

Daniel Erdsiek\* und Irene Bertschek

# Homeoffice – Corona-Hype oder langfristiges Erfolgsmodell?

<https://doi.org/10.1515/zfwp-2025-2008>

**Abstract:** The COVID-19 pandemic triggered an unprecedented surge in remote work. This article explores whether the widespread adoption of remote work during the COVID-19 pandemic represents a temporary response or a lasting transformation in work organization. Drawing on recent literature and repeated business surveys, it examines the diffusion and perception of remote work over the course of the pandemic and beyond. Furthermore, the article discusses the initial challenges companies faced in implementing remote work and key drivers of the long-lasting shift towards a more flexible work organization, including forced experimentation, better-than-expected experiences, employees' preferences, and technology advancements. Finally, the article addresses broader economic and social implications and how they might differ between fully remote and hybrid remote work arrangements.

Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie standen Unternehmen weltweit plötzlich vor einer extremen Herausforderung: Es galt die Verbreitung des Coronavirus durch „Social Distancing“ zu verlangsamen und gleichzeitig den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Um das Ansteckungsrisiko im Büro oder auf dem Arbeitsweg zu minimieren, sollten in Deutschland daher in kürzester Zeit so viele Beschäftigte wie möglich im Homeoffice arbeiten. Auch im weiteren Verlauf der Pandemie war die Verlagerung des Arbeitsortes vom Firmenbüro ins Homeoffice ein zentraler Baustein im Kampf gegen die Ausbreitung des Virus. So sah beispielsweise der Bund-Länder-Beschluss vom Januar 2021 vor, dass Unternehmen „überall dort, wo es möglich ist, den Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen müssen, sofern die Tätigkeiten es zulassen.“ Die im Infektionsschutzgesetz vorgeschriebene Homeoffice-Pflicht endete erst wieder im März 2022.

Angesichts der plötzlich notwendig werdenden Flexibilisierung der Arbeitsorganisation kann der Ausbruch der Corona-Pandemie für viele Unternehmen und Beschäftigte im Rückblick sicherlich als Zäsur bezeichnet werden. Ein besonderes

---

\*Kontakt: Daniel Erdsiek, ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, L7, 1, 68161 Mannheim, E-Mail: [daniel.erdziek@zew.de](mailto:daniel.erdziek@zew.de).

Irene Bertschek, ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, L7, 1, 68161 Mannheim, E-Mail: [irene.bertschek@zew.de](mailto:irene.bertschek@zew.de)

