

---

# Discussion Paper: Remote Work Konzepte - Definition und mögliche Klassifizierung

---

Lukas Heidt

---



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

Forschungszentrum Betriebliche  
Immobilienwirtschaft



Prof. Dr. Andreas Pfnür (Hrsg.)  
Institut für Betriebswirtschaftslehre  
Fachgebiet Immobilienwirtschaft  
und Baubetriebswirtschaftslehre  
[www.immobilien-forschung.de](http://www.immobilien-forschung.de)

**Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis,  
Band Nr. 51, August 2023**

---

**Zitierempfehlung:**

Lukas Heidt (2023): Discussion Paper: Remote Work Konzepte - Definition und mögliche Klassifizierung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 51, Technische Universität Darmstadt.

**Autoren:**

**Lukas Heidt**, M. Sc., Externer Doktorand am Fachgebiet Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Darmstadt. [lukas-heidt@gmx.net](mailto:lukas-heidt@gmx.net)

---

---

Die Arbeit gibt die Sicht der Autoren wieder.

Forschungcenter Betriebliche  
Immobilienwirtschaft 

Impressum (V.i.S.d.P)

Prof. Dr. Andreas Pfnür  
Fachgebiet Immobilienwirtschaft und Baubetriebswirtschaftslehre  
Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften  
Technische Universität Darmstadt  
Hochschulstr. 1  
64289 Darmstadt

Telefon +49 (0) 6151/16 – 24510  
Telefax +49 (0) 6151/16 – 24519  
E-Mail [office-bwl9@bwl.tu-darmstadt.de](mailto:office-bwl9@bwl.tu-darmstadt.de)  
Homepage [www.real-estate-research.org](http://www.real-estate-research.org)  
ISSN Nr. 1862-2291

August 2023

---

---

## Management Summary

---

Die Art der Arbeit hat sich in den letzten Jahren verändert. Fortschritt in der IT, Globalisierung, veränderte Zusammenarbeit und Erwartungen der Mitarbeiter haben die Arbeit außerhalb des Büros vorangetrieben. Insbesondere die durch Covid19 ausgelöste Pandemie hat die Nutzung von alternativen Arbeitskonzepten gestärkt. Fortschritte beispielsweise bei der Infrastruktur und wahrgenommene Vorteile für Mitarbeitende und Unternehmen haben auch nach der Pandemie eine gesteigerte Nutzung von Homeoffice, remote Work und weiteren Konzepten zur Folge.

Die Auswahl möglicher Konzepte ist vielfältig und erweitert sich stetig. Es zeigt sich, dass diese Konzepte teils synonym verwendet werden, regional variieren und nicht immer trennscharf definiert sind. Auch wenn erste Untersuchungen bereits seit langem in der Literatur bekannt sind, gibt es nur unvollständige Definitionen und Zusammenstellungen dieser Konzepte. Dieser Artikel entwickelt, basierend auf der Literatur, einen Überblick über Konzepte im Kontext von remote Work und beschreibt 15 eigenständige Konzepte

Eine anschließende Analyse ordnet die identifizierten Konzepte ein. Zum einen variieren diese hinsichtlich des Arbeitsortes, an denen die Arbeit verrichtet wird. Von der Arbeit vor Ort, die nach wie vor einen großen Anteil ausmacht, über Arbeit in den eigenen vier Wänden (Homeoffice, Telearbeit etc.) bis hin zu „Work from Anywhere“ und der damit verbundenen großen räumlichen Varianz können verschiedene Gruppen von Arbeitsplatz-bezogenen Konzepten definiert werden. Die Konzepte variieren jedoch auch in Bezug auf die Flexibilität, die einem Mitarbeitenden innerhalb dieses Konzepts in Bezug auf die Arbeitsortwahl eingeräumt wird. Fixe Konzepte wie die Arbeit vor Ort aber auch die Arbeit zu Hause stehen flexiblen Modellen und übergreifenden Konzepten, bei denen die Wahl der Arbeit zwischen remote und vor Ort aufgeteilt wird, gegenüber.

Zusammenfassend kann gezeigt werden, welche Bandbreite von Konzepten im Kontext von remote Work existiert, welche Schwerpunkte diese Konzepte beinhalten und wie diese klassifiziert werden können: Der Arbeitsort und die Flexibilität bei der Nutzung sind dabei entscheidend, sind jedoch immer abhängig von anderen Einflussfaktoren wie der Verfügbarkeit geeigneter IT-Infrastruktur und ebenso abhängig von der Eignung der eigentlichen Arbeit. Der Überblick kann als Grundlage dienen, den schnell wachsenden Forschungsbereich von remote Work zu strukturieren und für Entscheider damit einen Ansatz bieten, die remote Arbeit besser zu planen und zu etablieren.

**Keywords:** Remote Work, Hybride Arbeit, Homeoffice, New Work

---

---

## Inhaltsverzeichnis

---

Management Summary.....	I
Inhaltsverzeichnis.....	II
Tabellenverzeichnis.....	III
Abbildungsverzeichnis.....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
1 Einführung.....	1
2 Identifikation von Konzepten und Arbeitsformen aus der Literatur.....	3
3 Analyse verschiedener Gruppen von Remote Work Arbeitsformen.....	5
4 Zusammenfassung und Diskussion.....	9
Literaturverzeichnis.....	11
Bisher in dieser Reihe erschienen .....	14

---

---

## Tabellenverzeichnis

---

Tabelle 1: Auswahl möglicher Konzepte für Arbeitsorganisationen.....	4
Tabelle 2: Gruppen von Arbeitskonzepten abhängig von Arbeitsort und genutzter Flexibilität .....	5

---

---

## Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 1: Kategorien von Arbeitsformen, deren Beziehung und Unterscheidung von remote work.....	8
--	---

---

## Abkürzungsverzeichnis

---

bspw.	beispielsweise
Covid19	Coronavirus SARS-CoV-2
et al.	et alii
Etc.	et cetera
Hrsg.	Herausgeber
HW	Hybrid Work
IT	Informationstechnik
Vgl.	vergleiche
WFA	Work from Anywhere
WFH	Work from Home
WFO	Work from Office
z.B.	Zum Beispiel

---

## 1 Einführung

---

Die Arbeitswelt flexibilisiert sich zusehends. Fortschritte in der Informationstechnik, gesellschaftliche Entwicklungen, Erwartungen von Mitarbeitenden sowie nicht zuletzt die durch Covid19 ausgelöste Krise haben die Arbeitswelt verändert (Krüger, 2023). Zentral ist die Anpassung und Flexibilisierung der Arbeitserbringung über räumliche Grenzen hinweg. „Homeoffice“ oder „remote work“ haben gemein, dass die Arbeit nicht mehr ausschließlich vor Ort beispielsweise im Büro durchgeführt wird, sondern von zuhause oder außerhalb des Büros (Flüter-Hoffmann und Stettes, 2022).

