

Vincent Rost, Daniel Erdsiek

# Gekommen, um zu bleiben: Homeoffice verstetigt sich auf hohem Niveau

Der Ausbruch der Coronapandemie wirkte als eine Initialzündung zur Flexibilisierung der Arbeit in Form von Homeoffice-Angeboten. Eine repräsentative Umfrage unter deutschen Unternehmen in zwei Branchen (Informationswirtschaft und Verarbeitendes Gewerbe) zeigt, dass der Anteil der Unternehmen, in denen zumindest ein Teil der Mitarbeitenden auch im Homeoffice arbeitet, nach dem Ende der Pandemie nicht wesentlich zurückgegangen ist, sondern sich auf einem hohen Niveau stabilisiert hat. Unterschiede zeigen sich sowohl nach Branche als auch nach Unternehmensgröße. Positiv bewerten Unternehmen die Wirkung von Homeoffice-Angeboten auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und die Akquise von Fachkräften. Eher Nachteile sehen sie für die Teamarbeit und die interne Kommunikation.

Eine in regelmäßigen Abständen durchgeführte Unternehmensbefragung des ZEW Mannheim erlaubt Einblicke in die Verbreitung des Homeoffice in Deutschland vor, während und nach der Coronapandemie. Dabei liefert die Befragung repräsentative Ergebnisse für zwei bedeutende Wirtschaftszweige – das Verarbeitende Gewerbe und die Informationswirtschaft, die sich aus den Teilbranchen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Mediendienstleister und wissensintensive Dienstleister, wie z. B. Architektur- und Ingenieurbüros, zusammensetzt.<sup>1</sup> Bisherige empirische Analysen verdeutlichen, dass sich die Tätigkeiten im Wirtschaftszweig der Informationswirtschaft deutlich häufiger für ortsflexibles Arbeiten eignen als im Verarbeitenden Gewerbe (Alipour et al., 2023; Dingel & Neiman, 2020). Doch trotz dieses hohen Homeoffice-Potenzials erlaubte vor der Pandemie nur etwa jedes zweite Unternehmen in der Informationswirtschaft einem Teil der Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich von zu Hause zu arbeiten (Abbildung 1). Das änderte sich mit dem Ausbruch der Coronapandemie allerdings schlagartig: Bereits im Juni 2020 machten knapp drei Viertel der Unternehmen in der Informationswirtschaft von Homeof-

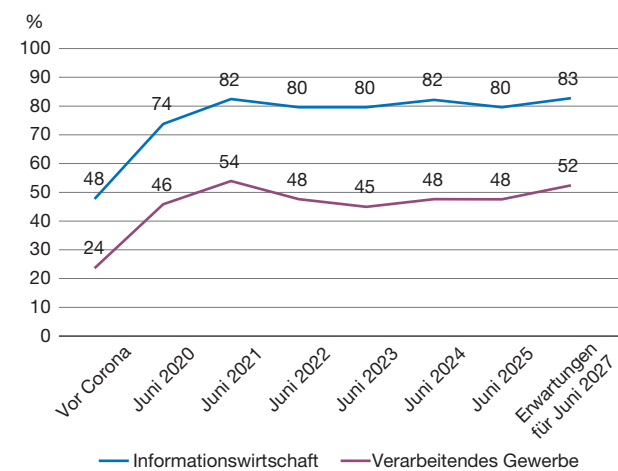
1 Um die Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten, werden die Antworten der Umfrageteilnehmenden auf die Zahl aller Unternehmen der betrachteten Branchen hochgerechnet. Im Durchschnitt beteiligten sich über 1.200 Unternehmen an einer Befragungswelle. Für nähere Informationen zur ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft siehe: <https://www.zew.de/WS380>

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht ([creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de)).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft gefördert.

Abbildung 1

## Anteil der Unternehmen mit Homeoffice-Nutzung



Lesehilfe 1: In 80 % der Unternehmen in der Informationswirtschaft arbeitete im Juni 2025 zumindest ein Teil der Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich im Homeoffice.

Lesehilfe 2: Im Juni 2020 gaben 48 % der Unternehmen in der Informationswirtschaft an, dass vor dem Ausbruch der Pandemie („Vor Corona“) zumindest ein Teil der Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich im Homeoffice gearbeitet hatte.

