

Alipour, Jean-Victor; Müller, Marlene; Verkühlen, Nadine

Article

Homeoffice: Zukunftsvision auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Alipour, Jean-Victor; Müller, Marlene; Verkühlen, Nadine (2025) : Homeoffice: Zukunftsvision auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung?, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Sciendo, Warsaw, Vol. 105, Iss. 1, pp. 59-63, <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0017>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/314816>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Jean-Victor Alipour, Marlene Müller, Nadine Verkühlen

Homeoffice: Zukunftsvision auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung?

Der Hauptgrund für die chronisch niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich zu Männern ist die „Child Penalty“. Das Phänomen beschreibt die beruflichen Nachteile, die Frauen nach der Geburt des ersten Kindes erfahren, während Männer keine Einbußen verzeichnen. Wie beeinflusst Homeoffice diese Gender-Ungleichgewichte? Verringert die Arbeit von zu Hause die Unausgewogenheit in Bezug auf Haus- und Sorgearbeit, Erwerbsbeteiligung und Entlohnung? Während die Literatur starke Hinweise liefert, dass Homeoffice die Erwerbsbeteiligung von Frauen fördert und teilweise Lohnungleichheiten verringern kann, ist die Auswirkung in Bezug auf Haus- und Sorgearbeit bislang weitgehend unklar.

Homeoffice ist in Deutschland mittlerweile fest etabliert. Ungeachtet der Debatte um die Rückkehr in die Büros legen aktuelle Daten nahe, dass Homeoffice für Millionen Beschäftigte Alltag ist – und es wahrscheinlich bleibt: Abbildung 1 verdeutlicht, dass seit 2022 stabil etwa jeder vierte Beschäftigte zumindest teilweise von zu Hause arbeitet. Daneben wirbt jede fünfte Online-Stellenanzeige mit Homeoffice – ein Höchststand (Abbildung 2).

Während oft die grundsätzlichen Vor- und Nachteile von Homeoffice diskutiert werden, zeichnet sich längst ein weiterer Meinungsstreit ab. Denn für manche gilt Heimarbeit als neues Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern. So beschreibt Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/ Die Grünen) Homeoffice als besonders wichtig für Frauen, da es ermögliche „Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen“ und fordert ein gesetzliches Recht auf Homeoffice (Tagesspiegel, 2024). Befürworter erhoffen sich etwa eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Müttern und verbesserte Karrierechancen.

Allerdings warnen Kritiker vor der „Haushaltsfalle Homeoffice“, die Frauen an ihre Belastungsgrenze bringen könnte. So betont etwa die Krankenkasse DAK die Herausforderungen von Frauen, die Kind und Beruf von zu Hause aus vereinbaren müssen, und erteilt Ratschläge

zum Erhalt der mentalen Gesundheit (DAK, o.D., Abs. 1). Eine Sorge: Homeoffice könnte für Frauen zum beruflichen „Abstellgleis“ werden oder als Vorwand dienen, traditionelle Rollenbilder wiederzubeleben – etwa dann, wenn es als Ersatz für fehlende Kitaplätze dient oder eine Doppelbelastung aus beruflicher und häuslicher Arbeit befeuert.

Beide Sichtweisen gründen auf der gleichen Eigenschaft des neuen Arbeitsmodells: Flexibles Arbeiten von zu Hause ermöglicht eine Restrukturierung des Alltags. Heute relevanter denn je stellt sich somit die Frage, ob diese Reorganisation Gender-Ungleichheiten in Bezug auf Haus- und Sorgearbeit, Erwerbsbeteiligung und Entlohnung verbessern kann – oder ob sie im Gegenteil eine anti-emanzipatorische Kraft entwickelt.

Prof. Dr. Jean-Victor Alipour ist Assistant Professor am ifo Institut für Wirtschaftsforschung und an der LMU München sowie Network Affiliate bei CESifo Research.

