



Mobiles Arbeiten – ein Modell mit Zukunft?

Was Deutschlands Führungskräfte denken

Eine Auswertung des LAE-Entscheider-Panels | Februar 2026

LAE

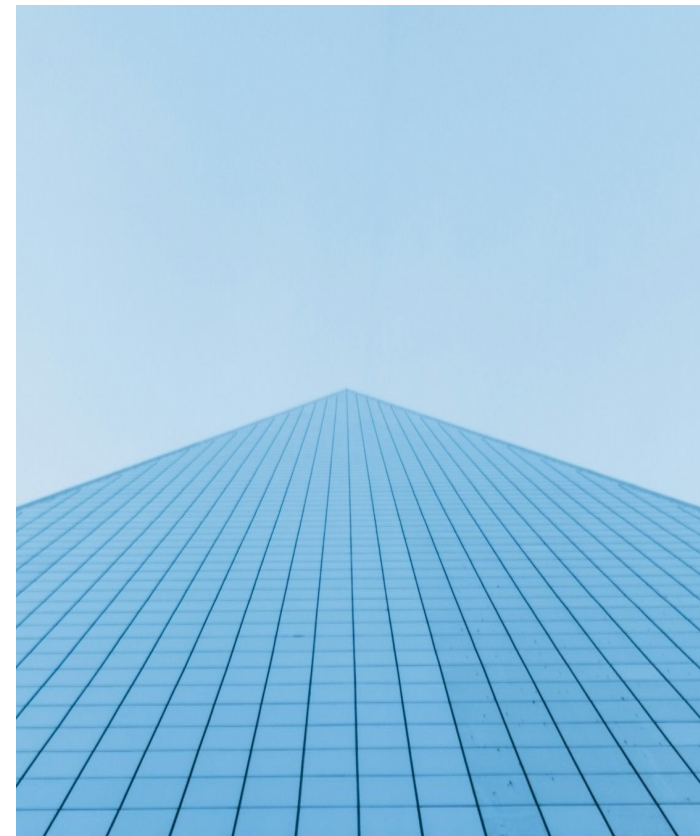
➤ **Exklusiver Zugang zu Entscheidungszielgruppen**

Die LAE ist seit über 20 Jahren zuhause in den deutschen Chefetagen

Jahr für Jahr stellen sich mehrere Tausend Top-Führungskräfte aus Wirtschaft, Verwaltung und freien Berufen den Fragen der LAE.

Geschäftsführer, Vorstände sowie Bereichs- und Abteilungsleiter mit Budget-, Personal- und Investitionsverantwortung – also diejenigen, deren Zeitbudget eigentlich stark begrenzt ist – nehmen sich die Zeit für diese hierzulande einzigartige Studie.

Neben der großen Leitanalyse, die jährlich im Sommer erscheint, führt die LAE dreimal im Jahr exklusive Entscheider-Panels zu hochaktuellen Themen durch und liefert damit relevante Antworten direkt aus der Praxis derjenigen, die strategische Entscheidungen treffen.



➤ **Entscheider-Panel 1/2026: Mobiles Arbeiten**

Booster für mehr Produktivität oder ein Auslaufmodell?

Politik, Wirtschaft und Verwaltung waren sich selten so einig: Wir müssen die Produktivität erhöhen, um den Standort Deutschland wettbewerbsfähig zu halten. Dazu gibt es viele Stellschrauben. Eine davon ist das mobile Arbeiten.

Ist das mobile Arbeiten gekommen, um zu bleiben oder vielleicht sogar schon wieder ein Auslaufmodell? Darüber wird hierzulande aktuell heiß diskutiert. Aber was sagen eigentlich diejenigen dazu, die über die Arbeitszeit im Unternehmen mitentscheiden: Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung?

Das aktuelle LAE-Entscheider-Panel gibt aufschlussreiche Einblicke in die Einstellung der deutschen Chefetagen zu diesem Thema. Ein paar Ergebnisse haben wir hier zusammengefasst.

Gerne gewähren wir Ihnen tiefere Einblicke – auch mit Blick auf Ihre Kommunikation mit den entscheidenden Zielgruppen hierzulande.



➤ Macht mobiles Arbeiten produktiver?

Es kommt darauf an ...