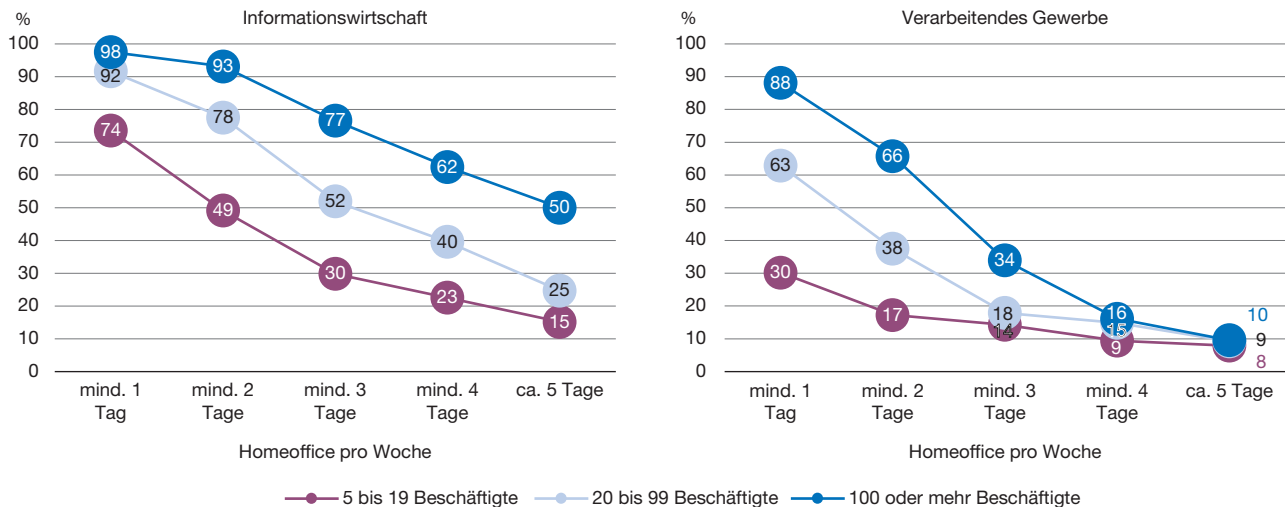
Quelle: ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft.

Vincent Rost ist Researcher im Forschungsbereich „Digitale Ökonomie“ am ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim.

Dr. Daniel Erdsiek ist dort Senior Researcher.

Abbildung 2

Verbreitung von Homeoffice nach wöchentlicher Frequenz und Unternehmensgröße, Juni 2025



Lesehilfe: Im Juni 2025 gaben 93 % der Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten in der Informationswirtschaft an, dass ein Teil ihrer Beschäftigten mindestens zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeitet.

Quelle: ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft.

Homeoffice Gebrauch. Doch nicht nur der Anteil der Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten stieg, sondern auch der Anteil der Beschäftigten, die diese Angebote nutzten. So arbeiten in fast 30 % der Unternehmen mehr als die Hälfte der Belegschaft (teilweise) im Homeoffice. So intensiv wurde Homeoffice vor der Pandemie von gerade einmal 4 % der Unternehmen in der Informationswirtschaft eingesetzt.

Wiederholte ZEW-Befragungen im Verlauf der ersten beiden Pandemiejahre signalisierten früh, dass die Mehrheit der Unternehmen schon damals überzeugt war, dass der coronabedingte Homeoffice-Schub auch langfristig Bestand haben wird (Erdsiek & Rost, 2022; Erdsiek, 2021). Die repräsentativen Ergebnisse aus den Folgejahren bis hin zum jüngsten Befragungszeitpunkt im Juni 2025 bestätigen mit einem Anteil von jeweils rund 80 % der Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten, dass sich das mobile Arbeiten seither fest in der Informationswirtschaft etabliert hat (Abbildung 1). Im Verarbeitenden Gewerbe bieten sich naturgemäß deutlich weniger Tätigkeiten für eine ortsunabhängige Verrichtung an und es gibt weniger Unternehmen, die ihren Beschäftigten Homeoffice anbieten können. Dennoch ist auch hier der coronabedingte Homeoffice-Schub klar erkennbar: Vor der Pandemie arbeitete in rund jedem vierten Unternehmen ein Teil der Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich von zu Hause aus. Dieses Niveau stieg im Juni 2020 auf 46 % und im Juni 2021 auf 54 %. Seither hat sich der Wert langfristig stabilisiert und im Juni 2025 nutzten 48 % der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe Homeoffice-Angebote.

