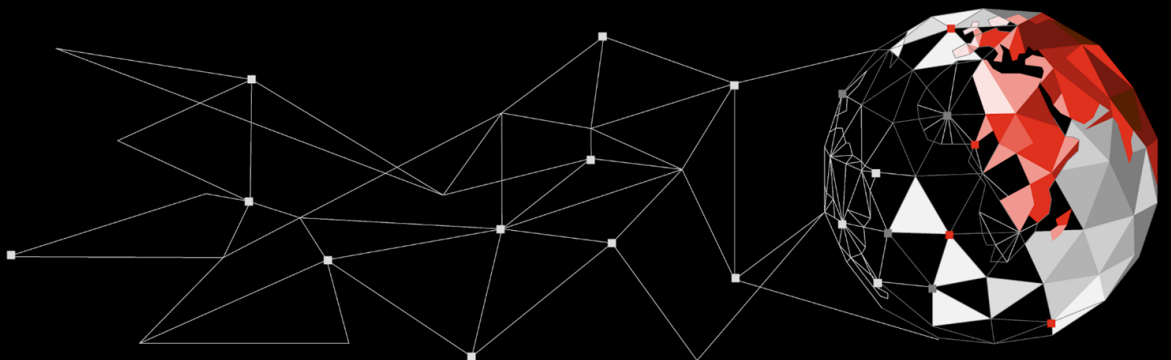


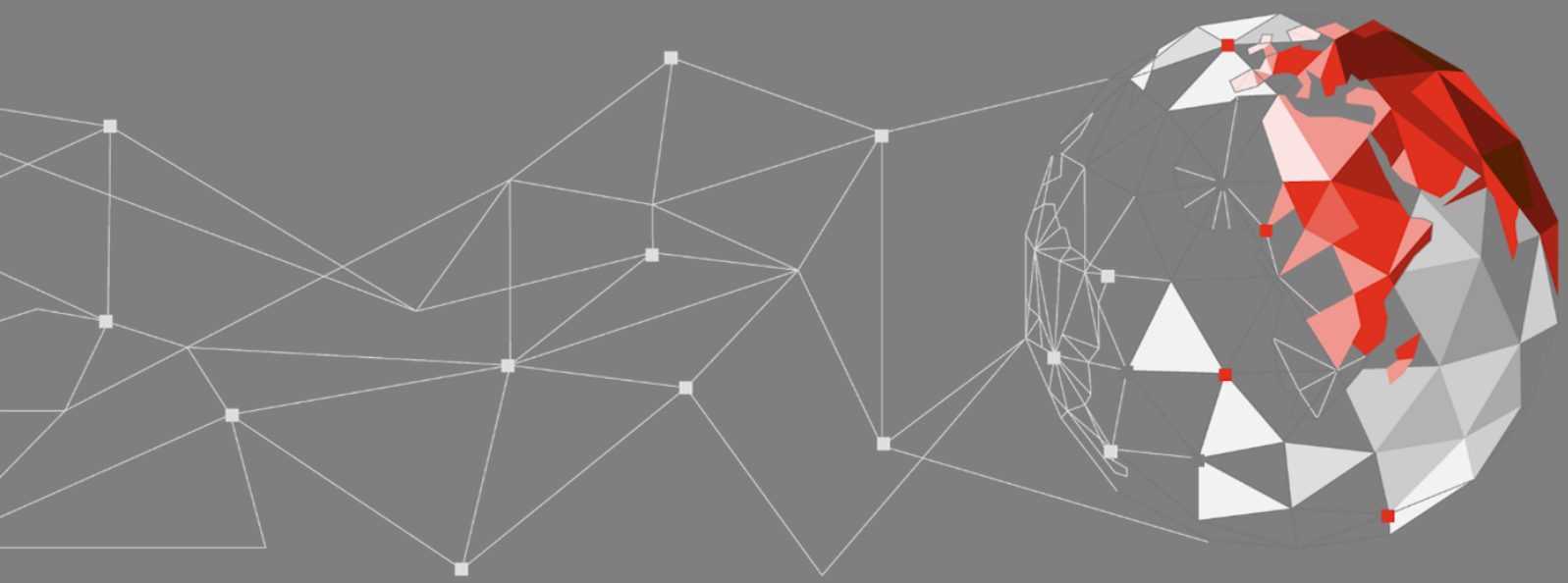


# Home sweet Homeoffice

Dritte Auflage der PwC-Studie zum ortsunabhängigen Arbeiten

August 2023





## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	03
Kernaussagen .....	04
Homeoffice als Arbeitsort .....	05
Entwicklung der Mitarbeiter:innenproduktivität .....	07
Entwicklung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit .....	09
Umsetzung neuer Arbeitskonzepte (Büroorganisation) .....	11
Veränderung der Büroflächen .....	12
Wirtschaftlichkeit der Flächenanpassungen .....	15
Zusammenfassung .....	18



## Vorwort

In den letzten Jahren hat das Thema Homeoffice in der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die fortschreitende Digitalisierung und die Verfügbarkeit von leistungsfähigen Kommunikationstechnologien haben es möglich gemacht, dass viele Berufstätige ihre Arbeit – theoretisch sogar ausschließlich – von zu Hause aus erledigen können. Insbesondere während der COVID-19-Pandemie wurde das Arbeiten im Homeoffice zur Notwendigkeit, um die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen. In unseren vergangenen Studien haben wir untersucht, inwieweit die Nutzung des Homeoffices in der Praxis die Arbeitswelt beeinflusst hat.

Mittlerweile haben viele Arbeitgebende und Arbeitnehmer:innen die Vorteile des Homeoffices erkannt. Das Zuhause hat sich als neuer Arbeitsort etabliert und ist aus einem flexiblen Arbeitsmodell nicht mehr wegzudenken.

Doch welchen Einfluss hat dies auf die Produktivität der Mitarbeitenden? Und was bedeutet die verstärkte Nutzung des Heimarbeitsplatzes für die zukünftige Nutzung von Büroflächen?

In der Neuauflage unserer Studie „Home sweet Homeoffice“ zeigen wir - basierend auf unseren Umfrageergebnissen - die Entwicklung des Homeoffices als Arbeitsort sowie die Bedeutung von Zufriedenheit des Personals und Mitarbeiterbindung. Diese Veränderungen bedeuten auch eine Chance für Unternehmen, ihre Arbeitsumgebung neu zu gestalten und flexiblere Arbeitsmodelle zu fördern – sind aber auch mit gewissen Herausforderungen verbunden. Welche Herausforderungen sind das und wie gehen die Unternehmen damit um? Wir analysieren daher ebenfalls, inwiefern die vorhandenen Büroflächen der Unternehmen sich verändern (müssen). Wie und in welchem Maße wurden Maßnahmen seit Beginn der Pandemie bereits umgesetzt und gibt es hier schon Erfolgsmodelle? Nach wie vor stellt sich zudem die Frage der Wirtschaftlichkeit von Flächenanpassungen, die zumeist der Haupttreiber von Maßnahmen ist.

Wir hoffen, dass unsere Ausführungen Sie bei der Planung und Umsetzung Ihrer eigenen Strategien für die zukünftige Arbeitsumgebung unterstützen.



**David Rouven Möcker**  
Partner



**Rita Marie Roland**  
Partnerin

Im Rahmen unserer Studie wurden 125 Arbeitgebende und 600 Arbeitnehmer:innen von deutschen Unternehmen aus den Branchen Industrie, Handel, Dienstleistungen sowie aus dem öffentlichen Sektor zu ihren Erfahrungen mit dem Arbeiten aus dem Homeoffice und zu möglichen Änderungen beim Flächenbedarf durch neue Arbeitsplatzkonzepte befragt. Die dritte Auflage unserer Studie zum Thema Homeoffice erlaubt einen Vergleich der Ergebnisse aus den ersten beiden Jahren nach Ausbruch von Covid-19 mit der aktuellen Wahrnehmung nach dem Ende der Pandemie.

Hiermit kommen wir zu folgenden Kernaussagen:



## Ergebnisse

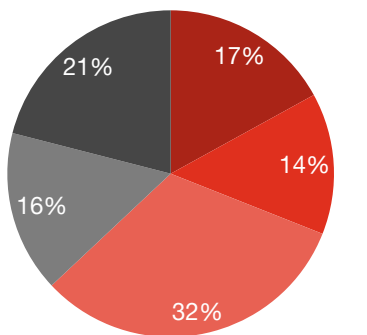
- **Neue Normalität:** Homeoffice ist zu einem festen Bestandteil eines flexiblen Arbeitsmodells geworden – Arbeitnehmer:innen verbringen durchschnittlich die Hälfte der Arbeitswoche an ihrem Heimarbeitsplatz. Und rund 62% der Arbeitnehmer:innen verbringen aktuell mindestens einen Tag pro Woche im Homeoffice. Gäbe es keine Einschränkungen würden sogar 79% mindestens einen Tag im Homeoffice verbringen wollen.
- **Produktivität:** 94% der Arbeitgebenden geben an, dass die Produktivität der Mitarbeiter:innen im Homeoffice mindestens genauso hoch oder sogar höher ist als im Büro. Und drei von vier Arbeitnehmer:innen sehen das genauso. Damit ist die positive Wahrnehmung bezüglich der Produktivität am Heimarbeitsplatz seit der ersten Umfrage im Jahr 2020 konstant hoch.
- **Mitarbeiter:innenzufriedenheit:** Die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice leistet einen erheblichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und trägt maßgeblich zur Zufriedenheit bei. 71% der Befragten geben an, eine erhöhte Lebensqualität und 72% eine bessere Work-Life-Balance durch die flexible Nutzung von Homeoffice zu haben.
- **Umsetzung neuer Arbeitskonzepte:** Die Büroorganisation ist ein wichtiges Element für eine ganzheitliche und erfolgreiche Umsetzung von neuen Flächenkonzepten und der optimalen Auslastung der Flächen.
- **Büroauslastung:** Die befragten Arbeitgebenden geben im Durchschnitt eine Büroauslastung von 45% an - mehr als die Hälfte der Büroflächen ist demnach ungenutzt. Zu Spitzenzeiten steigt die Auslastung auf 63% an.
- **Veränderung der Büroflächen:** Die Mehrheit der Unternehmen plant, ihre Büroflächen an die neuen Anforderungen anzupassen oder hat bereits Maßnahmen ergriffen. Arbeitgebende gehen allerdings überwiegend von einem gleichbleibenden Flächenbedarf aus.
- **Wirtschaftlichkeit:** Der wichtigste Einflussfaktor auf die Wirtschaftlichkeit eines Flächenabbaus sind die Umbaukosten der verbleibenden Büroflächen – dies gilt sowohl für Mietflächen wie auch Eigentum. Sollen Flächenreduktion und Umbau langfristig zu Kosteneinsparungen führen, sollten nach unseren Beispielberechnungen die Umbaukosten 650 €/m<sup>2</sup> bei Mietobjekten nicht überschreiten.

