



# REGELN FÜR UND STEUERLICHE FÖRDERUNG VON HOMEOFFICE

Prof. Dr. Lutz Bellmann, IAB Nürnberg und FAU Erlangen-Nürnberg und  
Prof. Dr. Olaf Hübler, Leibniz-Universität Hannover

## 1. Entwicklung des Homeoffice

Während der aktuellen COVID-19-Pandemie haben die Beschäftigten vieler Betriebe ganz oder teilweise im Homeoffice gearbeitet, weil in den Betrieben die Einhaltung der pandemiebedingten Abstandsregeln zumindest schwierig war: Der Anteil der Beschäftigten betrug nach Berechnungen des Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) gerade einmal 12 Prozent, stieg im April 2020 auf fast das Dreifache und ging dann im Juli 2020 auf 28 Prozent zurück (Arntz et al. 2020).

Nach den Ergebnissen der IAB-Betriebsbefragung „Betriebe in der COVID-19-Krise“ vom August 2020 haben 23 Prozent der Betriebe der Privatwirtschaft bereits vor der Krise bestehende Homeoffice Regelungen ausgeweitet und 17 Prozent der Betriebe Homeoffice neu eingeführt (Bellmann et al. 2020).

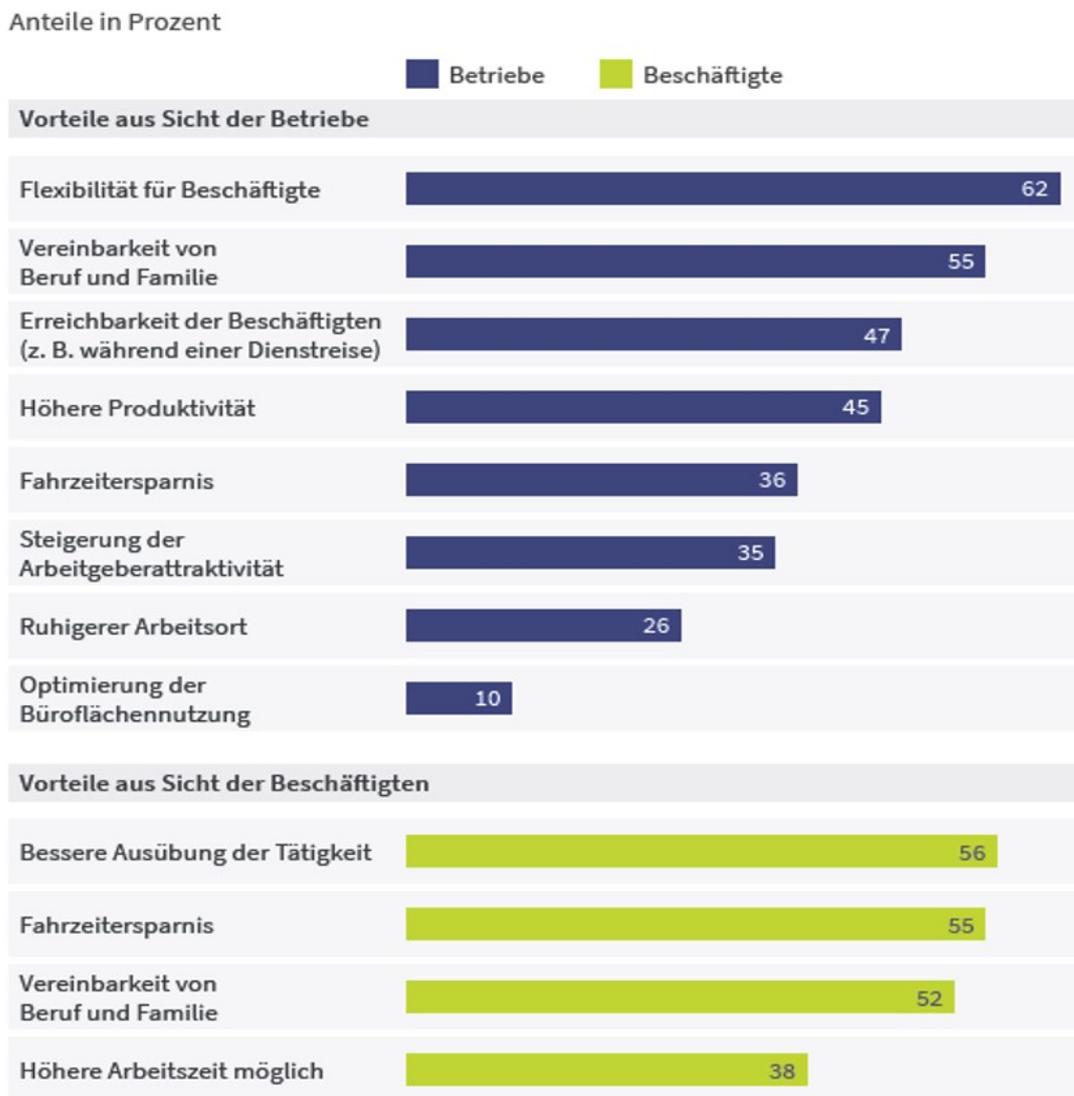
Im Sommer 2020 fand dann in Deutschland und auch in anderen Ländern in vielen Betrieben ein Reboarding statt; auch weil mit dem Homeoffice nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile verbunden sind. Eine geringere Produktivität bei einem Teil der Beschäftigten (etwa 13 % in der Studie für die USA von Barrero et al. 2020) kann beispielsweise wegen fehlender sozialer Kontakte nur eine Zeit lang hingenommen werden, weil es neben dem geringeren Infektionsrisiko auch als einzige Option betrachtet wurde, um Kinderbetreuung und berufliche Anforderungen zu vereinbaren.