In den Medien wird allerdings in regelmäßigen Abständen über eine großangelegte Rückkehr zur Präsenzpflicht diskutiert und über namhafte Unternehmen berichtet, die ihre Homeoffice-Regelungen einschränken wollen. Trotz dieser wiederkehrenden medialen Aufmerksamkeit für eine mögliche Abkehr vom Homeoffice belegen neben den hier präsentierten ZEW-Befragungen auch weitere Quellen, dass mobile Arbeitsmodelle in deutschen Unternehmen bislang ungebrochen weit verbreitet sind (ifo, 2025; Statistisches Bundesamt, 2025). Dennoch wäre es möglich, dass Unternehmen nun vermehrt planen, ihre Homeoffice-Angebote in der nahen Zukunft einzuschränken. Um diese Pläne frühzeitig zu erfassen, werden Unternehmen im Verlauf der ZEW-Befragungen regelmäßig um entsprechende Einschätzungen für die kommenden ein bis zwei Jahre gebeten. Allgemein zeigen sich hierbei bislang keine Indizien, die für eine geplante Abkehr vom Homeoffice sprechen würden. So geben 83 % der Unternehmen in der Informationswirtschaft an, dass sie planen, im Juni 2027 mindestens einem Teil der Belegschaft Homeoffice zu ermöglichen. Im Verarbeitenden Gewerbe beläuft sich dieser Anteil auf 52 %. Damit rechnen die Unternehmen beider Wirtschaftszweige im Durchschnitt sogar eher mit einer Ausweitung als mit einer Abkehr von Angeboten mit mindestens einem Homeoffice-Tag.<sup>2</sup> Eine

<sup>2</sup> In den vorangegangenen Befragungswellen wurden ebenfalls regelmäßig die Zukunftserwartungen abgefragt, welche stets nah an den später beobachteten Werten lagen. Dies lässt auch die Schätzungen für 2027 informativ und valide erscheinen.

detaillierte Betrachtung von Unternehmen mit aktueller Homeoffice-Nutzung zeigt: Rund 10 % der Unternehmen planen, ihre bestehenden Angebote zu reduzieren oder abzuschaffen. Demgegenüber beabsichtigt allerdings jedes dritte Unternehmen, die vorhandenen Angebote auszuweiten und einem größeren Anteil der Beschäftigten Homeoffice zu ermöglichen. Darüber hinaus planen auch einige Unternehmen den künftigen Einsatz von Homeoffice, obwohl sie bislang keine mobile Arbeit ermöglicht haben (Informationswirtschaft: 21 %, Verarbeitendes Gewerbe: 9 %).

### Größere Unternehmen bieten häufiger Modelle mit mehreren Homeoffice-Tagen

Mobile Arbeitsmodelle können vielfältig ausgestaltet und an betrieblichen Bedarfen ausgerichtet werden. Eine grundlegende Variable entsprechender Angebote ist dabei häufig die vereinbarte Homeoffice-Frequenz, die von wöchentlich einem bis zu fünf Tagen Homeoffice reichen kann. Im Juni 2025 ermöglichten beispielsweise 37 % der Unternehmen in der Informationswirtschaft und 18 % im Verarbeitenden Gewerbe einem Teil ihrer Beschäftigten, an mindestens drei Tagen pro Woche im Homeoffice zu arbeiten. Vor dem Ausbruch der Coronapandemie war Homeoffice in diesem zeitlichen Umfang nur in 21 bzw. 9 % der Unternehmen möglich. Und auch für die sonstigen untersuchten Homeoffice-Modelle liegt die Verbreitung im Jahr 2025 deutlich über dem Niveau vor der Pandemie – in den meisten Fällen etwa doppelt so hoch.

