der Beschäftigten vermutet andere Motive. So gehen rund 60 Prozent davon aus, dass es vor allem um stärkere Kontrolle geht. Mehr als die Hälfte sieht mangelndes Vertrauen seitens der Führung als entscheidenden Treiber. Besonders kritisch fällt diese Einschätzung dort aus, wo Arbeitgeber keine klare Begründung für die Einschränkung von Homeoffice liefern. Die Studie zeigt zugleich: Wird eine Maßnahme nachvollziehbar begründet, steigt die Akzeptanz deutlich.

Transparenz wird damit zu einem zentralen Faktor in der Gestaltung neuer Arbeitsmodelle.

Zwischen Produktivität und Übersteuerung

Die Debatte um Homeoffice ist dabei längst keine einfache Frage von „mehr oder weniger“. Vielmehr zeigt sich ein differenziertes Bild: Produktivitätsgewinne durch mobiles Arbeiten können sich ab einem bestimmten Punkt auch wieder umkehren ([experten.de berichtete](https://www.experten.de/berichtete)).

Für Arbeitgeber entsteht daraus eine anspruchsvolle Balanceaufgabe. Zu wenig Flexibilität kann die Attraktivität als Arbeitgeber mindern – zu viel kann neue Herausforderungen bei Zusammenarbeit und Führung mit sich bringen.

Vereinbarkeit als neuralgischer Punkt

Besonders kritisch wirken sich Einschränkungen beim Homeoffice auf Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen aus. Vor allem Mütter bewerten entsprechende Maßnahmen deutlich negativer als andere Gruppen. Hier zeigen sich strukturelle Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die durch mehr Präsenzarbeit zusätzlich verschärft werden können.

Die Folge: Beschäftigte könnten ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen – ein Effekt, der den aktuellen politischen Zielen einer höheren Erwerbsbeteiligung entgegenläuft.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948985/Zurueck-ins-Buero-Warum-weniger-Homeoffice-zum-Risiko-fuer-Arbeitgeber-wird/>