Um die Frage der steuerlichen Entlastung entscheiden zu können, ist die Frage der personellen Inzidenz wichtig. Eine Auswertung mit den Daten des Linked Personnel Panel (LPP) zeigt, dass die Homeoffice-Nutzung stark heterogen ist. Neben geringen Geschlechterunterschieden findet eine Studie für das BMAS, dass Arbeit von zu Hause signifikant mit einem höheren Ausbildungsabschluss zunimmt. Außerdem arbeiten Führungskräfte mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von zu Hause, Beschäftigte in planerischen Tätigkeiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mehr Autonomie in der Ausübung ihrer Arbeit haben. Angestellte in ostdeutschen Betrieben arbeiten hingegen seltener von zu Hause (BMAS 2020).

## 2. Vorteile des Homeoffice

Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels 2018 und des Linked Personnel Panels 2015 haben gezeigt, dass die Betriebe und die Beschäftigten über vielfältige positive Erfahrungen berichten (Grunau et al. 2019). Nach der Abbildung 1 gehören aus Sicht der Betriebe die größere Flexibilität der Beschäftigten, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Erreichbarkeit der Beschäftigten (z.B. während einer Dienstreise) dazu, um nur die drei wichtigsten Argumente zu nennen. Aus Sicht der Beschäftigten werden die bessere Ausübung der Tätigkeit, Fahrzeiterparnis und Vereinbarkeit von Beruf und Familie am häufigsten genannt. Auf einige dieser Vorteile wird zurückzukommen sein.

Abbildung 1: Positive Erfahrung von Betrieben und Beschäftigten mit Homeoffice



Anmerkungen: Anteil der Betriebe, die diese Gründe für das Angebot von Homeoffice nennen bzw. Anteil der Beschäftigten, die diese Vorteile nennen.

Die Berechnungen erfolgten mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2018 (N=5.196) und der Linked Personnel Panel (LPP)-Beschäftigtenbefragung 2015 (N=1.327), gewichtete Darstellung (Grunau et al. 2019).

### 3. Vorbehalte gegenüber Homeoffice

Aus dem Linked Personnel Panel 2016 und 2017 lassen sich Vorbehalte ermitteln (Grunau et al. 2019), die aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten gegen Homeoffice sprechen.

Abbildung 2: Gründe, die gegen Homeoffice sprechen



<sup>1)</sup> Anteil der Betriebe, die kein Homeoffice anbieten bzw. Anteil der Beschäftigten, die nie von zu Hause arbeiten, und diesen Bedenken gegen Arbeit von zu Hause zugestimmt haben.