Die Arbeit von zuhause oder remote erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Jedoch war in der Vergangenheit zunächst ein Rückgang zu beobachten. Deutschland war in dieser Hinsicht während der Jahre 2004 bis 2010 sogar im europäischen Vergleich überdurchschnittlich vertreten: Zwischen 12,4 % und 14,4 % der Arbeitnehmer arbeiteten zumindest gelegentlich von zu Hause. (Bonin *et al.*, 2020). Die Verbreitung war jedoch nach Quelle der European Labour Force Survey rückläufig und erreichte ihr Minimum 2017 mit nur noch 11%. Deutschland fand sich damit europaweit im Mittelfeld, wohingegen bspw. in den Niederlanden 37,5 % der Mitarbeitenden ihre Arbeit teilweise außerhalb des Betriebs verrichteten (Crößmann, A., Mischke, J. & Hoffmann, J., 2018; Bonin *et al.*, 2020).

Nicht zuletzt die durch Covid19 ausgelösten Auswirkungen auf die Arbeit haben diese Zahlen wieder erhöht. Der Anteil von Homeoffice als Teil der Arbeit steigerte sich insbesondere in den ersten Monaten der Pandemiesituation erheblich (Frodermann *et al.*, 2021). Nach manchen Studien haben zeitweilig fast 45% der Beschäftigten zumindest zum Teil im Homeoffice gearbeitet (Flüter-Hoffmann und Stettes, 2022). Auch Hindernisse, die der effizienten Arbeit im Homeoffice entgegenstanden, konnten abgebaut werden (Demmelhuber *et al.*, 2020): Beispielsweise im Bereich der (digitalen) Zusammenarbeit und bei den technischen Voraussetzungen konnten deutliche Verbesserungen erreicht werden (Frodermann *et al.*, 2021).

Doch nicht nur „Homeoffice“ ist ein mögliches Konzept der flexiblen Arbeit. Remote work fasst diese Art der Arbeit breiter. Remote work kann als jegliche Form der Arbeit außerhalb („fern“) des Büros und somit im Kontrast zu eher klassischer Arbeit „vor Ort“ verstanden werden. Dennoch existieren unzählige weitere, teils synonyme Begriffe und Definitionen im Kontext von remote work. Eine Debatte über eine passende Definition dieses und verwandter Phänomene der Arbeitserbringung existiert schon seit geraumer Zeit (Sullivan, 2003). Eine einheitliche Definition und Abgrenzung der Konzepte wird zum Teil durch regionale Unterschiede erschwert. Beispielsweise ist der Terminus „Homeoffice“ trotz einer scheinbar aus dem Englischen entlehnten Bezeichnung hauptsächlich in Deutschland gebräuchlich (Lindner, 2020). Weiterhin hat der Fortschritt in der IT- und Informationstechnik gänzlich neue Konzepte erst ermöglicht, die nur teilweise in bestehende Definitionen

---

passen. „Metaverse telework“ beispielsweise ist ein gänzlich neuer Ansatz, der eine spezielle Art der Zusammenarbeit mit spezifischer Technologie verbindet (Choi, 2022).

Der vorliegende Artikel ordnet, basierend auf bestehender Literatur, verschiedene Definitionen im Kontext von remote work ein. Dabei werden verschiedene Merkmale betrachtet, um eine mögliche definitorische Beschreibung und Abgrenzung zu ermöglichen. Der Artikel bietet einen aktuellen Überblick über mögliche Forschungsschwerpunkte und zeigt, wie vielschichtig die unterschiedlichen Untersuchungen im Kontext von remote work sind. Die Erkenntnisse sind sowohl für Praktiker als auch für Theoretiker relevant, da der literaturgetriebene Überblick über mögliche Konzepte im Kontext remote Work, die Abgrenzung der Definitionen und eine mögliche Einordnung der Konzepte sowohl den aktuellen Stand der Forschung zusammenfassend wiedergibt als auch eine Basis für Maßnahmen für Unternehmen bilden kann.

---

## 2 Identifikation von Konzepten und Arbeitsformen aus der Literatur

---

Remote work ist ein Konstrukt mit unterschiedlichen Definitionen und Varianten. Remote work kann als eine Art der Arbeitsorganisation verstanden werden, bei der die Tätigkeit nicht, wie historisch in vielen Berufen vor Ort, im Büro oder der Einrichtung des Arbeitgebers verrichtet wird, sondern außerhalb hiervon. Verschiedene Arten der Arbeitsorganisation, abhängig von Arbeitsort, Flexibilität und Nutzung von IT existieren. Diese Definitionen sind nicht trennscharf, manche synonym, manche werden unterschiedlich benannt.

Eine der ersten Erwähnungen war das sogenannte „Telecommuting“ durch Jack Nilles während dieser im Stau stand (Kurkland und Bailey, 1999). Die Vorstellung, Stau zu vermeiden oder diesen zeiteffizient für die Arbeit zu nutzen, schien erstrebenswert. Die Arbeit beim Pendeln oder das Vermeiden von Pendeln in stark betroffenen Gebieten war die Motivation, auch unabhängig vom Arbeitsort arbeiten zu können. Aus Nilles` Ansatz entwickelten sich unzählige Definitionen und auch Untersuchungen von Arbeit außerhalb des Büros. Der Fortschritt in der IT-Technologie hat ganze „Wellen“ neuer Zusammenarbeits-Modelle hervorgebracht und dabei diese Formen der Arbeitserbringung maßgeblich ermöglicht (Johns und Gratton, 2013).

Um einen Überblick über mögliche Konzepte zu erlangen, wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Die aus der Literatur identifizierten Arbeitsformen sind in Tabelle 1 dargestellt.

