

Adaptive Spaces

Hybrides Arbeiten in der Praxis

Homeoffice versus Büropräsenz und Zwangsrückkehr:
Braucht es eine Kurskorrektur?

VIEWPOINT

Der Text beleuchtet, ob das Zurückfahren der Homeoffice-Praktiken mancher Firmen eine Trendumkehr bedeutet und wie hybrides Arbeiten sich zukünftig entwickeln wird.

CBRE WORKPLACE
STRATEGIES
APRIL 2026



Trendumkehr oder Transformation?

Im letzten Jahr haben grosse Marken wie Tesla, Amazon, Disney, Microsoft und Dell ihr Homeoffice-Engagement weltweit massiv zurückgefahren^{1,2,3,4}. Dell ging sogar so weit, die Arbeit von zuhause vollständig zu beenden⁵. Auch in Deutschland und bei uns in der Schweiz gab es ähnliche Signale: Deutsche Bank, SAP, Volkswagen, Deutsche Telekom^{6,7,8,9} sowie Schindler, Swatch, Swisscom und UBS^{10,11,12} kündigten strengere Präsenzvorgaben an. Die Schweizer Sulzer-Gruppe ging weiter, erklärte das Ende des Homeoffice-Experiments und entschied sich für eine Rückkehr zur ausnahmslosen Büroanwesenheit.¹³

Wie sind diese Entwicklungen zu deuten? Müssen sie als Vorboten einer Trendumkehr gelesen werden? Droht die vermeintlich etablierte Homeoffice-Praxis einer Art allgemeinen Rückkehrpflicht ins Büro zu weichen?

Welche Chancen und vor allem welche Risiken birgt hybrides Arbeiten – also die Kombination aus Büropräsenz und flexiblen Arbeiten von anderen Orten? Warum scheinen sich manche Unternehmen für die Ablehnung dieses Modells zu entscheiden, während andere es weiterhin fördern?

Dieser Viewpoint ordnet ein. Er zeigt auf, wie eine ausgewogene Verankerung hybrider Arbeit eine nachhaltige, für alle Seiten vorteilhafte Transformation erzeugen kann.

Einige Unternehmen haben ihre Homeoffice-Regeln zuletzt deutlich reduziert – Anlass für Spekulationen über eine Trendumkehr.

Der Beitrag beleuchtet die Hintergründe und plädiert für die Chancen, die ausgewogenes hybrides Arbeiten eröffnen kann.



“Hybrides Arbeiten eröffnet – bei kluger Umsetzung – die Chance auf eine nachhaltige und wertschöpfende Transformation.”

Martin Pongratz
Director Workplace Strategies

Der erste Eindruck täuscht

Mit den immer wieder aufpoppenden Medienberichten über Firmen, die hybrides Arbeiten zurückfahren, kann tatsächlich den Eindruck entstehen, dass diese seit der Pandemie vermeintlich etablierte Arbeitsform verstärkt als Fehlentwicklung eingestuft werden könnte und dass sie deshalb zurückgenommen werden müsse. Das wäre jedoch ein Trugschluss. Ein genauerer Blick auf die Fakten zeichnet ein gänzlich anderes Bild:

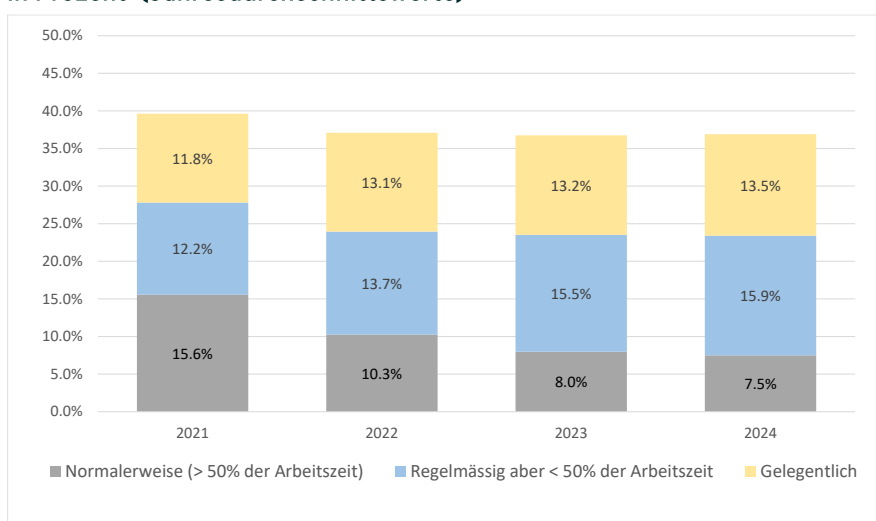
In der Schweiz setzen heute 77%¹⁴ der Unternehmen auf hybride Modelle, – das sind mehr als doppelt so viele wie vor der Covid-Pandemie. Auch ist der Anteil der in der Schweiz Erwerbstätigen, die hybrid arbeiten, nach einem 40%-Peak während der Lockdowns nur gering gesunken: seit 2022 hat er sich stabil auf einem Niveau von rund 37%¹⁵ eingependelt. Der Anteil der „regelmäßig oder gelegentlich“ im Homeoffice Arbeitenden ist laut Schweizer Arbeitskräfteerhebung in den letzten Jahren sogar kontinuierlich gestiegen.