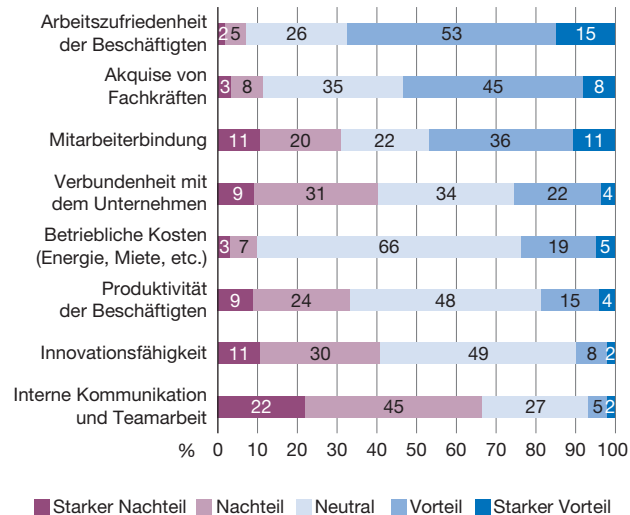
In welchem zeitlichen Umfang im Homeoffice gearbeitet werden darf, hängt häufig von der Größe der Unternehmen ab. Grundsätzlich gilt, dass mit der Größe der Unternehmen auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Teil der Beschäftigten Angebote mit hoher Homeoffice-Frequenz nutzen kann. So bieten in der Informationswirtschaft etwa drei Viertel der großen Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten Arbeitsmodelle mit mindestens drei Homeoffice-Tagen an (Abbildung 2). Dieser Unternehmensanteil sinkt auf 52 % für mittlere Unternehmen (20 bis 99 Beschäftigte) und beträgt bei kleinen Unternehmen (5 bis 19 Beschäftigte) noch 30 %. Hybride Arbeitsmodelle mit mindestens zwei Homeoffice-Tagen sind in allen Größenklassen deutlich weiter verbreitet: 93 % der großen, 78 % der mittleren und 49 % der kleinen Unternehmen in der Informationswirtschaft nutzen solche Angebote. Im Verarbeitenden Gewerbe liegen diese Anteile zwischen 66 % für große und 17 % für kleine Unternehmen. Reine Homeoffice-Jobs mit fünf Tagen mobiler Arbeit pro Woche kommen in knapp jedem zehnten Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe vor – die Größe der Unternehmen spielt hierbei

weitestgehend keine Rolle. Anders ist das in der Informationswirtschaft: Hier berichtet die Hälfte der großen Unternehmen, ein Viertel der mittleren Unternehmen und etwa 15 % der kleinen Unternehmen von mobilen Arbeitsmodellen mit fünf Homeoffice-Tagen. Ein näherer Blick auf die Nutzung solcher Fully-Remote-Angebote zeigt allerdings, dass selbst in der Informationswirtschaft häufig nur ein geringer Anteil der Belegschaft an wöchentlich fünf Tagen im Homeoffice arbeitet (Erdsiek & Rost, 2022).

Insbesondere bei mehrtägigen Homeoffice-Angeboten stellt sich die Frage, wie Unternehmen sicherstellen möchten, dass sich das mobile Arbeiten nicht negativ auf die Teamarbeit, interne Kommunikation oder Unternehmenskultur auswirkt. Eine entsprechende Maßnahme kann beispielsweise eine Präsenzpflcht sein, die einen (Groß-)Teil der Belegschaft an ausgewählten Wochentagen zur Anwesenheit im betrieblichen Büro verpflichtet, um einen regelmäßigen Austausch zwischen den Beschäftigten zu fördern. Im Juni 2025 wurde in der ZEW-Befragung deshalb erfasst, ob Unternehmen, die Homeoffice-Modelle nutzen, verbindliche Präsenztage festgelegt haben. Sowohl in der Informationswirtschaft als auch im Verarbeitenden Gewerbe hat etwa jedes zweite Unternehmen mit Homeoffice-Angeboten zur gleichen Zeit mindestens einen Wochentag vorgegeben, an dem eine klare Erwartung zur Anwesenheit im Büro besteht. In den meisten Fällen gelten diese Vorgaben für die gesamte Belegschaft und nicht nur einen Teil der Beschäftigten. Die vorgegebenen Anwesenheitstage konzentrieren sich dabei vor allem auf die erste Wochenhälfte, während donnerstags und vor allem freitags seltener in Präsenz gearbeitet werden muss.

Vor dem Hintergrund wiederkehrender Berichte über „Return-to-Office“-Maßnahmen einzelner bekannter Unternehmen wurde in der Befragung im Jahr 2025 auch erfasst, ob Unternehmen im Verlauf der nächsten 12 Monate eine Ausweitung ihrer bisherigen Präsenzvorgaben planen. Dabei können entsprechende Maßnahmen von neuen Obergrenzen für die Anzahl der Homeoffice-Tage bis zur Wiedereinführung der täglichen Präsenzpflcht reichen. Mit Blick auf den Juni 2026 gaben allerdings nur etwa 10 % der Unternehmen in beiden Wirtschaftszweigen an, dass sie die Anzahl der erlaubten Homeoffice-Tage reduzieren oder ihre Homeoffice-Angebote sogar vollständig einstellen möchten. Im Gegensatz dazu planten etwa drei Viertel der Unternehmen, die Anzahl der erlaubten Homeoffice-Tage beibehalten zu wollen. Eine Ausweitung der Homeoffice-Tage war in etwa 5 % der Unternehmen vorgesehen, während die restlichen 10 % noch nicht über mögliche Änderungen der erlaubten Homeoffice-Frequenz entschieden hatten.