Arbeitsform	Beschreibung	Quelle
Work from Office (WFO)	Klassische Arbeitsorganisation, bei der Arbeit im Büro oder der Einrichtung des Arbeitgebers verrichtet wird	Feleen <i>et al.</i> , 2021
Work from Home (WFH)	Arbeit in privaten Räumlichkeiten	Aksoy <i>et al.</i> , 2022
Homeoffice	In Deutschland synonym mit WFH verwendet. Teilweise jedoch synonym mit remote work verwendet.	Alipour <i>et al.</i> , 2020; Lindner, 2020
Telearbeit	Arbeit zuhause, jedoch in vom Arbeitgeber ausgestatteten Räumen	Wissenschaftliche Dienste - Deutscher Bundestag, 2017
Telework	Breiteres Konzept als Telecommuting, insbesondere auch die Nutzung von Informationstechnologie	Garrett und Danziger, 2007; Messenger und Gschwind, 2016
Mobiles Arbeiten	Auch mobile Office/Telearbeit. Arbeit ist nicht auf den Arbeitsplatz zuhause beschränkt. Der Arbeitgeber muss nicht das Equipment stellen. Eine Belegschaft, die mobiles Arbeiten praktizieren kann, kann „Mobile Workforce“ genannt werden	Wissenschaftliche Dienste - Deutscher Bundestag, 2017

(home-based) Telecommuting	Keine ausschließliche Heimarbeit, Verbundenheit zum Arbeitsplatz, Motivation zur Reduktion von Pendeln, aber auch insbesondere Arbeit beim Pendeln	Abilash und Siju, 2021
WFA	Arbeit von überall, insbesondere auch worcation, neben geografischen Aspekten auch zeitliche Flexibilisierung der Arbeit. Wird teilweise synonym mit „New Work“ verwendet.	Choudhury <i>et al.</i> , 2021; Lindner, 2020
Coworking	Mischform; gemeinsame Arbeit an dritten Orten. Kann als WFO oder WFA gewertet werden, Fokus insbesondere auf Start-Ups oder „digitale Nomaden“.	Gauger <i>et al.</i> , 2021
Smart Working	Synonym zu WFA, jedoch mitunter Fokus auf andere Führungs- und Organisationskultur	Carlo <i>et al.</i> , 2022
Metaverse teleworking	Vergleichbar mit remote work, jedoch unter Nutzung von metaverse Technologien	Choi, 2022
Distributed Work / Distributed Teams	Fokus eher auf die geografische Verteilung von Mitarbeitern, dies macht remote Work oftmals notwendig, kann jedoch auch über Zusammenarbeit in verschiedenen Offices oder Coworking Spaces geschehen	Collins, 1998
Hybrid Work (HW)	Holistischer Blick auf die flexible und gleichzeitige Nutzung von WFH und WFO	Masood <i>et al.</i> , 2021
Virtuelle Teams / Virtual Work	Zusammenarbeit über Grenzen, Zeitzone und teilweise auch über Organisationen hinweg. Arbeitsort kann variieren	Ale Ebrahim <i>et al.</i> , 2009; Johns und Gratton, 2013
Flexibles Arbeiten / Flexible Work	Flexible Einteilung der Arbeitszeit, Fokus ausschließlich auf zeitliche Aspekte und keine räumlichen	Menezes und Kelliher, 2011

**Tabelle 1: Auswahl möglicher Konzepte für Arbeitsorganisationen**

Die in Tabelle 1 dargestellten Definitionen stellen nur eine mögliche Auswahl dar, da die Definitionen in der Literatur teils widersprüchlich interpretiert werden (Flüter-Hoffmann und Stettes, 2022). Unzählige weitere Bezeichnungen existieren: Mobile Office, Virtual Office etc. (Messenger und Gschwind, 2016; Johns und Gratton, 2013; Sardeshmukh *et al.*, 2012).

### 3 Analyse verschiedener Gruppen von Remote Work Arbeitsformen

Im Folgenden werden die im vorherigen Abschnitt identifizierten Arbeitsformen hinsichtlich ihrer Unterschiede und Gemeinsamkeiten analysiert.

#### Klassifizierung von Arbeitsformen

Basierend auf der aktuellen wissenschaftlichen Literatur können mögliche Definitionen von Arbeitsformen bzw. Arbeitskonzepten identifiziert werden. Die in Tabelle 1 beschriebenen Arbeitsformen unterscheiden sich teils deutlich: Erstens unterscheiden sich diese Arbeitsformen hinsichtlich des Arbeitsortes (Flüter-Hoffmann und Stettes, 2022). Der Arbeitsort wird teilweise durch den Arbeitgeber bzw. die Art der Arbeit fix vorgegeben. Zweitens kann der Arbeitsort jedoch auch gänzlich frei durch den Mitarbeitenden gewählt werden, was als Flexibilität in der Arbeitsortwahl beschrieben wird (Martínez-Sánchez *et al.*, 2007). Im Folgenden werden die identifizierten Konzepte hinsichtlich des Arbeitsortes und der Flexibilität der Nutzung durch Mitarbeitende analysiert und gruppiert. Diese Gruppen sind in Tabelle 2 dargestellt und klassifiziert.

Gruppe	Bezeichnung	Arbeitsform	Beschreibung	Remote work	Räumliche Flexibilität
1	Arbeit vor Ort	Work from Office (WFO)	„Klassisches“ Arbeitskonzept, keine remote Arbeit, keine Flexibilität	Nein	Nein
2	Arbeit zuhause	Work from Home (WFH), Homeoffice, Telearbeit	Remote Arbeit, jedoch ohne Flexibilität im Sinne der Wahl beliebiger Arbeitsorte	Ja	Nein
3	Arbeit außerhalb des Büros	Telework, Mobiles Arbeiten, (home-based) Telecommuting, WFA, Coworking, Smart Working, Metaverse teleworking	Räumliche Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes. Kann auch WFH inkludieren. Remote Arbeit steht im Vordergrund.	Ja	Ja
4	Arbeit außerhalb des Büros oder Arbeit vor Ort	Distributed Work / Distributed Teams, Hybrid Work (HW), Virtuelle Teams / Virtual Work	Kombination von Gruppen 1-3. Remote Arbeit und Arbeit vor Ort werden gesamtheitlich angeboten und betrachtet	Teilweise	Ja
5	Kein Orts-Bezug	Flexibles Arbeiten / Flexible Work	Kein Fokus auf räumliche Flexibilität	Nein	Nein

**Tabelle 2: Gruppen von Arbeitskonzepten abhängig von Arbeitsort und genutzter Flexibilität**

---

Bezugnehmend auf Tabelle 1 ist zunächst WFO zu nennen. Diese „klassische“ Art der Arbeit stellt nach wie vor einen großen Teil der Arbeitserbringung dar und wird in der Praxis oftmals mit remote Bestandteilen verbunden. Insofern ist diese Definition wichtig, um weitere Konzepte zu beschreiben. Arbeitnehmer haben hier keine Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes.