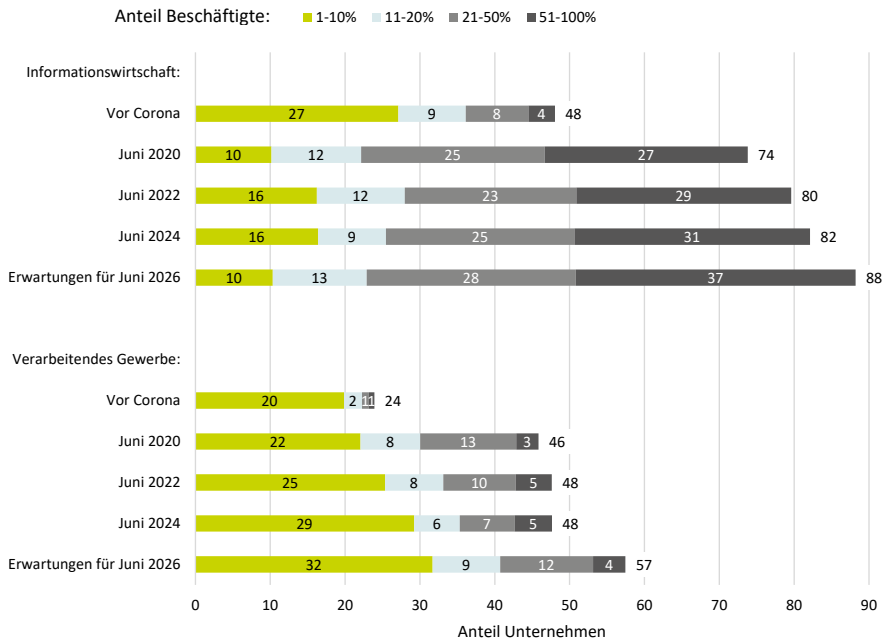
Problem bestand damals darin, dass die rapide Veränderung der Arbeitsorganisation in den meisten Unternehmen ohne vorherige Planungsphase erfolgen musste. So mussten Unternehmen ohne vorherige Homeoffice-Erfahrungen erst die erforderlichen technischen Voraussetzungen schaffen und Unternehmen mit entsprechenden Erfahrungen schnellstmöglich einem steigenden Anteil ihrer Beschäftigten die Arbeit von zuhause ermöglichen. Die technische Infrastruktur zu gewährleisten und die steigende Intensität des Homeoffice in den Arbeitsalltag zu integrieren war in dieser Zeit eine hohe Belastung für alle Unternehmensbereiche – insbesondere für IT-Abteilungen. Denn um effizient von zuhause arbeiten zu können, ist für viele Tätigkeiten eine funktionierende digitale Infrastruktur unerlässlich. Neben wichtigen E-Mails müssen Beschäftigte auch auf Daten oder Software zugreifen können, die auf den internen Unternehmenslaufwerken gespeichert sind. Zudem müssen die Betroffenen häufig über mobile Endgeräte wie Notebooks, Tablets oder Smartphones verfügen.

Homeoffice und andere flexible Arbeitsmodelle sind derweil kein neuartiges Phänomen. Vielmehr haben es technologische Fortschritte der letzten Jahrzehnte zunehmend einfacher gemacht, Arbeitstätigkeiten außerhalb des regulären Arbeitsortes zu erledigen. Verbesserte Internetverbindung und der Fernzugriff auf digitale Ressourcen haben die Grenzkosten für flexible Arbeitsgestaltung deutlich gesenkt und Homeoffice so für eine wachsende Bandbreite an Tätigkeiten möglich gemacht. Doch obwohl die notwendigen Technologien schon lange vor der Pandemie verfügbar waren, zögerte die Mehrheit der Unternehmen, Homeoffice für einen substantiellen Teil ihrer Beschäftigten anzubieten. Das galt selbst für wissensintensive Berufe, die sich aufgrund der Art der Tätigkeiten theoretisch sehr gut für ortsunabhängiges Arbeiten eignen.

Eine in regelmäßigen Abständen durchgeführte Unternehmensbefragung des ZEW Mannheim erlaubt Einblicke in die Verbreitung des Homeoffice in Deutschland vor, während und nach der Corona-Pandemie.<sup>1</sup> Im Detail liefert die Befragung repräsentative Ergebnisse für zwei bedeutende Wirtschaftszweige – das Verarbeitende Gewerbe und die Informationswirtschaft, die sich aus den Teilbranchen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Mediendienstleistern und wissensintensiven Dienstleistern, wie z. B. Architektur- und Ingenieurbüros, zusammensetzt. Obwohl sich die Tätigkeiten im Wirtschaftszweig der Informationswirtschaft häufig für ortsflexibles Arbeiten eignen, erlaubte vor der Pandemie nur etwa jedes zweite Unternehmen einem Teil der Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich im Homeoffice zu arbeiten (Erdsiek, 2021). Zudem war dieser Anteil

---

<sup>1</sup> Für nähere Informationen zur ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft siehe: <https://www.zew.de/WS380>



**Abbildung 1:** Anteil der Beschäftigten im Homeoffice

Quelle: ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft, Juni 2020, 2022, 2024.

in der Regel sehr klein, denn nicht einmal die Hälfte der Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten erlaubten mehr als 10 Prozent ihrer Beschäftigten von zuhause zu arbeiten (Abbildung 1). Mit dem Ausbruch der Pandemie änderte sich dies grundlegend. Bereits im Juni 2020 machten knapp drei Viertel der Unternehmen in der Informationswirtschaft von Homeoffice Gebrauch. Dabei ist nicht nur der Anteil an Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten in kürzester Zeit stark gewachsen, sondern auch der Anteil an Beschäftigten, die solche Angebote in Anspruch nahmen. So arbeiteten innerhalb kürzester Zeit in rund jedem zweiten Unternehmen mehr als 20 Prozent der Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich im Homeoffice.

