

Evaluierung der Regelungen zum Thema Homeoffice (Homeoffice- Maßnahmenpaket 2021)

Wien, 2023

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Stubenring 1, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Nadja Bergmann, Lisa Danzer, Flavia Enengl, Barbara Glück, Jörg Mirtl

Gesamtumsetzung: L&R Sozialforschung

Wien, 2023. Stand: 3.7.2023

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ii9@bmaw.gv.at.

Inhalt

1 Die Evaluierung des „Homeoffice Maßnahmenpakets“: Hintergründe, Ziele und Methodik.....	5
1.1 Zielsetzungen und Fragestellungen der Evaluierung des Homeoffice-Maßnahmenpakets	9
1.2 Forschungsdesign und Methoden	10
2 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf.....	20
2.1 EU-weiter Vergleich der beruflichen Arbeit von zu Hause aus	21
2.2 Homeoffice-Nutzung der Beschäftigten in Österreich	23
2.2.1 Berufliche Arbeit von zu Hause aus.....	25
2.3 Beschreibung der Entwicklung der Homeoffice-Nutzung auf Basis der repräsentativen Befragungen	38
2.4 Gründe für die „Nichtnutzung“ von Homeoffice.....	47
3 Rechtlicher Rahmen und praktische Ausgestaltung von Homeoffice	52
3.1 Rolle und Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets	53
3.2 Bewertung der arbeitsrechtlichen Vorschriften im Homeoffice-Maßnahmenpaket....	59
3.3 Bewertung der steuerrechtlichen Homeoffice-Regelungen	62
3.3.1 Erstattung und Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln	63
3.3.2 Erfassung und Meldung von Arbeitszeit im Homeoffice.....	70
3.4 Ausgestaltung der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben	73
3.4.1 Relevanz von Betriebsvereinbarungen.....	74
3.4.2 Erfahrungen mit den (schriftlichen) Einzelvereinbarungen	82
3.4.3 Bewertung der vorhandenen Regelungen.....	86
4 Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben.....	92
4.1 Motive für die Einführung sowie Beibehaltung von Homeoffice.....	94
4.2 Arbeitsort.....	97
4.2.1 Arbeitsort „eigene Wohnung“	97
4.2.2 Grenzüberschreitendes Homeoffice/Telearbeit.....	104
4.3 Arbeitsschutz	110
4.4 Arbeitszeit(gestaltung)	121
4.5 Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit.....	130
4.6 Informationsvermittlung und Weiterbildungsmöglichkeiten	135
4.7 Kommunikation und soziale Kontakte.....	137
4.8 Arbeitsleistung.....	140

5 Zusammenfassung und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen	143
5.1 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf	144
5.2 Rechtlicher Rahmen und praktische Ausgestaltung von Homeoffice	146
5.3 Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben	151
5.4 Abschließendes Gesamtresümee	160
6 Verwendete Fragebögen für die Online-/telefonische Befragung	163
6.1 Fragebogen für in Betrieben zuständige Personen für die Umsetzung von Homeoffice-Regelungen.....	163
6.2 Fragebogen für Homeoffice-Nutzerinnen und Nutzer	177
7 Tabellenanhang.....	193
7.1 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf	193
7.2 Rechtliche Rahmenbedingungen und praktische Ausgestaltung von Homeoffice	202
7.3 Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben	223
Tabellenverzeichnis.....	259
Abbildungsverzeichnis.....	264
Literaturverzeichnis	269

1 Die Evaluierung des „Homeoffice Maßnahmenpakets“: Hintergründe, Ziele und Methodik

„Die Pandemie war ein Realexperiment, man hat Erfahrungen gemacht. Es wird in den nächsten 5 Jahren eine Feinjustierung passieren. Die Menschen sind unterschiedlich, die Arbeitssituationen sind nicht gleich, aber die großen Dinge werden sich nicht mehr ändern. Vielleicht wird es noch weitere technologische Entwicklungen geben.“ (Auszug aus den Fokusgruppen Fallbeispiel Öffentliche Verwaltung)

„Am Anfang waren alle, wo dies möglich war, zu Hause, aber es war so ein: ‘OK-Corona-ich-muss-daheim-bleiben-Ding’. Jetzt ist es gelebte Praxis, wo Homeoffice jetzt Teil der betrieblichen Kultur ist, die auch abgesichert ist.“ (Interviewauszug aus Fallbeispiel Publikationen und Vertrieb)

Kapitel 1 im Überblick: Zielsetzungen und Fragestellungen der Evaluierung sowie der verwendeten Forschungszugänge und Methoden

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 ist in engem Kontext der Covid-19-Pandemie zu sehen und wurde seitens der Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung vorbereitet. Das Maßnahmenpaket trat am 1. April 2021 in Kraft und sieht Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, des Arbeitsinspektionsgesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sowie des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes vor. Seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit wurde nun vorliegende Evaluierung in Auftrag gegeben.

Im Kern der Evaluierung steht die Frage, inwiefern sich durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 die arbeitsrechtlichen Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice verbessert haben und ob eine ausreichende gesetzliche Grundlage geschaffen wurde. Die Evaluierung ist dabei an der Schnittstelle zwischen normativer Politikgestaltung einerseits und einem stetigen gesellschaftlichen Wandel (etwa Digitalisierung) andererseits zu verorten.

Inhaltlich aufgespannt wird die Evaluierung daran, ob die gesetzten Regelungen

- einer modernen Arbeitswelt gerecht werden,
- die Erfordernisse der betrieblichen Praxis treffen,
- eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und
- dem Gesundheitsschutz (im weitesten Sinn, nicht nur im Kontext der Covid-19-Pandemie) dienlich sind.

Um das skizzierte Evaluierungsinteresse fundiert beantworten zu können, wurden unterschiedliche sozialwissenschaftliche Methoden kombiniert.

- Es wurde eine repräsentative Befragung bei Homeoffice-Nutzenden durchgeführt: Insgesamt nahmen 1.466 Beschäftigte mit Homeofficeerfahrung an der Befragung im Jänner/Februar 2023 teil.
- Ebenso wurde unter Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Befragung durchgeführt. An dieser nahmen im Zeitraum Jänner bis April 2023 517 Personen, die im Betrieb für die Gestaltung von Homeoffice zuständig sind, teil.
- 14 Expertinnen und Experten überbetrieblicher Interessenvertretungen wurden in Form von qualitativen Interviews befragt.
- Die Durchführung von sieben Fallbeispielen aus unterschiedlichen Branchen erlaubte einen vertieften Einblick in Aushandlungs- und Ausgestaltungsprozesse von Homeoffice auf betrieblicher Ebene.
- Eine Sekundärdatenanalyse (Mikrozensus-Daten der Arbeitskräfteerhebung und Daten des Labour Force Surveys der Europäischen Union) sowie eine fach einschlägige Literaturanalyse rundeten die im Rahmen der Evaluierung durchgeführten Erhebungen ab.
- Die Rohergebnisse wurden in einem Reflexionsworkshop mit Expertinnen und Experten aus dem Arbeitsrecht diskutiert und Empfehlungen zur Weiterentwicklung abgeleitet.

„Homeoffice ist gekommen, um zu bleiben“ – eine Schlussfolgerung, welche kennzeichnend für einen Großteil der Analysen rund um den sogenannten Covid-19-bedingten Homeoffice-Schub seit März 2020 ist. Wiewohl bereits vor den seit März 2020 gesetzten Lockdowns zur Eindämmung der Pandemie zumindest in manchen Beschäftigtensegmenten Homeoffice in Österreich durchaus verbreitet war und durch die zunehmende Digitalisierung die Bedingungen für die Ausweitung von Telearbeit immer einfacher geworden sind, nahm die Arbeit im Homeoffice erst seit März 2020 in Österreich einen bedeutenden Stellenwert ein (Bock-Schappelwein et al. 2020).

Die Notwendigkeit, Homeoffice gleichsam „von heute auf morgen“ in großem Rahmen umzusetzen, warf auch Fragen auf, etwa bezüglich der Haftung, steuerlicher Absetzbarkeit, der Frage der Zuständigkeit für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung oder in Bezug auf die psychische Gesundheit (Arbeiterkammer 2022). Um den Bedarf nach klaren rechtlichen Regelungen abzudecken, wurde mit einer neuen Gesetzgebung reagiert: Das Arbeitsministerium hatte unter Einbindung der Sozialpartnerorganisationen und der Industriellenvereinigung einen Vorschlag für ein Gesetzespaket zur Regelung des Homeoffice vorgelegt, welches mit 1. April 2021 in Kraft trat. Mit diesem „Homeoffice-Maßnahmenpaket“, wurde der gesetzliche Rahmen für Telearbeit, die vom Wohnort aus verrichtet wird, geschaffen (Gruber-Risak und Gruber 2021). Im Rahmen des 2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetzes wurden zudem seitens des Bundesministeriums für Finanzen steuerliche Regelungen betreffend das Homeoffice-Pauschale sowie der Absetzbarkeit als Werbungskosten bei der Anschaffung von Ausstattung des Arbeitsplatzes in den eigenen vier Wänden mit ergonomisch geeignetem Mobiliar umgesetzt.

Regelung des rechtlichen Rahmens für Homeoffice seit April 2021: Das Homeoffice-Maßnahmenpaket¹ in aller Kürze

Das Arbeiten im Homeoffice wirft eine Reihe von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen auf, die im Homeoffice-Maßnahmenpaket des Arbeitsministeriums behandelt wurden. Nach § 2h des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) zeichnen folgende Merkmale die Arbeit im Homeoffice aus: Die regelmäßige Erbringung von Arbeitsleistungen in der Wohnung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, welche „aus Beweisgründen“ schriftlich zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber zu vereinbaren ist. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die für das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice erforderlichen digitalen Arbeitsmittel grundsätzlich bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung nur abgewichen werden, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von der Arbeitnehmerin oder von dem Arbeitnehmer für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Vereinbarung kann von jeder Arbeitsvertragspartei bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden. Die Vereinbarung kann neben einer Befristung sowie

¹ Siehe https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_I_61/BGBLA_2021_I_61.pdf sowie https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2021_I_52/BGBLA_2021_I_52.pdf

besonderer Kündigungsregelungen unter anderem auch spezielle Regelungen bezüglich der Bereitstellung erforderlicher digitaler Arbeitsmittel für die Arbeit im Homeoffice beziehungsweise der (unter Umständen pauschalieren) Abgeltung der durch Homeoffice entstandenen Mehrkosten durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber enthalten.

Weiters wird im § 49 Abs. 3 Z 31 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) präzisiert, dass der Wert der digitalen Arbeitsmittel, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für die berufliche Tätigkeit im Homeoffice unentgeltlich überlassen werden sowie das Homeoffice-Pauschale, nicht als Entgelt gelten. Eine Evaluierung des Homeoffice-Arbeitsplatzes ist allerdings nicht vorgesehen, da gemäß § 4 des Arbeitsinspektionsgesetzes (ArbIG) die Organe der Arbeitsinspektion nicht berechtigt sind, Wohnungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Homeoffice zu betreten. Weiters werden in § 97 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) die Angelegenheiten in welchen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können, um die Arbeit im Homeoffice erweitert. Somit können die betriebsinternen Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.

§ 97 Abs. 1 Z 27 des ArbVG, die Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice, hat eine vormals „*fragmentierte Rechtslage*“ in eine „*umfassende Gestaltungskompetenz*“ auf betrieblicher Ebene überführt, wo die Betriebsparteien die Rahmenbedingungen des Arbeitens – auf freiwilliger Basis – im Homeoffice betriebseinheitlich festlegen (Felten 2021, S. 77). Andere, bereits vorher bestehende Regelungen etwa für die Benutzung von Betriebsmitteln (§ 97 Abs. 1 Z 6) oder die Verteilung der Arbeitszeit auf Betriebsstandorte (§ 97 Abs. 1 Z 2) des ArbVG gelten nicht nur für das Homeoffice, sondern auch für andere Formen mobilen Arbeitens, Remote Work oder Telearbeit.

Durch die Arbeit im Homeoffice treten auch neue Risiken hinsichtlich der Versicherung und Haftpflicht auf. Somit sieht § 2 des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) vor, dass die gesetzlichen Bestimmungen für die Haftung für Schäden durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, wenn diese Schäden durch im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zugefügt wurden, auch für die Arbeit im Homeoffice sinngemäß anzuwenden sind. In Hinblick auf die Unfallversicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beziehungsweise Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern im Homeoffice definieren § 175 des ASVG beziehungsweise § 90 des Beamten-Kranken- und

Unfallversicherungsgesetzes (B-KUVG) den Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) als Arbeits- beziehungsweise Dienststätte. Somit sind Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der Beschäftigung in der Wohnung (Homeoffice) ereignen, auch Arbeitsunfälle.

Knapp zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Maßnahmenpakets wurde mit dem vorliegenden Bericht nun eine erste umfassende Evaluierung fertiggestellt, die den Fokus auf arbeitsrechtlich relevante Aspekte legt. In diesem einleitenden Kapitel werden die zentralen Fragestellungen und Zielsetzungen der Evaluierung, das Studiendesign sowie der Aufbau des Berichts skizziert.

1.1 Zielsetzungen und Fragestellungen der Evaluierung des Homeoffice-Maßnahmenpakets

Mit der Beauftragung der Evaluierung stand die Frage im Mittelpunkt, ob die gesetzlichen Neuregelungen, die mit dem Homeoffice-Maßnahmenpaket einhergehen, den Ansprüchen einer modernen Arbeitswelt, den Erfordernissen der betrieblichen Praxis, einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Gesundheitsschutz (Buomprisco et al. 2021) auch für die Zeit nach der Pandemie entsprechen. Konnten positiv zu beurteilende Potentiale des Homeoffice gegenüber den Fallstricken dieser Arbeitsform gestärkt beziehungsweise letztere möglichst vermieden werden?

Diesen zentralen Fragen nähert sich die vorliegende Evaluierung auf Basis von Interviews mit Expertinnen und Experten, einer Literatur- und Datenanalyse, vor allem aber umfassender Erhebungen bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie den Beschäftigten. Welche Entwicklungen wurden durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 unterstützt, wo wird weiterer Gestaltungsbedarf gesehen?

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 trat in einer Zeit in Kraft, die nach wie vor von spezifischen, pandemiebedingten Einschränkungen geprägt war, etwa phasenweises Homeschooling zur Kontaktminimierung oder Aufrufe zur Vermeidung nicht notwendiger Arbeitswege. Die verschiedenen Maßnahmen liefen nach und nach aus – Österreich ist in der Phase der „Post-Pandemie“ angekommen. Um die Wahrnehmung der gesetzlichen Lage durch Beschäftigte und Unternehmen wie auch seitens Expertinnen und Experten in den spezifischen zeitlichen Kontext einordnen zu können, ist es notwendig, zwischen den verschiedenen Phasen der Pandemie zu unterscheiden; grob zwischen jenen Phasen, in welchen spezifische Beschränkungen galten (insbesondere Homeschooling und

Lockdowns) und jenen, wo es wenige beziehungsweise keine für das Homeoffice relevanten Einschränkungen mehr gab. Auch wenn der Fokus der gegenständlichen Evaluierung auf der aktuellen Post-Pandemie-Situation liegt, müssen die verschiedenen pandemiegeprägten Phasen einbezogen werden, da die Regelungsbedingungen vor diesem Hintergrund eingeführt und im betrieblichen Alltag angewandt wurden.

Vor dem skizzierten Hintergrund steht im Kern der Evaluierung die Frage, inwiefern sich durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 die arbeitsrechtlichen Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice verbessert haben und ob eine ausreichende gesetzliche Grundlage geschaffen wurde.