Für die Betriebe und die Beschäftigten gleichermaßen ist dabei als wichtigster Punkt zu nennen, dass die Tätigkeit Homeoffice nicht zulässt. Weiterhin sprechen aus Sicht der Betriebe gegen Homeoffice Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Datenschutzbedenken. Auch die Beschäftigten finden, dass sich die Zusammenarbeit mit Kollegen schwieriger gestaltet und dass die Anwesenheit den Vorgesetzten wichtig sei.

## 4. Kontroverse Bewertung von Homeoffice

Einzelne Effekte des Homeoffices werden in Literatur teilweise als Vorteile, teilweise aber auch als Nachteile eingestuft und von Gruppen unterschiedlich bewertet. Zu nennen sind hier zum Beispiel die Auswirkungen auf die Gesundheit. Wer krank ist, übt seine Berufstätigkeit möglicherweise noch von zu Hause aus, lässt sich nicht Krankschreiben und geht zu spät zum Arzt, woraus sich unter Umständen gravierendere Erkrankungen ergeben können. Diese Aussage gilt sicher nicht allgemein, sondern für einzelne Personen lässt sich das Gegenteil beobachten. Bei leichtem Unwohlsein lässt man zu Hause die Seele baumeln und denkt nicht an den Beruf und die damit verbundenen Aufgaben. In diesem Fall wird auf positive Gesundheitseffekte des Homeoffice geschlossen. Empirische Analysen mit den Daten des Linked Personnel Panels zeigen auch, dass der unter Gesundheitsaspekten negative Effekt von Deadlines durch selbstbestimmtes Arbeiten, wie es im Homeoffice oft möglich ist, reduziert wird (Bellmann/Hübler 2019).

Auch die Wirkungen auf die Produktivität werden kontrovers diskutiert (Bloom et al. 2015, Moneiro et al. 2019). Einige vermuten eine Steigerung durch Homeoffice, da es zu weniger Ablenkung durch Kollegen kommt als in Großraumbüros. Häufigere Unterbrechungen im Homeoffice, so die Argumentation, könnten einen positiven Erholungseffekt haben, der die Produktivität per Saldo erhöht. Andere gehen davon aus, dass die Produktivität niedriger liegt. Die positiven Effekte von Teamwork entfallen und der Einschub privater Tätigkeiten zieht eine nachlassende Konzentration der beruflichen Tätigkeit nach sich. Erhöhte Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Homeoffice wird einerseits als Vorteil gesehen (vgl. Abbildung 1), aber andererseits wird die Trennung von Beruf und Privatem bei Homeoffice als schwierig erachtet. Daraus könnte sich ein Dilemma ergeben.

In einer umfassenden Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels und vor allem aus der Betriebs- und der Beschäftigtenbefragung des Linked Personnel Panels finden Grunau et al. (2019), dass Beschäftigte, die zumindest gelegentlich während der Arbeitszeit von zu Hause arbeiten, im Durchschnitt zufriedener sind als andere Beschäftigte. Die mit Abstand am wenigsten zufriedenen Beschäftigten sind diejenigen, deren Wunsch zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten zu können, vom Betrieb nicht erfüllt wird.

Bei der Bewertung der Vor- und Nachteile von Homeoffice ist zu berücksichtigen, dass eindimensionale Betrachtungen zu Fehleinschätzungen führen können. Vielfach kommen empirische Analysen zu dem Ergebnis, dass Homeoffice die Lebenszufriedenheit und die Work-Life-Balance verbessert. Gehen aber weitere Einflussgrößen in die empirische Untersuchung ein, die sowohl die Entscheidung über Homeoffice als auch den Zufriedenheitsgrad und die Work-Life-Balance beeinflussen, dann ist das Ergebnis keineswegs mehr so klar. Zu nennen sind hier insbesondere Persönlichkeits- und Arbeitsplatzmerkmale. Ob sich die Work-Life-Balance durch Homeoffice verschlechtert, hängt davon ab, ob die Gestaltung des Privatlebens oder die Art der Berufstätigkeit im Einzelfall entscheidend dafür ist, ob es zu einem Ungleichgewicht kommt. Nur im zweiten Fall bringt Homeoffice eine signifikante Verschlechterung der Work-Life-Balance mit sich (Bellmann/Hübler 2020b).