Auch im Verarbeitenden Gewerbe, das stärker durch ortsgebundene Tätigkeiten geprägt ist, war ein schlagartiger Homeoffice-Schub zu verzeichnen. Der Anteil der Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten verdoppelte sich nahezu von 24 Prozent vor der Pandemie auf 46 Prozent im Juni 2020. Gleichzeitig sind auch hier die Anteile der Belegschaft, die mindestens einmal wöchentlich von zuhause arbeiteten, stark gestiegen.

Wie die wiederholten ZEW-Befragungen seither verdeutlichen, hat der zum Beginn der Pandemie vollzogene Homeoffice-Schub weiterhin Bestand und das

mobile Arbeiten hat sich mittlerweile in den Unternehmen in Deutschland fest etabliert. Insbesondere in der Informationswirtschaft stieg bis zum momentan aktuellsten Beobachtungszeitpunkt im Juni 2024 sowohl der Anteil der Unternehmen als auch der Anteil der Belegschaft, der Homeoffice nutzt (Erdsiek, 2024). Mit Blick auf das Jahr 2026 rechneten die Unternehmen auch nicht damit, Angebote mit mindestens einem Homeoffice-Tag pro Woche zurückzufahren. Im Gegenteil: Der Anteil an Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten wird laut Erwartungen nochmals ansteigen – auf 88 Prozent in der Informationswirtschaft und 57 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe.

Wie Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen, hat sich auch in der deutschen Gesamtwirtschaft der Anteil der Erwerbstätigen, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie nahezu verdoppelt – von 12,8 Prozent in 2019 auf 23,5 Prozent in 2023 (Statistisches Bundesamt, 2024). Die Verbreitung des Homeoffice variiert dabei stark nach der Branche, wobei die Werte für IT-Dienstleistungen und Unternehmensberatung am höchsten und im Gesundheitswesen, Einzelhandel und Baugewerbe am geringsten ausfallen. Zudem machen größere Unternehmen häufiger von Homeoffice-Modellen Gebrauch.

## Gründe für den anhaltenden Homeoffice-Schub

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Verbreitung mobiler Arbeit stellt sich die Frage, warum sich Homeoffice auch über das Ende der Pandemie hinaus so fest in den Unternehmen etabliert hat. Auch wenn die Ursachen hierfür vielfältig sind, bleibt ein Faktor zentral: Unternehmen und Beschäftigte waren gezwungen mit dem Homeoffice zu experimentieren – und zwar ohne langwierige Kosten- oder Machbarkeitsabwägungen. Dieses Experimentieren erforderte notgedrungen Investitionen auf beiden Seiten, sei es beispielsweise in die technische Infrastruktur, Anpassungen im Management oder Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien. So gab bereits im Juni 2020 etwa ein Drittel der Unternehmen in der Informationswirtschaft und dem Verarbeitenden Gewerbe an, dass sie kurzfristig in neue Technologien investieren mussten, um Homeoffice anbieten zu können (Erdsiek, 2021). Bei größeren Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten galt dies sogar für fast jedes zweite Unternehmen.