## Homeoffice als Arbeitsort (1/2)

Homeoffice ist zu einem festen Bestandteil eines flexiblen Arbeitsmodells geworden.

Die Ergebnisse unserer neuesten Umfrage zeigen, dass die Bedeutung des Homeoffices weiterhin groß ist. Rund 80% der Befragten arbeiten aus dem Homeoffice, die Hälfte der Befragten (49%) sogar mindestens zwei Tage pro Woche. Nur jede/r fünfte Mitarbeiter:in kann oder möchte nicht regelmäßig aus dem Homeoffice arbeiten.

### Arbeitnehmer:innen: Wie oft arbeiten Sie aktuell im Homeoffice?



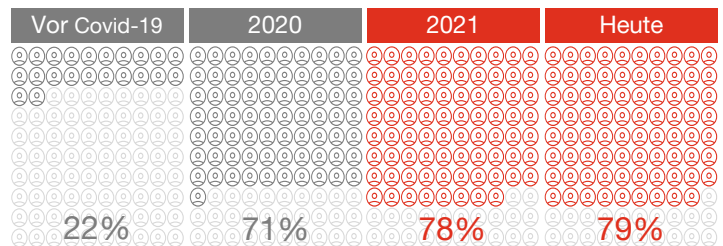
- 1-3 Tage/Monat
- 1 Tag/Woche
- 2-3 Tage/Woche
- 4-5 Tage/Woche
- Kein Homeoffice

Die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung deckt sich mit denen der Arbeitgebenden: Insgesamt 78% der befragten Unternehmen haben angegeben, dass derzeit ihre Mitarbeiter:innen 2-3 Tage die Woche das Homeoffice nutzen (im Durchschnitt 2,3 Tage). Mit Blick in die Zukunft hält sich dieser Schnitt mit leichter Tendenz nach oben: 2,6 Tage Homeoffice erwarten Arbeitgebende zukünftig von ihren Mitarbeiter:innen.

In unserer Umfrage haben wir auch diesmal gefragt, wie oft die Arbeitnehmer:innen aus dem Homeoffice arbeiten wollen würden, wenn es keine Einschränkungen gebe. Die Befragten, die heute schon regelmäßig in der Woche von zu Hause arbeiten, wünschen sich auch in Zukunft ein vergleichbares Verhältnis der Arbeitszeiten im Homeoffice und Büro. Damit hat sich nach Ende der Pandemie der Heimarbeitsplatz als fester Bestandteil einer flexiblen Arbeitswelt etabliert.

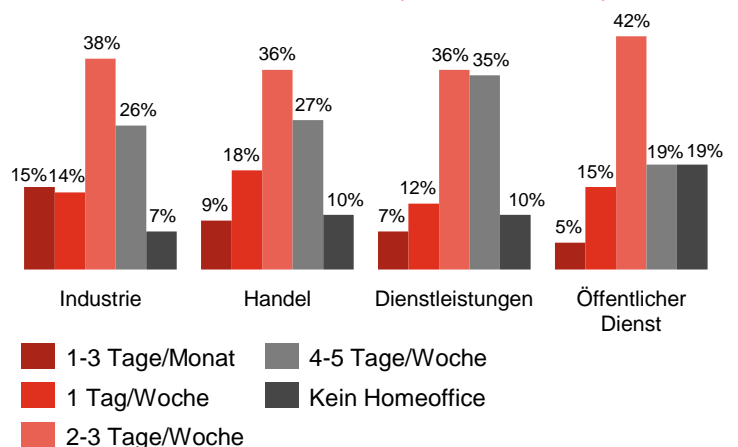
Ein Wunsch nach mehr Homeoffice in der Zukunft lässt sich auch bei den Arbeitnehmer:innen feststellen, die bisher gar nicht oder wenig diese Möglichkeit nutzen. Von den Arbeitnehmer:innen, die momentan gar nicht aus dem Homeoffice arbeiten, würden 57% dies gern in Zukunft nutzen. Das gleiche gilt für die, die heute noch vergleichsweise wenig von zu Hause arbeiten (58%). Somit wünschen sich insgesamt noch mehr Personen, zukünftig von zu Hause zu arbeiten. Wenn es keine Vorgaben geben würde, würden insgesamt 89% die Möglichkeit nutzen, von zu Hause zu arbeiten, 79% der Arbeitnehmer:innen sogar regelmäßig mindestens einmal pro Woche.

### Arbeitnehmer:innen: Wunsch mindestens einmal pro Woche im Homeoffice zu arbeiten



Die Homeoffice-Präferenzen unterscheiden sich dabei in den unterschiedlichen Branchen kaum. Lediglich zeigt sich beim Öffentlichen Dienst ein vergleichsweise hoher Anteil an Personen (19%), die diese Möglichkeit gar nicht wahrnehmen möchten.

### Arbeitnehmer:innen: Wie oft würden Sie künftig im Homeoffice arbeiten wollen? (nach Branchen)

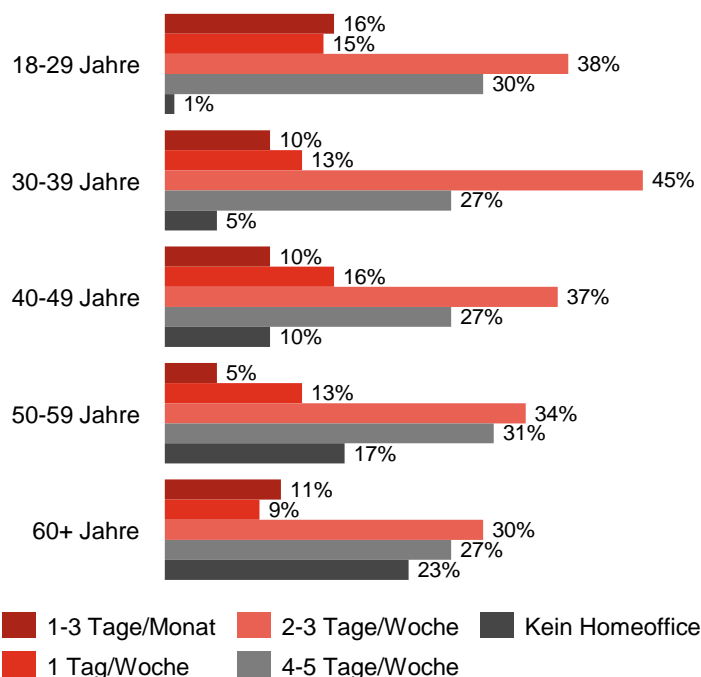


## Homeoffice als Arbeitsort (2/2)

Je jünger die Befragten, desto höher ist die Anzahl der Personen, die Homeoffice wünschen. Allerdings ist auch bei den älteren Personengruppen ein Trend zu mehr Homeoffice-Tagen erkennbar.

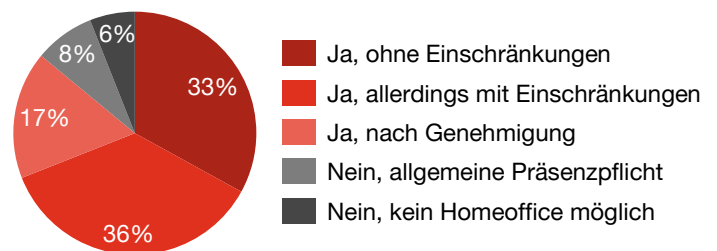
Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass in allen Altersgruppen die weit überwiegende Mehrheit der Befragten die Möglichkeit haben möchte, im Homeoffice zu arbeiten. Und unabhängig vom Alter präferieren die meisten Befragten das Modell, zwei bis drei Tage pro Woche von Zuhause zu arbeiten. Dennoch gibt es weiterhin Unterschiede bei der Homeoffice-Präferenz in den verschiedenen Altersgruppen. Der Anteil der Personen, die kein Homeoffice wünschen, nimmt mit dem Alter zu. So liegt er bei den 18- bis 29-Jährigen bei nur 1%, bei den 30- bis 39-Jährigen bei 5%, bei den 40- bis 49-Jährigen bei 10%, bei den 50- bis 59-Jährigen bei 17% und bei den über 60-Jährigen bei 23%. In unserer Befragung von 2021 lagen diese Werte allerdings (weit) höher, bei 19% für die 50- bis 59-Jährigen und bei 37% für die über 60-Jährigen. Somit lässt sich auch für die älteren Gruppen ein Trend zu mehr Homeoffice-Tagen ableiten.

### Arbeitnehmer:innen: Homeoffice-Präferenz nach Altersgruppen



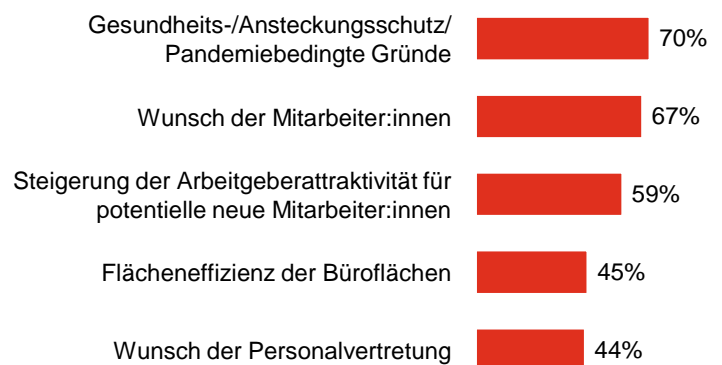
Die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer:innen profitieren bereits von flexiblen Modellen. Ein Drittel kann ohne jegliche Einschränkungen oder Vorgaben den Heimarbeitsplatz nutzen.