Was tatsächlich gesunken ist, ist die durchschnittliche Arbeitszeit, die Homeoffice-Arbeitende von zuhause erbringen: 2022 lag sie bei 1,36 Tagen pro Woche¹⁶, aktuell hält sie bei 1,15 Tagen – so die jüngste Schweizer FH-Lohnstudie¹⁷. Dieser Rückgang ist jedoch zu relativieren, da diese Studie nur FH-Absolventen berücksichtigt und nicht den ganzen Markt erfasst.

In Deutschland zeigt sich allerdings ein ähnliches Muster: 2025, fünf Jahre nach Covid, bieten 79 % der Unternehmen, also die grosse Mehrheit, weiterhin hybride Arbeit an^{18,19}. Der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice liegt seit drei Jahren stabil bei 23–24 %, mit leichter Zunahme im Dienstleistungssektor. Auch dort sank die durchschnittliche Homeoffice-Zeit leicht: von 1,0 auf 0,85 Tage pro Woche¹⁸. Allerdings planen 74 % der Unternehmen, hybride Modelle auch zukünftig beizubehalten. 11% erwägen mehr Flexibilität und 12 % strengere Kontrollen. Nur gerade einmal 4–5 % erwägen, das Homeoffice vollständig abzuschaffen^{18,19}.

Fazit: Einzelne Rücknahmen bekannter Konzerne deuten auf keinerlei verallgemeinerbare Trendumkehr hin. Der statistische Rückblick zeigt: Hybrides Arbeiten ist sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland in den letzten Jahren fest verankert geblieben – wenn auch mit leicht sinkendem Zeitanteil.

ABB. 1: Entwicklung der Erwerbstätigen, die von zuhause aus arbeiten in Prozent (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: BFS - SAKE (Stand Mai 2025)

Hybrides Arbeiten bleibt Standard – nur der Homeoffice-Zeitanteil ist leicht zurückgegangen

Durchgängig stabiler Anteil an Erwerbstätigen, die in der Schweiz hybrides Arbeiten praktizieren

37 %

Hybrides Arbeiten – das neue Normal

Auch bei einem Blick auf die mittelfristige Zukunft, ist kein Trend zur verstärkten Rückkehr ins Büro auszumachen²⁰. Diese Einschätzung des ifo-Instituts wird durch deren regelmässige Analyse von Online-Stellenangeboten gestützt¹⁸: Da sich solche Anzeigen auf die Zukunft der Unternehmen, die sie ausschreiben, beziehen, gelten sie als zuverlässige Indikatoren für deren mittelfristige organisatorische Ausrichtung. Die Auswertung zeigt: Seit 2023 liegt der Anteil der Stellenanzeigen mit explizitem Homeoffice-Angebot konstant bei rund 20 % – vor Covid waren es weniger als 5 % gewesen²¹. In der Schweiz liegen die Stellenanzeigen, die eine Homeoffice-Option anbieten, bei 14 %²².

Dass hybrides Arbeiten zur neuen, dauerhaften Norm geworden ist, bestätigt auch eine Langzeitstudie der Universität Konstanz²³: Gerade einmal 8 % der befragten Unternehmen verlangen Präsenz an allen fünf Wochentagen. Zudem ist die Zahl der erhobenen Betriebe, die die Präsenzpflcht verschärfen bzw. verschärft haben, in den letzten zwei Jahren rückläufig.

Während die Mehrheit der Organisationen hybride Arbeitsmodelle also fest verankert hat, haben bei genauerer Betrachtung allerdings selbst die meisten der eingangs erwähnten Grossunternehmen die Uhr nicht radikal zurück gedreht: dem Grossteil geht es in erster Linie um Anpassungen einer bis dahin teilweise zu frei organisierten Homeoffice-Handhabung.