Inhaltlich setzt sich der Bericht mit der Frage auseinander, ob

- die Regelungen einer modernen Arbeitswelt gerecht werden,
- die Regelungen die Erfordernisse der betrieblichen Praxis treffen,
- durch die Regelungen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt wird und
- die Regelungen dem Gesundheitsschutz (im weitesten Sinn, nicht nur im Kontext der Pandemie) dienlich sind.

Diese übergeordneten Themen wurden für die gegenständliche Befragung operationalisiert und in konkreten Frageblöcken aufbereitet.

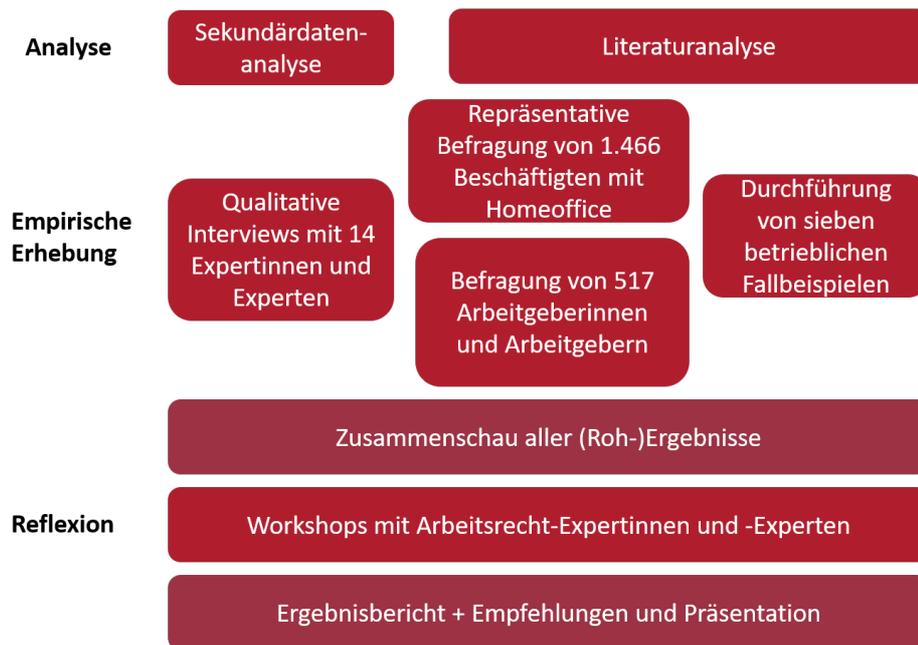
Als spezifisches Thema wurde zudem auch jenes des grenzüberschreitenden Arbeitens im Homeoffice aufgegriffen (Steinhauser und Höppner 2020), (Samek Lodovici, Manuela et al.), (Milasi et al. 2021), da für Österreich mit seinen acht Nachbarstaaten die Situation von Grenzpendlerinnen und Grenzpendlern von besonderem Interesse ist. In diesem Zusammenhang ergeben sich neben arbeitsrechtlichen (siehe European Labour Authority 2021) und steuerrechtlichen Fragestellungen (siehe Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2022) auch Herausforderungen, welche die europäische Koordination der Sozialversicherungssysteme oder bilaterale und multilaterale Abkommen betreffen: Schnittstellenthemen, die nicht Gegenstand der Evaluierung sind.

1.2 Forschungsdesign und Methoden

Um das skizzierte Evaluierungsinteresse bestmöglich beantworten zu können, werden unterschiedliche sozialwissenschaftliche Methoden kombiniert. Diese stellen einen Verbund aus qualitativen und quantitativen Methoden dar, um ein umfassendes Bild der Situation

zu gewinnen. Neben einer Sekundärdatenanalyse und einer fach einschlägigen Literaturanalyse bilden Interviews mit Expertinnen und Experten sowie die Durchführung umfassender betrieblicher Erhebungen mit Fokus auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Nutzerinnen und Nutzer von Homeoffice zentrale empirische Erhebungsschritte der Evaluierung (im Überblick Abbildung 1).

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen im Überblick



Quelle: L&R Sozialforschung

Nachfolgend werden die angewandten Methoden näher ausgeführt.

Sekundärdatenanalysen

Die Sekundäranalyse bezieht in erster Linie die Mikrozensus-Daten der Arbeitskräfteerhebung (AKE) und Daten des European Union Labour Force Survey (EU LFS) ein. Ergänzend wird das Ad hoc-Modul „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ der Arbeitskräfteerhebung herangezogen. Die Ergebnisse der Datenanalyse sind in Kapitel 2.1 und Kapitel 2.2 aufbereitet.

Literaturanalyse: facheinschlägige juristische Expertisen und sozialwissenschaftliche Ergebnisse

Der Bereich der Literaturanalyse fokussiert auf

- juristische Literatur und Judikatur mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, auch vor dem Hintergrund der Frage des grenzüberschreitenden Homeoffice als Gestaltungsaufgabe sowie
- aktuelle sozialwissenschaftliche Forschung zum Thema Homeoffice/Telearbeit in Österreich.

Ziel der Literaturanalyse sowie der Aufarbeitung facheinschlägiger juristischer Literatur ist es, die eigenen empirischen Ergebnisse in einen breiteren Kontext zu stellen sowie bereits spezifische Erkenntnisse und Erfahrungen rund um die Anwendung des Homeoffice-Maßnahmenpakets 2021 kompakt aufzubereiten. Auf die Ergebnisse der Literaturanalyse wird an den entsprechenden Stellen Bezug genommen.

Qualitative Interviews mit überbetrieblichen Interessenvertretungen sowie fachlichen Expertinnen und Experten

Um die seit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets gemachten Erfahrungen der überbetrieblichen Interessenvertretungen wie auch weiterer Expertinnen und Experten zu erheben, wurden ergänzende problemzentrierte Interviews (vergleiche Witzel 1985, 2012) durchgeführt. Die Interviews wurden – bei Zustimmung durch die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner – digital aufgezeichnet, selektiv transkribiert sowie inhaltsanalytisch nach Mayring (1983, 2002) ausgewertet. Es wurden 14 Interviews mit Expertinnen und Experten folgender Einrichtungen durchgeführt:

- Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
- Arbeiterkammer
- Arbeitsinspektorat
- Finanzministerium
- Gewerkschaft für Privatangestellte
- Industriellenvereinigung
- Wirtschaftskammer Österreich

Die Ergebnisse der Analyse finden sich anonymisiert zu den jeweils passenden Kapiteln im Text; wörtliche Zitate aus den Expertinnen- und Experten-Interviews sind entsprechend mit fortlaufender Nummerierung gekennzeichnet.

Repräsentativbefragung von Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzern (Beschäftigte)

Im Zeitraum Jänner bis Februar 2023 wurde eine repräsentative Online-Erhebung unter Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzern durchgeführt. Insgesamt nahmen 1.655 Personen² daran teil, von denen 1.466 Personen in den letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt zumindest im Bedarfsfall Homeoffice nutzten. Damit liegt die Schwankungsbreite der Ergebnisse – auf Basis der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit von rund 958.200 unselbstständig beschäftigten Personen mit Homeoffice-Nutzung in Österreich im Jahr 2021 und einem Signifikanzniveau von 95% – bei rund 2,6%.

Der Zugang zur Zielgruppe erfolgte in erster Linie durch eine Kooperation mit den Sozialpartnern, die den entsprechenden Link unter den Beschäftigten verteilten.

Um eine größtmögliche Repräsentativität des Befragungssamples zu gewährleisten, wurden folgende Merkmale im Vergleich zur Verteilung in der Grundgesamtheit aller unselbstständig Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung kontrolliert:

- Branche
- Standort
- Betriebsgröße
- Position im Unternehmen
- Geschlecht
- Alter
- Ausbildung
- Kinderbetreuungspflichten

Da nicht alle Merkmale eine ähnliche Verteilung wie in der Grundgesamtheit aufwiesen, wurde die Stichprobe in der Folge gewichtet und zwar nach Betriebsgröße und Alter der Befragten.

² Jene Personen, die an der Befragung teilnahmen, aber aktuell nicht die Möglichkeit auf Homeoffice haben bzw. diese nicht nutzen, sind aus den meisten Auswertungen ausgenommen, da sie nicht Hauptzielgruppe der Befragung waren. Hier interessierten lediglich Gründe, die gegen Homeoffice sprechen, sowie generell die Entwicklung von Homeoffice-Möglichkeiten (siehe hierzu Kapitel 2.3 und Kapitel 2.4). Eine Ausnahme bilden Personen, die selbst als Betriebsrätin oder Betriebsrat beziehungsweise Personalvertretung aktiv sind: Diese wurden - auch wenn sie selbst Homeoffice aktuell nicht nutzen, die Beschäftigten beziehungsweise ein Teil davon jedoch sehr wohl - zusätzlich bei Fragen eingebunden, die sich auf allgemeine Einschätzungen zu Homeoffice-Regelungen im Betrieb bezogen.

Tabelle 1: Überblick über die wichtigsten Merkmale der befragten Nutzerinnen und Nutzer (Beschäftigte) im Vergleich zur Grundgesamtheit

		IST	SOLL
Geschlecht	Weiblich	53,8%	50,5%
	Männlich	46,2%	49,5%
	Gesamt	100%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	32,7%	31,6%
	35 bis 44 Jahre	27,0%	27,6%
	45 bis 54 Jahre	24,7%	25,2%
	55 Jahre und älter	15,6%	15,6%
	Gesamt	100%	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule/ Lehrabschluss (Berufsschule)	12,9%	17,6%
	Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	6,7%	9,1%
	Höhere Schule	30,0%	26,1%
	Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	50,4%	47,2%
	Gesamt	100%	100%
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	40,1%	39,6%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	24,8%	24,3%
	250 und mehr Beschäftigte	35,2%	36,0%
	Gesamt	100%	100%
Branche	Herstellung von Waren	10,7%	14,1%
	Bau	2,2%	3,4%
	Handel	10,2%	9,0%
	Verkehr	2,2%	3,9%
	Information und Kommunikation	22,2%	8,8%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	7,5%	8,2%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	3,6%	9,9%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	5,4%	2,9%
	Öffentliche Verwaltung	4,6%	10,4%
	Gesundheits- und Sozialwesen	14,3%	5,3%
	Sonst. Dienstleistungen	7,1%	2,2%
	Sonstiges	10,0%	21,9%
	Gesamt	100%	100%
Bundesland	Burgenland	2,6%	1,7%

Kärnten	1,9%	4,1%
Niederösterreich	7,1%	13,9%
Oberösterreich	20,3%	14,0%
Salzburg	5,6%	6,0%
Steiermark	8,5%	12,1%
Tirol	1,7%	6,5%
Vorarlberg	2,2%	3,0%
Wien	50,0%	38,7%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 8 und 33, gewichtete Stichprobe; STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2021; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen mit HO-Nutzung bezogen auf den Durchschnitt der letzten vier Wochen.

Der Fragebogen wurde in enger Abstimmung mit der Auftraggeberin entwickelt und enthält neben geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auch viele offene Fragefelder, in welche die Ausfüllenden ihre näheren Erfahrungen und Einschätzungen weitergeben konnten. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Möglichkeit der offenen Fragebeantwortung ausgesprochen intensiv genutzt wurde und daher ein breites Spektrum an Erfahrungen und Meinungen in die Evaluierung einfließen kann. Der Fragebogen ist in Kapitel 6.2 angehängt.

Die Ergebnisse wurden mittels SPSS statistisch beziehungsweise mittels textanalytisch-inhaltlicher Verfahren im Bereich der qualitativen Items ausgewertet. Alle Befragungitems wurden dabei nach den oben beschriebenen Merkmalen untersucht, signifikante Abweichungen werden im Text und in Grafiken ausgewiesen. Alle nicht signifikanten Ergebnisse werden textlich nicht mehr eigens als solche ausgewiesen beziehungsweise nur im Bedarfsfall.

Repräsentativbefragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Management)

Als Pendant zur Befragung der Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer wurden die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befragt. Hier interessierte im Speziellen die Ansicht jener Personen, die konkret für die Gestaltung der Homeofficeregelungen im Betrieb zuständig sind. Da an der Befragung je nach Betrieb unterschiedliche Personen teilnahmen (Geschäftsführung, Personalleitung et cetera), wird im vorliegenden Bericht für die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbefragung der Überbegriff „Management“ verwendet. Konkret sind rund 35% der Antwortenden dem Topmanagement zuzuordnen, rund ein Drittel dem mittleren Management und 44% der Personalleitung/-abteilung.

Die Befragung dieser Personengruppe fand im Zeitraum Jänner bis April 2023 statt. Die Erhebung basierte einerseits auf einer Online-Befragung: der Zugang zur Zielgruppe erfolgte dabei durch eine Kooperation mit den Sozialpartnern sowie anderen unternehmensnahen Netzwerken. Andererseits wurde die Online-Befragung durch eine telefonische Befragung ergänzt.

Insgesamt nahmen 517 Personen an der Befragung teil, von denen 343 Personen zum Zeitpunkt der Befragung die Möglichkeit von Homeoffice im Betrieb hatten.

Analog der Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind auch bei dieser Zielgruppe jene Personen, die an der Befragung teilnahmen, wo es aber für Beschäftigte aktuell nicht die Möglichkeit auf Homeoffice gibt beziehungsweise diese nicht genutzt wird, aus einigen Frageblöcken ausgenommen. Hier interessierten vor allem die Gründe, die gegen Homeoffice sprechen, und generell die Entwicklung von Homeoffice-Möglichkeiten (siehe hierzu Kapitel 2.3 und 2.4).

Um eine breite Streuung des Befragungssamples zu gewährleisten und damit einhergehend eine Auswertung nach bestimmten Merkmalen wie Standort oder Betriebsgröße zu ermöglichen, wurden folgende Merkmale im Befragungsverlauf nach ihrer Quantität kontrolliert³:

- Betriebsgröße
- Standort
- Branche

Entlang dieser Merkmale kann die erreichte Stichprobe folgendermaßen charakterisiert werden:

³ Da Daten zur Verteilung der Homeoffice-Nutzung nur auf Ebene der Beschäftigten und nicht auf Ebene der Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber vorhanden sind, konnte kein Abgleich der Ergebnisse mit einer Grundgesamtheit erfolgen. Ein Abgleich mit allen Arbeitsstätten beispielsweise im Zuge der Arbeitsstättenzählung von Statistik Austria wäre aber nicht sinnvoll, da dies unter anderem dazu geführt hätte, dass keine Auswertung nach Betriebsgröße möglich wäre, da der Großteil der Arbeitsstätten mit 95,5% im Jahr 2020 auf den Bereich von unter 20 Beschäftigten entfällt, Homeoffice aber verstärkt in Großbetrieben ermöglicht wird. Zudem kann es vor allem in größeren Betrieben auch sein, dass mehrere Personen für Homeoffice-Regelungen verantwortlich sind beispielsweise je nach Abteilung, wenn es unterschiedliche Regelungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gibt, was wiederum eine andere Grundgesamtheit als eine ‚reine‘ Betriebsebene zur Folge hätte.

Tabelle 2: Überblick über die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Möglichkeit zu Homeoffice

	Anteil	
Betriebsgröße	Unter 10 Beschäftigte	14,6%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	14,9%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	28,1%
	250 und mehr Beschäftigte	42,4%
	Gesamt	100%
Standort	Burgenland	4,4%
	Kärnten	5,9%
	Niederösterreich	18,2%
	Oberösterreich	13,2%
	Salzburg	8,5%
	Steiermark	15,2%
	Tirol	7,0%
	Vorarlberg	1,8%
	Wien	25,8%
	Gesamt	100%
Branche	Herstellung von Waren	20,0%
	Bau	5,0%
	Handel	3,8%
	Information und Kommunikation	18,2%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	15,9%
	Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	3,8%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	8,2%
	Öffentliche Verwaltung	3,2%
	Erziehung und Unterricht	2,4%
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,8%
	Sonst. Dienstleistungen	4,7%
	Sonstige Branchen	12,9%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss zwischen 1 und 3

Die Ergebnisse der Online-Befragung wurden mit jener der telefonischen Befragung zusammengeführt und mittels SPSS statistisch beziehungsweise mittels textanalytisch-inhaltlicher Verfahren im Bereich der qualitativen Items gemeinsam ausgewertet.