## 5. Klare Regeln sind erforderlich

Bellmann/Hübler (2020a, 2020b) haben auf Basis der Daten des Linked Personnel Panels herausgefunden, dass explizite Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Homeoffice signifikant erhöhen: Präzise vertraglich festgelegte Regelungen können hilfreich sein, um unbezahlte Überstunden zu vermeiden. Beschäftigte wissen dann besser, welche Arbeitsaufgaben zu erledigen sind, was sie selber tun müssen und was sie gegebenenfalls gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen erledigen sollen. Auch Zeiten der Nichterreichbarkeit sollten explizit festgelegt werden. Dabei ist die Rolle der Führungskräfte entscheidend. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen sind bei Beschäftigten, die oft im Homeoffice arbeiten, noch wichtiger als sonst.

Auch die Daten der Befragung von Erwerbstätigen im Homeoffice, die Kunze et al. (2020) von März bis Mai 2020 durchgeführt haben, zeigen, dass die Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit während der Kontaktbeschränkungen in der Corona-Pandemie stark zugenommen haben. Bei vielen Befragten besteht der Wunsch nach einer ausbalancierten Mischung aus Homeoffice und Präsenztätigkeit. Hierzu muss aber angemerkt werden, dass die während der Corona-Pandemie häufig zutreffende Situation des „Vollzeit-Homeoffice“ nicht unbedingt repräsentativ war für die Zeit vor der Pandemie. Gleiches ist auch nach Ende der Pandemie zu erwarten. Manche Probleme, die vor allem im Zusammenhang mit vollumfänglichem Arbeiten von zu Hause einhergehen, könnten in einem realistischeren Zukunftsszenario von ein bis drei Homeoffice-Tagen eine (deutlich) geringere Rolle spielen.

## 6. Arbeitszeit im Homeoffice

Es wäre außerdem sinnvoll, Arbeitszeitkonten und Homeoffice-Regelungen miteinander zu verknüpfen. Die Erfassung von Mehrarbeit auf einem Arbeitszeitkonto bietet für die Beschäftigten neben Homeoffice weitere Möglichkeiten der selbstbestimmten Flexibilität und ginge nicht zu Lasten der Betriebe. Allerdings zeigen Analysen mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2018, dass in 39 % aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten kein fester Ausgleichszeitraum festgelegt wurde (Ellguth et al. 2018). Wenn ein Arbeitszeitkonto ohne festen Ausgleichszeitraum besteht, dann deutet dies zwar auf Flexibilität bei der Arbeitszeit hin, lässt aber die Frage der praktischen Handhabung möglicherweise offen. Es sollte aber sichergestellt werden, dass Beschäftigte ihr Interesse an freier Zeit nicht bedingungslos dem Interesse des Arbeitgebers an der Verfügbarkeit von Personal unterordnen müssen.

Mehrheitlich berichten die Beschäftigten, dass sie im Homeoffice länger als vertraglich vereinbart arbeiten. Dies mag zwar kurzfristig aus Sicht des Betriebs positiv zu bewerten sein, sollte jedoch langfristig wegen der Gefahr der Überlastung der Beschäftigten zumindest aufmerksam beobachtet werden. Auch stellt sich die Frage, ob die Erfassung der Arbeitszeit mit den im Mai 2019 vom Europäischen Gerichtshof erlassenen strengeren Regeln bei der Arbeitszeiterfassung im Einklang steht. Bei den in Abbildung 2 dargestellten Ergebnissen des Linked Personnel Panels wurden die Schwierigkeiten bei der Trennung

von Beruf und Privatem bei vielen Beschäftigten als wesentliches Argument gegen Homeoffice angeführt.

## 7. Unterstützung im Betrieb

Schließlich wünschen sich die Beschäftigten nach den Ergebnissen der Studie von Kunze et al. (2020) eine stärkere Unterstützung durch die Führungskräfte und die IT-Abteilungen ihres jeweiligen Unternehmens. Die Bedeutung eines intensiven Kontakts wird in einer Studie zum öffentlichen Sektor von de Vries et al. (2019) bestätigt. Eine gute Beziehung zwischen Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann einem potentiellen Isoliertheitsempfinden bei umfangreichem Homeoffice entgegenwirken. Im Hinblick auf die Rolle der Arbeitnehmervertretung geben Beschäftigte zudem an, dass diese bereits vor der Krise Homeoffice aktiv unterstützt haben (54 %), aber in der Krise noch aktiver wurden (60 %). Die Autoren erwarten, dass die Fortführung des Homeoffice mit dem Aushandeln klarer Richtlinien zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einhergehen wird, insbesondere im Hinblick auf die bereits angesprochenen langen Arbeitszeiten.