Tatsächlich war es in der Pandemie bei diesen Firmen teils üblich gewesen, die Entscheidung über Büroanwesenheit vollständig den Mitarbeitenden zu überlassen. Da eine sehr geringe Büropräsenz allerdings langfristig und nachgewiesenermassen die Leistungsfähigkeit einer Organisation beeinträchtigen kann²⁶, wurde es somit notwendig, zukünftig auf bestimmtes Mindestmass an Büroanwesenheit zu pochen. Vor diesem Hintergrund sind die Entscheidungen von Deutsche Bank, SAP und UBS, den Homeoffice-Anteil auf maximal 40 % der Gesamtarbeitszeit zu begrenzen, also eher als sinnvolle Massnahme zur Leistungssicherung zu verstehen. Es geht mehr um eine Rekalibrierung denn um eine Abkehr vom hybriden Arbeiten an sich.

Nur eine Minderheit an Unternehmen plant Homeoffice zu streichen

Prozentanteil :

4-5%



ABB. 2: Die gesharte Büroumgebung als flexible Bühne für Teamaustausch und Projektarbeit: die CBRE-Zentrale in Amsterdam

Quelle: CBRE – Headquarter Amsterdam

Wunsch und Wirklichkeit

Wenn sich hybride Arbeitsformen im normalen Geschäftsalltag somit fest etabliert haben, so bleibt doch das richtige Mass an Büropräsenz ein umstrittenes Thema: trotz etablierter Homeoffice-Governance wünschten sich 60% der Schweizer Unternehmen mehr Anwesenheit im Büro²⁷. Gleichzeitig wollten von Seiten der Mitarbeitenden aber ganze 70 % die Fernarbeitspraxis beibehalten, ja viele würden sie sogar noch gerne weiter ausgebaut wissen: in der Schweiz praktiziert der durchschnittliche Angestellte 1.15 Tage Homeoffice pro Woche. Der Wunsch liegt dagegen bei durchschnittlich 2,0 Tagen¹⁷. In Deutschland liegt er bei 2,8 Tagen²³.

Aus Sicht der Mitarbeitenden liegen die Argumente für ein noch stärker hybrid organisiertes Arbeiten auf der Hand: das Arbeiten von zuhause bietet klare Vorteile wie z.B. den Wegfall von Pendelzeiten, flexiblere Tagesplanung – besonders von Wert für Personen mit Betreuungsaufgaben – sowie konzentrierteres, störungs- und stressfreieres Arbeiten, um nur die wichtigsten anzuführen²⁵.

Aus Arbeitgebersicht schlagen dagegen Bedenken bezüglich der Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs durch. Gemäss IAO^{28,29} sehen sich Arbeitgeber bei exzessiver Fernarbeit mit der Gefahr konfrontiert, dass...

- ...die Integration von neuen Mitarbeitenden leidet (49%)
- ...Teams einen erhöhten Kommunikationsaufwand benötigen (44%)
- ...die Vernetzung unter den Mitarbeitenden abnimmt (35-40%)
- ...der Wissensaustausch im Unternehmen insgesamt zurückgeht (27%)
- ...das Interesse an sozialem Austausch und sozialer Begegnung im Unternehmen sich verringert (23-27%)
- ...das Interesse am Unternehmensgeschehen und die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen sich reduziert (22%)

In einer anderen, europaweit durchgeführten Umfrage³⁰ bestätigten 41 % der befragten Führungskräfte, dass deren hybrid arbeitenden Teams weniger unmittelbares Feedback erhalten und somit Entwicklungsmöglichkeiten verpassten. Im Vergleich zu rein bürobasiert Tätigen schätzten sie bei Mitarbeitenden mit hohem Remote-Anteil das Risiko für Fehlkommunikationen um 67% höher ein. Der Mangel an informellen Interaktionen und Feedback sei um 62% gravierender. Bei starken Remote-Arbeitern würde auch um +50% mehr die geringe Transparenz der Teamabläufe moniert werden.