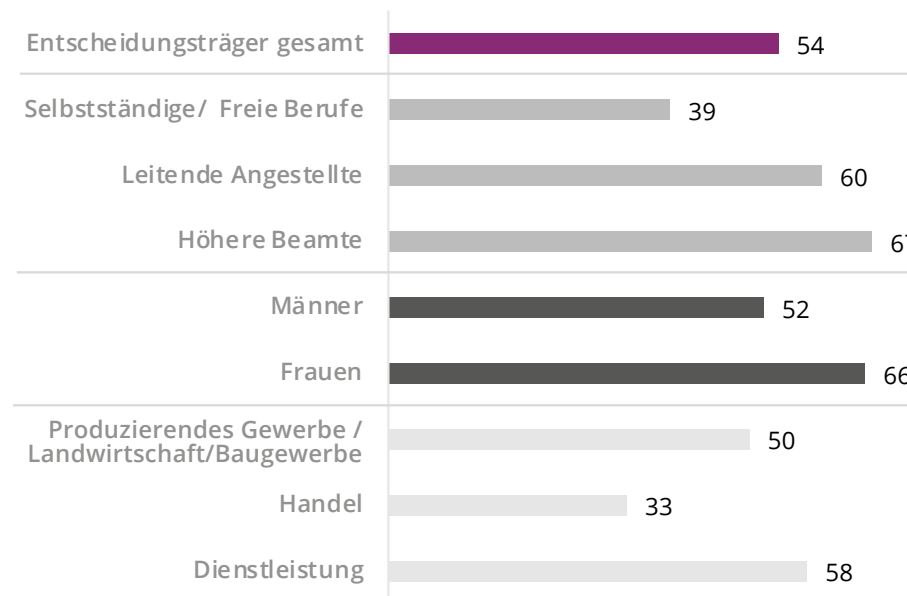
Höhere Beamte und **Leitende Angestellte** sind von der produktivitätssteigernden Kraft des mobilen Arbeitens überzeugt. Diese Ansicht teilt eine Mehrheit der **Frauen** in Führungspositionen.

Selbstständige und **Entscheidende im Handel** zeigen sich da deutlich skeptischer, nur unter 40% stimmen der Aussage zu.

Einig sind sich fast alle darüber, dass sich durch mobiles Arbeiten Beruf und Privatleben deutlich besser vereinbaren lassen

Mobiles Arbeiten steigert die individuelle Produktivität

Zustimmung zum Statements nach Demografie (in %)



Mobiles Arbeiten verbessert die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:** 82% (Entscheidungsträger gesamt)

Statements: Stimme voll und ganz / eher zu (Top 2 Boxes eines 4er-Skala); Quelle: LAE Entscheider-Panel 1/2026

➤ Herausforderung: Führung und Zusammenarbeit

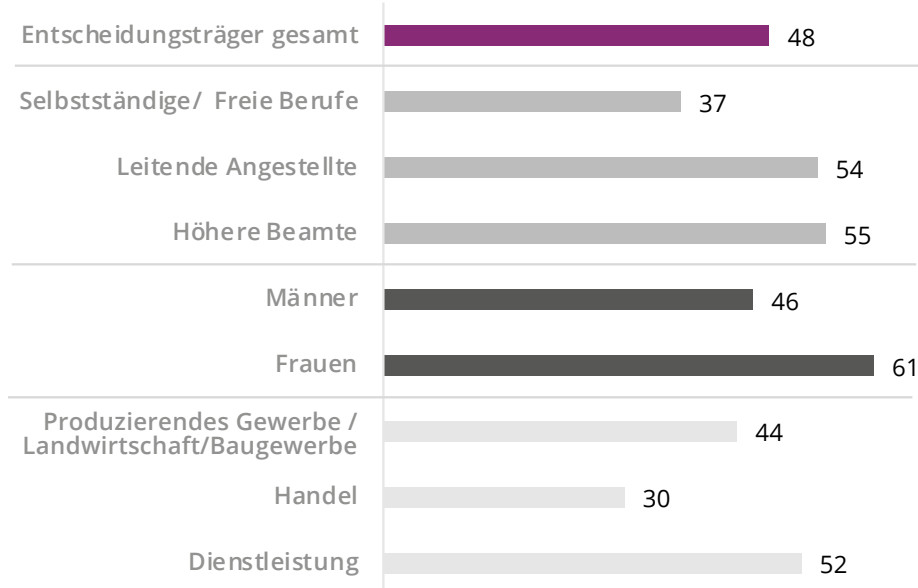
Präsenz unverzichtbar für Unternehmenskultur und Ideenfindung

Dass Führung und Zusammenarbeit beim mobilen Arbeiten gut funktionieren, glauben lediglich 37 Prozent der **Selbstständigen**. Sowohl bei **leitenden Angestellten** als auch bei **Höheren Beamten** sieht das jeweils eine Mehrheit von rund 54 bzw. 55 Prozent anders.