## 8. Unterstützung durch die Politik

In der Beschäftigterhebung von Kunze et al. (2020) wurde am 30./31.03.2020 auch nach den Erwartungen an eine Unterstützung durch die Politik **nach** der Pandemie gefragt. 45 Prozent der Befragten wünschten sich mehr Unterstützung. 59 Prozent sprechen sich für eine Verbesserung der Internetverbindung aus und 33 Prozent weisen darauf hin, dass für eine langfristige Arbeit im Homeoffice Betreuungsangebote ausgebaut werden müssen.

## 9. Steuerliche Anreize

Die Einführung steuerlicher Anreize sollte vor dem Hintergrund der betroffenen Betriebe und Beschäftigten getroffen werden. Aus Arbeitsmarktsicht sollten folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Die Homeofficenutzung hat über die letzten Jahre zugenommen und wird, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, wahrscheinlich dauerhaft auf einem höheren Level verbleiben.
- Beschäftigte in Verwaltungstätigkeiten nutzen Homeoffice häufig, Beschäftigte in der Produktion kaum.
- Die Wahrscheinlichkeit Homeoffice zu nutzen, steigt mit dem Ausbildungsabschluss und einer Führungsfunktion und der Betriebsgröße.
- Eine ungeeignete Tätigkeit wird zunehmend der (einzige) Grund sein, auf Homeoffice ganz zu verzichten.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten, die kein Homeoffice nutzt, will Berufs- und Privatleben trennen. Es besteht aber die Gefahr Tätigkeiten unattraktiver zu machen, die kein Homeoffice erlauben. Wie gesagt zeigen Studien, dass Beschäftigte mit unerfülltem Homeoffice-Wunsch weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind (besonders dort, wo im Betrieb viele Tätigkeiten Homeoffice erlauben).

Gegenwärtig wird darüber diskutiert, ob Homeoffice in irgendeiner Form steuerlich berücksichtigt werden sollte. Eine Bewertung hängt davon ab, welche Zielsetzung damit verfolgt wird, wer Vorteile und wer Nachteile vom Homeoffice hat. Danach richtet sich, ob und wer in welcher Form begünstigt oder belastet werden sollte. Ziel könnte es sein,

- Anreize zu mehr Homeoffice zu bieten:
- Nachteile von Homeoffice zu kompensieren
- externe Effekte monetär auszugleichen.

Grundsätzlich sollten steuerliche Anreize dazu dienen, für externe Effekte, also positive oder negative Auswirkungen auf andere sowie die Gesellschaft und die Umwelt einen Ausgleich zu schaffen. Bei den in den Abbildungen 1 und 2 genannten Vor- und Nachteilen von Homeoffice ergeben sich für die unmittelbar betroffenen Beschäftigten und Betriebe auch Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt, deren Nettoeffekt noch weitgehend unbekannt ist.

Die Fahrzeiterparnis aufgrund von einer vollständigen oder gelegentlichen Arbeit im Homeoffice entsteht durch geringere Pendelaktivitäten, die auch mit einem geringeren Stauaufkommen und weniger CO<sub>2</sub>- Emissionen verbunden sind (Meza 2020). Auf der anderen Seite steigt mit dem Homeoffice der Energieverbrauch dezentral in Privathaushalten, während die Energieeinsparungen am Unternehmensstandort nicht im gleichen Umfang ausfallen dürften. Die im Homeoffice bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die größere Attraktivität von Betrieben als Arbeitgeber dient der Fachkräftegewinnung und -bindung, der Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie des individuellen Gleichgewichts und der Stärkung der psychischen Gesundheit, um die Lebenszufriedenheit und -qualität zu verbessern.