### Arbeitnehmer:innen: Regelungen in den Unternehmen zu Homeoffice



Von den 125 befragten Unternehmen haben lediglich drei angegeben, derzeit kein Homeoffice anzubieten. Die restlichen Unternehmen nutzen den Heimarbeitsplatz als flexiblen Arbeitsort für ihre Mitarbeiter:innen. Als Hauptgrund dafür wird (noch) der Gesundheits- und Ansteckungsschutz genannt, allerdings spielen der Wunsch der Belegschaft sowie die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität eine ebenfalls große Rolle.

### Arbeitgebende: Was sind Ihre Beweggründe, um den Mitarbeiter:innen Homeoffice anzubieten?



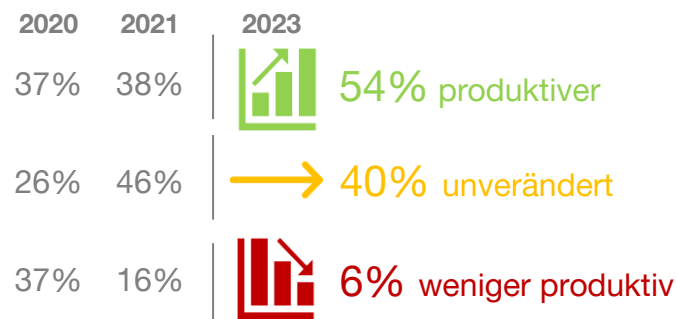
## Entwicklung der Mitarbeiter:innenproduktivität (1/2)

Die Produktivität im Homeoffice wird weiterhin als hoch oder sogar höher als im Büro eingeschätzt – sowohl bei den befragten Arbeitnehmer:innen als auch den Arbeitgebenden.

### Die Arbeitgebenden schätzen ihre Mitarbeiter:innen im Homeoffice zu 94% produktiver oder mindestens gleich produktiv ein.

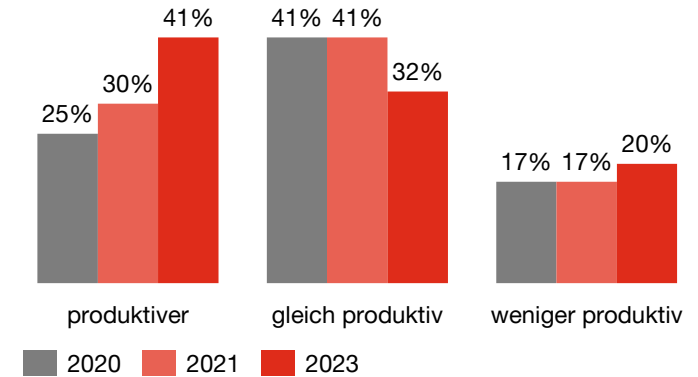
Die anfänglichen Bedenken, dass die Produktivität im Homeoffice möglicherweise beeinträchtigt ist, konnten branchenübergreifend fast vollständig ausgeräumt werden. Die Stimmungslage auf der Seite der Arbeitgebenden hat sich seit unserer letzten Befragung im Oktober 2021 sogar nochmals zugunsten eines verstärkten Homeoffice-Modells verbessert. Rund 54% der Arbeitgebenden können sogar eine höhere Produktivität bei ihren Mitarbeiter:innen feststellen, davor waren es 38% (und 37% im Jahr 2020). Insbesondere die größeren Unternehmen stellen eine höhere Produktivität fest. Dies hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass diese Unternehmen die Erfahrungen der letzten drei Jahre genutzt und die Rahmenbedingungen für ein flexibles und konzentriertes Arbeiten von Zuhause aus kontinuierlich verbessert haben.

### Arbeitgebende: Einschätzung der durchschnittlichen Produktivität der Arbeitnehmer:innen im Homeoffice



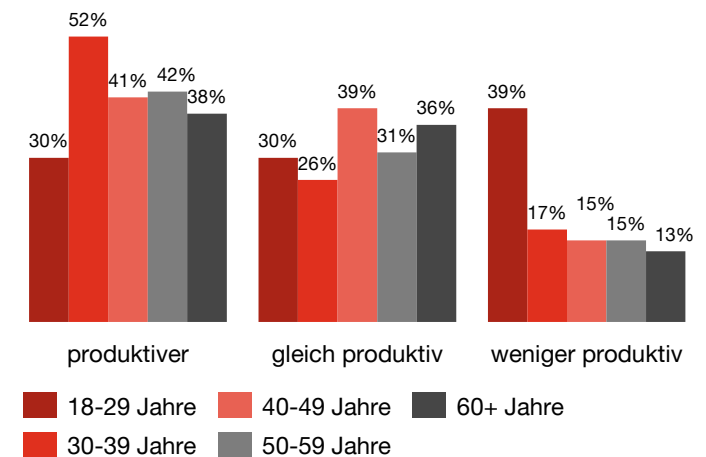
Auch bei den Arbeitnehmer:innen lässt sich eine konstante, positive Entwicklung auf die Arbeitsleistung im Homeoffice ableiten. Der größte Teil der Befragten schätzt die Arbeitsleistung im Homeoffice als gleich produktiv (32%) oder sogar als produktiver (42%) ein.

### Arbeitnehmer:innen: Einschätzung der Produktivität bei Nutzung von Homeoffice gegenüber dem Büro\*



\*Differenzbeträge zu 100%: Kein Homeoffice

### Arbeitnehmer:innen: Einschätzung der Produktivität nach Altersgruppen\*



\*Differenzbeträge zu 100%: Kein Homeoffice

Jedoch wird die Produktivität in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich bewertet. Bei den 18- bis 29-Jährigen gibt ein wesentlich höherer Anteil (39%) an, bei der Arbeit aus dem Homeoffice weniger produktiv zu sein als im Büro. Dagegen geben 52% der Befragten aus der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre an, im Homeoffice produktiver zu sein.

## Entwicklung der Mitarbeiter:innenproduktivität (2/2)

Ablenkungen in der häuslichen Umgebung beeinflussen die Produktivität am Heimarbeitsplatz am häufigsten. Dagegen lassen sich in Bezug auf die Zusammenarbeit, den Informationsaustausch und den Datenzugriff im Vergleich zu den Vorjahren starke Verbesserungen feststellen.

Sofern die Befragten eine geringere Produktivität im Homeoffice feststellen, wurden sie nach den Gründen hierfür gefragt. Am häufigsten wird die Ablenkung in der häuslichen Umgebung (38%) genannt, an zweiter Stelle die häuslichen und familiären Pflichten (25%), gefolgt von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit (24%), weniger Lust (23%) und mangelndem Informationsaustausch (20%).

Darüber hinaus stellen eine fehlende Ausstattung und ungenügende Technik sowie das Fehlen eines ordentlichen Arbeitsplatzes für die Arbeitnehmer:innen eine Herausforderung bei der produktiven Erledigung ihrer Tätigkeiten im Homeoffice dar. Der Fokus muss daher auf einer ganzheitlichen Betrachtung liegen: Sowohl der Raum als auch die eingesetzte Technik sollte so beschaffen sein, dass die Menschen in ihrer Arbeit – ob im Büro oder Zuhause – optimal befähigt werden.

### Arbeitnehmer:innen: Welche der folgenden Punkte tragen zu einem Rückgang der Produktivität bei?

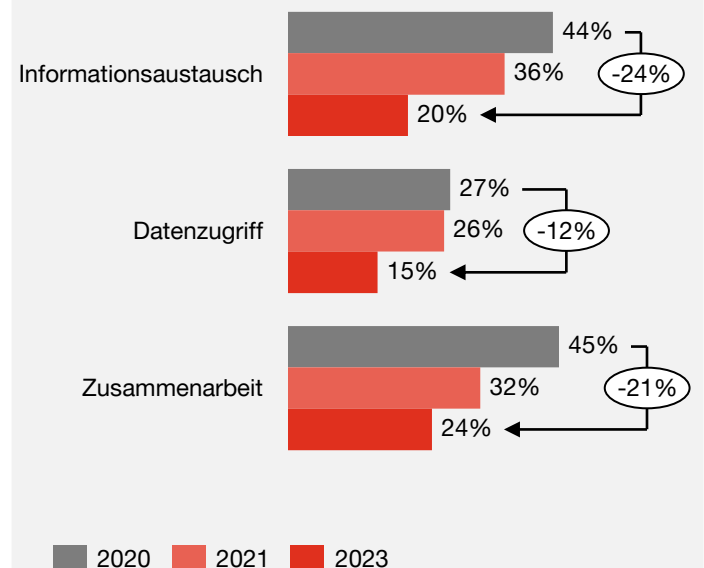


Im Vergleich zu den Vorjahren lässt sich allerdings in einigen Punkten, die angabegemäß die Produktivität im Homeoffice einschränken, einen Rückgang verzeichnen.

Die größten Verbesserungen lassen sich in diesem Zusammenhang bei möglichen Problemen im Informationsaustausch (Wert seit 2020 um 24% gesunken), Schwierigkeiten beim Datenzugriff (um 12% gesunken) und der generellen Zusammenarbeit (um 21% gesunken) feststellen. Zwar werden diese Punkte weiterhin als ursächlich für geringere Produktivität genannt, jedoch lassen die gesunkenen Werte darauf schließen, dass Unternehmen und die Arbeitnehmer:innen mit entsprechenden Maßnahmen reagiert haben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass weiterhin verschiedene Herausforderungen für die Arbeitnehmer:innen im Homeoffice bestehen. Um hybride und flexible Arbeitsmodelle zum Erfolg zu führen, ist daher eine ganzheitliche Büroorganisation und -kommunikation sicherzustellen.

### Deep-dive: Arbeitnehmer:innen – Gründe für den Rückgang der Produktivität im Homeoffice





## Entwicklung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit (1/2)

Homeoffice als flexibler Arbeitsort ist ein wichtiges Element für die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und zählt wesentlich auf eine gesunde Work-Life-Balance ein.