Alle Befragungsisems wurden dabei nach den oben beschriebenen Merkmalen untersucht und signifikante Abweichungen werden im Text und in Grafiken ausgewiesen. Alle nicht

signifikanten Ergebnisse werden textlich nicht mehr eigens als solche ausgewiesen beziehungsweise nur im Bedarfsfall. Der Fragebogen findet sich zudem in Kapitel 6.1.

Durchführung betrieblicher Fallbeispiele: Perspektive der Beschäftigten, Führungskräfte sowie des Betriebsrates

Zur inhaltlichen Vertiefung der Analyseergebnisse aus den primär quantitativen Erhebungsschritten wurden betriebliche Fallbeispiele durchgeführt. Insgesamt konnten sieben Unternehmen, Institutionen beziehungsweise Organisationen aus unterschiedlichen Branchen gewonnen werden, ihre Erfahrungen zu teilen:

- Fallbeispiel Gesundheits- und Sozialwesen
- Fallbeispiel Information und Kommunikation
- Fallbeispiel Öffentliche Verwaltung
- Fallbeispiel Getränkeherstellung
- Fallbeispiel Finanz- und Versicherungsleistungen
- Fallbeispiel Publikationen und Vertrieb
- Fallbeispiel Herstellung von sonstigen Waren

Ziel war, durch die betrieblichen Fallbeispiele konkrete Einblicke in die Aushandlung und Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen sowie Einzelvereinbarungen und die gelebte Praxis der Umsetzung dieser zu gewinnen. Dabei wurde sowohl die Perspektive von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch von Betriebsrätinnen und Betriebsräten sowie Beschäftigten eingeholt. Es wurden Einzelinterviews wie auch Fokusgruppen durchgeführt, bei Zustimmung durch die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner digital aufgezeichnet und anschließend selektiv transkribiert sowie inhaltsanalytisch nach Mayring (2016, 2022) ausgewertet.

Ziel war es, eine fundierte Einschätzung der Wirkweise des Homeoffice-Maßnahmenpakets für die betriebliche Praxis zu geben. Die Themen Vereinbarkeit, Gesundheitsschutz, betriebliche Praxis und moderne Arbeitsweltgestaltung fließen hier zentral ein.

Die Ergebnisse der Fallbeispiele werden in eigenen Boxen zu jeweils inhaltlich besonders spannenden Facetten dargestellt und mittels der Branche gekennzeichnet. Zudem wird ausgewiesen, ob die angeführten Passagen die Sicht der Beschäftigten, des Managements oder des Betriebsrates wiedergeben.

Arbeitsrechtlicher Reflexionsworkshop zentraler Ergebnisse

Erste Rohergebnisse sowie Vorschläge für weitere Gestaltungsansätze des Homeoffice-Maßnahmenpakets aus arbeitsrechtlicher Perspektive wurden in einem abschließenden Workshop im April 2023 mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsrecht diskutiert. Hierzu konnten Juristinnen und Juristen aus dem universitären Feld mit dem Fokus Arbeitsrecht gewonnen werden, wie auch Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartnerorganisationen.

Mit dieser letzten Reflexionsschleife wurden die erarbeiteten Ergebnisse hinsichtlich möglicher arbeitsrechtlicher Gestaltungsvorschläge verdichtet und mögliche gesetzliche Adaptionen und Ergänzungsbedarfe reflektiert. Die Ergebnisse des Reflexionsworkshops finden sich zu den jeweils passenden Kapiteln im Text und sind entsprechend gekennzeichnet; zudem fließen die Erkenntnisse auch bei den Empfehlungen im Kapitel 5 ein.

2 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf

Kapitel 2 im Überblick: Quantitative Entwicklung der Homeoffice-Nutzung

Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt, wie etwa die zunehmende Digitalisierung und die stärkere Flexibilisierung der Arbeitspraxis, leiten nachhaltige Veränderungsprozesse ein. Einen weiteren Veränderungsimpuls stellen die zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie gesetzten Maßnahmen dar, welche unter anderem auch die stärkere Etablierung von Homeoffice insbesondere in Lockdownzeiten zur Folge hatten.

- Im EU-weiten Vergleich liegt die Nutzung von Homeoffice in Österreich über dem EU-Durchschnitt (9. Platz im EU-Ranking).
- Seit der Covid-19-Pandemie ist ein starker Anstieg der Homeoffice-Nutzung erkennbar: von 16,3% der Beschäftigten, die Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie in Österreich nutzten, stieg der Anteil auf rund 25% der Beschäftigten, die seit Beginn der Pandemie Homeoffice nutzen (auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung).
- Dabei gibt es große Unterschiede in der Nutzung nach branchenspezifischen und beruflichen Merkmalen.
- Beispielsweise weisen vor allem die Informations- und Kommunikations- wie auch die Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranchen überdurchschnittlich hohe Homeoffice-Anteile auf.
- Führungskräfte sowie akademische Berufe sind jene Berufsgruppen mit den höchsten Homeoffice-Anteilen.
- Auch soziodemographische Merkmale spielen eine Rolle: Beschäftigte mit tertiären Abschlüssen haben die höchsten Homeoffice-Anteile, gefolgt von Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen.
- Das Geschlecht spielt hingegen keine signifikante Rolle.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und deren Auswirkung auf die Arbeitswelt sowie der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit im Allgemeinen haben die Themen Homeoffice beziehungsweise Telearbeit im weiteren Sinne in den letzten Jahren immer mehr an

Bedeutung gewonnen. Doch erst durch die zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie eingeleiteten Lockdowns wurde die Praxis der Arbeit im Homeoffice ausgeweitet und gleichsam flächendeckend auf die Probe gestellt.

So zeigte eine Erhebung des Arbeitsministeriums in Österreich, dass 2020 knapp 40% der Beschäftigten im Homeoffice arbeiteten, von den homeoffice-kompatiblen Tätigkeiten waren es sogar mehr als die Hälfte. Für einen Großteil der Beschäftigten war diese Möglichkeit neu (Bachmayer und Klotz 2021). Eine von L&R Sozialforschung durchgeführte quantitative Erhebung zeigt ein ähnliches Bild: Über die Hälfte der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiteten zumindest teilweise von zu Hause; für die Mehrheit war diese Möglichkeit neu (Pretterhofer und Willsberger 2021). Im Vergleich dazu nutzen 2015 13% der Beschäftigten in Österreich die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten (Statistik Austria 2016). Mittlerweile nimmt das Ausmaß an Homeoffice wieder ab, liegt aber auf einem deutlich höheren Niveau als vor Pandemiebeginn. Zudem zeigen Studien, dass vor allem seitens der Beschäftigten Homeoffice weiterhin gewünscht wird, zumindest an ein oder zwei Tagen die Woche (Bachmayer und Klotz 2021).

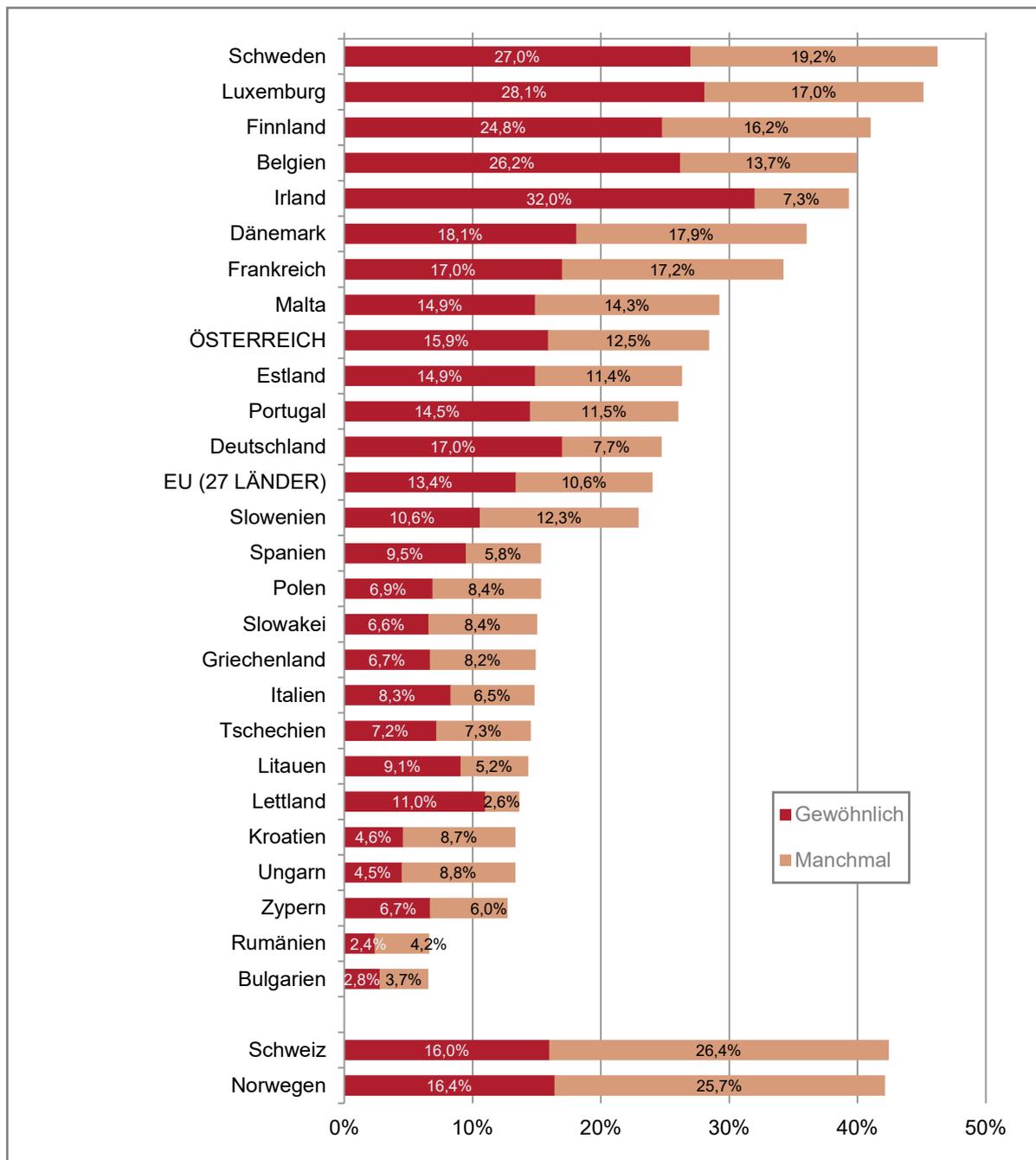
Wie sich die genaue quantitative Entwicklung gestaltet und wie Österreich im EU-weiten Vergleich zu verorten ist, wird in den nachfolgenden Kapiteln auf Basis der Daten von Eurostat sowie der Statistik Austria nachgezeichnet.

2.1 EU-weiter Vergleich der beruflichen Arbeit von zu Hause aus

Laut Daten von Eurostat liegen Erwerbstätige in Österreich im Jahr 2021 bei der Nutzung von Homeoffice im EU-weiten Vergleich auf Platz neun und damit über dem EU-weiten Durchschnitt. Arbeiteten im Jahr 2021 EU-weit 24% aller Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 bis 64 Jahren von zu Hause aus, traf dies in Österreich auf 28,4% zu. Es sind in erster Linie nordische Länder, welche die höchsten Anteile von Homeoffice im EU-Vergleich aufweisen (Abbildung 2 und 3).

Auch in den beiden Jahren zuvor lag Österreich bei der beruflichen Arbeit von zu Hause aus über dem EU-weiten Durchschnitt jeweils auf Platz neun: Arbeiteten im Jahr 2020 EU-weit 20,6% und im Jahr 2019 14,4% aller Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 bis 64 Jahren von zu Hause aus, traf dies in Österreich auf 29,2% beziehungsweise 22% zu.

Abbildung 2: Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die gewöhnlich beziehungsweise manchmal von zu Hause aus arbeiten, in Prozent aller Beschäftigten; 2021

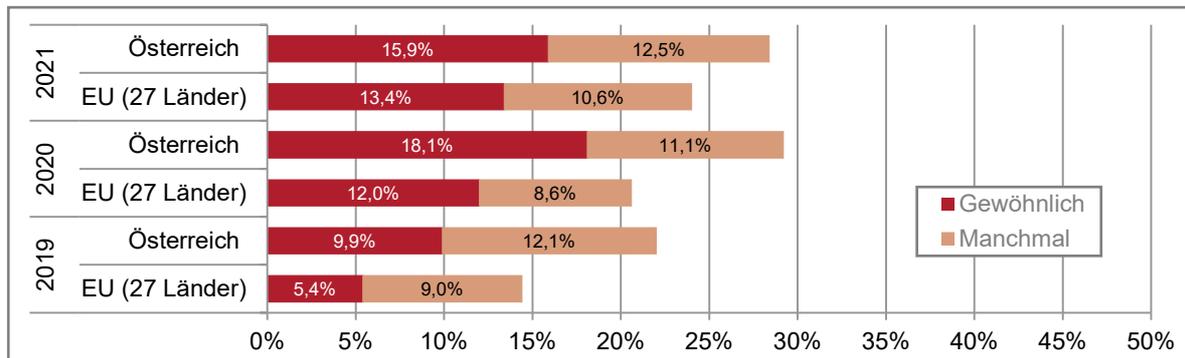


Quelle: Eurostat: LFSA_EHOMP (Abrufdatum 4.01.2023); Für die Niederlande sind keine Daten für dieses Jahr verfügbar.

Differenziert nach der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause aus, zeigt sich im Jahresvergleich für Österreich im Jahr 2020 eine überdurchschnittlich hohe regelmäßige Nutzung von Homeoffice: Arbeiteten im Jahr 2020 EU-weit 12% aller Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 bis 64 Jahren regelmäßig von zu Hause aus, traf dies in Österreich auf 18,1% zu.

Im internationalen Vergleich zwischen 2019 und dem ersten Pandemiejahr 2020 zeigte sich generell ein starker Anstieg an regelmäßigen Homeoffice-Nutzungen, während die Zahl jener, die diese Möglichkeit nur manchmal in Anspruch nehmen, auf ähnlich hohem Niveau blieb.