Die zweite Gruppe erweitert die räumliche Flexibilisierung hauptsächlich auf die privaten Räumlichkeiten. Auch wenn im Kern die genannten Konzepte (WFH, Homeoffice, Telearbeit) relativ ähnlich anmuten, bedeuten sie nicht unerhebliche Unterschiede in der Realisierung, abhängig von regionaler Verwendung („homeoffice“) oder rechtlichem Status („Telearbeit“). Gleichzeitig ist die räumliche Flexibilisierung recht starr, da hauptsächlich von einem festen Arbeitsplatz außerhalb des WFO ausgegangen werden kann. Innerhalb dieser Konzepte gibt es also für Mitarbeitende nur eine beschränkte Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes. Hier können Vorteile wie der Wegfall des Pendelns, aber auch mögliche Konflikte in Bezug auf die Familie erkannt werden.

Die dritte Gruppe fasst Konzepte zusammen, die den Arbeitsplatz außerhalb des WFO nicht weiter spezifizieren. Es zeigt sich, dass es dennoch vielfältige Gestaltungs- und Definitionsmöglichkeiten gibt. Manche diese Konzepte fokussieren beispielsweise stärker auf die verwendete Technik oder spezielle Führungsstile. Andere umfassen auch sogenannte dritte Arbeitsorte wie das Co-Working (Gauger *et al.*, 2022). Zusätzlich ist auch die Flexibilisierung des Arbeitsortes auf andere Länder eine Möglichkeit, beispielsweise um auch auf Reisen zu arbeiten („Workation“) (Voll *et al.*, 2023). Aus Sicht der Mitarbeitenden ergibt sich hier eine noch größere Flexibilität.

Die vierte Gruppe hat einen ganzheitlicheren Fokus und kombiniert remote work und WFO. Diese Gruppe ist daher nicht nur einem Arbeitskonzept, sondern auch einer Arbeitsorganisation durch Unternehmen zuzuordnen. Übergreifende Arbeitskonzepte wie hybride Arbeit sind eher die Regel als die Ausnahme (Flüter-Hoffmann und Stettes, 2022). Insbesondere wenn nur teilweise Arbeit remote oder im Homeoffice angeboten wird, müssen Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Mitarbeitern vor Ort und außerhalb des Büros organisiert werden. (Heidt *et al.*, 2023a). Auch Mitarbeiter müssen sich bei dieser Art der Arbeit hinsichtlich Zusammenarbeit zwischen WFO und remote work anpassen. Auch der Fokus auf internationale Zusammenarbeit ist eine Form von Arbeitskonzepten, bei der Teile der Mitarbeiter remote zusammenarbeiten, aber beispielsweise in lokalen Büros oder im Homeoffice arbeiten. Diese Formen der Arbeit sind mit spezifischen Herausforderungen verbunden (Heidt *et al.*, 2023b), die für eine erfolgreiche Umsetzung beachtet werden müssen. Zusammenfassend beinhaltet auch die vierte Gruppe eine große Flexibilität, fokussiert aber auch organisatorische Probleme für Mitarbeitende und Unternehmen.

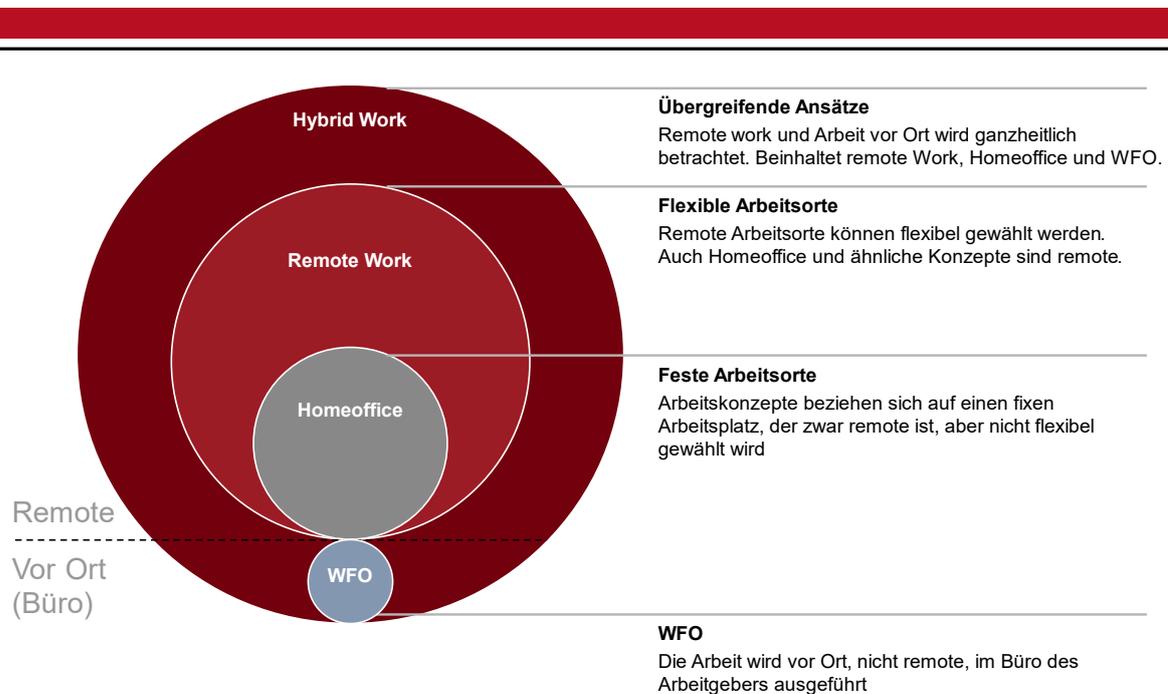
---

Die letzte Gruppe bezieht sich hauptsächlich auf die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit und ist daher hier nur der Vollständigkeit halber angegeben. Dennoch ist auch die zeitliche Flexibilisierung in Kombination mit der genannten räumlichen Flexibilisierung relevant.