**Abbildung 3**  
**Vor- und Nachteile des Homeoffice aus**  
**Unternehmenssicht, Juni 2025**



Lesehilfe: 15 % der Unternehmen in der Informationswirtschaft und dem Verarbeitenden Gewerbe sahen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Juni 2025 als einen starken Vorteil hybrider Arbeitsmodelle mit einem Mix aus Präsenz- und Homeoffice-Tagen an.

Quelle: ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft.

### Unternehmen sehen auch Nachteile des Homeoffice

Allgemein lassen die Befragungsergebnisse darauf schließen, dass die Unternehmen in den beobachteten Wirtschaftszweigen weder planen, den Anteil der Beschäftigten im Homeoffice zu reduzieren, noch die erlaubte Homeoffice-Frequenz zu verringern. Dennoch blicken die Unternehmen teilweise auch kritisch auf potenzielle Auswirkungen hybrider Arbeitsmodelle mit einem Mix aus Präsenz- und Homeoffice-Tagen. Besonders kritisch beurteilen die Unternehmen beispielsweise den Einfluss hybrider Arbeitsmodelle auf die Teamarbeit und interne Kommunikation (Abbildung 3). Rund zwei Drittel der Unternehmen sehen hier eher einen Nachteil des Homeoffice, während etwa ein Viertel keine Auswirkung und nur etwa 7 % einen Vorteil erkennen. Als mögliche Folge der geringeren Interaktion überwiegen für 41 % der Unternehmen die potenziell negativen Effekte des Homeoffice auf die Innovationsfähigkeit. Für knapp die Hälfte der Unternehmen wird die Innovationsfähigkeit hingegen nicht von der Nutzung hybrider Arbeitsmodelle beeinflusst und etwa 10 % sehen einen positiven Einfluss.

Besonders positiv bewerten Unternehmen die Wirkung von Homeoffice-Angeboten auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und die Akquise von Fachkräften. Rund zwei Drittel der Unternehmen gehen von einem positiven

Effekt auf die Arbeitszufriedenheit aus und mehr als die Hälfte der Unternehmen berichtet, dass hybride Modelle das Anwerben von Fachkräften erleichtern. Diese Einschätzungen decken sich mit internationalen Studien, die einen Zusammenhang zwischen Homeoffice und der Zufriedenheit von Beschäftigten nachweisen. Beispielsweise belegen diese Studien, dass Beschäftigte im Durchschnitt dazu bereit wären, auf etwa 5 bis 8 % ihres Gehaltes zu verzichten, um einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice verrichten zu dürfen (Barrero et al. 2021; He et al., 2021; Mas & Pallais, 2017). Gründe hierfür können unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Wegfall von Pendelzeiten sowie eine erhöhte Autonomie bei der Arbeitsgestaltung sein.

### Der Blick auf mögliche Produktivitätseffekte

Eher gespalten zeigen sich die Unternehmen bei der Frage, ob sich hybride Arbeitsmodelle negativ oder positiv auf die Produktivität der Beschäftigten auswirken. Während ein Drittel negative Effekte befürchtet, sehen rund 20 % der Unternehmen sogar Vorteile für die Produktivität. Die restlichen knapp 50 % der Unternehmen gehen derweil davon aus, dass hybride Arbeitsmodelle keine nennenswerten Effekte auf die Produktivität haben. Zusammengefasst schätzen somit immerhin zwei Drittel der Unternehmen, dass hybride Modelle nicht zu einer geringeren Produktivität führen. Dieser aktuelle unternehmerische Blick auf mögliche Produktivitätseffekte des Homeoffice steht auch in Verbindung mit der Corona-Pandemie. Denn wie internationale Umfragen belegen, hat sich zu Beginn der Pandemie sowohl bei Beschäftigten als auch bei vielen Unternehmen die Sicht aufs Homeoffice schnell verbessert (Crisciolo et al., 2021; Ozimek, 2020). In Deutschland gaben beispielsweise nur wenige Wochen nach Beginn der Pandemie etwa die Hälfte der Unternehmen in der Informationswirtschaft und im 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 im Homeoffice positiver ein als noch vor dem Beginn der Pandemie, wobei sich diese verbesserte Einschätzung positiv auf die weitere Verbreitung von Homeoffice-Angeboten auswirken könnte (Erdsiek & Rost, 2023).