Abbildung 3: Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die gewöhnlich beziehungsweise manchmal von zu Hause aus arbeiten, in Prozent aller Beschäftigten; 2019-2021; Österreich und EU-Durchschnitt



Quelle: Eurostat: LFSA_EHOMP (Abrufdatum 4.01.2023)

2.2 Homeoffice-Nutzung der Beschäftigten in Österreich

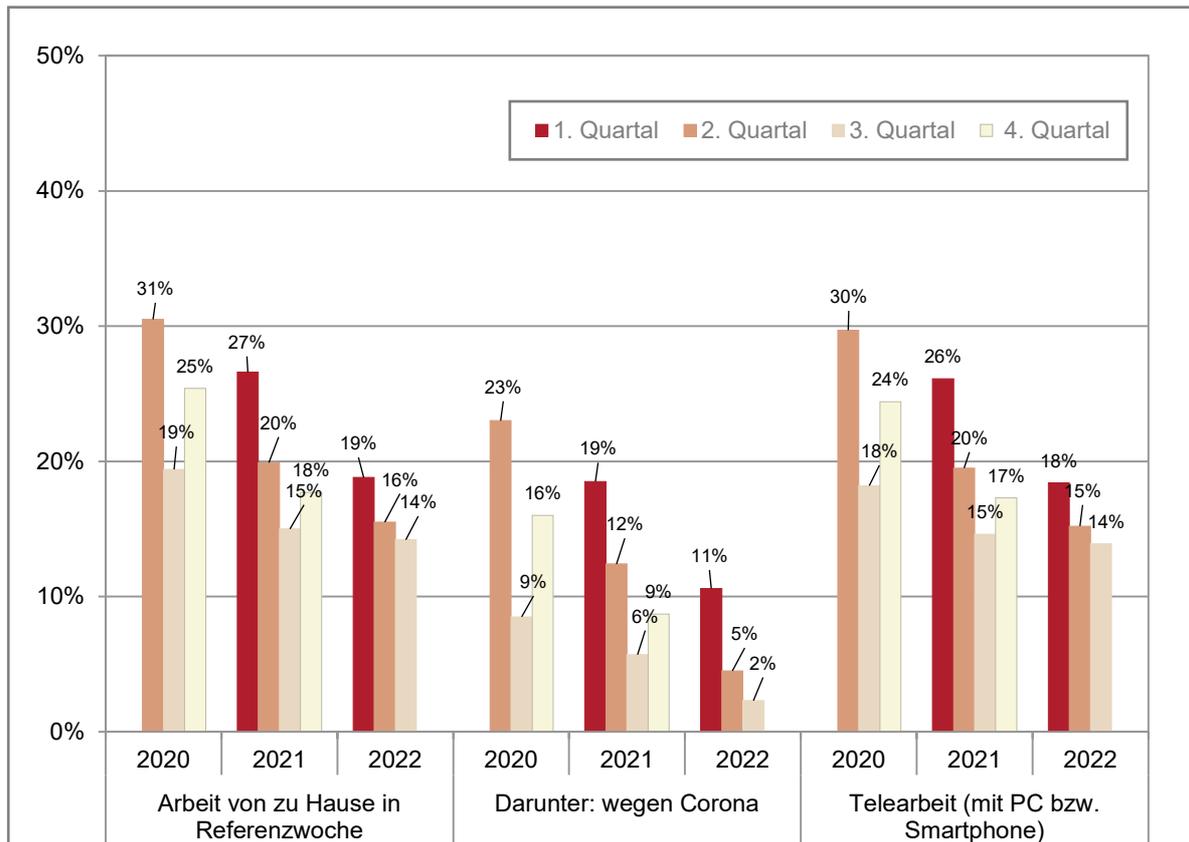
Seit Beginn des 2. Quartals 2020 werden im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria vier freiwillig zu beantwortende Zusatzfragen zu Homeoffice und Telearbeit⁴ in Zeiten der Covid-19-Pandemie gestellt.

Wie in Abbildung 4 ersichtlich, wurde Homeoffice und Telearbeit in den letzten Jahren verstärkt zu beziehungsweise kurz nach Lockdownzeiten genutzt: So finden sich die höchsten Anteile an Homeoffice- und Telearbeit-Nutzerinnen und -nutzern im 2. Quartal und 4. Quartal 2020 sowie im 1. Quartal 2021; danach flachen die Anteile wieder ab. Arbeitete im 2. Quartal 2020 beinahe ein Drittel der Erwerbstätigen ab 15 Jahren von zu Hause aus, beträgt dieser Anteil im 3. Quartal 2022 nur mehr rund 14%. Ähnliches gilt auch für Telearbeit mittels PC und/oder Smartphone. Zusätzlich wird Homeoffice nun verstärkt aus anderen Gründen als der Covid-19-Pandemie genutzt: So gaben im 4. Quartal 2022 nur mehr

⁴ Meint Personen, die zumindest fallweise mit PC und/oder Smartphone von zu Hause aus gearbeitet haben.

2,3 % der Erwerbstätigen an, wegen Covid-19 von zu Hause aus gearbeitet zu haben, während dies zu Beginn der Pandemie im 2. Quartal 2020 noch auf rund 23% zutraf.

Abbildung 4: Überblick über Homeoffice und Telearbeit von erwerbstätigen Personen nach Quartalsdaten 2020-2022, Österreich



Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020-2022 Quartalsdaten (2020 Eigenberechnung, 2021 und 2022 Statistik Austria)

Differenziert nach soziodemografischen Merkmalen zeigen sich bezüglich der Nutzung von Homeoffice und Telearbeit über den gesamten Beobachtungszeitraum kaum Unterschiede nach dem Geschlecht. Allerdings gilt: Je höher das Bildungsniveau und je höher die berufliche Qualifikation ist, desto häufiger fällt die Nutzung aus. Darüber hinaus zählen von den Branchen her insbesondere die Bereiche „Information und Kommunikation“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ zu jenen mit den höchsten Telearbeit-Anteilen. (vergleiche Pressemitteilungen Statistik Austria beziehungsweise Kapitel 2.2.1)

Im nachfolgenden Kapitel soll nun die Nutzung von Homeoffice in Österreich für unselbstständig Beschäftigte näher analysiert und nach relevanten Merkmalen weiter differenziert werden.

2.2.1 Berufliche Arbeit von zu Hause aus

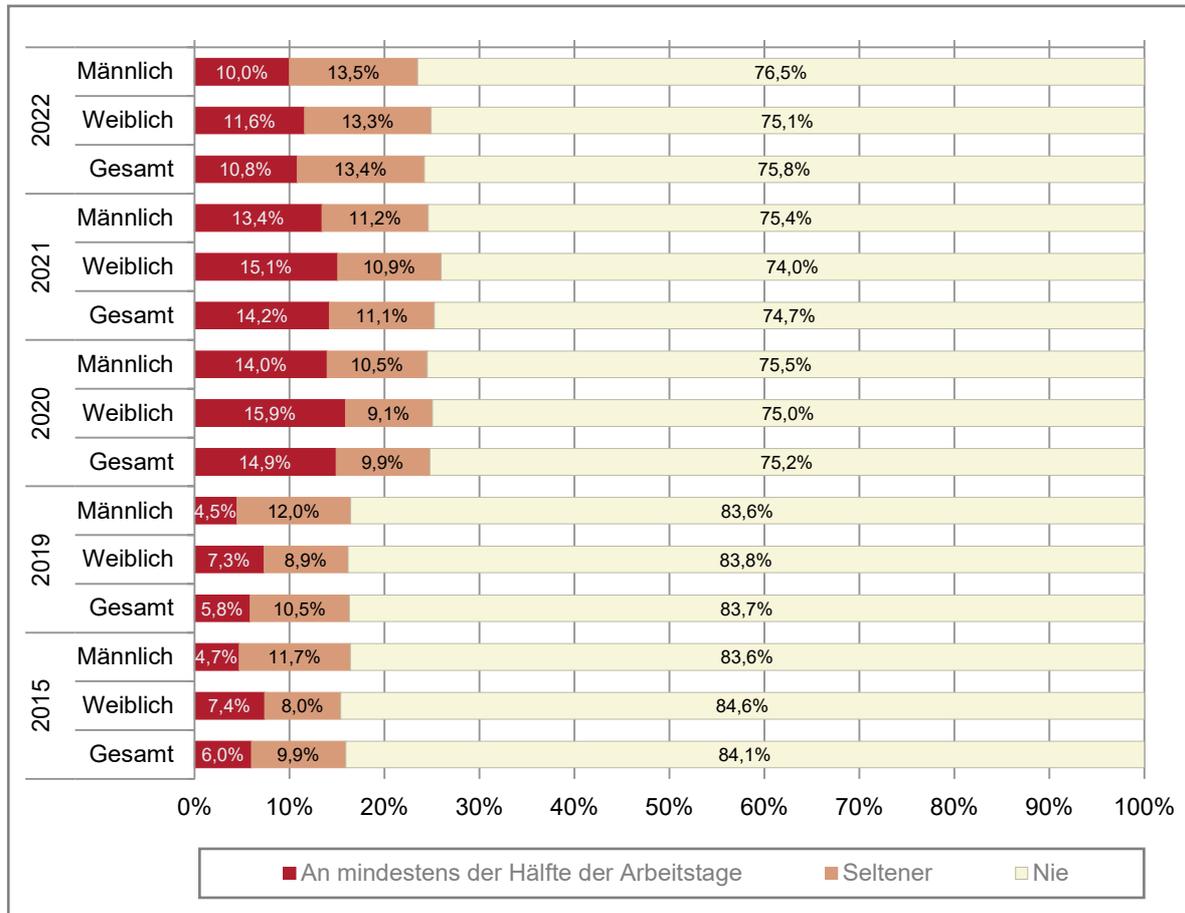
Im Allgemeinen zeigt sich, dass seit dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie – im Jahr 2020 – die Anteile an Beschäftigten, die (manchmal) von zu Hause aus arbeiten, stark gestiegen sind: Traf dies im Jahr 2015 noch auf 15,9% der Beschäftigten zu, so stieg dieser Anteil im Jahr 2020 auf rund ein Viertel an (24,8%) (siehe Abbildung 5). Zusätzlich ergeben sich in den Jahren vor Pandemiebeginn (hier 2015 und 2019) keine größeren Unterschiede bezüglich der Homeoffice-Nutzung von Beschäftigten. Es ist demnach davon auszugehen, dass die Pandemie beziehungsweise die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie hier als Verstärker fungierten und die Homeoffice-Nutzung ohne sie weit weniger stark ausgeprägt wäre. Abzuwarten bleibt, ob sich die Nutzung mit Ende der Pandemie wieder auf einem geringeren Niveau einpendelt – aktuell lassen die Daten lediglich auf einen leichten Rückgang von rund minus einem Prozentpunkt vom Jahr 2021 auf 2022 schließen.

Wird weiters nach der Häufigkeit der Tage im Homeoffice unterschieden, ergeben sich mit Pandemiebeginn 2020 im Vergleich zu 2015 vor allem höhere Anteile an Beschäftigten, die an mindestens der Hälfte der Tage von zu Hause aus arbeiten (plus rund 9 Prozentpunkte). Beschäftigte, die seltener von zu Hause aus arbeiten, stagnieren dagegen im Zeitverlauf betrachtet. Allerdings zeigt sich aktuell im Jahr 2022 eine deutliche Verschiebung hinsichtlich der Anzahl der Homeoffice-Tage weg von mindestens der Hälfte der Tage hin zu einer selteneren Nutzung.

Wie unterscheidet sich die Arbeit von zu Hause aus nun nach soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten? Wird zuerst das Geschlecht betrachtet, ergeben sich für Männer vor Pandemiebeginn leicht höhere Homeoffice-Raten als bei Frauen: So arbeiteten beispielsweise im Jahr 2015 15,4% der Frauen und 16,4% der Männer von zu Hause aus (siehe Abbildung 5). Mit Pandemiebeginn zeigt sich demgegenüber bei Frauen eine etwas höhere Homeoffice-Rate insbesondere im Jahr 2021 mit 26% bei den Frauen zu 25% bei den Männern.

Wird nun weiter nach der Anzahl der Arbeitstage differenziert, an denen von zu Hause aus gearbeitet wird, ergeben sich für Frauen etwas höhere Anteile an Beschäftigten, die mehr als die Hälfte der Arbeitstage von zu Hause aus arbeiten. Männer arbeiten hingegen seltener mehr als die Hälfte der Arbeitstage von zu Hause aus.

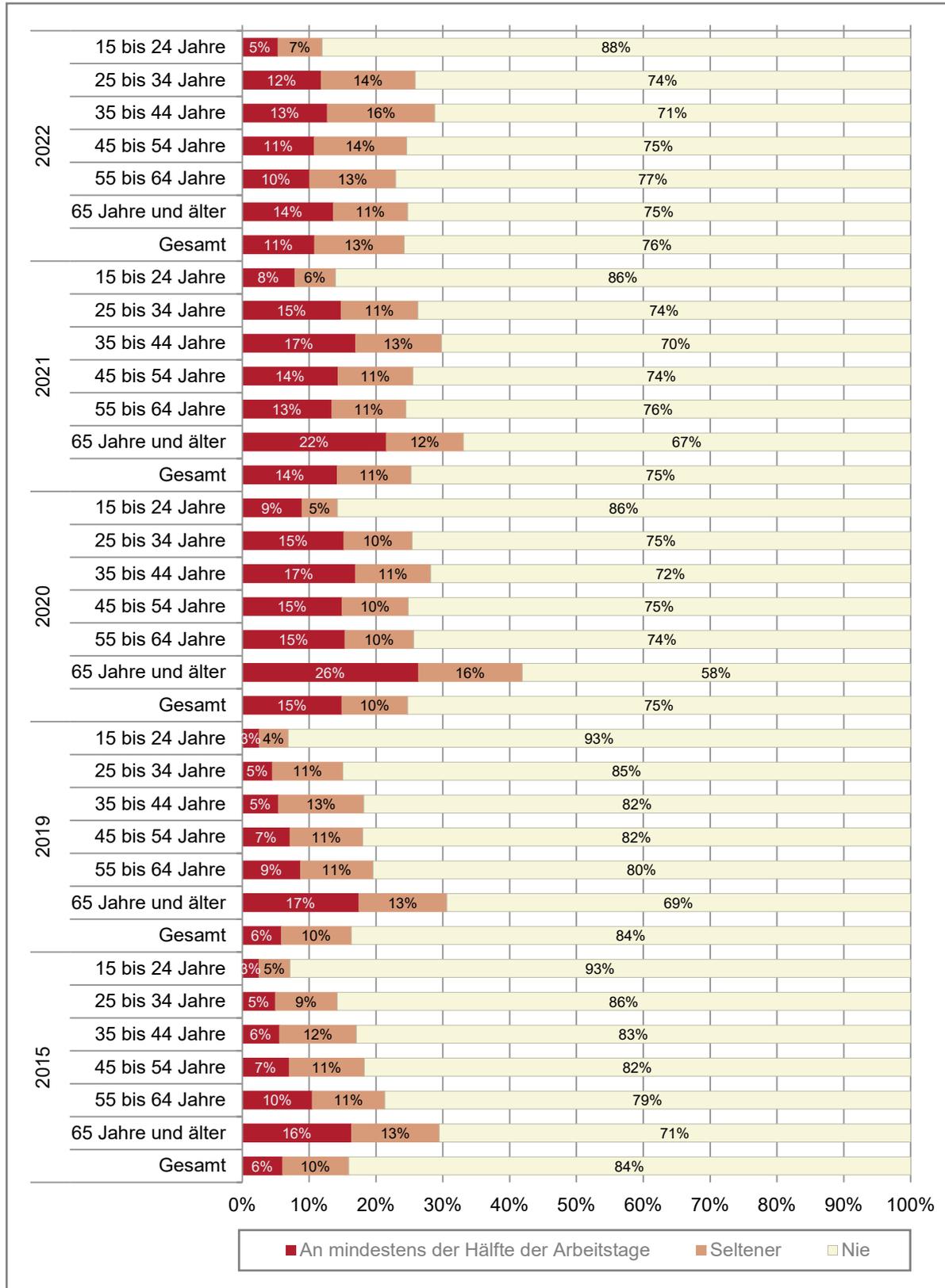
Abbildung 5: Berufliche Arbeit von zu Hause aus*, nach Geschlecht und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen; *bezogen auf den Durchschnitt der letzten vier Wochen

Nach dem **Alter** zeigt sich, dass ältere Personen ab 65 Jahren sowohl vor als auch während der Pandemie am häufigsten von zu Hause aus arbeiten; die geringsten Anteile finden sich demgegenüber unter jüngeren Personen bis 24 Jahre (siehe Abbildung 6). Angemerkt werden muss hierzu allerdings, dass es sich bei Personen ab 65 Jahren um eine vergleichsweise kleine Gruppe handelt und deren Homeoffice-Rate vor allem im Jahr 2020 – also zu Pandemiebeginn – sehr hoch ausfiel, sich bis 2022 allerdings bereits wieder deutlich verringerte (rund minus 17 Prozentpunkte). In den anderen Altersgruppen bleibt die Homeoffice-Rate nach Pandemiebeginn demgegenüber stabil.