Andere wissenschaftliche Studien, die sich auf die Analyse konkreter Unternehmensfallstudien fokussierten, belegen, dass sich bei hohen Homeoffice-Quoten Lernkurven abflachen bzw. Produktentwicklungszeiten verlängern können. Andere weisen durch den Anstieg an Koordinationsmeetings Produktivitätsverluste nach bzw. eine Verstärkung von Silo-Mentalitäten.²⁶

ABB. 3: Mehr Führungsverantwortung führt zu mehr Büropräsenz

		Mitarbeiterin / Mitarbeiter ohne Führungsver- antwortung	Ich leite Mitarbei- tende an, die selbst keine Führungsver- antwortung haben.	Ich leite Mitarbei- tende an, die selbst Führungsverant- wortung haben.
Wie viele Tage	(fast) gar nicht	5,3%	8,2%	11,9%
in der Woche	1 Tag/Woche	21,6%	29,4%	43,3%
arbeiten Sie	2 Tage/Woche	24,7%	29,1%	21,9%
derzeit durch-	3 Tage/Woche	23,2%	17,8%	11,5%
schnittlich	4 Tage/Woche	16,1%	10,3%	7,0%
mobil?	5 Tage/Woche	9,3%	5,2%	4,4%

Zu viel Remote-
Arbeit birgt Risiken
für Produktivität,
Lernkurven und
Teamdynamik

Anteil an hybrid Arbeitenden
in der chemisch-pharma-
zeutischen Industrie, die eine
Abnahme der Vernetzung
unter Mitarbeitenden wahr-
nehmen:

40%

Neue Arbeitskultur braucht neuen Raum

Aus Managementsicht ist es sinnvoll, den Homeoffice-Anteil mit Augenmaß zu steuern, um die Leistungsfähigkeit der Organisation nicht zu gefährden. Für Mitarbeitende ist die Lage ambivalenter: Einerseits wünschen sich viele, mehr und länger von zuhause zu arbeiten, um von den erwähnten Vorteilen zu profitieren. Gleichzeitig gestehen aber dieselben Mitarbeiter auch ein, dass bestimmte Geschäftsabläufe solch eine Praxis gar nicht zulassen: ganze 58 % der Schweizer Beschäftigten unterstützen ihr Unternehmen, wenn es mehr Büropräsenz einfordert¹⁷. Die tatsächlich praktizierte Home-office-Zeit liegt auch deutlich unter dem von Arbeitgeberseite her zugestandenem Rahmen: statt der im Schnitt 2,24 erlaubten Tage pro Woche werden von den Angestellten de facto nur 1,15 Tage abgerufen.

Dieses Paradox beschränkt sich nicht auf die Schweiz. Eine europaweite Studie³⁰ zeigt auf: 61 % der Befragten, die keine hierarchisch höher gestellte Leitungsfunktion bekleiden, erleben sich im Büro produktiver als im Homeoffice, sobald sie aufgabenbedingt «andere managen» müssen. 53% sehen auch Mentoring-Aufgaben effektiver vor Ort ausgeführt als per Videokonferenz. Das zeigt: Sobald Mitarbeitende für bestimmte Aufgabenbereiche Führungsverantwortung übernehmen, erkennen sie die Grenzen und Nachteile einer allzu großzügig formulierten Homeoffice-Politik und präferieren den Kontakt mit Kollegen von Angesicht zu Angesicht.

Andererseits gibt es nachvollziehbare Gründe, warum Mitarbeitende das Homeoffice dem Büroarbeitsplatz vorziehen. Viele der heutigen Büroarbeitsumgebungen erschweren die störungsfreie, konzentrierte Fokalarbeit. Durch die hybriden Arbeitsformeln haben sich die Anforderungen an den Büroraum verändert. Viele der Büroarbeitsstätten behindern die effiziente Abwicklung der Arbeitsprozesse mehr als sie diese unterstützen, denn die gestiegene Menge an remote Arbeitenden führt zu vermehrten Telefonaten und virtuellen Meetings, also einem Mehr an akustischer Belastung. Team- bzw. Gruppenräume sind somit lauter geworden, was die Konzentration beeinträchtigt, den Stresspegel erhöht und die Leistungsfähigkeit mindert.