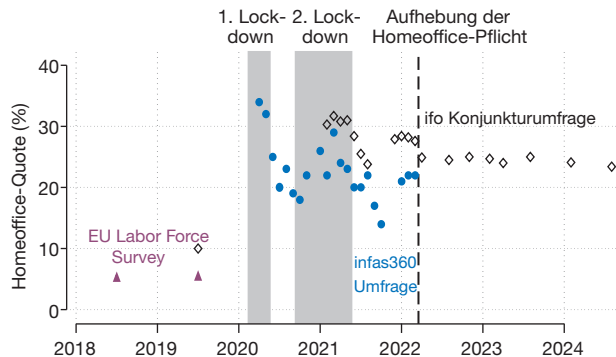
Marlene Müller ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Department Volkswirtschaftslehre an der WU Wien.

Nadine Verkühlen ist Masterstudentin der Betriebswirtschaftslehre an der LMU München.

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

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

Abbildung 1
Beschäftigte im Homeoffice



Die Grafik zeigt den Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die mindestens teilweise von zuhause arbeiten.

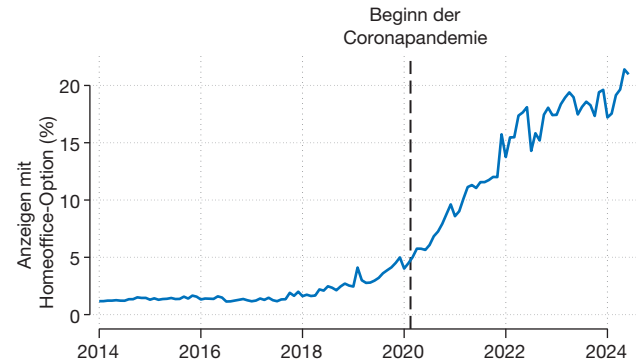
Quelle: Eurostat, infas360, ifo Institut.

Dieser Kurzbericht fasst den aktuellen Forschungsstand zusammen. Die Forschung zum Einfluss von Homeoffice auf geschlechtsspezifische Ungleichgewichte steckt noch in den Kinderschuhen, zumal sich alte Erkenntnisse nicht einfach auf das „neue Homeoffice“ nach Corona übertragen lassen. Während die Literatur starke Hinweise liefert, dass Homeoffice die Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern und teilweise Lohnungleichheiten verringern kann, ist die Auswirkung in Bezug auf Haus- und Sorgearbeit bislang weitestgehend unklar.

Homeoffice: Ein Weg zu besserer Arbeitsmarktintegration?

Der Hauptgrund für die chronisch niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen gegenüber Männern ist die „Child Penalty“ (Kleven et al., 2019). Das Phänomen beschreibt die beruflichen Nachteile, die Frauen nach der Geburt des ersten Kindes erfahren, während Männer keine Einbußen verzeichnen. In Deutschland lässt sich die um 33 % niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen sogar vollständig vom Child Penalty erklären (Kleven et al., 2024). Der Befund verdeutlicht, dass Frauen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen, sodass Erwerbsarbeit für sie zur Herausforderung wird. So belegen zahlreiche Studien, dass Frauen flexible Arbeitsplätze bevorzugen und eine ausgeprägte Abneigung gegenüber langen Arbeitswegen haben (Goldin, 2014; Le Barbanchon et al., 2021; Black et al., 2014; Liu & Su, 2024; Mas & Pallais, 2017; Nagler et al., 2024). Letztlich sind Frauen häufig bereit dafür auf Lohn, Arbeitsstunden oder gar komplett auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten.

Abbildung 2
Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option



Die Grafik zeigt den monatlichen Anteil an Online-Stellenanzeigen, die eine Option auf Homeoffice bewerben.

Quelle: Auswertung von Alipour & Langer (2024).