Bisherige Untersuchungen legen nahe, dass mögliche Nachteile mobiler Arbeit vor allem dann zu Tage treten, wenn eine vollständige Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice erfolgt. Hierzu zählen neben geringerer Produktivität auch beispielsweise soziale Isolation, erhöhte Kommunikations- und Koordinationskosten sowie Einschränkungen in der Karriereentwicklung (Emanuel & Harrington, 2024; Emanuel et al., 2023; Gibbs et al., 2023; Yang et

al., 2022). Hybride Modelle, die Präsenz- und Homeoffice-Tage miteinander kombinieren, ermöglichen hingegen eine Balance aus den Vor- und Nachteilen der mobilen Arbeit. So belegen eine Reihe empirischer Studien positive Effekte hybrider Arbeit auf die Produktivität (Angelici & Profeta, 2023; Bloom et al., 2015; Choudhury et al., 2021). Darüber hinaus können Unternehmen durch das Angebot hybrider Modelle die Fluktuation von Beschäftigten reduzieren, ohne die Produktivität zu verringern (Bloom et al., 2024).

Über die in diesem Beitrag angesprochenen Effekte hinaus kann sich die langfristig gestiegene Verbreitung des Homeoffice auf viele andere wirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale Bereiche auswirken. Hierzu zählen beispielsweise geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, die Ausdehnung lokaler Arbeitsmärkte oder Auswirkungen auf Immobilienmärkte und städtische Strukturen.<sup>3</sup> Eine regelmäßige Erfassung der Verbreitung mobiler Arbeitsmodelle in deutschen Unternehmen ist daher weiterhin relevant und eine wichtige Grundlage zur Analyse der potenziellen Auswirkungen der langfristig veränderten Arbeitsorganisation.

3 Die potenziellen Auswirkungen der gestiegenen Verbreitung mobiler Arbeit wird in vielfältigen und wachsenden Literatursträngen untersucht. Ein Beispiel für interdisziplinäre Forschungsprojekte zu diesen Themen stellt das von der Europäischen Union geförderte Projekt WinWin4WorkLife (<https://winwin4worklife.eu/>) dar.

## Literatur

- Alipour, J.-V., Falck, O. & Schüller, S. (2023). Germany's capacity to work from home. *European Economic Review*, 151, 104354.
- Angelici, M. & Profeta, P. (2023). Smart working: Work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680–1705.
- Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *NBER Working Paper*, 28731.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Bloom, N., Han, R. & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630, 920–925.
- Choudhury, P., Foroughi, C. & Zepp Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.
- Criscuolo, 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*, Nr. 31.
- Dingel, J. I. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- 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*, Nr. 31880.
- Erdsiek, D. (2021). Working from home during COVID-19 and beyond: Survey evidence from employers. *ZEW Discussion Paper*, Nr. 21-051.
- 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*, Nr. 23-018.
- Erdsiek, D. & Rost, V. (2022). Working from home after COVID-19: Firms expect a persistent and intensive shift. *ZEW Expert Brief*, 22-06.
- 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.
- He, H., Neumark, D. & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709–738.
- ifo. (2025, 02. September). Homeoffice bei einem Viertel aller Beschäftigten etabliert. *ifo Konjunkturumfrage* [Pressemitteilung].
- Mas, A. & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Ozimek, A. (2020). The future of remote work. *SSRN*, 3638597.
- Statistisches Bundesamt. (2025). *Homeoffice 2024 ähnlich weit verbreitet wie im Vorjahr, wird jedoch an weniger Tagen genutzt* [Pressemitteilung Nr. N051].
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B. & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43–54.
- ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim. (o. D.). *ZEW-Konjunkturumfrage Informationswirtschaft*.

**Title:** *Here to stay: working from home becomes the norm at a high level*

**Abstract:** *When the COVID pandemic broke out, firms and employees had to experiment with new forms of working, such as working from home (WFH). A representative survey among German firms in two sectors (information economy and manufacturing industry) shows that the share of firms that use WFH practices for at least some of their employees did not decrease substantially after the pandemic had ended but stabilised at a high level. The survey data reveals differences by industry as well as by firm size. Due to the higher suitability of tasks in information-intensive jobs, the use of WFH is more prevalent in firms belonging to the information economy compared to manufacturing firms. Moreover, the data shows that within larger firms the share of WFH users is higher compared to smaller firms. As the share of firms using WFH did not substantially decrease, even years after the pandemic, it is expected to stay a substantial part of the work environment. Firms' expectations for 2027 suggest a slight increase in the share of firms using WFH.*