Unsere Umfrageergebnisse zeigen deutliche Vorteile für die Mitarbeiter:innen bei der Nutzung des eigenen Heimarbeitsplatzes gegenüber dem traditionellen Büro. Wenig verwunderlich ist dabei, dass weit mehr als die Hälfte der Befragten die Ersparnisse von Zeit und Kosten beim Anreten des Arbeitsweges genannt haben. Besonders hervorgehoben wurde auch die Work-Life-Balance mit besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit sowie Zeit mit der Familie.

Ebenfalls als Vorteil genannt wurde die ablenkungs- und reizreduzierte Arbeitsumgebung zu Hause. Dies steht im Kontrast zur Aussage, dass die häusliche Umgebung auch zum Rückgang der Produktivität beiträgt (siehe Vorkapitel), letztendlich ist dies aber auch ein sehr individuelles Empfinden. Über ein Drittel der Befragten geben insgesamt an, effizienter und fokussierter im Homeoffice arbeiten zu können.

### Arbeitnehmer:innen: Vorteile des Homeoffice gegenüber der täglichen Arbeit im Büro



Unsere Befragten wurden in unserer Umfrage gebeten, insgesamt 16 Punkte aus dem Arbeitsalltag als positive, neutrale oder negative Erfahrung im Homeoffice einzuordnen. Wenn man diese entsprechend nach Häufigkeit für „Eher negativ“ sortiert, wurden hier insbesondere die

Spontane Interaktion mit Kolleg:innen und die Zusammenarbeit genannt. Hier haben die negativen Erfahrungen in der Gesamtbefragung die positiven überwogen. Ebenfalls häufig als negativ genannt, aber im Gesamtüberblick mit jeweils 31% und 29% ausgeglichen, sind die technische Arbeitsausstattung (insb. Bildschirm, Drucker etc.) sowie das Abschalten von der Arbeit.

### Arbeitnehmer:innen: Negative Erfahrungen im Homeoffice



In der Mehrheit neutral werden die Erfahrungen rund um Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten (57%), Zugriff zu den Dokumenten (41%) und technische Arbeitsausstattung (33%) aufgezeigt. Letzteres ist vermutlich aufgrund des sehr unterschiedlichen technischen Standards in den Unternehmen sehr subjektiv eingeschätzt worden (zum Vergleich: 36% haben diesen Punkt als eher positiv eingeschätzt).

Ein wichtiges Handlungsfeld als Rückschluss wäre demnach, die vorhandene technische Ausstattung in der eigenen Organisation zu überprüfen und gegebenenfalls Handlungsfelder abzuleiten.

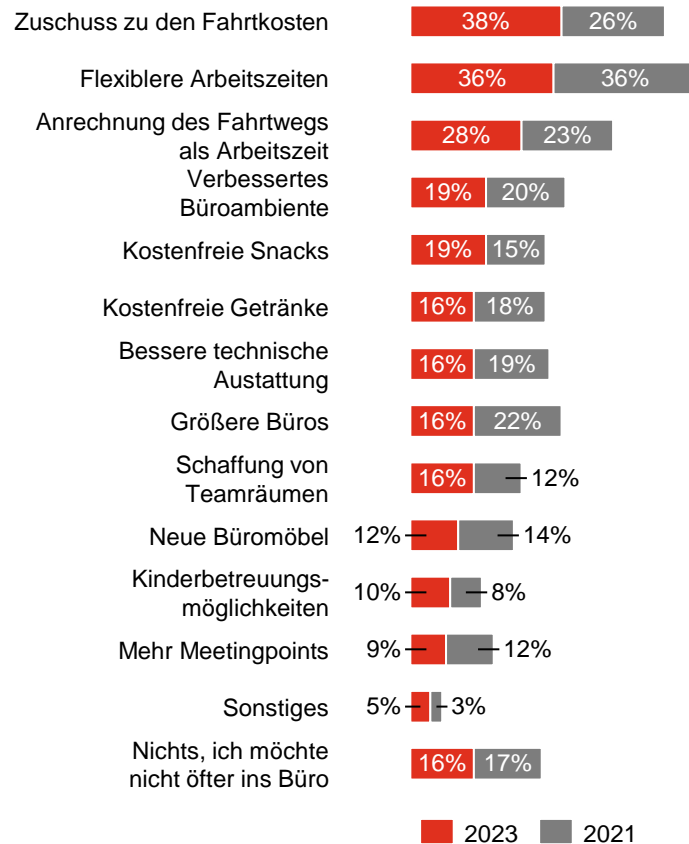
In unseren Umfrageergebnissen ist über die Standardabweichung besonders aufgefallen, dass die Altersgruppe 18-29 Jahren häufig in der Gruppe ist, die in ihrer Einschätzung „eher negativ“ abgegeben haben. Insbesondere deutlich wird dies bei den Punkten „Einhalten der täglichen Arbeitszeit“, „Erledigung häuslicher Arbeiten“ und „Karrieremöglichkeiten“. Daraus lässt sich rückschließen, dass insbesondere die Generation Z den Erfahrungen aus dem Homeoffice kritischer sieht als die restlichen Generationen.

## Entwicklung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit (2/2)

Die Arbeitnehmer:innen formulieren konkrete Bedingungen für eine (teilweise) Rückkehr ins Büro – diese können von den Arbeitgebenden direkt beeinflusst werden. Die Möglichkeit zum Arbeiten aus dem Homeoffice spielt eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebenden – vor allem bei der jungen Generation.

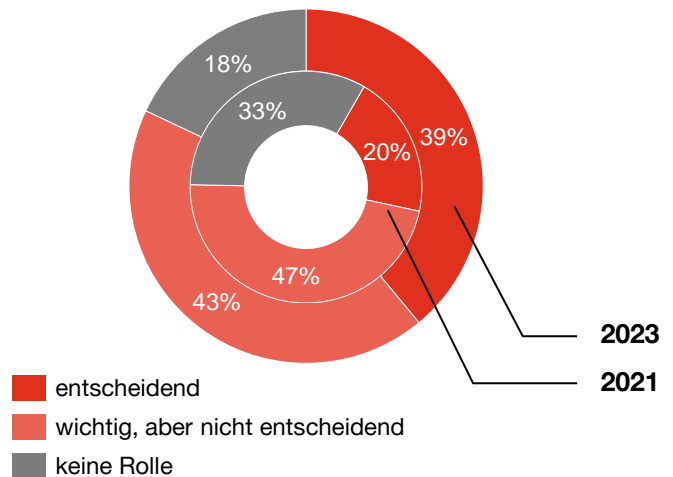
Soweit Unternehmen eine verstärkte Arbeit aus dem Büro präferieren, beispielsweise als Teil ihrer Unternehmenskultur, bieten sich hierfür konkrete Anreize für die Arbeitnehmer:innen an. Primär wünschen sich 38% der Arbeitnehmer:innen eine finanzielle Entschädigung bzw. einen Zuschuss zu den Fahrtkosten. Dies stellt einen deutlichen Anstieg gegenüber der Befragung aus dem Jahr 2021 dar (26%). 36% der Arbeitnehmer:innen wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten, 28% befürworten die Anrechnung des Fahrtwegs als Arbeitszeit und weitere 19% wünschen sich ein verbessertes Büroambiente gefolgt von kostenfreien Snacks (19%) und Getränken sowie besserer IT-Ausstattung, größeren Büroflächen und mehr Teamräumen (alle jeweils 16%). Auf der anderen Seite möchten 16% nicht öfter im Büro arbeiten, auch wenn Anreize dafür gegeben werden.

### Arbeitnehmer:innen: Bedingungen für häufigeres Arbeiten im Büro statt im Homeoffice



Für die Suche und Einstellung von Mitarbeiter:innen spielt Homeoffice mittlerweile eine wesentliche Rolle. Für 39% der befragten Arbeitnehmer:innen ist die Möglichkeit zur Nutzung von Homeoffice bei der Wahl ihres Arbeitgebenden ein entscheidendes Kriterium, d. h. sie würden sich gegen einen potentiellen Arbeitgebenden entscheiden, wenn keine Homeoffice-Regelung angeboten wird. Im Oktober 2021 gaben lediglich 20% an, dass dies ein entscheidendes Kriterium darstellt. Dem gegenüber sinkt die Zahl der Personen, die angeben, dass Homeoffice-Möglichkeit keine Rolle bei der Wahl des Unternehmen spielt auf 18% (von 33% in 2021).

### Arbeitnehmer:innen: Rolle Homeoffice bei der Wahl des Arbeitgebenden



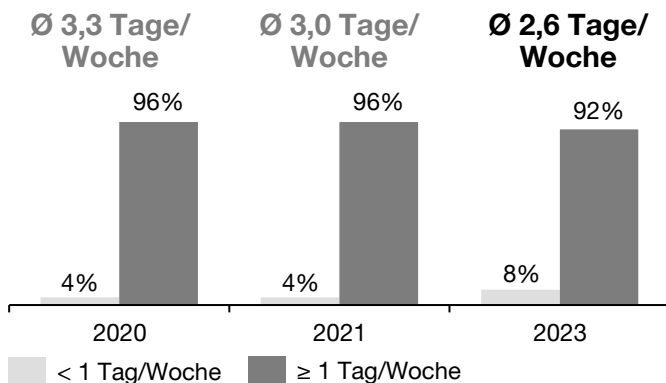
Beim Kampf um junge Talente scheint die Möglichkeit auf Homeoffice entscheidend. Bei über der Hälfte der jüngeren Arbeitnehmer:innen bis 39 Jahre ist Homeoffice ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebenden.

## Umsetzung neuer Arbeitskonzepte (Büroorganisation)

Unternehmen haben bereits überwiegend auf die veränderten Anforderungen an die Büroumgebung reagiert und ihre Arbeitskonzepte angepasst. Die Büroorganisation ist ein wichtiges Element für eine ganzheitliche und erfolgreiche Umsetzung von neuen Flächenkonzepten und der optimalen Auslastung der Flächen.