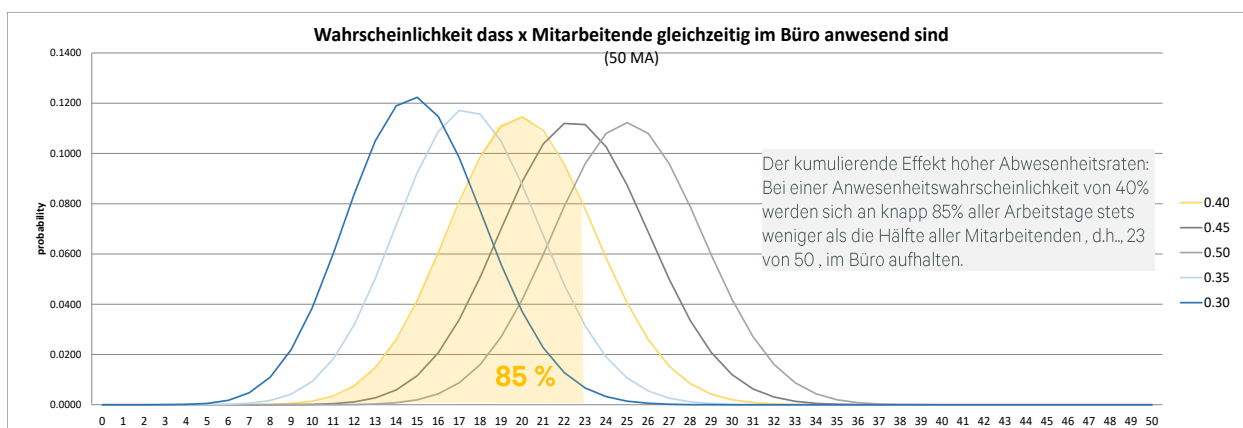
Zudem mangelt es vielen allzu karg, kompakt und nüchtern funktional eingerichteten Büroräumlichkeiten an Attraktivität. Sie bieten keinen rechten Anreiz, sie dem eigenen Heim, wo man/frau sich wohlfühlt, als Arbeitsort vorzuziehen. Schliesslich wirken Post-Covid-Büros oft ausgestorben: die Absenzen wegen Telearbeit, Teilzeit, Dienstreisen, Meetings in separaten Räumen können eine bedrückende „Low-Energy“-Atmosphäre erzeugen.

Hybrides Arbeiten im Spannungsfeld zwischen Wunsch, Notwendigkeit & Büro-Realität

Prozentsatz an Mitarbeitenden, die das Büro als produktivsten Ort ansehen, wenn es darum geht „andere zu managen“

61%

ABB. 4: Bei hohen Pro-Kopf-Abwesenheitsraten herrscht im Büro oft gähnende Leere



Vom Pflichtort zum Leistungsfaktor

Eine einfache Wiederherstellung zum vormaligen Pre-Covid-Status mit vorgeschriebener Büroanwesenheit löst aber nicht das Problem und führt auch nicht automatisch zu besserer Arbeitsatmosphäre oder höheren Leistungen. Die grossflächige Einführung hybrider Arbeitsweisen hat nämlich die Ansprüche an Büro und Arbeitgeber irreversibel verschoben. Diese Veränderung lässt sich genauso wenig umkehren, wie ein gekochtes Eis in seinen Rohzustand rückverwandelt werden könnte.

Die Leistungsfähigkeit einer Organisation steigt, wenn ihre Wertschöpfungsprozesse optimal unterstützt werden. Ein gutes Büro muss genau das sicherstellen. Es muss die Mitarbeiter ermächtigen, Aufgaben stressfreier, reibungsloser, effizienter und befriedigender abzuwickeln. Die richtige «Arbeitsformel» setzt sich dabei aus mehreren Faktoren zusammen: Der Standort spielt dabei genauso eine Rolle, wie seine Struktur, die Ausstattung, die Gestaltung, aber auch die Art, wie sinnvoll das Büro mit Homeoffice oder anderen Remote-Working-Elementen verwoben ist.

Der zentrale Bürostandort sollte jene Funktionen stärken, für die er prädestiniert ist und für welche das Homeoffice weniger geeignet ist: Das Büro ist Treffpunkt für kollaborative Powerteams, Drehkreuz für intensiven Wissensaustausch und gegenseitige Inspiration, «Hub» für Networking und Karrierepflege, Ort für Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeitender.

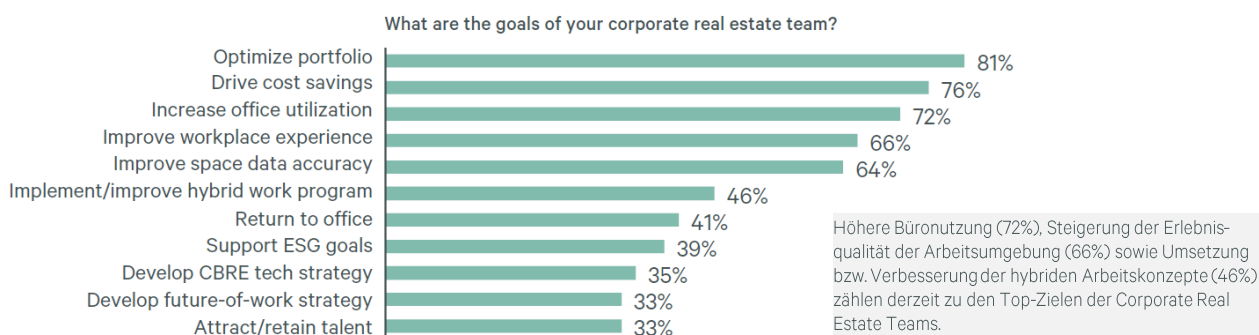
Umfragen bestätigen diesen Anspruch: 75% der Mitarbeitenden sehen im Büro den besseren Ort für sozialen Austausch mit der Kollegenschaft. 58% sehen das Büro als den Ort für Networking und Karrierepflege, 56% als Ort für spontanen Austausch. Eine relative Mehrheit von 49% sieht das Büro als den richtigen Ort für kreative Interaktion. 48% sind der Meinung, dass im Büro besser sichergestellt werden kann, überlasteten bzw. überforderten Kollegen schnell und unmittelbar zur Seite zu stehen²⁹.