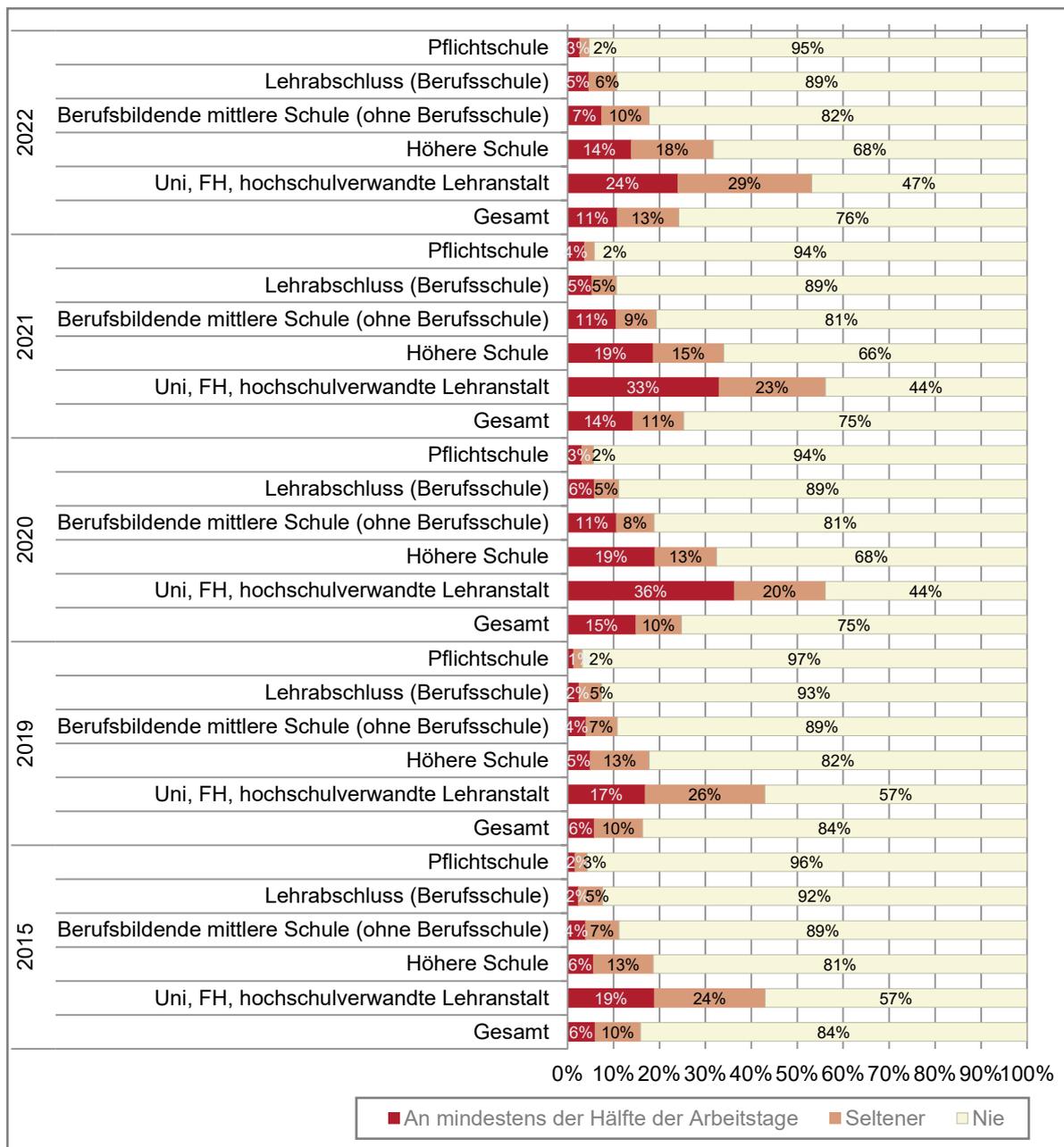
Abbildung 6: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Alter und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen

Hinsichtlich der **Ausbildung** gilt über den gesamten Beobachtungszeitraum: Je höher das Ausbildungsniveau, desto höher die Anteile an Personen, die von zu Hause aus arbeiten (siehe Abbildung 7). Personen aus den höheren Ausbildungssegmenten verzeichnen zusätzlich auch die höchsten Steigerungen an Personen im Homeoffice vor und zu Pandemiebeginn, also zwischen 2015 und 2020, um 14 beziehungsweise 13 Prozentpunkte.

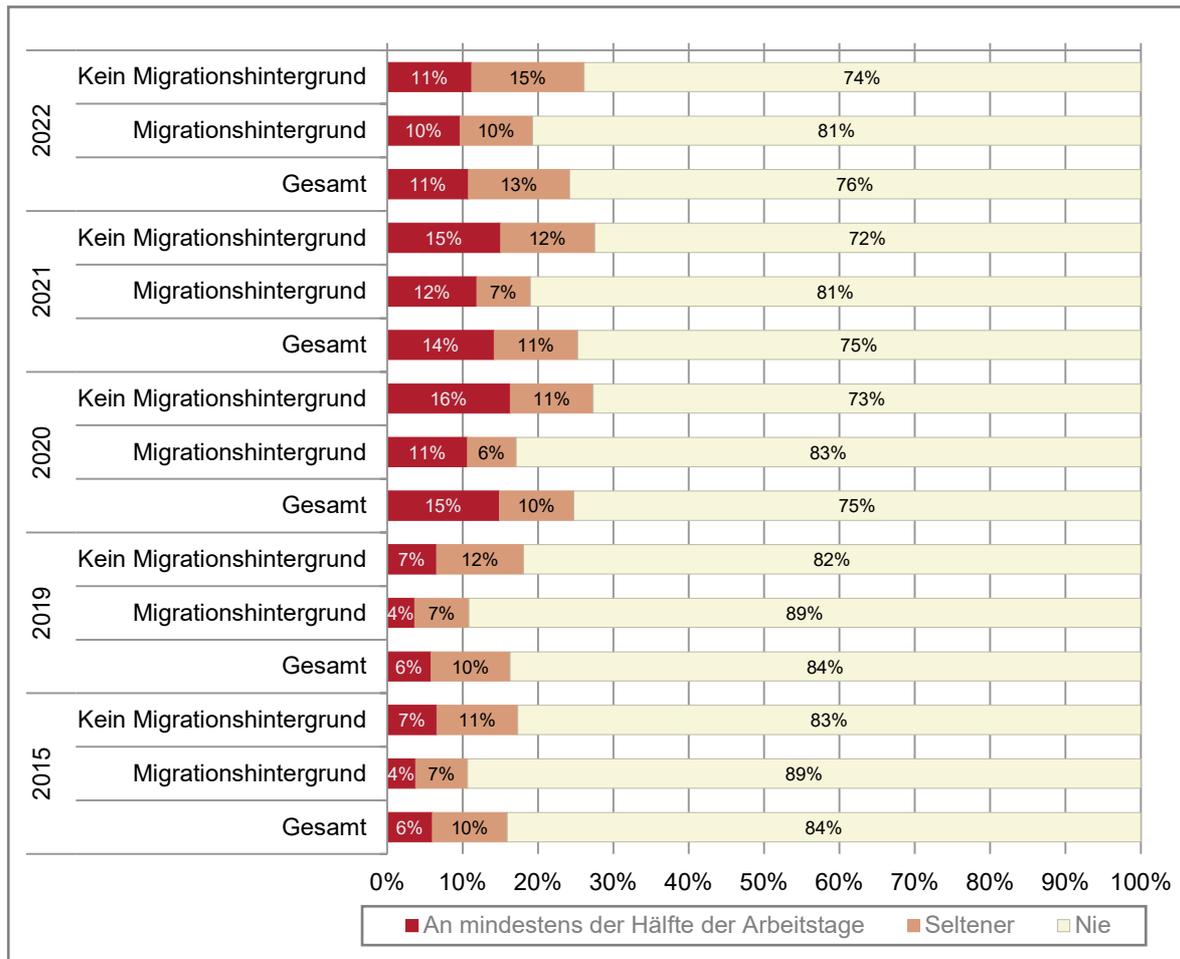
Abbildung 7: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Ausbildung und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen

Personen mit **Migrationshintergrund**, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden, arbeiten seltener von zu Hause aus als Personen ohne Migrationshintergrund und zwar sowohl vor als auch seit Beginn der Pandemie (siehe Abbildung 8).

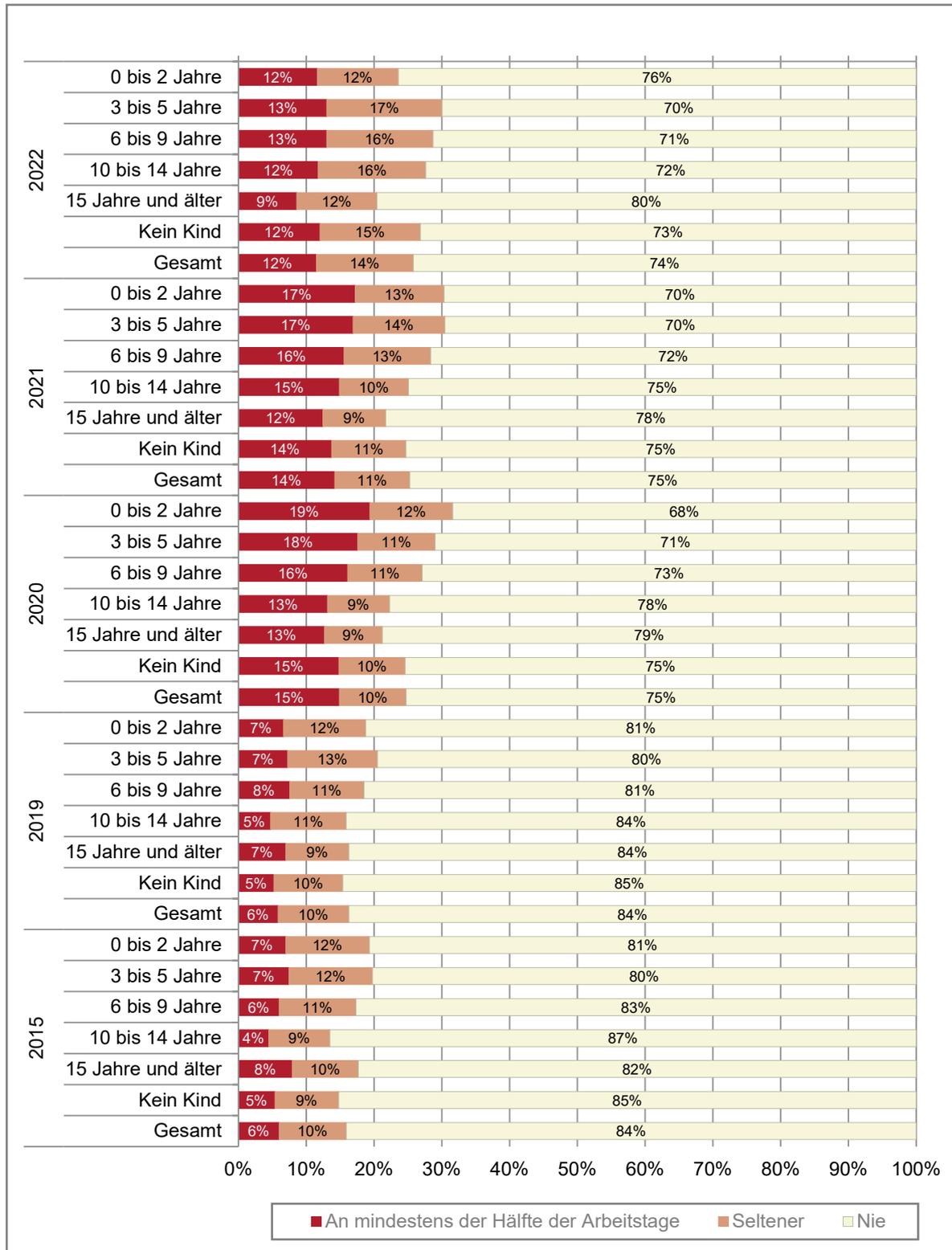
Abbildung 8: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Migrationshintergrund* und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen; *Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren.

Sowohl vor als auch mit Pandemiebeginn finden sich die höchsten Homeoffice-Raten unter Beschäftigten **mit Kind/ern** unter 10 Jahren im Haushalt (siehe Abbildung 9).

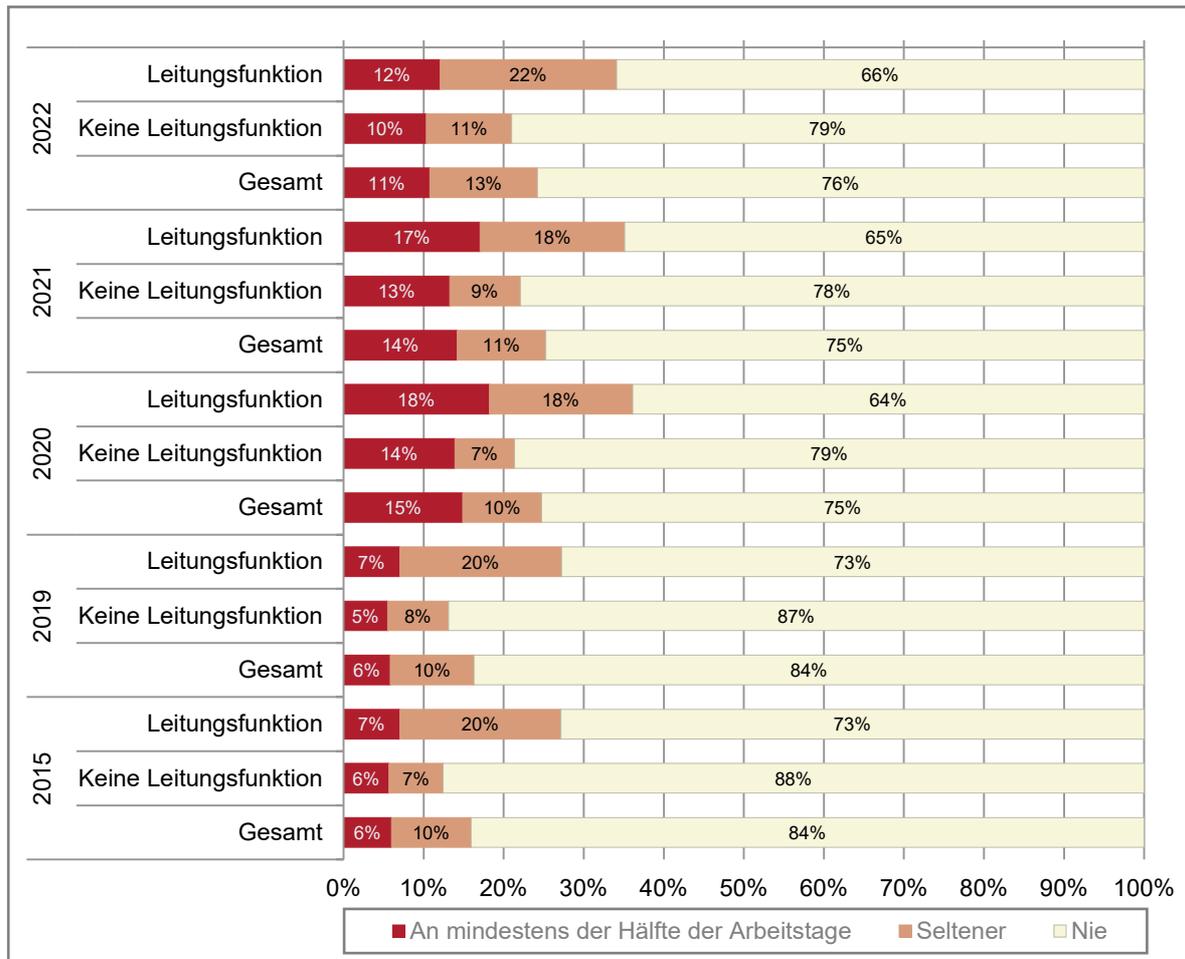
Abbildung 9: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Alter des jüngsten Kindes und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen

Personen mit einer **Leitungsfunktion** weisen sowohl vor als auch ab Pandemiebeginn deutlich höhere Homeoffice-Raten auf – insbesondere arbeiten sie deutlich häufiger gelegentlich von zu Hause aus als Beschäftigte ohne Leitungsfunktion (siehe Abbildung 10).