Bei übergreifender Betrachtung der fünf Gruppen aus Tabelle 2 zeigt sich, dass diese insbesondere hinsichtlich des Arbeitsortes bzw. bezüglich der Flexibilität für Mitarbeitende variiert. Während WFO vor Ort und ohne Flexibilität beschrieben werden kann, gibt es auch bei Arbeitsformen außerhalb des Büros Konzepte mit wenig Flexibilität (z.B. Telearbeit, da hier der Arbeitgeber spezifisch die Arbeitsräume zu Hause ausstattet) aber auch mit viel Flexibilität (WFA – grundsätzlich jeglicher Arbeitsort außerhalb des Büros) oder sogar übergreifenden Ansätzen (hybride Arbeit – Kombination fixer und flexibler Arbeitsorte). In Bezug auf die Flexibilität lassen sich die Arbeitskonzepte somit in drei Kategorien einteilen:

- Feste Arbeitsorte: WFO, Telearbeit und WFH definieren einen festen Arbeitsplatz (entweder im Büro oder im Homeoffice). Das Homeoffice kann auch als „remote“ definiert werden. Dennoch ist hier definitorisch keine Flexibilität vorgesehen.
- Flexible Arbeitsorte: WFA, remote work, telework, telecommuting und weitere genannte Konzepte sind zwar nicht völlig synonym zu verwenden; sie verbindet aber die Arbeit „außerhalb“ des Büros und stellt daher eine größere geographische (und teilweise auch zeitliche) Flexibilisierung dar. Diese Flexibilisierung schließt nicht explizit die Nutzung des Büros aus, wird aber in den meisten Arbeiten nicht fokussiert.
- Übergreifende Ansätze: HW, distributed work und virtual work umfassen wiederum die beiden erst genannten Gruppen. Bei beiden werden Arbeitskonzepte gewählt, die sowohl fixe als auch flexible Arbeitsorte miteinander integriert und bestmöglich organisiert.

Diese Kategorien sind in Abbildung 1 zusammenfassend dargestellt. Zentral dabei ist die Unterscheidung zwischen Konzepten, die als remote work verstanden werden können, und solchen, die nicht remote, sprich vor Ort, durchgeführt werden. Remote work inkludiert zusätzlich auch Homeoffice und verwandte Konzepte: Die Arbeit wird in beiden Fällen remote durchgeführt. Homeoffice und verwandte Konzepte sind dabei zwar remote, jedoch ist keine oder kaum eine räumliche Flexibilität gegeben. Hybrid Work umfasst die genannten Konzepte, kombiniert diese mit WFO und hat somit einen sehr ganzheitlichen Ansatz. Die Darstellung umfasst also die Dimension des Arbeitsortes (vor Ort vs. Remote) und die Dimension der Flexibilität (fix, flexibel und übergreifend).



**Abbildung 1: Kategorien von Arbeitsformen, deren Beziehung und Unterscheidung von remote work**

Wichtig ist herauszustellen, dass die Zusammenarbeit bei vielen dieser Konzepte die Nutzung von IT-Infrastruktur benötigt (Lindner, 2020). Dies betrifft insbesondere auch Mitarbeiter, die zwar im WFO arbeiten, jedoch mit remote arbeitenden Personen zusammenarbeiten. Fortschritte im Bereich der IT-Infrastruktur haben einige dieser Arbeitsformen erst möglich gemacht. IT-Technologie ist somit ebenfalls ein Charakteristikum von HW und remote work bzw. die zentrale Anforderung (Ng *et al.*, 2022).

Der Bezug zu IT führt auch dazu, dass nicht alle Berufe und Arten von Arbeit gleichermaßen remote arbeiten können. Sogenannte „knowledge worker“ insbesondere in den Branchen der IT, der Dienstleistung und im Service können diese Arten der Arbeit eher nutzen als Ärzte, Handwerker oder andere Berufe mit direktem Kundenkontakt. Insofern ist aber insbesondere HW auch für diese Berufsgruppen relevant, da eine individuelle Kombination von remote work und WFO auch für diese Gruppen eine Möglichkeit darstellen kann. Die Nutzung von remote work und somit auch von HW kann also zwischen Berufen und Branchen sehr individuell variieren (Hansen *et al.*, 2023).

---

## 4 Zusammenfassung und Diskussion

---

Es zeigt sich, dass es diverse, teils synonym verwendete Bezeichnungen für Arbeitskonzepte gibt, die sich Fortschritte in der IT zu nutzen machen und so eine gewisse räumliche Flexibilisierung anstreben. Auch wenn die Forschung in diesem Bereich schon relativ weit zurück reicht, sind die Konzepte im Wandel und passen sich an neue Entwicklungen in Gesellschaft und Technik an. Insbesondere durch Covid19 und die dadurch ausgelöste Krise haben sich diese Konzepte weiter verbreitet.

Neben den Definitionen (vgl. Tabelle 1) können vor allem zwei Kriterien zur Unterscheidung der diversen Konzepte identifiziert werden. Der Arbeitsort variiert bei den Konzepten von vor Ort im Büro (WFO), zu der Arbeit in einer eigenen Wohnung (z.B. Homeoffice). Eine weitere Flexibilisierung fasst diese Arbeitsform weiter und beschreibt Arbeit an beliebigen Orten außerhalb des Büros (z.B. WFA) oder durch Coworking. Einen noch breiteren Fokus wählen Konzepte, die sowohl vor Ort als auch remote Arbeit, also jegliche Arbeit außerhalb des Büros, beschreiben (z.B. hybride Arbeit). Neben dem Arbeitsort kann auch der Grad der Flexibilität zur Beschreibung genutzt werden. Fixe Konzepte (vor Ort, im Homeoffice), flexible Konzepte (beliebiger Ort, theoretisch auch vor Ort) und übergreifende Ansätze für flexible oder komplementäre Auswahl der Arbeitsorte sind hier relevant.

Dieser Artikel zeigt also insgesamt zwei Dinge. Erstens gibt es eine Vielzahl möglicher Arten der Arbeit, die an verschiedenen Orten und meist mit IT-Unterstützung durchgeführt werden. Die Bezeichnungen und Definitionen variieren, sind teils nicht trennscharf und teils synonym. Zweitens liefert dieser Beitrag zwei mögliche Kriterien, mit deren Hilfe Konzepte im Kontext von remote work beschrieben werden können. Der Arbeitsort und der Grad der Flexibilität bieten sich hierbei an. Dies ist insbesondere für praktische Anwendungen relevant, um beispielsweise die Ausgestaltung von Regeln zur Nutzung von remote work in Firmen zu gestalten und die breite Auswahl von Möglichkeiten, abhängig von Arbeitsort und Flexibilität, darzustellen.

Wie beschrieben, stellen die dargestellten Konzepte nur eine Auswahl möglicher Arbeitsformen dar. Es kommen neue Formen hinzu und die Art der Arbeit verändert sich. Weiterhin kann nicht ausgeschlossen werden, dass vorgestellte Begrifflichkeiten nicht auch anders klassifiziert oder definiert werden können. Dennoch konnten 15 eigenständige Arbeitsformen identifiziert werden.