Homeoffice spart Pendelzeiten und bietet daneben zeitliche Flexibilität. Reicht das, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen? Mehrere Studien legen nahe, dass das der Fall ist. Anhand von US-Daten zeigen Harrington und Kahn (2023), dass der Anstieg von Homeoffice in familienunfreundlichen Berufen, etwa im Finanzwesen, mit einer Verminderung der Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung einhergeht. In deutschen Daten lässt sich nachweisen, dass nach Aufnahme einer Tätigkeit mit regelmäßigem Homeoffice, die geleisteten Arbeitsstunden von Müttern um etwa 4,5 Stunden pro Monat steigen, während die Stunden der Väter kaum ansteigen (Arntz et al., 2022). Eine neue Untersuchung auf Basis niederländischer Daten hebt zudem die Bedeutung des Partners hervor: So stiegen nach Ausbruch der Pandemie die Arbeitsstunden der Mutter, wenn der Partner einer homeofficefähigen Tätigkeit nachging, im Vergleich zu Paaren ohne Homeoffice-Möglichkeit (von Gaudecker et al., 2024). So scheinen Müttern durch mehr Flexibilität des Partners entlastet zu werden.

Mehr Homeoffice: Ein Schritt zur Lohnparität?

Weniger geleistete Arbeitsstunden von erwerbstätigen Frauen im Vergleich zu Männern gelten bekanntermaßen als eine von zahlreichen Ursachen für das Gefälle beim Stundenlohn, das in Deutschland bei 18 % liegt (Blau & Kahn, 2017). So konnte auch mit Bezug auf Homeoffice festgestellt werden, dass mit steigenden Arbeitsstunden auch die durchschnittlichen Stundenlöhne von Frauen steigen, während dies bei Männern kaum der Fall ist (Arntz et al., 2022).

Die zunehmende Verfügbarkeit von Homeoffice könnte den Gender Pay Gap zudem aufgrund eines besseren Matchings zwischen Bewerberinnen und Jobs verbessern. Die Logik: Die ausgeprägte Pendelabneigung von Frauen behindert ihren Zugang zu besser bezahlten Tätigkeiten und – aus Sicht der Arbeitgeber – die Rekrutierung geeigneter Talente. Mehrere Untersuchungen aus verschiedenen Ländern belegen, dass besonders in Berufen mit hohem Homeoffice-Potenzial nach 2020 die Zahl der Jobwechsel zugenommen hat, bei denen sich die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort vergrößert hat (Coskun et al., 2024; Boeri & Rigo, 2024; Akan et al., 2024). Doch obwohl bereits Hinweise auf positive Produktivitätseffekte durch besseres Matching vorliegen, sind die Auswirkungen auf Lohnungleichheiten noch nicht ausreichend belegt.

Ein weiterer Grund für den Gender Pay Gap ist die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf besser bzw. schlechter bezahlte Berufe (Card et al., 2016; Sorokin, 2017). Auch die geschlechtsspezifischen Präferenzen für flexible Arbeitsbedingungen spielen hierbei eine Rolle (Flabbi & Moro, 2012; Goldin, 2014). Homeoffice erhöht eben diese Flexibilität in einigen Berufen stärker als in anderen und könnte dadurch auch die Berufswahl von Frauen verändern (Harrington & Kahn, 2023). Unserer Kenntnis nach liegen jedoch noch keine systematischen Untersuchungen vor, inwieweit Homeoffice nach Corona Berufsentscheidungen beeinflusst hat.

Neue Jobmöglichkeiten, nur ohne Karriere?