Die hohe Mitarbeitenden-Zufriedenheit und die hohe Produktivität im Homeoffice haben Implikationen auf die zukünftige Bürowelt. Laut unserer Umfrage bestätigen die Arbeitgebenden, dass ihre Mitarbeiter ihre Tätigkeiten zu einem überwiegenden Teil der Arbeitszeit aus dem Homeoffice erledigen.

### Arbeitgebende: Homeoffice-Tage pro Woche



Zwar sind die Werte gegenüber den Vorjahren rückläufig (3,3 Tage pro Woche in 2020 und 3,0 Tage pro Woche in 2021). Mit durchschnittlich 2,6 Tagen hat sich jedoch nach Ende der Pandemie und dem Wegfall jeglicher Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung aktuell ein Wert eingestellt, der keinen Zweifel lässt, dass sich das Homeoffice als zweiter Arbeitsort neben dem Büro etabliert hat.

Daher wird auf den Wechsel ins Homeoffice mit Anpassungen der Arbeitsmodelle und der Büroorganisation insbesondere mit Fokus auf die Abstimmung von (regelmäßigen) Bürozeiten bzw. Homeoffice-Zeiten reagiert. Bei der Einführung von geteilten Arbeitsplätzen (Flex Desk) ist dies von besonderer Bedeutung, um sicherzustellen, dass jede/r Mitarbeiter:in an seinen Präsenztagen einen Büroarbeitsplatz findet.

Eine optimale Büroorganisation führt zu einer effizienten Flächennutzung und Auslastung der Arbeitsplätze, indem auch in Spitzenzeiten die Flächenbelegung effizient gesteuert wird.

### Arbeitgebende: Umsetzung des Modells für weiteres Arbeiten aus dem Homeoffice im Einzelnen

Mitarbeiter:innen dürfen bestimmte Anzahl an Tagen aus dem Homeoffice arbeiten. Tage sind frei wählbar **72%**

Mitarbeiter:innen dürfen frei entscheiden, wann und von wo sie arbeiten **38%**

Mitarbeiter:innen müssen an definierten Wochentagen im Büro anwesend sein **34%**

Mitarbeiter:innen dürfen (auf Antrag) an ausgewählten Tagen aus dem Homeoffice arbeiten **30%**

Es gibt individuelle Regelungen für Teams/Bereiche **20%**

Es gibt individuelle Regelungen für Einzelpersonen **8%**

Die Implementierung von flexiblen Arbeitsmodellen hinsichtlich Ort und Zeit lässt unterschiedliche Ansätze zu. Am meisten präferiert wird die Festlegung einer bestimmten Anzahl von Homeoffice-Tagen, welche frei wählbar sind (72%). Bei 38% der Unternehmen können die Mitarbeiter:innen frei entscheiden, wo und wann sie arbeiten möchten. Bei 34% der Arbeitgebenden müssen sich die jeweiligen Mitarbeiter:innen an definierten Tagen pro Woche im Büro aufhalten und können die restlichen Tage flexibel aus dem Homeoffice arbeiten. Und 30% der Unternehmen gewähren Homeoffice nach Antragsstellung.

Individuelle Regelungen für Teams (20%) und Einzelpersonen (8%) spielen dagegen eher eine untergeordnete Rolle.

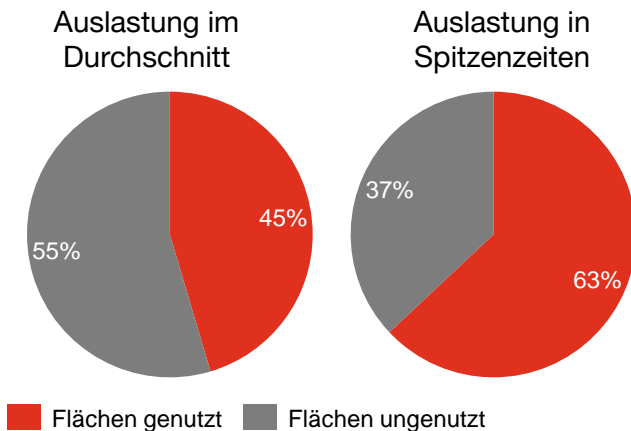
## Veränderung der Büroflächen (1/3)

Über 50% der Büroflächen sind derzeit im Durchschnitt ungenutzt. In Spitzenzeiten steigt die Auslastung auf 63%.

Nach Aussage der Arbeitgebenden liegt die durchschnittliche Auslastung der Büroflächen derzeit bei 45%. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass mehr als die Hälfte der angemieteten Büroflächen in Deutschland im Durchschnitt nicht genutzt werden.

Zu Spitzenzeiten steigt die Auslastung zwar auf 63%. Doch selbst dann bleiben mehr als ein Drittel der Flächen in den Bürogebäuden ungenutzt.

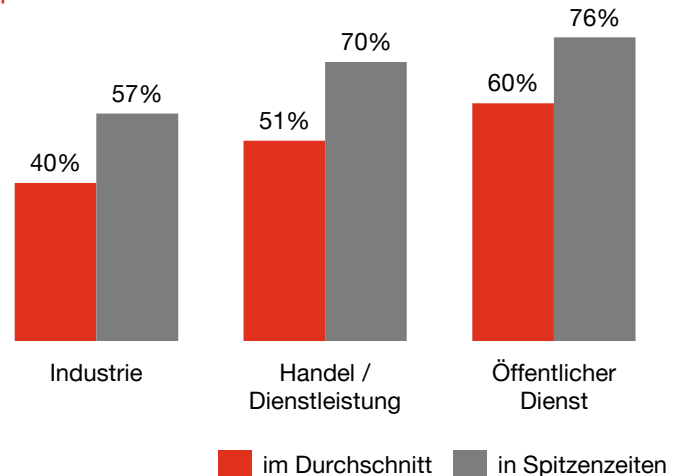
**Arbeitgebende:** Wie ist die derzeitige Auslastung Ihrer gesamten Büroflächen im Durchschnitt und in Spitzenzeiten?



Ein Grund für die niedrige Auslastung der Büros ist in erster Linie die in den letzten Jahren stark gestiegene Nutzung von Homeoffice sowie anderer Arbeitsorte außerhalb der bis dahin gewohnten Büroumgebung.

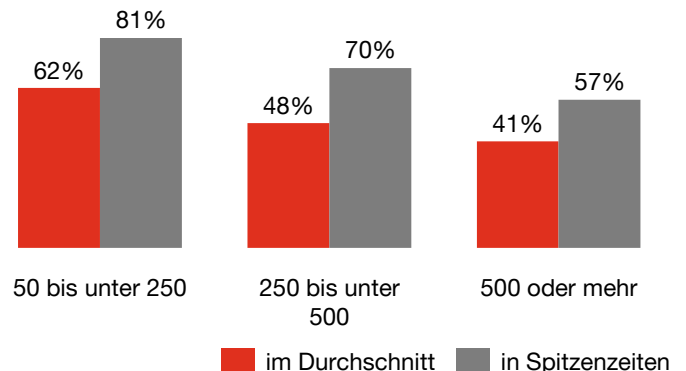
In den verschiedenen Branchen sind bei der Büroflächen-Auslastung durchaus Unterschiede erkennbar. Während in der Industrie die Flächen am wenigsten ausgelastet sind, d. h. zu 40% im Durchschnitt und zu 57% in Spitzenzeiten, liegen die Zahlen im Handel- und Dienstleistungssektor mit 51% bzw. 70% deutlich höher. Der Öffentliche Dienst meldet eine Auslastung seiner Büros von durchschnittlich 60% und in Spitzenzeiten von 76%.

**Arbeitgebende:** Derzeitige Auslastung der gesamten Büroflächen im Durchschnitt und in Spitzenzeiten nach Branchen



In Bezug auf die Größe unterscheidet sich die Auslastung der Büroflächen ebenfalls. In kleinen Unternehmen sind die Flächen stärker ausgelastet als in großen Unternehmen.

**Arbeitgebende:** Derzeitige Auslastung der gesamten Büroflächen im Durchschnitt und in Spitzenzeiten nach Größe des Unternehmens



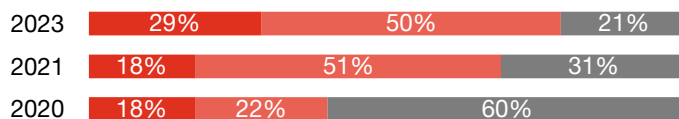
## Veränderung der Büroflächen (2/3)

Die Hälfte der Unternehmen erwartet einen gleich bleibenden Büroflächenbedarf. Allerdings planen fast alle, ihre Büroflächen an die neuen Anforderungen anzupassen – oder haben bereits Maßnahmen dafür ergriffen.

Bei unserer Befragung im Oktober 2020 ging die Mehrheit der Unternehmen von einer Flächenreduzierung in den nächsten drei Jahren aus. Dieser Trend hat sich in der Umfrage vom November 2021 nicht bestätigt. Eine Flächenreduzierung plante zu diesem Zeitpunkt nur noch rund ein Drittel der Unternehmen, 50% erwarteten keine Anpassungen der Büroflächen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt nun auch die aktuelle Umfrage: Weiterhin erwartet die Hälfte der Arbeitgebenden, dass die Flächen in etwa gleich bleiben, und nur noch 21% gehen von einer Reduzierung der Büroflächen aus, bei der Annahme einer gleichbleibenden Gesamtmitarbeiterzahl. Hierbei lässt sich feststellen, dass größere Unternehmen (über 2.500 Mitarbeiter:innen) noch eher eine Flächenreduzierung erwarten (31%).