Es erscheint schwierig, steuerliche Anreize zielgenau zu gestalten, und diese externen Effekte in das Entscheidungskalkül der einzelnen Beschäftigten und Betriebe zu integrieren. Prinzipiell eignen sich – wie aus Abbildung 2 auch hervorgeht – nicht alle Arbeitsplätze für die Einführung von Homeoffice. Weiterhin sind Beschäftigte und Betriebe sehr unterschiedlich von seltener auftretenden Verkehrsbehinderungen betroffen. Hinzu kommt, dass die Länge der Pendelstrecken individuell sehr unterschiedlich ist. Auch die private Lebenssituation der Beschäftigten ist sicherlich wenig einheitlich. Dabei ist auch an mögliche Mitnahmeeffekte zu denken. Damit bestehen erhebliche Probleme der Schaltung steuerliche Anreize, um Homeoffice zu fördern.

Wenn es vorübergehend oder auch dauerhaft zu wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen kommt, sollte nicht gleich nach dem Staat gerufen werden. Zunächst sollte derjenige, der von Homeoffice profitiert, auch für die entstehenden Kosten aufkommen, sei es der Arbeitgeber oder seien es die Beschäftigten. Steuerliche Erleichterungen für diejenigen, die im Homeoffice arbeiten, könnten zu Mitnahmeeffekten führen und gleichzeitig eine Benachteiligung derjenigen bedeuten, die aufgrund ihrer Tätigkeit nicht in der Lage sind, zu Hause zu arbeiten. Das gilt insbesondere für den Fall, dass zur Finanzierung alle gleichermaßen herangezogen werden. Auch bei einer Finanzierung über

Staatsverschuldung oder Reduktion der Staatsausgaben muss erörtert werden, wer die Kosten trägt und ob es Überwälzungsmöglichkeiten gibt.

Entscheidet sich die Politik für eine Entlastung für Homeoffice, dann bleibt die Frage der Ausgestaltung. Eine erste und leicht handhabbare Möglichkeit wäre, die Entfernungspauschale auch zu gewähren, wenn im Homeoffice gearbeitet wird. Unter Umweltgesichtspunkten hätte dies Vorteile, weil möglicherweise dann besonders diejenigen, die weit weg vom Arbeitsplatz wohnen, einen verstärkten Anreiz zum Homeoffice hätten. Damit würde jedoch nicht berücksichtigt, dass die Kosten für Arbeiten im Homeoffice variieren können wie Strom- und Heizungskosten und diejenigen, deren Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort so gering ist, dass keine Entfernungspauschale anfällt, würden nicht entschädigt. Vielleicht ist dies auch gar nicht beabsichtigt. Eine zweite Möglichkeit wäre eine gestaffelte, einkommensabhängige Entlastung. In diesem Fall hätten die Besserverdienenden den Hauptvorteil. Sie haben gegenwärtig schon mehr Möglichkeiten bei der Gestaltung von Homeoffice und können heute schon eher ein Arbeitszimmer steuerlich geltend machen können. Eine dritte Möglichkeit wäre, eine steuerliche Pauschale für Homeoffice zu gewähren. Dies würde Geringverdiener begünstigen. Frage ist, wie oft dieser Effekt tatsächlich eintritt, da Geringverdienende aufgrund ihrer Tätigkeit häufig weniger Möglichkeiten zum Homeoffice haben als andere. Wenn der Arbeitgeber aber seine Mitarbeiter wie dieses Jahr wegen der Corona-Pandemie bittet, im Homeoffice zu arbeiten, dann könnte auch ein Arbeitnehmer mit geringem Einkommen den Pauschalbetrag geltend machen.