Darüber hinaus führte das Experimentieren zu wichtigen Lerneffekten darüber, wie mobiles Arbeiten effizient gestaltet und in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Die gesammelten Erfahrungen während dieser frühen Experimentierphase widersprachen dabei häufig den eher pessimistischen Erwartungen. Beispielsweise zeigen verschiedene Studien, dass ein Großteil der Beschäftigten ihre

eigene Produktivität im Homeoffice positiver bewerteten als sie im Vorfeld erwartet hätten (Aksoy et al., 2022; Barrero et al., 2021; Marschall et al., 2020). Wie internationale Umfragen belegen, hat sich aber nicht nur bei Beschäftigten, sondern auch bei vielen Unternehmen die Sicht aufs Homeoffice schnell verbessert (Criscuolo et al., 2021; Ozimek, 2020). In Deutschland gab nur wenige Wochen nach Beginn der Pandemie etwa die Hälfte der Unternehmen in der Informationswirtschaft und dem Verarbeitenden Gewerbe an, dass mehr Tätigkeiten im Homeoffice erledigt werden können, als vor der Pandemie erwartet (Erdsiek, 2021). Im Dezember 2022 schätzte zudem mehr als jedes dritte Unternehmen die Produktivität von Beschäftigten im Homeoffice positiver ein als noch vor dem Beginn der Pandemie (Erdsiek und Rost, 2023). Im Vergleich schätzten nur etwa acht Prozent der Unternehmen die Homeoffice-Produktivität pessimistischer ein als noch vor der Pandemie. Wie Barrero et al. (2021) argumentieren, schuf die Pandemie einmalige Voraussetzungen für einen unternehmerischen Praxistest in einer Phase, in der viele Lieferanten, Partner und Kunden zur gleichen Zeit mit der neuen Arbeitsweise experimentierten. Dies führte zu Erkenntnissen und Erfahrungen über die Potentiale des Homeoffice, die vor der Pandemie schwer oder gar nicht zu gewinnen gewesen wären. Zudem wurde damit das zuvor weitverbreitete Stigma abgeschwächt, dass Beschäftigte im Homeoffice nicht produktiv arbeiten könnten. Diese verbesserte Einschätzung der Produktivität auf Seiten der Unternehmen kann sich positiv auf die langfristige Verbreitung von Homeoffice-Angeboten auswirken (Erdsiek und Rost, 2023).

Internationale Studien belegen, dass Beschäftigte im Durchschnitt dazu bereit wären, auf etwa 5–8 Prozent ihres Gehaltes zu verzichten, um einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice verrichten zu dürfen (Barrero et al. 2021; He et al., 2021; Mas und Pallais, 2017). Aksoy et al. (2023) zeigen auf Basis einer Umfrage in 34 Ländern, dass Beschäftigte im Durchschnitt gerne zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten würden. Und da der Wunsch nach Homeoffice seit der Pandemie weniger stark als negatives Signal angesehen wird, fordern Beschäftigte entsprechend ihrer Präferenzen auch häufiger als zuvor ein, mobil arbeiten zu dürfen. Dass Unternehmen für das Anwerben von Talenten demnach auch häufiger flexible Arbeitsmodelle anbieten müssen, trägt damit zum anhaltenden Homeoffice-Trend bei.

Mit der Verbreitung des Homeoffice ist auch der Markt für Technologien, die mobiles Arbeiten effizienter und leichter implementierbar machen, stark gewachsen. Schon im Jahr 2020 dokumentierten Bloom et al. (2021a), dass sich der Anteil neuer US-Patentanmeldungen zum Thema Homeoffice in kurzer Zeit mehr als verdoppelt hatte und damit den vorherigen Höchststand weit übertraf. Die anhaltende Entwicklung und Verbesserung dieser stärker nachgefragten Technologien vereinfachen die Arbeit und Zusammenarbeit im Homeoffice weiter und verstärken damit wiederum die unternehmerischen Anreize, entsprechende Arbeitsmodelle anzubieten.