Das neue Büro muss erlebbaren Mehrwert bieten. Aus der Mitarbeiterwarte betrachtet muss sich die Anreise lohnen. Gelingt es dem Büro, die organisationsspezifischen Wertschöpfungsprozesse bestmöglich zu fördern und zu unterstützen, kann das Büro nicht nur zum Verbindungs-, sondern auch zum «Bindungs»-Ort mutieren. Es kann identifikationsstiftend wirken, sollte Mission und Unternehmenswerte verkörpern, Zugehörigkeitsgefühl stärken sowie den Stolz vermitteln, Teil einer solchen Organisation zu sein.

In der Folge zwei Beispiele, wie zwei sehr unterschiedliche Firmen gelang, mit genau in diesem Sinne maßgeschneiderte Arbeitsumgebungen solch eine Wirkung zu entfalten.

Das neue Büro muss gezielt Mehrwert bieten – als Ort für Kollaboration, Wissensaustausch, Networking und Identifikation

ABB. 5: Welches sind die wichtigsten Ziele, die zur Zeit von Corporate Real Estate Teams verfolgt werden?



Quelle: 2024-2025 CBRE Global Workplace & Occupancy Insights ³²

Fallbeispiel 1:

Kulturwandel schafft Turnaround

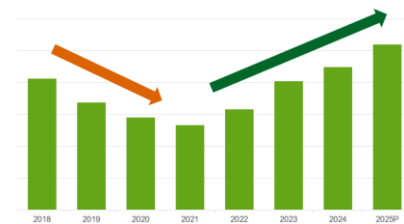
Die Ausgangslage der HDI Global SE Switzerland, Tochtergesellschaft HDI-Versicherungskonzerns, war kritisch: sinkende Umsätze, Silodenken und eine Arbeitskultur, die Eigeninitiative scheute und sich auf das restriktive Befolgen zentraler Richtlinien beschränkte. Das Homeoffice verhalf eher, die Probleme zu verdecken, statt sie zu lösen. Der neue CEO verordnete daher einen radikalen Kurswechsel: in einem tabulosem Change-Projekt wurden alle Organisationsbausteine einem tabulosen Reengineering unterzogen.

Schnell wurde klar, dass die Neudefinition der Arbeitsprozesse allein nicht reichen würde. Die wesentlichen Schranken waren in den Köpfen. Das Management erkannte, dass mit einem tätigkeitsorientierten Arbeitsmodell (ABW) Raum und Raumgestaltung sich als wirksamer Hebel für eine Neuausrichtung nutzen liesse - «von innen nach aussen». Das visionäre Arbeitsmodell wurde also um ein ebenso innovatives Raumnutzungskonzept erweitert. Standortwahl, Layoutplanung, Designkonzept und das Veränderungsmanagement orientierten sich daran.

Mit Erfolg: Das Homeoffice wird heute als ergänzender Teil des «HDI-Neu»-Konzepts erlebt. Anders als früher kommen die Mitarbeitenden gerne ins Büro, weil es sich für sie und das Geschäft lohnt. Und weil es Spaß macht!

«Der Erfolg ist messbar: seit Einzug haben wir einen steten Wachstumskurs, hervorragende kununu- und «Great Place to Work»-Noten... und unsere Mitarbeiter kommen gerne ins Büro»

Marc Luginbühl, CEO



HDI

ABB. 6: Der Neustart Anfang 2021 im neuen Büro im 21.OG im Prime Tower befeuerte den Turnaround



ABBILDUNG 7: Herzstück der neuen HDI-Arbeitswelt ist die Expert Lounge, in der sowohl Kunden als auch Mitarbeitende in entspannter Atmosphäre Projektbesprechungen mit Weitblick führen – wortwörtlich...