**Arbeitgebende:** *Erwarten Sie, dass sich der Büroflächenbedarf an dem Standort, an dem Sie arbeiten, unter Annahme einer gleichbleibenden Gesamt-Mitarbeiter:innenzahl in den nächsten drei Jahren verändern wird?*

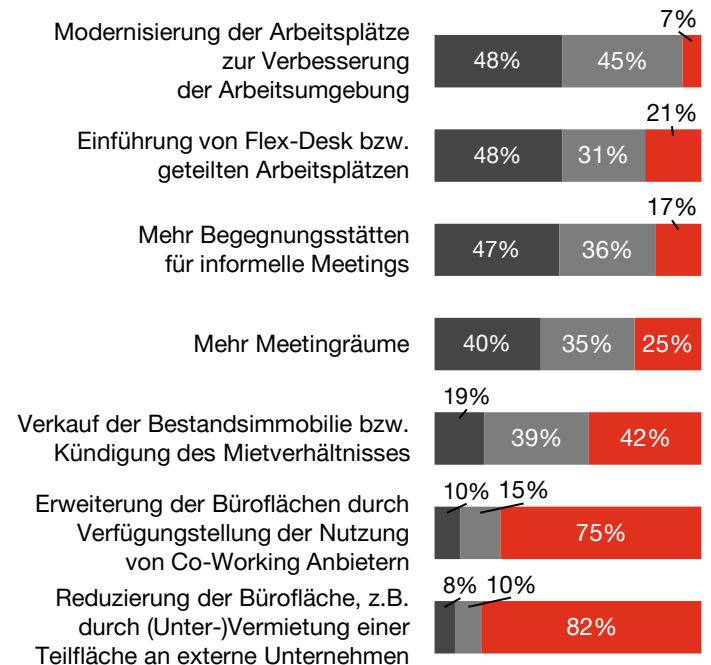


■ erhöhen ■ in etwa gleich bleiben ■ reduzieren

Diese Ergebnisse stehen auf den ersten Blick in einem Widerspruch zu den aktuellen Auslastungszahlen, die von den Unternehmen berichtet werden: Auf der einen Seite stehen die Büros im Durchschnitt größtenteils leer, auf der anderen Seite plant nur etwa jedes fünfte Unternehmen, die Büroflächen zu reduzieren.

Dies wirft in Hinblick auf die Wirtschaftlichkeit zunächst Fragen auf, da die vorhandenen Flächen nach Möglichkeit effizient und nachhaltig genutzt werden sollten. Letztlich planen jedoch fast alle Unternehmen, ihre Büroflächen an die neuen Anforderungen anzupassen bzw. haben dies größtenteils schon getan (vgl. Deep Dive Bürogestaltung).

**Arbeitgebende:** *Welche Maßnahmen hinsichtlich Ihrer Büroflächen planen Sie oder haben Sie bereits umgesetzt?*



■ Maßnahme bereits ergriffen  
 ■ Maßnahme geplant  
 ■ Maßnahme nicht geplant

### Deep Dive Bürogestaltung:

48%

der Unternehmen, haben bereits ihre Arbeitsplätze verbessert/modernisiert (u.a. höhenverstellbare Tische, Monitore etc.)

45%

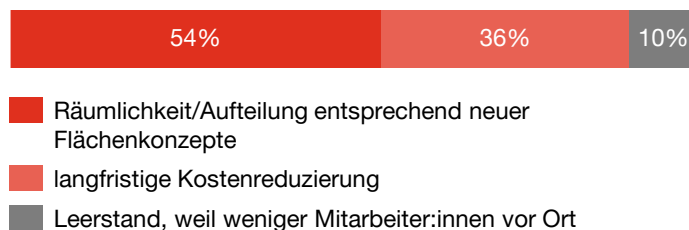
planen kurzfristig ihre Arbeitsplätze zu verbessern & zu modernisieren

## Veränderung der Büroflächen (3/3)

Kostensparnis ist nicht mehr der Haupttreiber für Veränderung der Büroflächen. Im Fokus stehen insbesondere der Wunsch nach mehr Flächenflexibilität.

Bei der Frage nach den Gründen für die Anpassung der Flächen an den Bürostandorten wird deutlich, dass es für die meisten Unternehmen vorrangig um die Möglichkeit geht, neue Flächenkonzepte umzusetzen (54%). Eine Kostensparnis geben 36% der Arbeitgebenden an und 10% stellen einen Leerstand vor Ort fest, der einen Anpassungsbedarf notwendig macht.

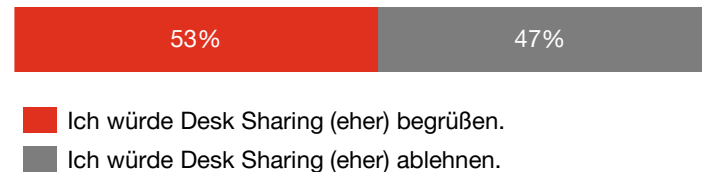
**Arbeitgebende:** Was ist der Hauptgrund für die (geplante) Anpassung der Büroflächen an Ihrem Standort?



Eine Maßnahme, um die vorhandenen Mietflächen flexibler zu nutzen, ist die Einführung von Wechselarbeitsplätzen bzw. Desk-Sharing. Anstatt einen Schreibtisch für jede/n Mitarbeiter:in zu haben, wird der Schreibtisch oder Arbeitsplatz geteilt und von mehreren Mitarbeiter:innen zu verschiedenen Zeiten genutzt.

Geteilte Arbeitsplätze können auch die Zusammenarbeit fördern. Wenn sich Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Teams oder Abteilungen einen Arbeitsplatz teilen, können sie leichter miteinander kommunizieren, was die funktionsübergreifende Zusammenarbeit und den Wissensaustausch fördert. Darüber hinaus bietet Desk-Sharing den Mitarbeiter:innen mehr Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitsweise, was die Work-Life-Balance und die Arbeitszufriedenheit verbessern kann.

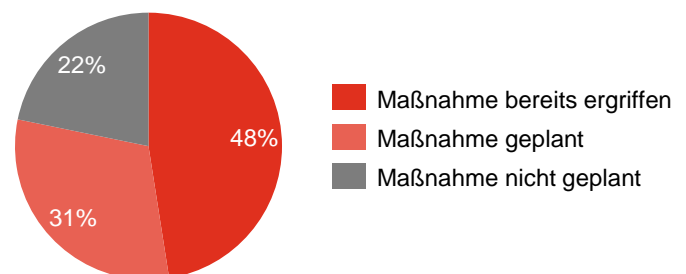
**Arbeitnehmer:innen:** Wie stehen Sie zu einer Kombination von Homeoffice und "Desk-Sharing" im Zuge der Umstellung auf moderne Bürokonzepte?



53% der befragten Arbeitnehmer:innen haben in unserer Umfrage angegeben, positiv gegenüber dem geteilten Arbeitsplatz zu stehen. Dagegen lehnen 32% diese Maßnahme ab und 16% gaben an, dass bei ihnen dieses Modell nicht umsetzbar ist. Die Einführung von Desk-Sharing erfordert eine sorgfältige Planung, um sicherzustellen, dass es für alle Beteiligten eine akzeptable und effektive Arbeitsumgebung schafft. In dieser Hinsicht gibt es viele Aspekte zu berücksichtigen, wie zum Beispiel die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen, die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen, die Arbeitsweise des Teams und die individuelle Aufteilungsquote sowie insbesondere auch die technische und flexible Ausstattung der Arbeitsplätze. Schlussendlich ist die Maßnahme auch mitbestimmungspflichtig.

Von unseren befragten Arbeitgebenden haben bereits 48% Desk-Sharing etabliert, weitere 31% planen dies in naher Zukunft.

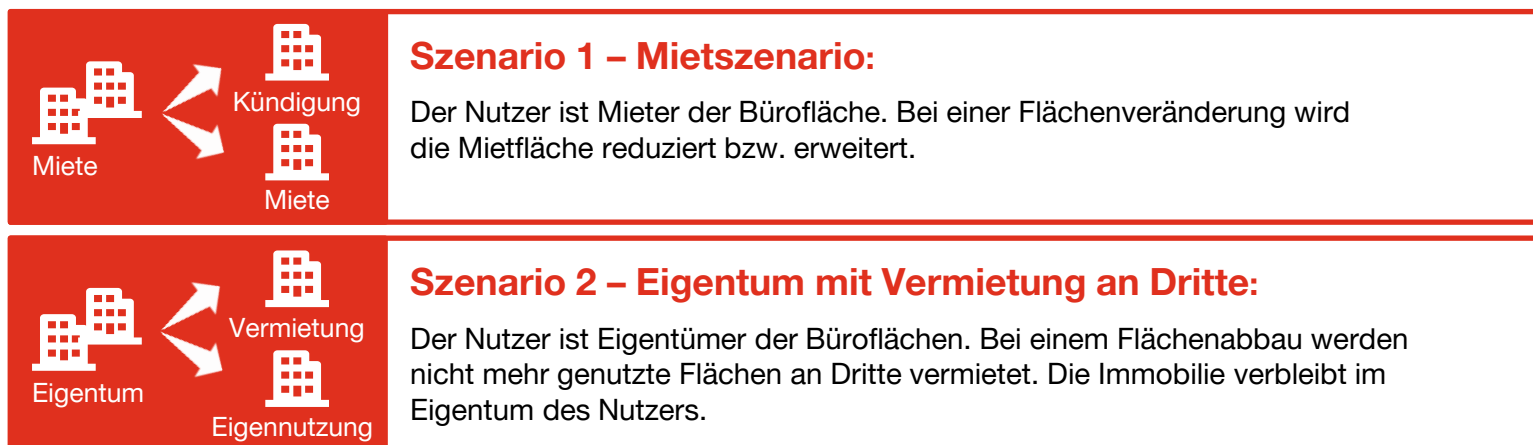
**Arbeitgebende:** Ergriffene bzw. geplante Maßnahmen hinsichtlich Büroflächen: Einführung von Flex-Desk bzw. geteilten Arbeitsplätzen



# Wirtschaftlichkeit des Flächenabbaus (Studie 2023)

Der Trend des Flächenabbaus hat sich verändert. Besonders die steigenden Kosten für Umbaumaßnahmen wirken sich negativ auf die Rentabilität eines Flächenabbaus aus. Unternehmen und Organisationen stehen vor der Herausforderung, alternative Ansätze zu finden, um ihre Räumlichkeiten effizienter zu nutzen. Dieser Wandel spiegelt das Bestreben wider, kosteneffektive und nachhaltige Lösungen zu entwickeln, um den aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit Flächenoptimierungen zu begegnen.