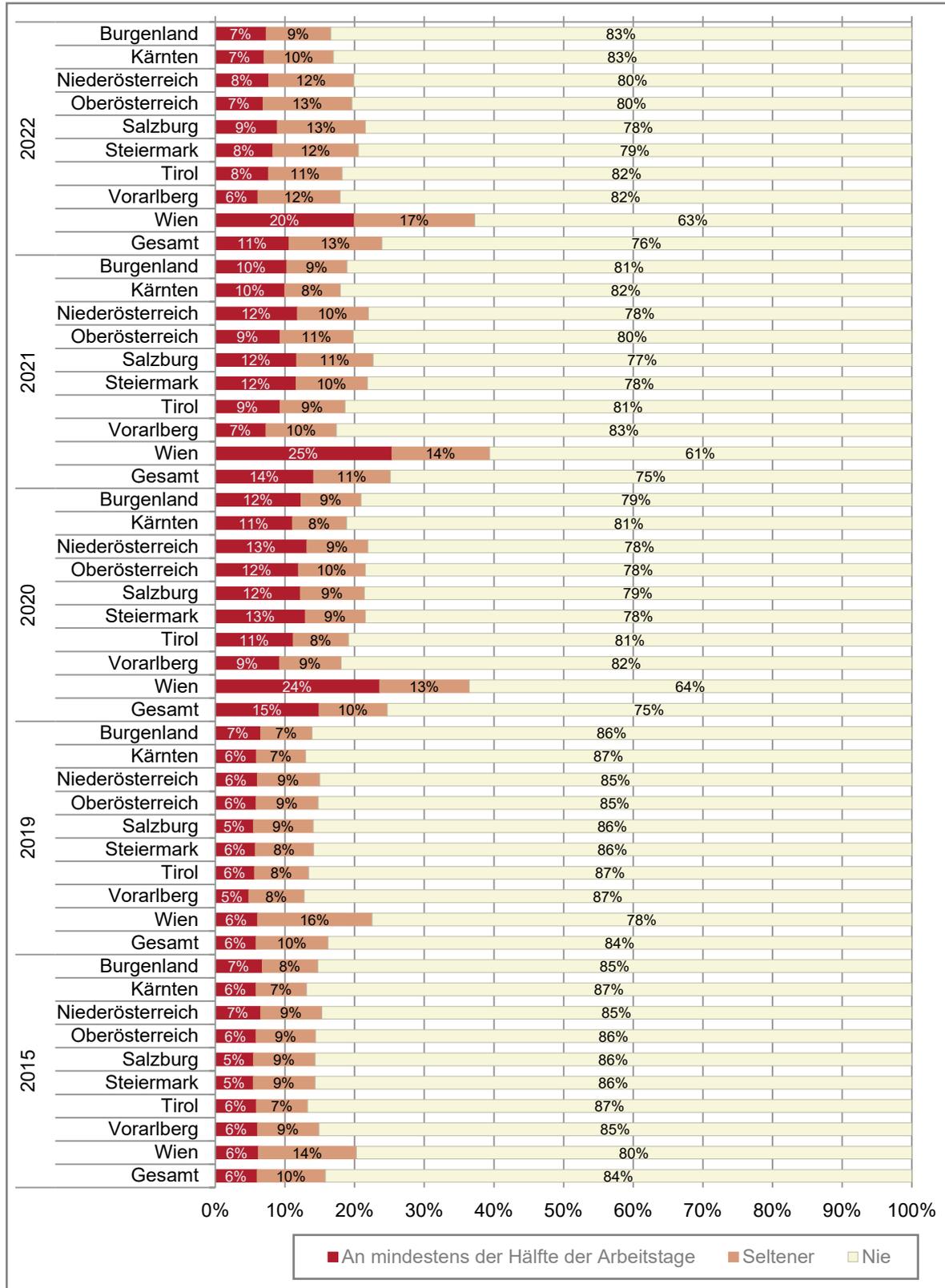
Abbildung 10: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Leitungsfunktion und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen

Differenziert nach dem **Bundesland** stehen vor allem in Wien die höchsten Anteile an Beschäftigten, die (gelegentlich) von zu Hause arbeiten, hervor – und zwar sowohl vor als auch ab Pandemiebeginn (siehe Abbildung 11). In der Bundeshauptstadt findet sich zudem zusätzlich mit plus rund 17 Prozentpunkten der höchste covid-19-bedingte Anstieg (von 2015 auf 2020).

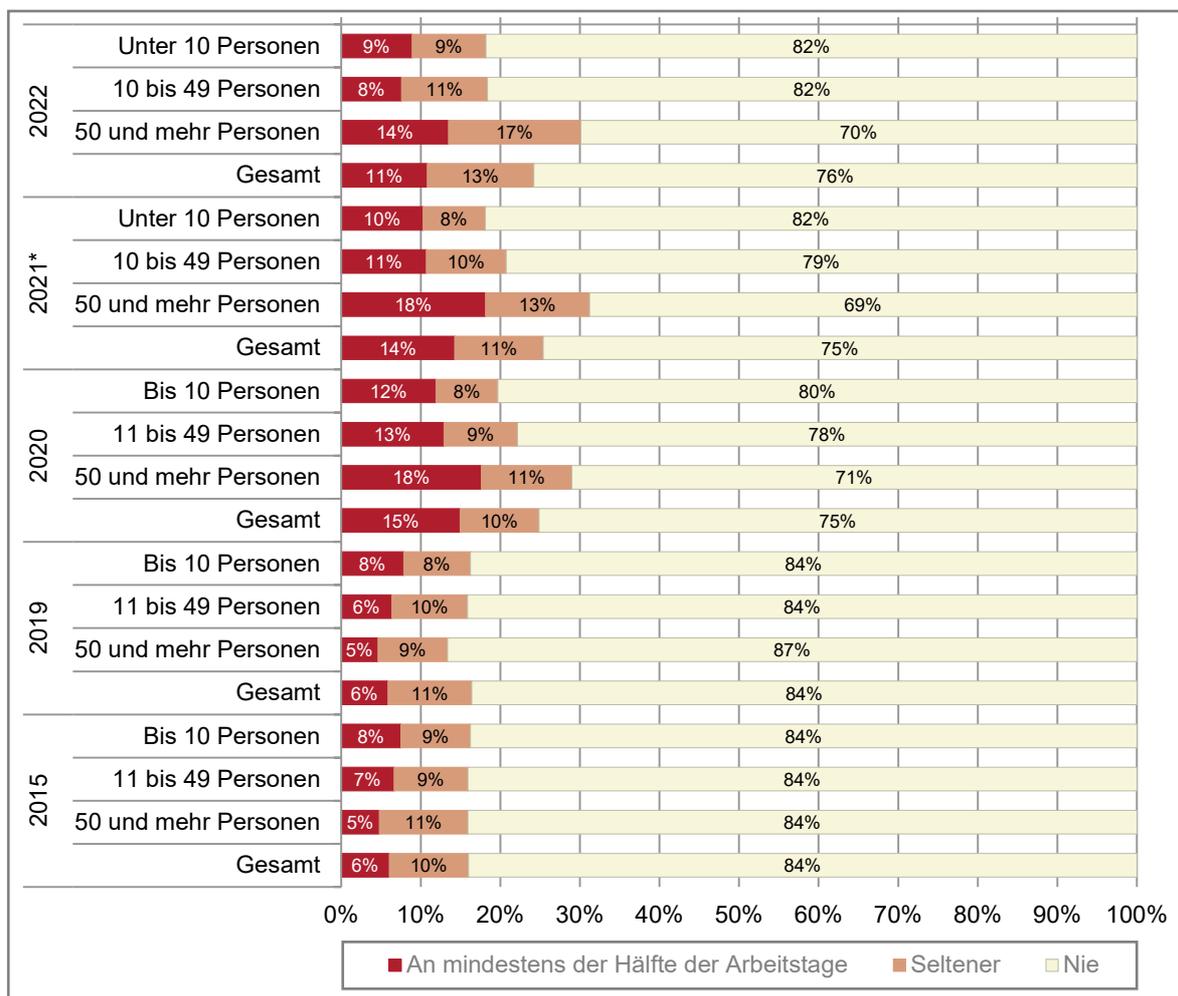
Abbildung 11: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Arbeitsplatzregion und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen

Nach der **Betriebsgröße** gilt seit Pandemiebeginn: Je größer der Betrieb, desto höher die Homeoffice-Rate unter den Beschäftigten (siehe Abbildung 12). Zuvor war eine berufliche Arbeit von zu Hause aus quer über alle Betriebsgrößen in etwa dem gleichen Ausmaß üblich. Mit Pandemiebeginn verzeichneten allerdings vor allem größere Betriebe sehr starke Zuwächse, was die Nutzung von Homeoffice angeht (plus rund 13 Prozentpunkte von 2015 auf 2020).

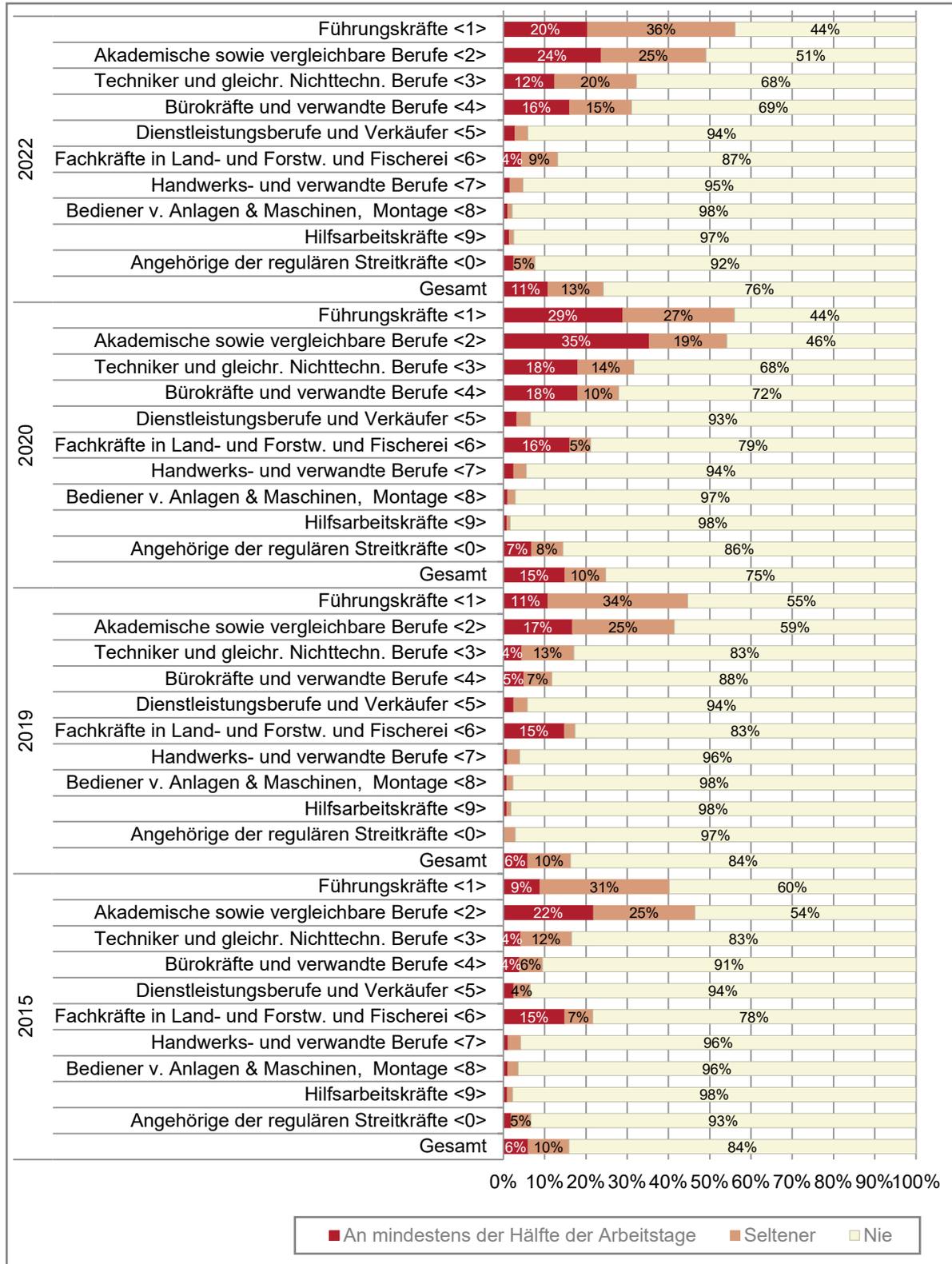
Abbildung 12: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Anzahl der Erwerbstätigen an der Arbeitsstätte und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen; *Zeitreihenbruch ab 2021

Differenziert nach **Berufsgruppen** finden sich die höchsten Anteile an Beschäftigten, die (gelegentlich) von zu Hause aus arbeiten, unter Führungskräften sowie akademischen und vergleichbaren Berufen und zwar sowohl vor als auch mit Pandemiebeginn (siehe Abbildung 13). Zusätzlich zu diesen beiden Berufsgruppen verzeichneten auch Technikerinnen und Techniker und vergleichbare nichttechnische Berufe sowie Bürokräfte und verwandte Berufe sehr hohe Zuwächse mit Pandemiebeginn und weisen seither ebenfalls vergleichsweise hohe Homeoffice-Raten auf.