Quelle: HDI

Fallbeispiel 2: Kollaboration & Employer Branding

Das Ziel von Marsh McLennan, einer weltweit operierenden Consultingfirma, war klar: Es sollte für die teils sehr unterschiedlichen Beraterteams eine gemeinsame «Homebase» geschaffen werden. Es sollte ein Ort entstehen, den alle gerne aufsuchen würden, um sich entsprechend wirksam vernetzen, austauschen und an gemeinsamen Projekten zusammenarbeiten zu können. Gleichzeitig sollten hybride Arbeitsweisen durch entsprechend passend konzipierte Raumlösungen und bestmögliche audiovisuelle Infrastruktur unterstützt werden.

In Cocreation-Workshops wurden zunächst die Anforderungen definiert, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der verschiedenen Teams herausgearbeitet und ein für alle passendes Konzept entwickelt: offene, akustisch optimierte Arbeitsbereiche mit Rückzugsmöglichkeiten für konzentrierte Arbeit, eine zentral platzierte Kundenempfangszone, ein eigener Lounge-Bereich mit speziellen Funktionen sowie strategisch positionierte Treffpunkte für informellen Austausch – ohne dabei die Nachbarn zu stören.

Das Ergebnis: Eine Arbeitsumgebung mit warmer, wohnlicher Atmosphäre, die Mitarbeitende gerne und proaktiv nutzen, wenn es der Arbeitsprozess erfordert. Ein attraktiver Ort, der nicht nur die Zusammenarbeit fördert, sondern auch das gewünschte Employer-Branding stärkt.

Eine Homebase für
gemeinsame
Projektarbeit mit
adäquater
räumlicher und
technologischer
Unterstützung



Source: vicandchris / CBRE

ABB. 8: Das Büro bietet ein breites Spektrum an unterschiedlichen Arbeitsgelegenheiten mit zahlreichen hochwertigen Rückzugszonen – in zum Teil bewusst wohnlich familiärem Ambiente

Das neue Büro: Attraktor mit Strahlkraft

Die Fallbeispiele illustrieren es: das hybride Büro ist ein System, das aus verschiedenen Komponenten besteht. Der gemeinsame, die Mitarbeiterschaft physisch vereinende Bürostandort, das Homeoffice und möglicherweise noch weitere Arbeitsortsorte werden gemeinsam gedacht und gezielt zu einem schlüssigen Arbeitssystem verwoben. Es sind dabei die Mission und die spezifischen Geschäfts- und Arbeitsprozesse, die über die einzelnen Schwerpunkte und Ausprägungen der Komponenten entscheiden.

In jedem Fall sollte der Bürostandort dabei als Attraktor mit Strahlkraft fungieren. Attraktivität wird dabei nicht allein durch ein optisch bestechendes Interior Design bestimmt. Sie ist durch mehr definiert als nur gute Gestaltung. Der Ort muss seinen Nutzern einen klar erlebbaren Mehrwert bieten und überzeugend liefern.

Ein Bürostandort ist immer genau dann attraktiv, wenn er den Mitarbeitenden ermöglicht, die anstehende Arbeit stressfreier, effizienter, angenehmer und schlichtweg besser zu erledigen als wenn sie von zuhause aus erledigt werden würde. Der Bürostandort ist der gemeinsame Hafen und Stützpunkt. Er bietet ein inspirierendes, identifikationsstiftendes Umfeld, in welchem Austausch und Zusammenarbeit Spass machen. Mitarbeitende werden immer dann gerne und freiwillig ins Büro kommen, wenn ihnen die Arbeit dort besser von der Hand geht als zu Hause. Und wenn das Büro Erlebnisse bietet, mit denen das Homeoffice nicht mithalten kann...

Das Büro der Zukunft ist kein einzelner Ort. Es ist ein orchestriertes Zusammenspiel vieler Orte: flexibel, vernetzt und aufeinander abgestimmt



ABB. 9: Der Bürostandort als Anlaufstelle für persönlichen Austausch, B2B-Kundenkontakt, Teamkollaboration und zum firmeninternen Netzwerken: die neue Unternehmenszentrale von Triumph in Wallisellen