Über alle Führungsgruppen hinweg gilt jedoch: Präsenz im Büro bleibt wichtig für Unternehmenskultur und Ideenfindung, hierfür liegt die Zustimmung durchweg bei nahezu 90 Prozent.

Führung und Zusammenarbeit funktionieren auch mit mobilem Arbeiten gut

Zustimmung zu den Statements nach Berufsgruppen (in %)



Präsenz im Büro bleibt für Unternehmenskultur und Ideenfindung wichtig: 88% (Entscheidungsträger gesamt)

Statements: Stimme voll und ganz / eher zu (Top 2 Boxes eines 4er-Skala); Quelle: LAE Entscheider-Panel 1/2026

> Flexible Lösungen sind gefragt

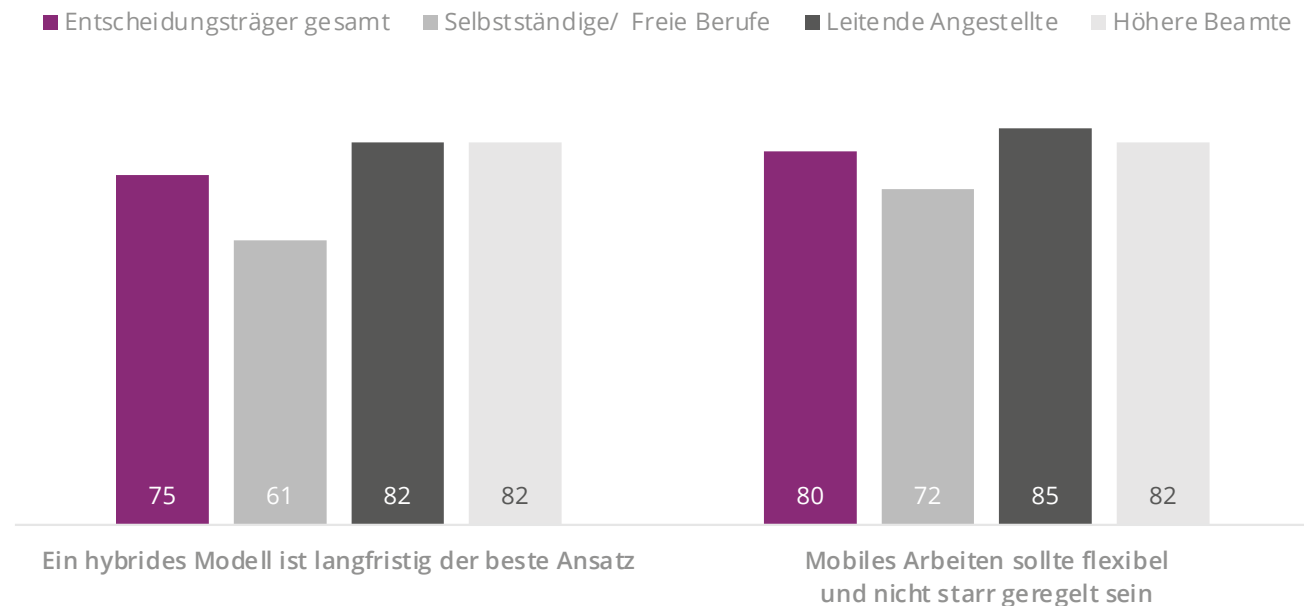
Drei Viertel bevorzugen ein hybrides Modell

Mit Blick in die Zukunft bevorzugen **Leitende Angestellte** und **Höhere Beamte** klar hybride Modelle. Bei den **Selbstständigen** stimmt dem ebenfalls eine Mehrheit zu, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Dabei sollte mobiles Arbeiten **für die meisten Führungskräfte** flexibel und nicht starr geregelt sein. Die Zustimmung liegt hier überall über 70 Prozent.

Wie sollte Mobiles Arbeiten organisiert sein?

Zustimmung zu den Statements nach Berufsgruppen (in %)



Statements: Stimme voll und ganz / eher zu (Top 2 Boxes eines 4er-Skala); Quelle: LAE Entscheider-Panel 1/2026