Zusammenfassend zeigt sich, dass ausgehend von den ersten Erwähnungen von „Telecommuting“ ein breites Feld der Forschung und Anwendungen von Arbeitskonzepten entstanden ist, die eine räumliche Flexibilisierung und meist eine Nutzung von IT auszeichnet. Das Forschungsfeld als Ganzes entwickelt sich weiter, erfasst neue Konzepte und Technologien. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie relevant diese Konzepte sind. Auch über Krisen hinweg, scheint die Anwendung von remote work und verwandten Konzepten aus dem Arbeitsleben vieler Arbeitnehmer nicht mehr

---

wegzudenken. Auswirkungen auf weitere Forschungsfelder wie beispielsweise Führungsverhalten oder Immobilienökonomie zeigen, wie vielfältig die Fragestellungen rund um remote work sind. Es kann vermutet werden, dass diese Arbeitsformen und die damit verbundenen Vorteile wie auch die Herausforderungen die Forschung und Praxis weiter unmittelbar beschäftigen werden.

---

---

## Literaturverzeichnis

---

- Abilash, K. M., Siju, Nitha M. (2021):** Telecommuting: An empirical study on job performance, job satisfaction and employees commitment during pandemic circumstances. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 1–10.
- Aksoy, Cevat G., Barrero, Jose M., Bloom, Nicholas, Davis, Steven, Dolls, Mathias, Zarate, Pablo (2022):** Working from Home Around the World (NBER Working Paper Nr. 30446). NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH: Cambridge, MA.
- Ale Ebrahim, Nader, Ahmed, Shamsuddin, Taha, Zahari (2009):** Virtual Teams: A Literature Review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3(3), 2653–2669.
- Alipour, Jean-Victor, Falck, Oliver, Schüller, Simone (2020):** Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *ifo Schnelldienst*, 73(7), 30–36.
- Bonin, Holger, Eichhorst, Werner, Kaczynska, Jennifer, Kümmerling, Angelika, Rinne, Ulf, Scholten, Annika, Steffes, Susanne (2020):** Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (FORSCHUNGSBERICHT Nr. 549).
- Carlo, Alessandro de, Girardi, Damiano, Dal Corso, Laura, Arcucci, Elvira, Falco, Alessandra (2022):** Out of Sight, Out of Mind? A Longitudinal Investigation of Smart Working and Burnout in the Context of the Job Demands–Resources Model during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 14(12), 7121.
- Choi, Hyoung-Yong (2022):** Working in the Metaverse: Does Telework in a Metaverse Office Have the Potential to Reduce Population Pressure in Megacities? Evidence from Young Adults in Seoul, South Korea. *Sustainability*, 14(6), 3629.
- Choudhury, Prithwiraj, Foroughi, Cirrus, Larson, Barbara (2021):** Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.
- Collins, France B. R. W. (1998):** Distributed Work Arrangements: A Research Framework. *The Information Society*, 14(2), 137–152.
- Crößmann, A., Mischke, J. & Hoffmann, J. (2018):** Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Statistisches Bundesamt (Destatis): Wiesbaden.
- Demmelhuber, Katrin, Englmaier, Florian, Leiss, Felix, Möhrle, Sascha, Peichl, Andreas, Schröter, Theresa (2020):** Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit. *ifo Schnelldienst Digital: Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München*, München.

- 
- Feleen, Feleen, V, Vibha, M, Maheswari, David, Arokiaraj (2021):** A Comparative Study of Work From Home vs Work From Office: Preference of Women Employees in IT Industry. *Design Engineering*, 7(1), 5763–5775.
- Flüter-Hoffmann, Christiane, Stettes, Oliver (2022):** Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie: Ein Rück- und Ausblick über die Verbreitung und Struktur der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit in Deutschland, Europa und den USA (IWRReport).
- Frodermann, Corinna, Grunau, Philipp, Haas, Georg-Christoph, Müller, Dana (2021):** Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche (IAB-Kurzbericht 05/2021). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Nürnberg.
- Garrett, R. K., Danziger, James N. (2007):** Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47.
- Gauger, Felix, Pfnür, Andreas, Strych, Jan-Oliver (2021):** Coworking spaces and Start-ups: Empirical evidence from a product market competition and life cycle perspective. *Journal of Business Research*, 132, 67–78.
- Gauger, Felix, Voll, Kyra, Pfnür, Andreas (2022):** Corporate Coworking Spaces – Determinants of Work Satisfaction in Future Workspaces. *Die Unternehmung*, 76(1), 64–87.
- Hansen, Stephen, Lambert, Peter J., Bloom, Nicholas, Davis, Steven, Sadun, Raffaella, Taska, Bledi (2023):** Remote Work across Jobs, Companies, and Space (NBER Working Paper Nr. 31007). NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH: Cambridge, MA.
- Heidt, Lukas, Gauger, Felix, Pfnür, Andreas (2023a):** Work from Anywhere organisieren: Richtlinien für hybride und flexible Arbeitsmodelle. *Zeitschrift Führung + Organisation (Zfo)*, 92(1), 28–33.
- Heidt, Lukas, Gauger, Felix, Pfnür, Andreas (2023b):** Zentrale Herausforderungen und der Einfluss von organisatorischer Unterstützung bei hybrider Arbeit. In: Henzler, Ingeborg, Hues, Henning, Sonnleitner, Sandra, & Wilkens, Uta (Hrsg.), *Extended Views. Gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Perspektiven auf die Covid 19-Pandemie* Böhlau: Köln und Wien.
- Johns, Tammy, Gratton, Lynda (2013):** The Third Wave Of Virtual Work. *Harvard Business Review*, 91(1), 66–73.
- Krüger, Madlen A. (2023):** Einleitung: Flexibilisierung von Arbeitswelten. In: Krüger, Madlen A. (Hrsg.), *Flexibilisierung von Arbeitswelten in der digitalen Transformation und der Covid-19-Pandemie: Eine konfigurationstheoretische Analyse der funktionalen Umsetzung von*

---

Homeoffice (1. Aufl., Zukunftsfähige Unternehmensführung in Forschung und Praxis), Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer Gabler: Wiesbaden.

**Kurkland, Nancy B., Bailey, Diane E. (1999):** The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68.

**Lindner, Dominic (2020):** Virtuelle Teams und Homeoffice: Empfehlungen zu Technologien, Arbeitsmethoden und Führung. 1. Aufl., Springer Gabler: Wiesbaden.