Abbildung 13: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Beruf und ausgewählten Jahren



Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen; Werte unter 4% zur besseren Darstellbarkeit nicht ausgewiesen

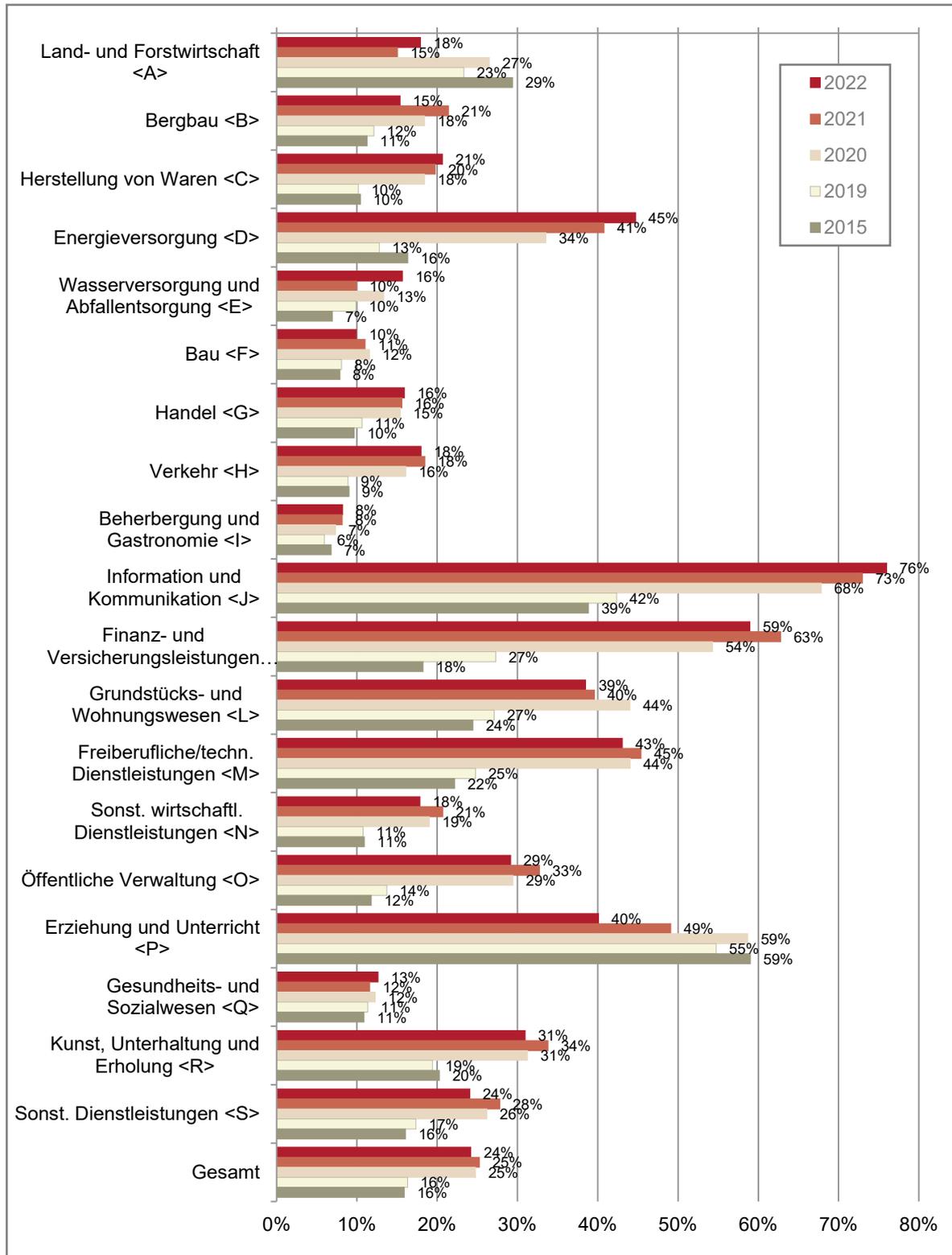
Die Nutzung von Homeoffice differiert stark je nach **Branche**. Am häufigsten arbeiten seit Pandemiebeginn im Jahr 2020 Beschäftigte aus den Bereichen Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsleistungen zumindest gelegentlich von zu Hause aus (siehe Abbildung 14). Während die Branche Information und Kommunikation hierbei bereits vor der Pandemie einen hohen Anteil an Beschäftigten im Homeoffice verzeichnete, trifft dies auf die Finanz- und Versicherungsbranche erst seit Pandemiebeginn zu: mit plus 36 Prozentpunkten von 2015 auf 2020 sind hier die höchsten Zuwächse der Homeoffice-Rate zu beobachten.

Aber auch die Bereiche Energieversorgung, Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche/technische Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht weisen in den letzten Jahren überdurchschnittliche Homeoffice-Raten auf.

Im Bereich der Energieversorgung scheint sich Homeoffice dabei erst durch die Pandemie bewährt zu haben, ist dies doch jener Bereich, welcher seit Pandemiebeginn die höchsten Anstiege an Beschäftigten im Homeoffice verzeichnet (plus 11 Prozentpunkte von 2020 auf 2022). Für Energieunternehmen stellt Homeoffice beziehungsweise Telearbeit eine besondere Herausforderung mit spezifischer Relevanz dar, nicht zuletzt aufgrund des strategischen und systemrelevanten Charakters dieser Unternehmen und allfälliger Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Situation.

„Die Umstellung auf Homeoffice war eine unerwartete und extreme. Die Ausnahmesituation hat vielen Mitarbeitern alles abverlangt, muss aber auch als das gesehen werden, was sie war: eine Ausnahmesituation.“ (Schläger und Steinparz 2021, S. 12).

Abbildung 14: Berufliche Arbeit von zu Hause aus (an mindestens der Hälfte der Arbeitstage oder seltener), nach ausgewählten Branchen und Jahren



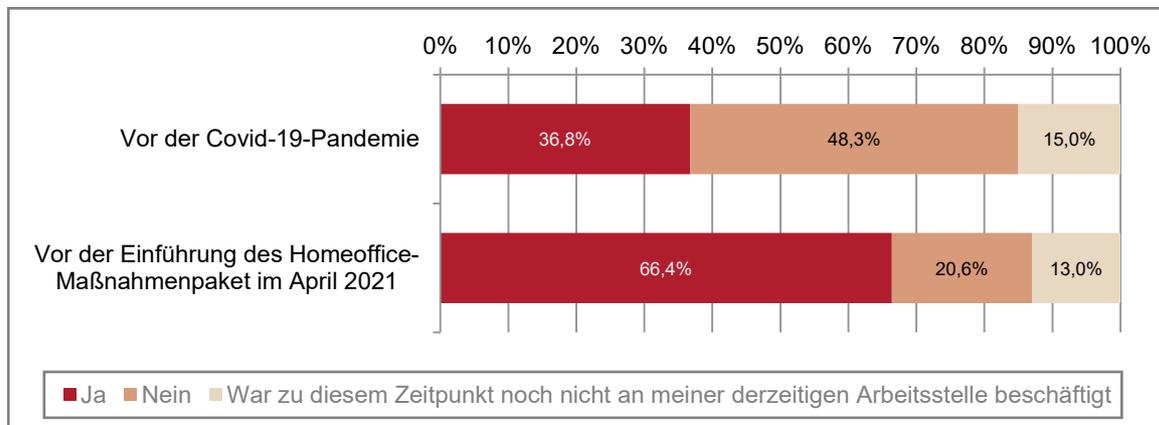
Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten; Filter: Unselbstständig beschäftigte Personen

2.3 Beschreibung der Entwicklung der Homeoffice-Nutzung auf Basis der repräsentativen Befragungen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der im Rahmen der Evaluierung des Homeoffice-Maßnahmenpakets durchgeführten Befragungen des Managements sowie der Beschäftigten im Homeoffice dargestellt. Wie nehmen sie die Möglichkeit Homeoffice in Anspruch zu nehmen in den unterschiedlichen Phasen der Pandemie beziehungsweise Post-Pandemie wahr?

Die Befragung der Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt im Homeoffice arbeiteten, zeigt, dass vor der Covid-19-Pandemie lediglich 37% **die Möglichkeit hatten, im Homeoffice zu arbeiten**. Im ersten Pandemiejahr ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für welche die Arbeit im Homeoffice zulässig war, auf 66% gestiegen (siehe Abbildung 15 sowie für Details zu den nachfolgenden Zahlen Tabelle 3ff im Tabellenanhang).

Abbildung 15: Wenn aktuell Homeoffice-Nutzerin oder Nutzer: Möglichkeit von Homeoffice im Zeitverlauf



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.466, n miss zwischen 4 und 17, gewichtete Stichprobe

Nutzerinnen und Nutzer, die in den **Branchen** Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsleistungen beschäftigt waren, hatten auch vor der Pandemie am häufigsten die Möglichkeit von Homeoffice (jeweils 47%). Nach dem ersten Pandemiejahr stiegen diese Anteile auf 69% im Bereich Information und Kommunikation beziehungsweise 73% im Bereich der Finanz- und Versicherungsleistungen. Im Gegensatz dazu lag für einen Großteil der Nutzerinnen und Nutzer aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und

aus der öffentlichen Verwaltung diese Möglichkeit vor der Pandemie nicht vor (71% beziehungsweise 60%). Auch in diesen Bereichen lässt sich eine positive Entwicklung feststellen: Nur noch 29% der aktuellen Homeoffice-Nutzenden aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und 25% jener aus der öffentlichen Verwaltung hatten im April 2021 noch nicht die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.

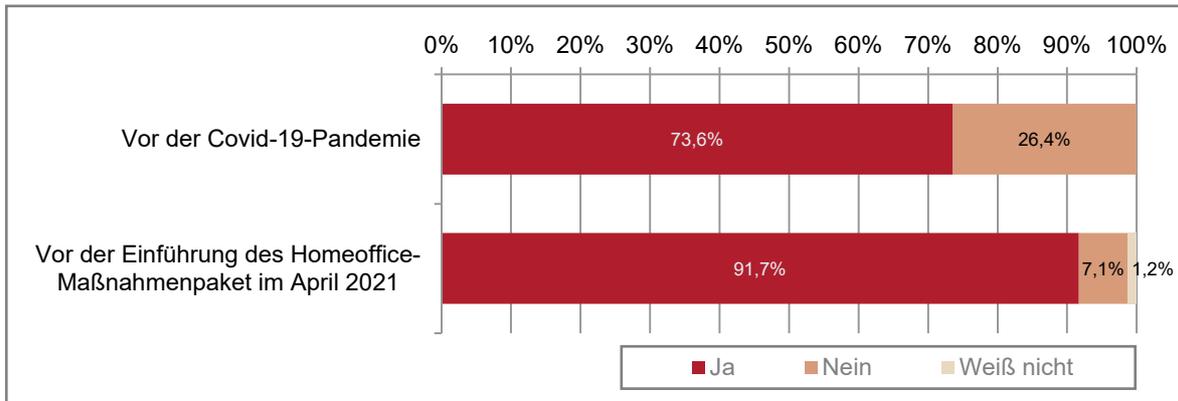
Differenziert nach **Alter** war vor der Pandemie insbesondere für ältere Beschäftigte ab 55 Jahre die Möglichkeit gegeben, im Homeoffice zu arbeiten (49%). Diese Möglichkeit nahm mit fallendem Alter ab; 28% der jüngeren Beschäftigten unter 34 Jahre hatten diese Option. In diesem Zusammenhang gilt es allerdings anzumerken, dass die Jüngeren eine höhere Fluktuation aufweisen, da 32% zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht an der derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt waren. Auch im ersten Pandemiejahr blieb diese Tendenz erhalten, wiewohl Homeoffice für alle Altersgruppen viel stärker verbreitet war: Homeoffice war für 77% der über 55-Jährigen und 60% der unter 34-Jährigen verfügbar.

Auch differenziert nach **Bundesland** zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit von Homeoffice: Nahezu die Hälfte der Wienerinnen und Wiener und Salzburgerinnen und Salzburger konnte auch vor der Covid-19-Pandemie im Homeoffice arbeiten (46% beziehungsweise 44%), während dies für weniger als ein Viertel der Vorarlbergerinnen und Vorarlberger (23%) und Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher (22%) möglich war. Nach dem ersten Pandemiejahr war die Möglichkeit von Homeoffice allerdings in Vorarlberg am meisten verbreitet (83%), gefolgt von Kärnten und Niederösterreich (76% beziehungsweise 71%), während in etwa die Hälfte der Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher und Tirolerinnen und Tiroler die Möglichkeit von Homeoffice hatten (jeweils 54%).

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit von Homeoffice lassen sich auch nach **Geschlecht** beobachten: Vor der Covid-19-Pandemie hatten lediglich 30% der Frauen im Vergleich zu 44% der Männer die Option, von zu Hause aus zu arbeiten. Nach dem ersten Pandemiejahr verfügten deutlich mehr Beschäftigte über die Möglichkeit von Homeoffice, allerdings blieb der Gendergap weiterhin erhalten: 72% der Männer und 62% der Frauen hatten Homeofficemöglichkeiten.

Die befragten **Personen aus dem Management** (Abbildung 16), gaben zu einem deutlich höheren Anteil als die befragten Nutzerinnen und Nutzer an, dass es in ihrem Betrieb auch früher bereits die Möglichkeit von Homeoffice gab: In 74% der befragten Betriebe hatten Beschäftigte diese Möglichkeit bereits vor der Pandemie, im ersten Pandemiejahr stieg dieser Anteil sogar auf 92%.

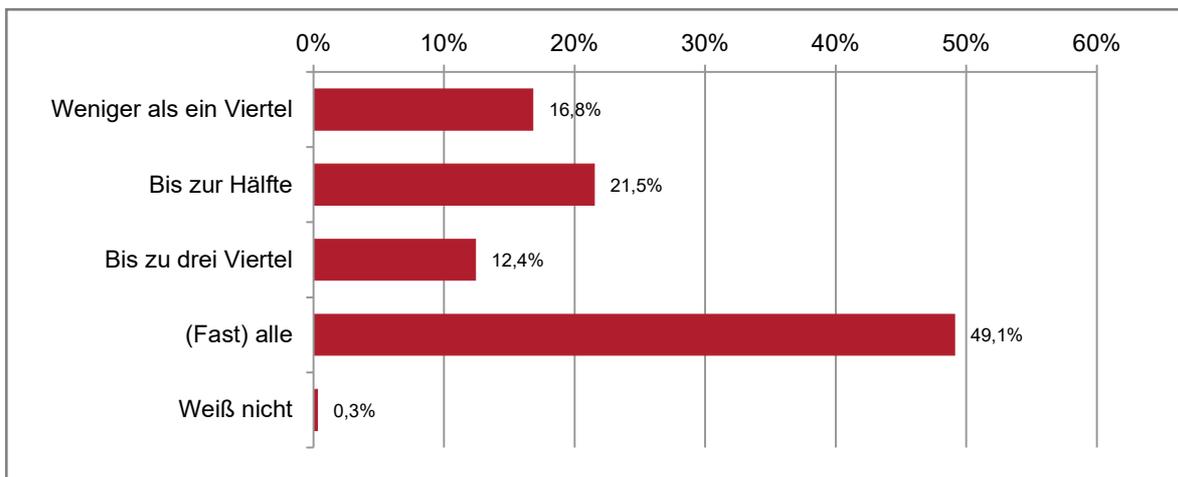
Abbildung 16: Management: Möglichkeit von Homeoffice für Beschäftigte im Betrieb im Zeitverlauf



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss zwischen 6 und 13

Selbst wenn die Möglichkeit von Homeoffice grundsätzlich im Betrieb gegeben ist, lassen sich Unterschiede bezüglich der **Reichweite** der Nutzung von Homeoffice beobachten. Aktuell haben laut Angaben der befragten Führungskräfte in 49% der Betriebe fast alle Beschäftigte die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies trifft insbesondere auf Kleinbetriebe mit bis zu 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (76%) sowie auf Betriebe ohne einen Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung (62%) zu. In lediglich 17% der Betriebe steht diese Möglichkeit weniger als einem Viertel der Beschäftigten zu.

Abbildung 17: Management: Ungefähr welcher Anteil der Beschäftigten hat derzeit die Möglichkeit von Homeoffice?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=3

Betriebliches Fallbeispiel Branche Finanz- und Versicherungsleistungen

Entwicklung der Möglichkeit von Homeoffice und der tatsächlichen Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf

Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie: Im Betrieb gab es bereits vor der Pandemie unter Erfüllung gewisser Voraussetzungen prinzipiell die Möglichkeit von Homeoffice. Diese Möglichkeit wurde damals genutzt, wiewohl rückblickend zu einem geringeren Ausmaß als während der Pandemie oder aktuell. Die Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice waren bereits zu dem Zeitpunkt in Vereinbarungen, die ein Teil des Arbeitsvertrages waren, schriftlich festgehalten.