> 43 Prozent finden Beschäftigte zu anspruchsvoll

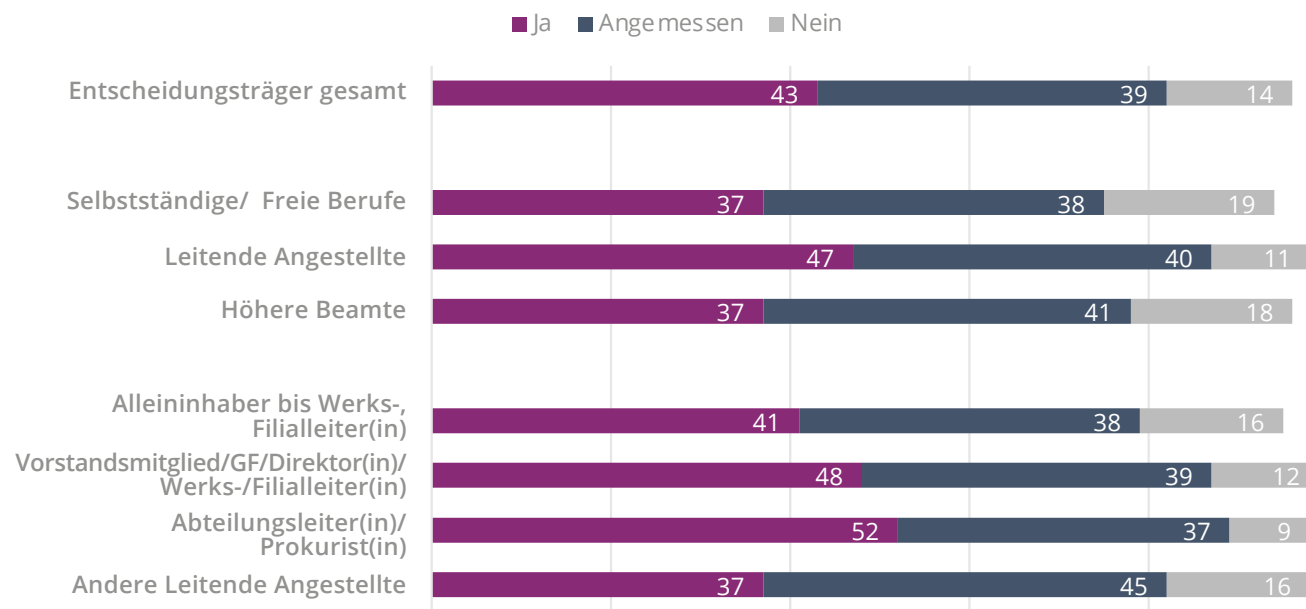
Weniger Verständnis bei der Abteilungsleitung

Ob Homeoffice oder Work-Life-Balance: Immer wieder werden Beschwerden über die Ansprüche heutiger Angestellter laut. Fragt man die **Führungskräfte** direkt, ergibt sich aber ein differenziertes Bild: 43 Prozent würden dieser Aussage zwar zustimmen, doch 53 Prozent sehen dies nicht oder halten die Vorstellungen für angemessen.

Leitende Angestellte, Abteilungsleiter und **Prokuristen** empfinden bei operativ tätigen Mitarbeitenden ein stärker ausgeprägtes Anspruchsdenken.

Haben Beschäftigte zu hohe Ansprüche?

Zustimmung zum Statement (in %)



Frage: Stellen Beschäftigte in Ihrem Unternehmen heutzutage zu hohe Ansprüche an den Arbeitgeber?
Fehlendes zu 100%: Weiß nicht / keine Angabe; Quelle: LAE Entscheider-Panel 1/2026

> Untersuchungssteckbrief

LAE Entscheider-Panel 1/2026

Grundgesamtheit: 3,01 Mio. Entscheidungsträger/-innen in Wirtschaft und Verwaltung:

- Selbstständige/ Freie Berufe mit Betrieben ab 6 Beschäftigten
- Selbstständige/ Freie Berufe (mindestens ein zusätzlich Beschäftigter) in den Wirtschaftszweigen der klassischen Freien Berufe
- Angestellte mit persönlichem Monatsnettoeinkommen von € 3.800,- und mehr, die überwiegend als Führungskraft oder Aufsichtskraft tätig sind
- Beamte ab Besoldungsgruppe A14

Untersuchungsgebiet: Bundesrepublik Deutschland

Stichprobe: Unterstichprobe aus LAE-Hauptstudie ab Welle 2014; Befragte, die sich zur Online-Nachbefragung bereiterklärt haben

Methode: Online-Interviews

Feldzeit: 20.01.2026 - 27.01.2026

Fallzahl: 950 Interviews

Gewichtung: 4 Zellen (Berufsgruppen)

Methodische Gesamtverantwortung:
Technischer Ausschuss LAE

Koordination/Fragebogen/Auswertung:
IMMEDIATE GmbH, Bremen

Feldinstitute:
IMMEDIATE GmbH, Bremen
IFAK Institut GmbH & Co. KG, Taunusstein
forsa GmbH, Frankfurt a. M.

Auftraggeber: LAE e.V.