## Potentielle Auswirkungen des Homeoffice-Schubs

Ein umfänglicher Literaturstrang befasst sich mit der Frage, wie sich flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice auf unterschiedliche wirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale Faktoren auswirken können. Zahlreiche Studien belegen etwa, dass Homeoffice die Zufriedenheit von Beschäftigten positiv beeinflussen kann (Bloom *et al.*, 2023). Gründe hierfür sind unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Wegfall von Pendelzeiten sowie eine erhöhte Autonomie bei der Arbeitsgestaltung (Clark *et al.*, 2019; Gajendran und Harrison, 2007). Diese Faktoren tragen nicht nur zum Wohlbefinden der Beschäftigten bei, sondern können sich auch positiv auf deren Produktivität auswirken (Bosworth und Warhurst, 2020). Allerdings spielt die Intensität des Homeoffice hierbei eine entscheidende Rolle. Denn eine vollständige Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice kann Risiken bergen, wie etwa soziale Isolation, geringere Innovationsfähigkeit durch fehlenden informellen Austausch, geringere Produktivität sowie Einschränkungen in der Karriereentwicklung (Emanuel und Harrington, 2024; Emanuel *et al.*, 2023; Gibbs *et al.*, 2003; OECD, 2020).

Demgegenüber bieten hybride Arbeitsmodelle – also eine Kombination aus Präsenz- und Homeoffice-Tagen – einen Ausgleich zwischen den Vor- und Nachteilen mobiler Arbeit. Eine mittlere Intensität des Homeoffice kann so zu einer besseren Balance zwischen Produktivität und Zufriedenheit führen (Bloom *et al.*, 2021b; Kazekami, 2020). Eine Reihe empirischer Studien belegen positive Effekte hybrider Arbeit auf die Produktivität (Angelici und Profeta, 2023; Bloom *et al.*, 2015; Choudhury, *et al.*, 2021, 2022). Außerdem können Unternehmen durch das Angebot hybrider Arbeit die Fluktuation von Beschäftigten reduzieren, ohne die Produktivität zu verringern (Bloom *et al.*, 2024; Moen *et al.*, 2011). Bai *et al.* (2021) zeigen zudem am Beispiel der Corona-Pandemie, dass sich Homeoffice auch positiv auf die Krisenresilienz von Unternehmen auswirken kann, da Homeoffice-erfahrene Unternehmen gemessen an Umsatz und Gewinn die Krise erfolgreicher meistern konnten.

Darüber hinaus könnte die größere Verbreitung von Homeoffice-Angeboten dazu beitragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt abzubauen (Alon *et al.*, 2022; Goldin, 2014). Für Eltern könnten flexible Arbeitsmodelle die gleichmäßigere Aufteilung von Haushalts- und Betreuungsarbeit ermöglichen und dadurch insbesondere das Arbeitsangebot von Müttern fördern, etwa durch längere Arbeitszeiten (Arntz *et al.*, 2022; Dettling, 2017). Damit dieses Potenzial jedoch tatsächlich ausgeschöpft werden kann, ist ein Wandel gesellschaftlicher Normen und Erwartungen erforderlich, der es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht, die neu gewonnene Flexibilität beruflich zu nutzen und von positiven Lohneffekten zu profitieren (Alon *et al.*, 2022; OECD, 2023).

Eine weitere strukturelle Veränderung, die sich durch den Homeoffice-Schub ergibt, ist die Ausdehnung lokaler Arbeitsmärkte. Die Ausweitung über traditionelle geografische Grenzen hinaus, kann es Unternehmen ermöglichen, durch Homeoffice-Angebote auf einen breiteren und vielfältigeren Talentpool zuzugreifen (*Davis et al.*, 2022; *Macluso und Waddell*, 2022). Ebenso haben Arbeitssuchende die Möglichkeit, weiter entfernte und passendere Stellen anzunehmen, wenn ein tägliches Pendeln nicht erforderlich ist. Zum beidseitigen Vorteil könnte sich ein vergrößerter lokaler Arbeitsmarkt somit positiv auf die Qualität des Jobmatches auswirken. Wie sich der Homeoffice-Schub in diesem Kontext auf die Wahl des Wohnortes und damit auch auf Immobilienmärkte und städtische Strukturen auswirkt, wird ebenfalls in verschiedenen Studien untersucht (*Monte et al.*, 2023; *Ramani et al.*, 2024).