Die Varianten „Anmietung von Büroflächen“ und „Büros im Eigentum“ sind in deutschen Unternehmen ähnlich verbreitet. Daher berücksichtigt unser Rechenmodell die beiden unterschiedlichen Varianten und bildet die beiden folgenden Szenarien ab:



Zudem ist die Wirtschaftlichkeit eines Flächenabbaus insbesondere von der Höhe der notwendigen Kosten für Umbaumaßnahmen an den verbleibenden Flächen abhängig. Aus diesem Grund gehen wir im Folgenden auf drei unterschiedliche Situationen ein:

Modellannahmen		Kürzlich renovierte Bürofläche	Qualitativ Hochwertige Bürofläche	Veraltete / Unflexible Bürofläche
<b>Allgemeine Modell-Annahmen</b>	Anzahl Mitarbeiter	500	500	500
	Aktuelle Bürofläche	7.500 m <sup>2</sup>	7.500 m <sup>2</sup>	7.500 m <sup>2</sup>
	Restlaufzeit Mietvertrag	2,5 Jahre	2,5 Jahre	2,5 Jahre
	Monatliche Nettomiete	20 € pro m <sup>2</sup>	20 € pro m <sup>2</sup>	20 € pro m <sup>2</sup>
	Jährliche Indexierung	2% p.a.	2% p.a.	2% p.a.
	Diskontierungszinssatz*	10%	10%	10%
<b>Szenario-spezifische Annahmen</b>	Prozentualer Flächenabbau	20%	20%	20%
	<b>Kosten für Umbaumaßnahmen</b>	<b>0 € pro m<sup>2</sup></b>	<b>300 € pro m<sup>2</sup></b>	<b>1.600 € pro m<sup>2</sup></b>

\*konservativer Ansatz

## Szenario 1 - Mietszenario

Im Mietszenario sollten sich die Kosten für Umbaumaßnahmen auf maximal 650 € belaufen. Ein Flächenabbau von 20% lohnt sich also nur für die Mieter von hochwertigen Büroflächen.

### Kernannahmen:

- **Betrachtungszeitraum:**  
10 Jahre
- **Flächenabbau:**  
20%
- **Restlaufzeit Mietvertrag**  
2,5 Jahre

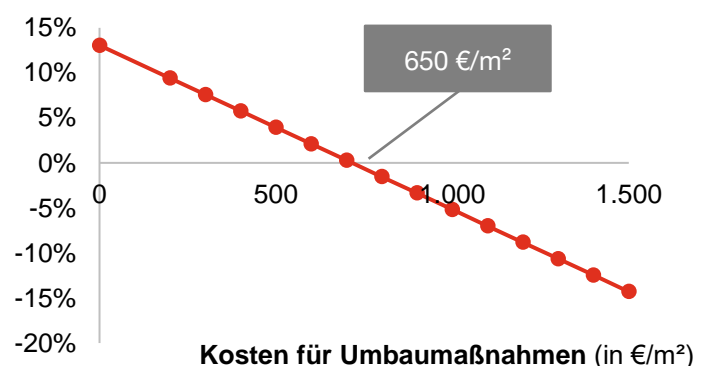
### Für Mieter von veralteten und unflexiblen

**Büroflächen** mit hohem Bedarf an Kosten für Umbaumaßnahmen i.H.v. 1.600 € pro m<sup>2</sup> ist der Flächenabbau nicht wirtschaftlich; es werden keine Kostenersparnisse über einen Zeitraum von zehn Jahren realisiert. Erst ab einer Flächenveränderung von 35% würde sich eine Flächenreduktion im Falle eines Mieters veralteter Büroflächen positiv auf den Cashflow des Mieters auswirken.

Der „Break-even“ der Kosten für Umbaumaßnahmen im Mietszenario beläuft sich grundsätzlich auf 650 € pro m<sup>2</sup>. Das heißt, für Mieter lohnt sich eine Flächenreduktion um 20%, sofern sich die Kosten für Umbaumaßnahmen an den verbleibenden Flächen auf weniger als 650 € pro m<sup>2</sup> belaufen.

### Sensitivität – Flächenreduktion mit Umbaumaßnahmen

Kostensparnis über zehn Jahre (in %)



Die aktuelle Untersuchung zeigt, dass ein 20%iger Flächenabbau zu einer Kostenersparnis immobilienbezogener Kosten von bis zu 13% über einen Zeitraum von zehn Jahren führen kann, wenn keine Umbaumaßnahmen notwendig sind. Wenn ein Bestandsmieter also lediglich die Mietflächen um 20% reduzieren kann, ohne hierbei Umbaumaßnahmen an den verbleibenden Flächen umsetzen zu müssen, ist der Flächenabbau wirtschaftlich.

Dasselbe gilt auch für den **Mieter von qualitativ hochwertigen Flächen**, für welche bei einem Flächenabbau von 20% Kosten für Umbaumaßnahmen i.H.v. 300 € pro m<sup>2</sup> notwendig sind. Hier beläuft sich die Kostenersparnis über einen Zeitraum von zehn Jahren auf 7,6%. Eine Flächenreduktion würde in diesem Fall bereits ab rd. 8% zu einer Ersparnis immobilienbezogener Kosten führen.

### Kostensparnis über zehn Jahre bei 20%igem Flächenabbau

	Kürzlich renovierte Bürofläche	Hochwertige Bürofläche	Veraltete/ Unflexible Bürofläche
Kosten für Umbaumaßnahmen (in € pro m <sup>2</sup> )	0 € pro m <sup>2</sup>	300 € pro m <sup>2</sup>	1.600 € pro m <sup>2</sup>
Kostensparnis über 10 Jahre	13%	7,6%	0%



## Szenario 2 – Eigentum mit Vermietung an Dritte

Im Eigentumszenario sollten sich die Kosten für Umbaumaßnahmen auf maximal 750 € belaufen. Ein Flächenabbau von 20% lohnt sich also nur für die Mieter von hochwertigen Büroflächen.

### Kernannahmen:

- **Betrachtungszeitraum:**  
10 Jahre
- **Flächenabbau:**  
20%
- **Mietpreis:**  
20 € pro m<sup>2</sup>

Im Eigentumsszenario kann durch eine Flächenreduktion um 20% sowie der Vermietung der entsprechenden Flächen eine Ersparnis immobilienbezogener Kosten von bis zu 17% realisiert werden, wenn keine Umbaumaßnahmen an den Bestandsflächen vorgenommen werden. Aufgrund der Annahme, dass die reduzierten Büroflächen an Dritte vermietet werden ist die Wirtschaftlichkeit in diesem Szenario zudem auch vom erzielbaren Mietpreis abhängig.

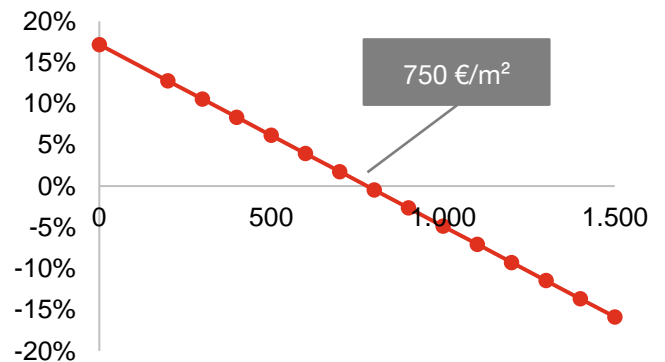
Für **Eigentümer von hochwertigen Flächen** ergibt sich bei einem Flächenabbau von 20% und Kosten für Umbaumaßnahmen i.H.v. 300 € pro m<sup>2</sup> eine Kostenersparnis von 10% über einen Zeitraum von 10 Jahren. Eine Flächenreduktion würde in diesem Fall bereits ab rd. 5% zu einer Ersparnis immobilienbezogener Kosten führen.

**Für Eigentümer von veralteten und unflexiblen Büroflächen** mit hohem Bedarf an Kosten für Umbaumaßnahmen i.H.v. 1.600 € pro m<sup>2</sup> ist der Flächenabbau nicht wirtschaftlich; es werden keine Kostenersparnisse über einen Zeitraum von 10 Jahren realisiert. Ähnlich wie beim Mietszenario wird erst ab einer Flächenveränderung von 35% eine Kostenersparnis realisierbar.

Die kritische Menge („Break-even“) der Kosten für Umbaumaßnahmen im Eigentumszenario beläuft sich grundsätzlich auf rund 1.200 € pro m<sup>2</sup>. Das bedeutet, für Eigentümer lohnt sich eine Flächenreduktion um 20%, sofern sich die Kosten für Umbaumaßnahmen an den verbleibenden Flächen auf weniger als 750 € pro m<sup>2</sup> belaufen.

### Sensitivität – Flächenreduktion mit Umbaumaßnahmen

Kostenersparnis über zehn Jahre (in %)



Kosten für Umbaumaßnahmen (in €/m<sup>2</sup>)

### Kostenersparnis über zehn Jahre bei 20%igem Flächenabbau

	Kürzlich renovierte Bürofläche	Hochwertige Bürofläche	Veraltete/ Unflexible Bürofläche
Kosten für Umbaumaßnahmen (in € pro m <sup>2</sup> )	0 € pro m <sup>2</sup>	300 € pro m <sup>2</sup>	1.600 € pro m <sup>2</sup>
Kostenersparnis über 10 Jahre	17%	10%	0%

## Zusammenfassung der Analyseergebnisse

Über die Szenarien hinweg gilt, dass sich eine Flächenreduzierung bereits ab rund 5% lohnen kann (sofern keine Kosten für Umbaumaßnahmen anfallen).

Der wichtigste Einflussfaktor auf die Wirtschaftlichkeit eines Flächenabbaus haben die Kosten für die Umbaumaßnahmen. Dies gilt szenarienübergreifend. Kosten für diese Umbaumaßnahmen sollten nach unseren Berechnungen die Grenze von ca. 650-700 €/m<sup>2</sup> nicht übersteigen. Andernfalls fallen die Kosten für Umbaumaßnahmen zu schwer ins Gewicht und überkompensieren etwaige Einsparungen.