Auch wenn Homeoffice Gender Gaps bei der Erwerbsbeteiligung und Entlohnung verringern kann, bleibt die Frage, ob es Karriereverläufe unterschiedlich beeinflusst. So belegen mehrere Studien aus der Zeit vor Corona, dass Beschäftigte im Homeoffice bei gleicher Leistung seltener befördert werden als ihre in Präsenz arbeitenden Kollegen (Bloom et al., 2011; Emanuel & Harrington, 2024). Ein möglicher Grund dafür ist die Signalwirkung von Homeoffice: Der Eindruck des Vorgesetzten, Beschäftigte nutzten das Homeoffice für arbeitsferne Aktivitäten, seien weniger karriereorientiert oder weniger leistungsbereit führt zu einer negativen Bewertung des beruflichen Engagements (Leslie et al., 2012). Dieser Eindruck wird dadurch bestärkt, dass in der Vergangenheit durchaus ein Produktivitätsgefälle zwischen Beschäftigten in Präsenzarbeit und Homeoffice festgestellt werden konnte, was eine Art Teufelskreis begünstigt (Emanuel & Harrington, 2024). Solche Stigmata können genderspezifisch sein. Frauen rechnen beispielsweise eher damit, für eine Versetzung ins Homeoffice überproportional diskriminiert zu werden (Bloom et al., 2024).

Doch die Coronapandemie hat einiges verändert. Das Homeoffice-Massenexperiment hat weitestgehend mit den negativen Vorurteilen aufgeräumt. Heute gilt Homeoffice vielerorts als ein Win-Win-Modell für Arbeitgeber und Beschäftigte. So widerlegen mittlerweile auch mehrere Studien die Wahrnehmung, dass der Wechsel zu (hybriden) Homeoffice-Modellen, die Produktivität verschlechtert (Alipour, 2023). Belege für den verbesserten Ruf des Homeoffice ermitteln z. B. Bloom et al. (2024): In ihrem Feldexperiment mit Beschäftigten eines großen Reiseunternehmens finden sich nach sechs Monaten keine Unterschiede in den Beförderungschancen zwischen jenen im Homeoffice und der Kontrollgruppe. Zudem revidierten Vorgesetzte nach der Praxiserfahrung ihre Einstellung zum Homeoffice deutlich ins Positive. Ein anderes Feldexperiment mit HR-Angestellten einer großen NGO liefern ähnliche Ergebnisse (Choudhury et al., 2024).

Doch auch wenn Homeoffice mittlerweile kein negatives Stigma mehr trägt, kann die räumliche Distanz zu Kollegen Karrierechancen verschlechtern. Weniger direktes Feedback, erschwerte Vertrauensbildung und eingeschränkte Lernmöglichkeiten verlangsamen den Aufbau beruflicher Kompetenzen (Emanuel et al., 2023; Emanuel & Harrington, 2024). Dabei scheinen diese Nachteile von Homeoffice bei Frauen im Vergleich zu Männern verstärkt aufzutreten (Emanuel et al., 2023). Folglich könnte Homeoffice Gender Gaps bei Karriereverläufen sogar verschärfen. Paradoxiereise dürfte weniger Flexibilität bei der Wahl der Homeoffice-Tage solchen Risiken entgegenwirken: Wenn Arbeitgeber Präsenzzeiten der Beschäftigten koordinieren, kann besser sichergestellt werden, dass alle gleichermaßen durch Lern- und Feedbackaktivitäten im persönlichen Austausch profitieren. Abschließend können jedoch erst Daten der kommenden Jahre das Ausmaß dieser Unterschiede beleuchten.

Kinderbetreuung und Hausarbeit: Kann eine gerechtere Aufteilung gelingen?

Eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen deutet auf eine Entlastung durch das Homeoffice hin. Die gewonnene Flexibilität könnte einigen Studien zur Folge in der Tat auch die Aufteilung von Kinderbetreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen angleichen (Arntz et al., 2022; von Gaudecker et al., 2024; Lyttelton et al., 2020). So legt eine neue Studie mit niederländischen Daten dar, dass sich der Gender Care Gap während des dortigen Corona-Lockdowns durch Homeoffice verkleinerte (von Gaudecker et al., 2024). Der Effekt ist vor allem von Vätern mit homeofficefähigen Jobs getragen, die nun mehr Zeit für Kinderbetreuung aufbringen.