## Ausblick

Homeoffice hat sich auch nach der Corona-Pandemie fest in den Unternehmen und im Arbeitsalltag der Beschäftigten etabliert. Dies gilt insbesondere für hybride Arbeitsmodelle, die durch einen Mix von Präsenz- und Homeoffice-Tagen die potentiellen Vor- und Nachteile mobiler Arbeit in Balance halten können. An den zwei oder drei Tagen im Homeoffice pro Woche können Tätigkeiten erledigt werden, die weniger Interaktion mit Anderen und dafür mehr Ruhe und Konzentration erfordern, während sich die restlichen Tage im Büro für gesellschaftliche Veranstaltungen, größere Besprechungen, informelle Kommunikation und den Aufbau einer Unternehmenskultur eignen. Bisherige Untersuchungen deuten darauf hin, dass Beschäftigte diese flexiblere Arbeitsgestaltung sehr schätzen und Homeoffice-Angeboten daher auch in Zeiten des Fachkräftemangels eine wichtige Rolle bei der Suche nach Talenten zukommen kann.

Auch wenn in den Medien in regelmäßigen Abständen über eine großangelegte Rückkehr zur Präsenzpflcht diskutiert wird, weisen empirische Untersuchungen für Deutschland bislang nicht in diese Richtung. Dabei gilt zu beachten, dass „Return-to-Office“-Strategien sehr unterschiedlich ausgestaltet sein können und es sich dabei in einigen Fällen eben nicht um ein Zurück zur vollständigen Präsenzpflcht, sondern eher um die Reduktion der erlaubten Homeoffice-Tage handelt – also weiterhin hybride Arbeitsmodelle zum Einsatz kommen. Zudem belegen einige Studien, dass „Return-to-Office“-Strategien eher keine positiven Effekte auf die Produktivität von Unternehmen aufweisen, sondern die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten reduzieren können.

Da Homeoffice erst seit der Pandemie eine zentrale Rolle in vielen Berufen spielt, ist die Datengrundlage für empirische Studien zu einer Reihe an Fragen

bezüglich der ökonomischen und sozialen Auswirkungen noch lückenhaft. Beispielsweise konnte bislang nur in wenigen Studien und nur für teilweise sehr spezifische Kontexte untersucht werden, welchen Einfluss die mobile Arbeit auf die Kreativität von Beschäftigten und die Innovationsfähigkeit von Unternehmen ausübt. Zudem könnten sich mit der höheren Verbreitung des Homeoffice langfristig auch nachteilige Effekte auf soziale Ungleichheiten ergeben, die es zu identifizieren gilt. So bedürfen etwa die potentiellen Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsmarkt aufgrund der komplexen Wechselwirkungen mit der nötigen Veränderung gesellschaftlicher und innerfamiliärer Normen einer besseren Datengrundlage und sollten weiter untersucht werden.

Da die mobile Arbeit sowohl Chancen als auch Risiken birgt und die jeweiligen Auswirkungen von vielfältigen Faktoren abhängen, sind Erkenntnisse zukünftiger Forschung eine wichtige Basis für potentiell notwendige, regulatorische Entscheidungen (Europäische Kommission, 2024; Eurofound, 2022). Denn die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Zukunft sollten der gestiegenen – und nach allen bisherigen Erkenntnissen auch anhaltenden – Flexibilisierung der Arbeitsorganisation gerecht werden.