Ein Flächenabbau lohnt sich also insbesondere für Nutzer mit hochwertigen Flächen, die zugleich einen signifikanten Anteil ihrer aktuellen Eigentums- oder Mietflächen abtreten können ohne umfangreiche Umbaumaßnahmen an den verbleibenden Flächen vornehmen zu müssen.

Bereits ab ca. **5%** kann sich ein Flächenabbau lohnen (sofern keine Umbaumaßnahmen erforderlich sind)

Ca. **650 €** pro Quadratmeter sollten die Kosten für Umbaumaßnahmen nicht übersteigen

**17%** Ersparnis immobilienbezogener Kosten sind bei einem Flächenabbau um 20% über einen Zeitraum von zehn Jahren möglich

## Zusammenfassung der Umfrageergebnisse

Drei Jahre nach Ausbruch der Pandemie bestätigen unsere aktuellen Umfrageergebnisse den Wunsch der Arbeitnehmer:innen nach Flexibilität und der verstärkten Arbeit aus dem Homeoffice. Mittlerweile hat eine überwiegende Mehrheit der Unternehmen ihre Arbeitskonzepte neu überdacht und angepasst. Das Homeoffice ist ein etablierter Bestandteil des flexiblen Arbeitsmodells in Bezug auf den Arbeitsort über alle Generationen und Branchen hinweg geworden - „Homeoffice is here to stay“. Eine vollständige Rückkehr ins Büro wird demnach zukünftig nicht durchsetzbar sein. Umso mehr müssen sich Unternehmen strategisch überlegen, wie sie das „Büro der Zukunft“ gestalten und organisieren wollen, um den Arbeitnehmer:innen flexible Arbeitsmodelle anbieten zu können.

Folgende Überlegungen treten hierbei vermehrt in den Vordergrund und müssen berücksichtigt werden:

- Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die Herausforderungen des Informationsaustausches und der Zusammenarbeit im Homeoffice konstant verbessert. Diese Themen bleiben zusammen mit der Ablenkung in der häuslichen Umgebung und der Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes aber weiterhin die größten Herausforderungen.
- Die Möglichkeit, einen Großteil der Arbeitszeit flexibel aus dem Homeoffice zu bestreiten, stellt für (insbesondere junge) Arbeitnehmer:innen einen noch wesentlichen Entscheidungspunkt für die Wahl des Arbeitgebenden als zuvor dar. Unternehmen können mit modernen Arbeitsplatzkonzepten und flexiblen Arbeitsmodellen beim Kampf um junge Talente punkten.
- Nach wie vor besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter:innen, die vorwiegend im Homeoffice arbeiten, den Anschluss an ihr jeweiliges Team verlieren. Zusätzlich stellt das Homeoffice vor allem für Berufseinsteiger eine große Herausforderung dar. Hier gilt es, den Fokus nicht nur auf Flächenveränderungen zu setzen, sondern diese auch mit individuellen Team-Maßnahmen zur Einbindung zu flankieren („Change-Prozess“). Die Balance zwischen der konzertierten Heimarbeit und der Zusammenarbeit in Teamgefügen vor Ort muss fokussiert und gehalten werden.
- Mehr als die Hälfte der Büroflächen stehen im Durchschnitt leer. Aber während in unseren Vorstudien noch die Frage nach Flächenreduktionen stark im Vordergrund stand, wird heute bei den meisten Marktteilnehmern deutlich, dass es vorwiegend um Änderung der Ausstattung und Grundrissgestaltung bei gleichbleibender Fläche geht. Die Qualität der Flächen in Bezug auf Nachhaltigkeit und „Wellbeing“ der Mitarbeiter:innen spielt vor den verstärkten Diskussionen um das Thema ESG eine sehr große Rolle.
- Die Zukunft der Arbeit ist kein Sprint sondern eine Evolution. Arbeitswelten sollten daher immer ganzheitlich betrachtet werden, um eine erfolgreiche und nachhaltige Etablierung im Unternehmen sicherzustellen. Dabei ist es wichtig, nicht nur allein die Arbeitsfläche zu betrachten, sondern alle Dimensionen – Fläche, Mensch und Technologie – und diese interdisziplinär in den Transformationsprozess miteinzubeziehen.

Auf dem Weg zum Büro der Zukunft spielt ein professionelles CREM-Team bzw. eine professionelle Beratung eine entscheidende Rolle. Andernfalls könnte die Umstellung nicht nur zu höheren Kosten führen, sondern Kosteneinsparungen würden ggf. erst deutlich verspätet eintreten und damit die Wirtschaftlichkeit eines verstärkten Homeoffice-Modells beeinträchtigen.



Real Estate  
Consulting  
Website



Evolution of  
Work PwC  
Website

# Methodik

PwC hat die vorliegende Kurzstudie im Januar 2023 durchgeführt. Sie basiert auf den Grundsätzen unserer früheren Studien „Mehr Home, weniger Office“ aus 2020 und „Home bleibt Office“ aus 2021.

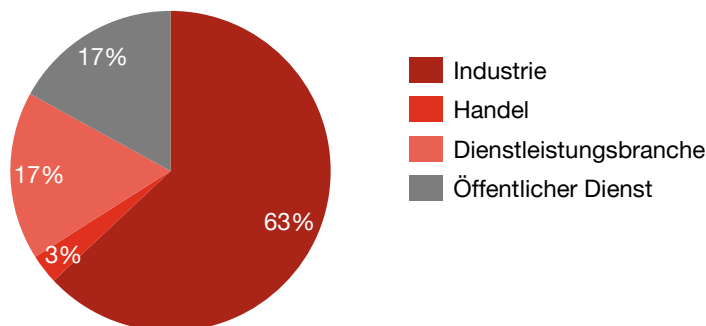
Im Rahmen unserer Studie wurden 120 Arbeitgebende und 600 Arbeitnehmer:innen von deutschen Unternehmen aus den Branchen Industrie, Handel, Dienstleistungen sowie aus dem öffentlichen Sektor zu ihren Erfahrungen mit dem Arbeiten aus dem Homeoffice und zu möglichen Änderungen beim Flächenbedarf durch neue Arbeitsplatzkonzepte per Interviews befragt.

Zusätzlich zur Befragung wurde mithilfe eines Excel-basierten Kalkulationsmodells die Wirtschaftlichkeit einer Flächenveränderung in Abhängigkeit unterschiedlicher Faktoren (bspw. Kosten für Umbaumaßnahmen) berechnet. Das Modell wurde durch das PwC-Expertenteam entwickelt und basiert auf branchenspezifischen Datengrundlagen erweitert um immobilienpezifische Benchmarks.

Die Interviews fanden in Form von Online-Befragungen im Januar 2023 statt. Die Ergebnisse wurden anschließend ausgewertet und aufbereitet.

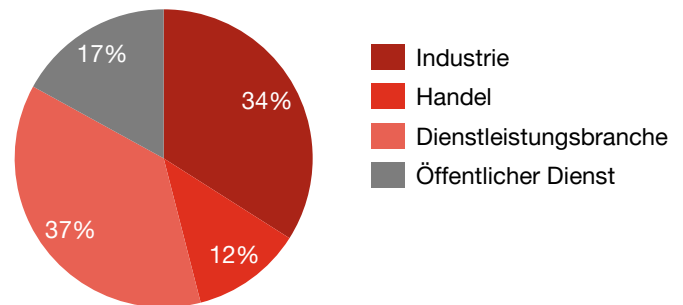
Bei den 120 Arbeitgebenden handelt es sich um Unternehmen aus den unterschiedlichen Branchen und unterschiedlicher Größe. Hierbei wurden Vertreter der ersten, maximal zweiten Führungsebene - CEO, Finanzen/Controlling, Personal und Entscheidern aus Vorstands-/Executive-Bereichen aus Unternehmen bzw. Behörden mit mindestens 20 Büroarbeitsplätzen berücksichtigt.

**Arbeitgebende:** Anzahl der Arbeitgebenden aufgeteilt auf die drei Branchen Öffentlicher Dienst, Industrie, Handel/Dienstleistung.

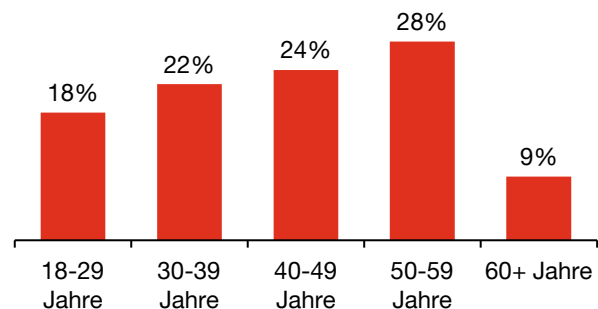


Bei den 600 Arbeitnehmer:innen handelt es sich um 320 Männer und 280 Frauen ab 18 Jahren mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen. Die Befragten sind im regionalen Bezug, anhand der unterschiedlichen Bevölkerungsdichte deutschlandweit verteilt.

**Arbeitnehmer:innen :** Anzahl der Arbeitnehmer:innen aufgeteilt auf die drei Branchen Öffentlicher Dienst, Industrie, Handel/Dienstleistung.



**Arbeitnehmer:innen :** Anzahl der Arbeitnehmer:innen aufgeteilt nach ihrem Alter



## Ihre Ansprechpartner:innen



**David Rouven Möcker**  
Partner

---

Phone: +49 30 2636-1666  
Mobile: +49 175 2928 906  
E-Mail: david.rouven.moecker@pwc.com



**Rita Marie Roland**  
Partnerin

---

Phone: +49 69 9585-5692  
Mobile: +49 160 9690 5846  
E-Mail: rita.m.roland@pwc.com

## Über PwC

PwC betrachtet es als seine Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Mehr als 250.000 Mitarbeitende in 158 Ländern tragen hierzu mit hochwertigen, branchenspezifischen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung bei. Die Bezeichnung PwC bezieht sich auf das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere der rechtlich selbstständigen Netzwerkgesellschaften. Weitere Details unter [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure)

## Autoren

Katja Lawrence, Isabella Sophia Maurer, Dominik Rybka, Lukas Mayer, David Rouven Möcker, Rita Marie Roland