Gegenwärtig kann ein Arbeitnehmer bei Homeoffice einen Arbeitsplatz zu Hause nur in den wenigsten Fällen steuerlich geltend machen. So entschied der Bundesfinanzhof (BFH) im Jahr 2016, dass Aufwendungen für einen in die häusliche Sphäre eingebundenen Raum, der mit einem nicht unerheblichen Teil seiner Fläche auch privat genutzt wird, nicht als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten berücksichtigt werden können. Ein Durchgangszimmer, den Küchentisch oder die Ecke im Wohnzimmer erkennt das Finanzamt nicht an. Auch ein Schreibtisch im Wohnzimmer oder das Notebook auf dem Küchentisch wird vom Finanzamt nicht als Arbeitsplatz betrachtet. Ein Arbeitsplatz gilt nur dann als häusliches Arbeitszimmer, wenn es sich um einen abgeschlossenen Raum handelt. Die Nutzung des Raumes muss zu 90 Prozent beruflich erfolgen, um Kosten bei der Steuerrückerstattung geltend machen zu können. Für Arbeitsmittel sieht die Situation günstiger aus. Kosten für Telefon und Internet kann der Arbeitnehmer begrenzt als Ausgaben absetzen. Gleiches gilt für die Anschaffung eines Schreibtischs, eines Stuhls, für anteilige Miete sowie Strom- und Heizkosten, Abschreibungen, die Renovierung des Arbeitszimmers, soweit dieses vom Finanzamt akzeptiert ist. Die schriftliche Anweisung des Arbeitgebers zum Homeoffice muss vorliegen, um die steuerlichen Begünstigungen zu erhalten. Die freiwillige Entscheidung des Arbeitnehmers zum Homeoffice wegen der Corona-Krise, um Gesundheitsrisiken zu reduzieren, reicht nicht.

## 10. Fazit

In der COVID-19-Krise wurde Homeoffice in Deutschland stark ausgeweitet. Beobachter vermuten auch, dass sich viele Vorbehalte gegenüber Homeoffice damit quasi „in Luft aufgelöst“ hätten und es auch in Deutschland zu einem Durchbruch gekommen sei. Auf welchem Niveau sich das mobile Arbeiten von zu Hause nach ausgestandener Pandemie jedoch einpendeln wird, wird die Zukunft zeigen müssen. Allerdings besteht Handlungsbedarf, vor allem bei der IT-Ausstattung, bei der Regelung der Arbeitszeit sowie den Themen der Mitarbeiterführung und der Zusammenarbeit. Über das Engagement der Sozialpartner hinaus sollte der Gesetzgeber die positiven Effekte des Homeoffice aufgrund eines verringerten Pendelaufkommens für die Gesellschaft und die Umwelt sowie die potentiell günstigen Effekte für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anerkennen. Auch bei der Verbesserung der Internetverbindung ist die Politik gefordert.

## Literatur

- Arntz, Melanie; Yahmed, Sara Ben; Berlingieri, Francesco (2020): Working from Home and Covid-19. The Chances and Risks for Gender Gaps, ZEW-Kurzexpertise Nr. 09.
- Barrero, Jose M.; Bloom Nick; Davis, Steven J. (2020): Why Working from Home Will Stick. Manuskript.
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2019): Personal attitudes, job characteristics and health, IZA-Discussion Paper 12597.
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020a): Homeoffice braucht klare Regeln (Serie "Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt"). In: IAB-Forum, 11.09.2020.
- Bellmann, Lutz; Hübler, Olaf (2020b): Working from home, job satisfaction and work-life balance - robust or heterogeneous links? In: International Journal of Manpower, online first.
- Bellmann, Lutz; Kagerl, Christian; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2020): Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden. In: IAB-Forum, 25.09.2020.
- Bloom, Nicholas, Liang, James, Roberts, John and Ying, Jenny (2015): Does working from home? Evidence from a Chinese Experiment, The Quarterly Journal of Economics, 165–218. doi:10.1093/qje/qju032.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (Forschungsbericht Nr. 459). Berlin. Zugriff am 10.11.2020 unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbretung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html>
- De Vries, Hanna, Tummers, Lars and Bekkers, Victor (2019): The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? In: Review of Public Personnel Administration. Vol. 39(4) 570–593.
- Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. (IAB-Kurzbericht, 15/2018), Nürnberg, 8 S.
- Grunau, Philipp; Ruf, Kevin; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2019): Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken. (IAB-Kurzbericht, 11/2019), Nürnberg, 12 S.
- Kunze, Florian; Hampel, Kilian; Zimmermann, Sophia (2020): Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? Universität Konstanz, Policy Paper Nr. 02 vom 16. Juli 2020.
- Meza, Edgar (2020): Home office could significantly reduce commuting emissions – study. <https://www.cleanenergywire.org/news/home-office-could-significantly-reduce-commuting-emissions-study> (Zugriff 14.10.2020).

Monteiro, Natalia P. Straume, Odd Rune and Valente, Marieta (2019): Does Remote Work Improve or Impair Firm Labour Productivity? Longitudinal Evidence from Portugal, CESifo Working Paper Series 7991.