**Martínez-Sánchez, Angel, Pérez-Pérez, Manuela, de-Luis-Carnicer, Pilar, Vela-Jiménez, María J. (2007):** Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36(1), 42–64.

**Masood, Zainab, Damian, Daniela, Blincoe, Kelly (2021):** How New Zealand Software Companies Are Adapting Work Settings with Changing Times. *IEEE Software*, 39(3).

**Menezes, Lilian M. de, Kelliher, Clare (2011):** Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474.

**Messenger, Jon C., Gschwind, Lutz (2016):** Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.

**Ng, Peggy M. L., Lit, Kam K., Cheung, Cherry T. Y. (2022):** Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70, 102022.

**Sardeshmukh, Shruti R., Sharma, Dheeraj, Golden, Timothy D. (2012):** Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193–207.

**Sullivan, Cath (2003):** What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158–165.

**Voll, Kyra, Gauger, Felix, Pfnür, Andreas (2023):** Work from anywhere: traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. *World Leisure Journal*, 65(2), 150–174.

**Wissenschaftliche Dienste - Deutscher Bundestag (2017):** Telearbeit und Mobiles Arbeiten: Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen. Online verfügbar unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>, abgerufen am: 25.05.2023.

---

---

## Bisher in dieser Reihe erschienen

---

- Alexander Herrmann (2005):** Analyse der Anfangsrenditen in Frankfurt, Paris, London & New York. Ein Beitrag zur Vergleichbarkeit von Immobilienrenditen. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 1.
- Alexander Bräscher (2005):** Real Estate Private Equity (REPE) im Spannungsfeld von Entwickler, Kreditinstitut und Private-Equity-Gesellschaft. Ergebnisbericht zur empirischen Untersuchung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 2.
- Nadine Hainbuch (2006):** Status Quo und Perspektiven immobilienwirtschaftlicher PPPs. PPP im öffentlichen Hochbau in Deutschland aus Sicht des privaten Investors. Ergebnisse einer empirischen Analyse. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 3.
- Arbeitskreis PPP im Management öffentlicher Immobilien im BPPP e.V. (2006):** Risiken immobilienwirtschaftlicher PPPs aus Sicht der beteiligten Akteure. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 4.
- Sebastian Kühlmann (2006):** Systematik und Abgrenzung von PPP-Modellen und Begriffen. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 5.
- Dirk Krupper (2006):** Target Costing für die Projektentwicklung von Immobilien als Instrument im Building Performance Evaluation Framework. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 6.
- Moritz Lohse (2006):** Die wirtschaftliche Situation deutscher Wohnungsunternehmen – eine empirische Untersuchung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 7.
- Andreas Pfnür, Patricia Egres, Klaus Hirt (2007):** Ganzheitliche Wirtschaftlichkeitsanalyse bei PPP Projekten dargestellt am Beispiel des Schulprojekts im Kreis Offenbach. Ergebnisbericht zur empirischen Untersuchung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 8.
- Arbeitskreis PPP im Management öffentlicher Immobilien im BPPP e.V. (2007):** Optimierung von Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen in immobilienwirtschaftlichen PPPs. Ein Thesenpapier. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 9.
- Steffen Hartmann, Moritz Lohse, Andreas Pfnür (2007):** 15 Jahre Corporate Real Estate Management in Deutschland: Entwicklungsstand und Perspektiven der Bündelung immobilienwirtschaftlicher Aufgaben bei ausgewählten Unternehmen. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 10.

- 
- Henning Schöbener, Christoph Schetter, Andreas Pfnür (2007):** Reliability of Public Private Partnership Projects under Assumptions of Cash Flow Volatility. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 11.
- Moritz Lohse, Andreas Pfnür (2008):** EWOWI zwanzig zehn – Erfolgspotenziale der Wohnungswirtschaft 2010. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 12.
- Arbeitskreis PPP im Management öffentlicher Immobilien im BPPP e.V. (2009):** Optimierung von Transaktionskosten öffentlicher Immobilieninvestitionen. Ein Thesenpapier. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 13.
- Annette Kämpf-Dern, Andreas Pfnür (2009):** Grundkonzept des Immobilienmanagements. Ein Vorschlag zur Strukturierung immobilienwirtschaftlicher Managementaufgaben. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 14.
- Annette Kämpf-Dern (2009):** Immobilienwirtschaftliche Managementebenen und -aufgaben. Definitions- und Leistungskatalog des Immobilienmanagements. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 15.
- Sonja Weiland, Andreas Pfnür (2009):** Empirische Untersuchung der Nutzenwirkungen von PPP Projekten auf den Schulbetrieb am Beispiel der Schulen im Kreis Offenbach. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 16.
- Sigrun Wonneberger (2009):** Die Auswahl von Propertymanagement Dienstleistern – Ergebnisbericht zur empirischen Untersuchung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 17.
- Andreas Pfnür, Nikolas Müller, Sonja Weiland (2009):** Wirtschaftlichkeitsberechnungen von Klimaschutzinvestitionen in der Wohnungswirtschaft – Clusteranalyse und 25 Szenariofälle. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 18.
- Andreas Pfnür, Wulf Reclam, Fabian Heyden, Friedemann Kuppler, Julian Thiel (2010):** Status quo der Kernkompetenzen und Outsourcing-Aktivitäten in der deutschen Wohnungswirtschaft. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 19.
- Michael G. Müller (2010):** Komparative Untersuchung der EU-REIT-Regime. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 20.
- Andreas Pfnür, Sonja Weiland (2010):** CREM 2010: Welche Rolle spielt der Nutzer? In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 21.