In einer Feldstudie mit Beschäftigten eines Versorgungsunternehmens erhöhte Homeoffice bei beiden Geschlechtern die Zeit für Haus- und Sorgearbeiten (Angelici & Profeta, 2019). Im Schnitt verringerten sich die Unterschiede. Andere Studien sind etwas zurückhaltender und zeichnen ein differenziertes Bild. Im Zuge des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung konnte eine Umverteilung der Sorgearbeit lediglich in einigen sehr spezifischen familiären Konstellationen nachgewiesen werden (Samtleben et al., 2020). Ob Homeoffice langfristig zu einer ausgeglicheneren Aufteilung von Kinderbetreuung und Haushalt zwischen den Geschlechtern führt, ist nicht abschließend geklärt, zumal Erkenntnisse aus der pandemiebedingten Ausnahme-situation schwer auf die Zukunft übertragbar sind.

Die durch Homeoffice gebotene Flexibilität konnte darüber hinaus auch direkt mit einer Verringerung der freien Zeit von Frauen und Müttern in Verbindung gebracht werden (Arntz et al., 2022; Lyttelton et al., 2020). Diese Doppelbelastung aus bezahlter und unbezahlter Mehrarbeit könnte Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigen. Während die Mehrzahl der Studien positive Effekte von Homeoffice auf Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden feststellten (Angelici & Profeta, 2019; Choudhury et al., 2024; Bloom et al., 2024; Sherman, 2020), gilt dies für Eltern zum Teil nicht, was einen allgemeinen Konflikt zwischen privaten und professionellen Ansprüchen bei Eltern nahelegt (Arntz et al., 2022; Lyttelton et al., 2020). Dabei können diese verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben Rollenkonflikte hervorrufen, welche etwa als ein Grund für Erschöpfung gelten (Greenhaus & Beutell, 1985).

Fazit

Die aktuelle Forschung liefert starke Hinweise darauf, dass Homeoffice die Arbeitsmarktintegration von Frauen verbessern kann. Mütter bleiben nach einer Geburt eher erwerbstätig, wenn sie eine Homeoffice-Option haben. Auch Lohnunterschiede verringern sich tendenziell. Unklar bleibt jedoch, wie Homeoffice Berufsentscheidungen oder Karriereverläufe und so längerfristige Lohnentwicklungen beeinflusst.

Entscheidend dürfte die praktische Umsetzung von Homeoffice-Modellen sein, z.B. wie Unternehmen die Evaluierung von Leistung auf eine teilweise im Homeoffice arbeitende Belegschaft anpassen können. Viel hängt von den Kompetenzen und Einstellungen der Führungskräfte ab. Etwa ob Homeoffice in die Unternehmenskultur integriert oder lediglich toleriert wird. Schließlich kommt es darauf an, ob Homeoffice-Modelle aktiv strukturiert werden, z.B. ob gemeinsame Präsenztage sichergestellt sind, an denen Aktivitäten wie Schulungen, Teambesprechungen, soziale Veranstaltungen etc. stattfinden, die entscheidend vom persönlichen Austausch profitieren.

Weitestgehend offen bleibt, ob Homeoffice Ungleichheiten bei der Kinderbetreuung und Hausarbeit verändert. Während die starke Präferenz von Frauen für Flexibilität im Beruf auf eine Verbesserung durch Homeoffice hoffen lässt, ist die Evidenz bislang nicht eindeutig. Dabei spielen die verschiedenen Konstellationen von Homeoffice-Zugang und Erwerbsstatus zwischen Paaren eine wichtige Rolle. Einerseits scheinen Väter ihre Flexibilität auch für mehr Teilhabe zu nutzen. In anderen Settings könnten Frauen andererseits durch Homeoffice insgesamt sogar stärker belastet werden.