## Literatur

- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2022). Working from home around the world. *Brookings Papers on Economic Activity*, 53(2), 281–330.
- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023). Working from home around the globe: 2023 report. *EconPol Policy Brief*, 53.
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2022). From mancession to shecession: Women's status in regular and pandemic recessions. *NBER Macroeconomics Annual*, 36, 83–151.
- Angelici, M., & Profeta, P. (2023). Smart working: Work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680–1705.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2022). Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood. *Labour Economics*, 76, 102169.
- Bai, J., Brynjolfsson, E., Jin, W., Steffen, S., & Wan, C. (2023). Digital resilience: How work-from-home readiness affects firm performance. *SSRN*. <https://ssrn.com/abstract=3616893>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *NBER Working Paper* No. 28731.
- Bloom, N., Davis, S. J., & Zhestkova, Y. (2021a). COVID-19 shifted patent applications toward technologies that support working from home. *AEA Papers and Proceedings*, 111, 263–266.
- Bloom, N., Mizen, P., & Taneja, S. (2021b). Returning to the office will be hard. *VoxEU.org*.
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920–925.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.



- Bosworth, D., & Warhurst, C. (2020). Job quality and productivity: A review of the literature. *OECD Working Papers*.
- Choudhury, P., Froughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.
- Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C. A., & Schirmann, K. (2022). Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *Harvard Business School Working Paper* No. 22-063.
- Clark, A. E., d'Ambrosio, C., & Lepinteur, A. (2019). Home sweet home? The impact of working from home on happiness and productivity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 179, 574–593.
- Crisuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., Losma, F., & Nicoletti, G. (2021). The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers. *OECD Productivity Working Papers* No. 31.
- Davis, S. J., Macaluso, C., & Waddell, S. R. (2022). Are firms using remote work to recruit and retain workers? *Federal Reserve Bank of Richmond Economic Briefs*, No. 22-07.
- Detting, L. J. (2017). Broadband in the labor market: The impact of residential high-speed internet on married women's labor force participation. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(2), 451–482.
- Emanuel, N., & Harrington, E. (2024). Working remotely? Selection, treatment, and the market for remote work. *American Economic Journal: Applied Economics*, 16(4), 528–559.
- Emanuel, N., Harrington, E., & Pallais, A. (2023). The power of proximity to coworkers: Training for tomorrow or productivity today? *NBER Working Paper* No. 31880.
- Erdsiek, D. (2021). Working from home during COVID-19 and beyond: Survey evidence from employers. *ZEW Discussion Paper* No. 21-051.
- Erdsiek, D. (2024). Unternehmen halten am Homeoffice fest. *ZEW Branchenreport Informationswirtschaft*, 2. Quartal 2024.
- Erdsiek, D., & Rost, V. (2023). How do managers form their expectations about working from home? Survey experiments on the perception of productivity. *ZEW Discussion Paper* No. 23-018.
- Eurofound (2022). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Publications Office of the European Union.
- Europäische Kommission (2024). Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic. Publications Office of the European Union.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on information technology professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1), 7–41.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709–738.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.
- Macaluso, C., & Waddell, S. R. (2022). Changing recruiting practices and methods in the tight labor market. *Federal Reserve Bank of Richmond Economic Briefs*, No. 22-36.
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Kleinlercher, K. M., & Nolting, H. D. (2020). *Gesundheitsreport 2020. Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise*. DAK-Gesundheit.

- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Moen, P., Kelly, E. L., & Hill, R. (2011). Does enhancing work-time control and flexibility reduce turnover? A naturally occurring experiment. *Social Problems*, 58(1), 69–98.
- Monte, F., Porcher, C., & Rossi-Hansberg, E. (2023). Remote work and city structure. *American Economic Review*, 113, 939–981.
- OECD. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19).
- OECD. (2023). *Joining forces for gender equality: What is holding us back?* OECD Publishing.
- Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *SSRN*, 3638597.
- Ramani, A., Alcedo, J., & Bloom, N. (2024). How working from home reshapes cities. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(45), e2408930121.
- Statistisches Bundesamt (2024). Homeoffice 2023 ähnlich weit verbreitet wie im Vorjahr, wird jedoch an weniger Tagen genutzt, Pressemitteilung Nr. N032, Juni 2024.