- 
- Stephanie Heitel (2010):** Stadttrendite durch Wohnungsunternehmen – Analyse der Komponenten und Quantifizierungsmethoden. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 22.
- Arbeitskreis PPP im Management öffentlicher Immobilien im BPPP e.V. (2010):** Arbeitspapier und Handlungsempfehlungen – Qualität als kritischer Erfolgsfaktor der Wirtschaftlichkeit von Immobilien. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 23.
- Stephanie Heitel, Moritz Lohse, Michael Zahn, Andreas Pfnür, Manuela Damianakis (2011):** Wohnungswirtschaft im Wandel: Möglichkeiten und Grenzen öffentlicher Finanzierung in der Wohnraumversorgung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 24.
- Dirk Krupper (2011):** Immobilienproduktivität: Der Einfluss von Büroimmobilien auf Nutzerzufriedenheit und Produktivität. Eine empirische Studie am Beispiel ausgewählter Bürogebäude der TU Darmstadt. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 25.
- Damir Janßen-Tapken (2011):** Einsatz und Nutzen von ERP-Systemen im CREM – Eine empirische Studie am Beispiel des SAP ERP-Systems. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 26.
- Stephanie Heitel, Annette Kämpf-Dern, Andreas Pfnür (2012):** Nachhaltiges Management von Stakeholderbeziehungen kommunaler Wohnungsunternehmen. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der bauverein AG Darmstadt. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 27.
- Andreas Pfnür, Nikolas Müller (2013):** Energetische Gebäudesanierung in Deutschland, Studie Teil II: Prognose der Kosten alternativer Sanierungsfahrpläne und Analyse der finanziellen Belastungen für Eigentümer und Mieter bis 2050. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 28.
- Sigrun Lüttringhaus (2014):** Outsourcing des Propertymanagements als Professional Service. Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 29.
- Kevin Meyer, Andreas Pfnür (2015):** Kognitive verzerrte Entscheidungen als Ursache für Ineffizienzen in der Immobilienprojektentwicklung. Managementorientierte Fassung der Ergebnisse einer empirischen Studie. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 30.
- Tobias Just, Andreas Pfnür, Christian Braun (2016):** Aurelis-Praxisstudie: Wie Corporates die Märkte und das Management für produktionsnahe Immobilien einschätzen. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 31.

- 
- Nikolas D. Müller, Andreas Pfnür (2016):** Wirtschaftlichkeitsberechnungen bei verschärften energetischen Standards für Wohnungsneubauten aus den Perspektiven von Eigentümern und Mietern – Methodisches Vorgehen und Fallbeispiel. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 32.
- Andreas Pfnür, Bernadetta Winiewska, Bettina Mailach, Bert Oschatz (2016):** Dezentrale vs. zentrale Wärmeversorgung im deutschen Wärmemarkt – Vergleichende Studie aus energetischer und ökonomischer Sicht. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 33.
- Nikolas D. Müller, Andreas Pfnür (2017):** Konzeptionelle Ansätze zur Umsetzung der Energiewende im Gebäudesektor – Systematisierung und Diskussion alternativer Steuerungsindikatoren für die Energie- und Klimapolitik im Gebäudesektor. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 34.
- Andreas Pfnür, Julian Seger (2017):** Produktionsnahe Immobilien. Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven aus Sicht von Corporates, Investoren und Dienstleistern. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 35.
- Wenke Bengtsson, Andreas Pfnür (2018):** Unrealistic optimism in the financing of large infrastructure projects in Europe - Results of a survey among private investors, public investors, and lenders. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 36.
- Andreas Pfnür, Benjamin Wagner (2018):** Transformation der Immobilienwirtschaft - Eine empirische Studie deutscher immobilienwirtschaftlicher Akteure. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 37.
- Anne Dörr, Andreas Pfnür (2019):** Auswahlprozess für eine Abwicklungsform bei Neubauten durch Non-Property Companies - Eine empirische Studie zu den Entscheidungskriterien und deren Gewichtung bei deutschen Unternehmen In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 38.
- Felix Gauger, Andreas Pfnür, Jan Skarabi (2020):** Arbeitswelten im Wandel: Coworking Spaces - Eine empirische Befragung der Eigenschaften und Nutzerpräferenzen von Coworking Spaces In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 39.
- Andreas Pfnür (2020):** ZIA-CREM-Studie 2020 - Die Rolle der öffentlichen Hand in der immobilienwirtschaftlichen Transformation deutscher Unternehmen. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 40.
- Andreas Pfnür, Felix Gauger, Yassien Bachtal und Benjamin Wagner (2021):** Home- office im Interessenkonflikt. Ergebnisbericht einer empirischen Studie. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 41.

---

**Yassien Bachtal (2021):** Work organization and work psychology theories and models in the context of Work from Home – A literature-based overview. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 42.

**Benjamin Wagner (2021):** Strukturelle Veränderungen und Unternehmensanpassungen in der strategischen Managementforschung – Eine literaturbasierte Herleitung eines forschungsleitenden Begriffsverständnisses der immobilienwirtschaftlichen Transformation. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 43, Technische Universität Darmstadt.

**Klarissa Klotschke, Benjamin Wagner, Andreas Pfnür (2022):** Potentials and challenges of agile project management in real estate development. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 44, Technische Universität Darmstadt.

**Andreas Pfnür, Yassien Bachtal, Kyra Voll und Felix Gauger (2022):** Ökologische Nachhaltigkeit als Treiber der Transformation des Wohnens in Deutschland – Empirische Studie bei privaten Haushalten. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 45, Technische Universität Darmstadt.

**Andreas Pfnür, Kyra Voll, Yassien Bachtal und Fabian Lachenmayer (2023):** So wohnen wir in Zukunft: Wie die Digitalisierung das Wohnen verändert – Empirische Studie bei privaten Haushalten. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 46, Technische Universität Darmstadt.

**Andreas Pfnür, Martin Christian Höcker (2023):** Bürogebäude im Interessenkonflikt der Beschäftigten – Ergebnisse einer empirischen Befragung deutscher Büroarbeitenden. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 47, Technische Universität Darmstadt.

**Andreas Pfnür, Jonas Rau (2023):** Transformation deutscher Innenstädte aus Sicht der Eigentümer. Eine systematische Literaturanalyse. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 48, Technische Universität Darmstadt.

**Andreas Pfnür, Fabian Lachenmayer, Yassien Bachtal und Kyra Voll (2023):** So wohnen wir in Zukunft: Wie der soziodemografische Wandel das Wohnen verändert – Empirische Studie bei privaten Haushalten. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 49, Technische Universität Darmstadt.

**Andreas Pfnür, Kyra Voll, Martin Christian Höcker und Yassien Bachtal (2023):** Von der Pandemienotlösung zum Konzept – Empirische Studie zu den Erfahrungen der Beschäftigten für eine Zukunft an verteilten Arbeitsorten. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 50, Technische Universität Darmstadt.

---

**Andreas Pfnür, Kyra Voll, Martin Christian Höcker and Yassien Bachtal (2023):** Work from Home: From pandemic necessity to the concept of multi-locational work – an empirical study of employees’ experiences for the future of distributed workplace environments. In: Andreas Pfnür (Ed.), Working Papers on Real Estate Research and Practice, Vol. No. 50, Technical University Darmstadt.

**Lukas Heidt (2023):** Discussion Paper: Remote Work Konzepte - Definition und mögliche Klassifizierung. In: Andreas Pfnür (Hrsg.), Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Band Nr. 51, Technische Universität Darmstadt.