Literatur

- Akan, M., Barrero, J. M., Bloom, N., Bowen, T., Buckam, S., Davis, S. & Pardue, L. (2024). Americans Now Live Farther from Their Employers. *Working Paper*.
- Alipour, J.-V. (2023). „Kein Homeoffice ist auch keine Lösung“. *ifo Schnelldienst*, 76(10), 35–38.
- Alipour, J.-V. & Langer, C. (2024). *Working from Home and Skill Demand: Evidence from Germany*. Unpublished.
- Angelici, M. & Profeta, P. (2024). Smart Working: Work Flexibility Without Constraints. *Management Science*, 70 (3), 1680–1705.
- Arntz, M., Yahmed, S. B. & Berlingieri, F. (2022). Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood. *Labour Economics*, 76, 102169.
- Black, D. A., Kolesnikova, N. & Taylor, L. J. (2014). Why do so few women work in New York (and so many in Minneapolis)? Labor supply of married women across US cities. *Journal of Urban Economics*, 79, 59–71.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865.
- Bloom, N., Han, R. & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630, 920–925.
- Bloom, N., Kretschmer, T. & van Reenen, J. (2011). Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*, 32(4), 343–367.
- 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.
- Boeri, F. & Rigo, D. (2024). The Geography of Remote Workers and Firm Productivity: Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Working Paper*.
- Card, D., Cardoso, A. R. & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly journal of economics*, 131(2), 633–686.
- Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C. A., & Schirmann, K. (2024). Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment. *The Review of Economics and Statistics*, February, 1–24.
- Coskun, S., Dauth, W., Gartner, H., Stops, M. & Weber, E. (2024). Working from Home Increases Work-Home Distances. *IZA Discussion Paper*, 16855.
- DAK Gesundheit. (o.D.). *Homeoffice mit Kind – starke Leistung!*
- 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*, 31880.
- Flabbi, L. & Moro, A. (2012). The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model. *Journal of Econometrics*, 168(1), 81–95.
- 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.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76–88.
- Harrington, E. & Kahn, M. E. (2023). Has the rise of work-from-home reduced the motherhood penalty in the labor market. *Working Paper*.
- Kleven, H., Landais, C. & Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.
- Kleven, H., Landais, C. & Leite-Mariante, G. (2024). The Child Penalty Atlas. *The Review of Economic Studies*, Oktober.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R. & Roulet, A. (2021). Gender differences in job search: Trading off commute against wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(1), 381–426.
- Leslie, L. M., Manchester, C. F., Park, T. Y. & Mehng, S. A. (2012). Flexible work practices: a source of career premiums or penalties? *Academy of Management Journal*, 55(6), 1407–1428.
- Liu, S. & Su, Y. (2024). The geography of jobs and the gender wage gap. *Review of Economics and Statistics*, 106(3), 872–881. FED of Atlanta Working Paper.
- Lyttelton, T., Zang, E. & Musick, K. (2020). *Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work*.
- Mas, A. & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Nagler, M., Rincke, J. & Winkler, E. (2024). Working from home, commuting, and gender. *Journal of Population Economics*, 37(3), 1–23.
- Samtleben, C., Lott, Y. & Müller, K. U. (2020). *Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung: Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.
- Sherman, E. L. (2020). Discretionary remote working helps mothers without harming non-mothers: Evidence from a field experiment. *Management Science*, 66(3), 1351–1374.
- Sorkin, I. (2017). The role of firms in gender earnings inequality: Evidence from the United States. *American Economic Review*, 107(5), 384–387.
- Tagesspiegel. (2024, 1. August). *Gleichstellung: Grüne fordern Recht auf Homeoffice – besonders für Frauen*.
- von Gaudecker, H. M., Holler, R., Simon, L. & Zimpelmann, C. (2024). Can work from home help balance the parental division of labor? *ECONtribute Discussion Paper*, 321.

Title: Home Office: A Vision of the Future on the Way to Greater Equality?

Abstract: This article discusses what we know about the impact of working from home (WFH) on gender inequalities in the labour market and unpaid care work. While the literature provides evidence that remote work can promote women's labour force participation and reduce wage inequalities, the impact on gender gaps in care work remains largely unclear. A major limitation is that findings from periods before the big shift to remote work induced by COVID-19 cannot easily be applied to "new" WFH arrangements today.