Quelle: vicandchris / CBRE

Quellenverzeichnis

1. Rapiert, "Elon Musk hält Homeoffice für 'moralisch falsch'", Business Insider, 28.8.2024
2. Weikard, "Amazon streicht Homeoffice komplett", VDI Nachrichten, 17.9.2024
3. O'Sullivan, "Why Disney's U-turn on Remote Work Could Backfire", tech.co, 11.1.2023
4. Rowe, "Microsoft's RTO Crackdown will begin in February 2026", tech.co, 10.9.2025
5. Engelking, "Schluss mit Homeoffice: Dell holt seine Belegschaft zurück ins Büro", heise online, 2.2.2025
6. Krogh, "VW: Warum Markenchef Thomas Schäfer ab April die Home-Office-Regeln ändert", Business Insider, 13.3.2025
7. Sridhar, "Tod des Homeoffice eingeläutet? Was die Deutsche Bank wirklich ausgelöst hat", focus online, 20.11.2024
8. Dajovic, "Homeoffice-Streit: Einigung zwischen SAP und Betriebsrat, SWR, 19.3.2025
9. "Trotz wachsender Zufriedenheit durch Homeoffice – Telekom-Chef drängt Mitarbeitende ins Büro zurück", 21.10.2023
10. "Schindler zwingt Mitarbeiter ins Büro", zentralplus, 12.5.2024
11. "Zurück ins Büro: Firmen ziehen die Schrauben beim Homeoffice an", Watson, 14.5.2024
12. "UBS zieht die Homeoffice-Zügel an: Drei Tage Präsenzpflcht", Institutional Money.com, 13.3.2025
13. Felder, "Sulzer holt Mitarbeiter zurück aus dem Homeoffice", Nau.ch, 21.9.2024
14. «Hybrid Work Compass»; Universität Sankt Gallen, 2021
15. BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE; Stand Juni 2025)
16. Gesundheitsförderung Schweiz, «Die Covid-19-Pandemie hat den Arbeitsalltag vieler Erwerbstätiger in der Schweiz verändert», 22.11.2022
17. Studer, «Die meisten dürften mehr Homeoffice machen – tun es aber nicht», FH Schweiz, 25.5.2025
18. ifo-Schnelldienst, «Homeoffice und die Zukunft der Büros»; 9/2024
19. Bitkom e.V. «Homeoffice gerät unter Druck», 8.5.2025
20. ifo Pressemitteilung, «Nur 4% der Unternehmen wollen Homeoffice wieder abschaffen», 20.8.2024
21. ifo Institut, «Jede fünfte Stellenausschreibung bietet Homeoffice-Option», 7.10.2025
22. Remote Jobs Switzerland 2025
23. Kunze, Hampel; «Zwischen Präsenz und Homeoffice-Euphorie», Universität Konstanz, April 2025
24. SRF, Neuer Höchststand bei Homeoffice-Stellen, 10.8.2025
25. Pongratz, «Hybrides Arbeiten verändert Schweizer Büroarbeitskultur», CBRE Viewpoint, 12/2023
26. Pongratz, «Hybrides Arbeiten und Produktivität», CBRE Viewpoint 9/2024
27. Umfrage des Arbeitgeberverbands Schweiz, Juni 2025
28. Hofmann, Piele, Piele, Helfritz, «Arbeiten in der Corona Pandemie – Auf dem Weg zum New Normal», Fraunhofer IAO/DGFP, 2023
29. Hofmann, Piele, Piele, «Mobiles Arbeiten – Sozialpartnerstudie . Befragung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie», Fraunhofer IAO/DGFP, 2023
30. Owl Labs, «State of Hybrid Work Report», 2024
31. Hofmann, Rief, «Beyond Hybrid Work – die post-hybride Arbeitswelt», Fraunhofer IAO, 2025
32. 2024-2025 CBRE Global Workplace & Occupancy Insights, Part 1

Kontakt:

Martin Pongratz

Director Workplace Strategies
Picassoplatz 8 | 4052 Basel
T +41 (0)61 204 40 50
martin.pongratz@cbre.com

© Copyright 2026. All rights reserved. This report has been prepared in good faith, based on CBRE's current anecdotal and evidence based views of the commercial real estate market. Although CBRE believes its views reflect market conditions on the date of this presentation, they are subject to significant uncertainties and contingencies, many of which are beyond CBRE's control. In addition, many of CBRE's views are opinion and/or projections based on CBRE's subjective analyses of current market circumstances. Other firms may have different opinions, projections and analyses, and actual market conditions in the future may cause CBRE's current views to later be incorrect. CBRE has no obligation to update its views herein if its opinions, projections, analyses or market circumstances later change.

Nothing in this report should be construed as an indicator of the future performance of CBRE's securities or of the performance of any other company's securities. You should not purchase or sell securities of CBRE or any other company based on the views herein. CBRE disclaims all liability for securities purchased or sold based on information herein, and by viewing this report, you waive all claims against CBRE as well as against CBRE's affiliates, officers, directors, employees, agents, advisers and representatives arising out of the accuracy, completeness, adequacy or your use of the information herein.