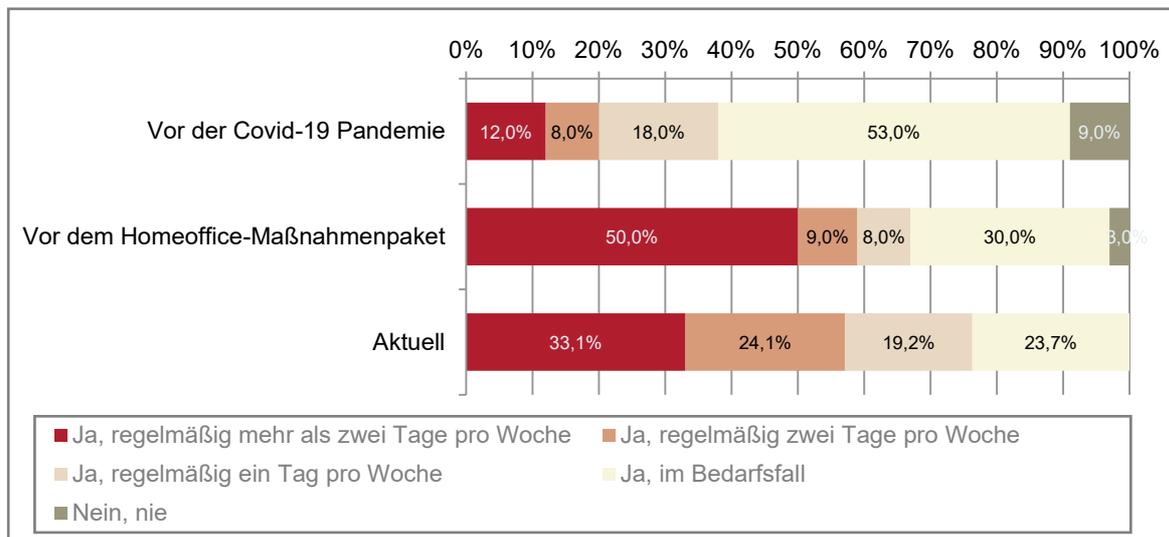
Homeoffice in Lockdownzeiten: Die bereits davor etablierte Praxis der Arbeit im Homeoffice wurde auch während der Pandemie im Betrieb fortgeführt, jedoch intensiver. Auch die schriftliche Vereinbarung für Homeoffice gilt weiter und wurde lediglich geringfügig angepasst.

Homeoffice aktuell: Auch aktuell wird die Möglichkeit von Homeoffice regelmäßig genutzt, und zwar mehr als vor der Pandemie, aber wiederum weniger als während der intensiven Pandemiephasen. Die Homeoffice-Nutzung wird in der Vereinbarung auf maximal drei Tage pro Woche beschränkt. Im Betrieb wird die Nutzung aber flexibel gehandhabt und es wird durchaus Rücksicht auf die persönlichen Umstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genommen. Manche Kolleginnen und Kollegen in der Personalabteilung haben eine kritischere Einstellung gegenüber Homeoffice, dies hat sich aber noch nicht negativ auf die Möglichkeiten von Homeoffice durchgeschlagen.

Homeoffice in Zukunft: Es wird erwartet, dass im Betrieb die Möglichkeit von Homeoffice auch künftig weiterbestehen wird. Zudem werden keine wesentlichen Veränderungen, etwa hinsichtlich des zulässigen Ausmaßes oder der Abgeltung für Mehraufwand, erwartet. Allerdings hat es im Büro schon länger Bestrebungen gegeben, den Platzbedarf zu verringern. Aktuell haben im Gesamtkonzern je nach Einheit nur mehr 60% bis 80% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fixe Arbeitsplätze. Damit wird seitens des Arbeitgebers davon ausgegangen, dass Homeoffice regelmäßig und breitflächig genutzt wird. In der vorliegenden Einheit wurde die Platzreduktion bis jetzt noch nicht realisiert, es ist aber vorstellbar, dass es in Zukunft dazu kommen wird.

Inwieweit die grundsätzliche **Möglichkeit von Homeoffice** von den befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **tatsächlich auch genutzt** wurde, zeigt die nachfolgende Abbildung 18. Von den Befragten, die bereits vor der Covid-19-Pandemie die Möglichkeit von Homeoffice hatten, nutzen nur 38% diese regelmäßig mindestens einen Tag pro Woche. Weitere 53% arbeiteten damals nur im Bedarfsfall von zu Hause aus und 9% machten nie Gebrauch von dieser Option. Im April 2021 arbeiteten wiederum 50% der Befragten mit Homeoffice-Möglichkeit regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche im Homeoffice, weitere 17% nutzen diese Möglichkeit ebenfalls regelmäßig, allerdings in geringerem Ausmaß von ein bis zwei Tagen pro Woche. Auch der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer, die lediglich bei Bedarf im Homeoffice arbeiteten, hat sich nach dem ersten Pandemiejahr auf 30% verringert, während 3% der Befragten, die aktuell im Homeoffice arbeiten, diese Möglichkeit damals nie nutzten. Gefragt nach der aktuellen Homeoffice-Nutzung zeigt sich der Trend, dass die Anzahl der Homeoffice-Tage pro Woche zurückgeht und sich auf rund ein bis zwei Tage einpendelt (siehe auch Tabellen 5ff im Tabellenanhang).

Abbildung 18: Wenn aktuell Homeoffice-Nutzerin oder Nutzer: Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n zwischen 599 und 1.004, n miss zwischen 1 und 2, gewichtete Stichprobe

Generell zeigt sich, dass die Homeoffice-Nutzung vor der Covid-19-Pandemie in den meisten **Branchen** wenig verbreitet war und meistens lediglich bei Bedarf genutzt wurde (siehe Tabellen 5ff im Tabellenanhang). Drei Viertel der aktuellen Nutzerinnen und Nutzer im Bereich Herstellung von Waren haben die Möglichkeit damals nur im Bedarfsfall und weitere 12% nie genutzt. Auch in den Bereichen Handel sowie Finanz- und

Versicherungsleistungen hat über die Hälfte der Befragten nur bei Bedarf Gebrauch von dieser Möglichkeit gemacht. Im ersten Pandemiejahr hat die regelmäßige Homeoffice-Nutzung im Ausmaß von mehr als zwei Tagen pro Woche einen Höhepunkt erreicht und nimmt seitdem in den meisten Bereichen wieder ab. Eine Ausnahme bildet die Branche Information und Kommunikation, wo nach wie vor aktuell vorwiegend von zu Hause aus gearbeitet wird (jeweils 60% regelmäßige Nutzung im Ausmaß von mehr als zwei Tagen pro Woche). In den meisten Branchen geht die Tendenz aber derzeit in Richtung regelmäßiges Homeoffice im Umfang von ein bis zwei Tagen pro Woche oder Homeoffice im Bedarfsfall.

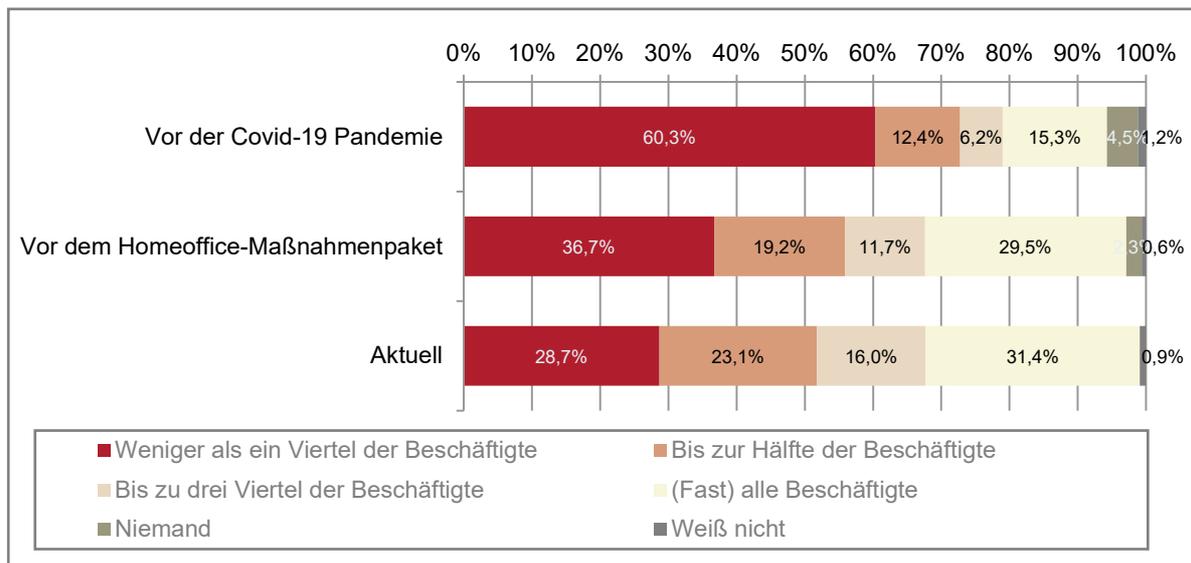
Weiters ist die **Dauer des Arbeitsweges** ein wesentlicher Prädiktor für die Homeoffice-Nutzung. Selbst vor der Covid-19-Pandemie wurde die Möglichkeit von Homeoffice von zwei Drittel der Befragten mit einem Arbeitsweg von mehr als einer Stunde regelmäßig, allerdings mindestens einmal pro Woche genutzt. Im Gegensatz dazu hat knapp ein Viertel der Beschäftigten, die maximal 30 Minuten in die Arbeit brauchen, damals regelmäßig von zu Hause aus gearbeitet. Während der Pandemie schien dieser Grund an Bedeutung zu verlieren, da mehr als die Hälfte der Nutzerinnen und Nutzer mit einem Arbeitsweg von 30 Minuten oder länger, aber auch 46% jener mit einem Arbeitsweg von weniger als 30 Minuten regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche von der Homeoffice-Möglichkeit Gebrauch machten. Aktuell nimmt die regelmäßige Homeoffice-Nutzung im Umfang von mindestens zwei Tagen pro Woche bei Nutzerinnen und Nutzer mit einem kurzen Arbeitsweg wieder ab (18%), während Beschäftigte mit einem Arbeitsweg von mehr als einer Stunde mehrheitlich weiterhin regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten (53%). Darüber hinaus hat sich bei Nutzerinnen und Nutzer mit einem kurzen Arbeitsweg auch der Anteil jener, die regelmäßig ein bis zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten (43%), im Vergleich zu während der Pandemiezeit (14%) erhöht. Dies deutet auf eine stärkere Etablierung der Arbeit im Homeoffice unabhängig von der Covid-19-Pandemie hin.

Differenziert nach **Geschlecht** nutzen vor der Pandemie Frauen zu einem höheren Anteil die Möglichkeit von Homeoffice regelmäßig im Umfang von mehr als zwei Tagen pro Woche, und zwar zu 17% im Vergleich zu nur 9% der Männer. Dieser Unterschied blieb trotz genereller Intensivierung der regelmäßigen Homeoffice-Nutzung auch im ersten Pandemiejahr bestehen: Damals arbeiteten 57% der weiblichen und 43% der männlichen Beschäftigten mindestens zwei Tage pro Woche im Homeoffice. Aktuell ist in dieser Hinsicht kein Unterschied mehr spürbar, da jeweils 33% der Frauen und Männer mehr als zwei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten.

Es kristallisieren sich auch **regionale Unterschiede** hinsichtlich der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf heraus: Obwohl vor der Pandemie Homeoffice von lediglich einem geringen Anteil der aktuellen Nutzerinnen und Nutzer regelmäßig im Umfang von mehr als zwei Tagen pro Woche in Anspruch genommen wurde, war dieser Anteil in Wien (16%) doch deutlich höher als in Salzburg (2%). Allerdings war es damals schon in nahezu allen Bundesländern üblich, Homeoffice bei Bedarf zu nutzen: Dies traf auf 46% der Steirerinnen und Steirer und 49% der Salzburgerinnen und Salzburger sowie auf jeweils knapp über die Hälfte der Wienerinnen und Wiener, Nieder- und Oberösterreicherinnen und Nieder- und Oberösterreicher zu. Nach dem ersten Pandemiejahr arbeiteten die meisten Homeoffice-Nutzenden in Kärnten (61%), Wien (53%) und Niederösterreich (50%) regelmäßig, und zwar öfter als zwei Tage pro Woche im Homeoffice – in Oberösterreich waren es nur 39%. Homeoffice wurde aber auch damals von den wenigsten Oberösterreicherinnen und Oberösterreichern gar nicht genutzt (2%), viel mehr war es eine Lösung im Bedarfsfall (38%). Aktuell nimmt die regelmäßige Nutzung im Umfang von mindestens zwei Tagen pro Woche in allen Regionen ab, sie ist aber insbesondere unter Wienerinnen und Wienern (46%) und Steirerinnen und Steirern (36%) noch hoch. Salzburgerinnen und Salzburger bevorzugen wiederum eher nur zwei fixe Tage und Burgenländerinnen und Burgenländer nur einen fixen Tag pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten (40% beziehungsweise 39%), mehr als zwei Tage kommt hier bei lediglich 17% beziehungsweise 11% der Nutzerinnen und Nutzern vor. In Vorarlberg (61%) und Kärnten (46%) wird Homeoffice derzeit in hohem Ausmaß lediglich im Bedarfsfall genutzt, im Burgenland (11%) und in Wien (14%) ist dies seltener der Fall.

Weiters berichten auch die **befragten Führungskräfte** über die **Intensität der Homeoffice-Nutzung** in ihrem Betrieb sowie über deren Entwicklung im Zeitverlauf (siehe Abbildung 19). Von jenen Betrieben, wo die Möglichkeit von Homeoffice aktuell genutzt wird, wurde in 60% davon das Angebot, von zu Hause aus zu arbeiten, vor der Covid-19-Pandemie von weniger als einem Viertel ihrer Beschäftigten in Anspruch genommen. Einerseits nutzten damals in lediglich 15% der befragten Betriebe (fast) alle Beschäftigte die Möglichkeit von Homeoffice, andererseits lag der Anteil der Betriebe, in welchen gar keine Beschäftigten diese Möglichkeit nutzten, wiederum bei nur 5%.

Abbildung 19: Management: Homeoffice-Nutzung von Beschäftigten im Betrieb im Zeitverlauf



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023, n zwischen 243 und 343, n miss zwischen 1 und 5

Im ersten Pandemiejahr wurde die Möglichkeit von Homeoffice in den Betrieben von zunehmend mehr Beschäftigten genutzt. Der Anteil jener Betriebe, wo weniger als ein Viertel der Beschäftigten von zu Hause aus arbeitete, sank auf 37%, während zu dieser Zeit in 30% der befragten Betriebe (fast) alle Beschäftigte die Möglichkeit von Homeoffice nutzten. Weiters gab es kaum noch Betriebe (3%), wo gar keine Beschäftigten im Homeoffice arbeiteten. Gründe dafür, dass Homeoffice nicht in Anspruch genommen wurde, waren lange und mühsame Genehmigungsprozesse, eine kritische Einstellung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers gegenüber Homeoffice oder eine geringe Ansteckungsgefahr aufgrund der kleinen Beschäftigtenanzahl im Büro und somit kein Bedarf für Homeoffice (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbefragung).

Aktuell kommen Betriebe, wo lediglich weniger als ein Viertel der Beschäftigten im Homeoffice arbeiten, noch seltener vor (29%) und auch der Anteil jener Betriebe, in welchen die Möglichkeit von Homeoffice von (fast) allen Beschäftigten genutzt wird, nimmt leicht zu (31%). In über der Hälfte der befragten Kleinbetriebe mit unter 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nutzen tatsächlich auch (fast) alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Möglichkeit. Es lassen sich auch regionale Unterschiede feststellen: Während in 41% der befragten Betriebe aus Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland) (fast) alle Beschäftigte derzeit von zu Hause aus arbeiten, trifft dies lediglich auf 20% der Betriebe

aus Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg) zu (siehe Tabelle 8 im Tabellenanhang).

Betriebliches Fallbeispiel Branche Publikationen und Vertrieb

Entwicklung der Möglichkeiten von Homeoffice und der tatsächlichen Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf aus Sicht von Betriebsrat, Beschäftigten und Führungskräften

Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie: Homeoffice war möglich, aber nur *“unter gewissen Voraussetzungen”*, beispielsweise *“bei einer Zählerablesung”* zu Hause, also mit einer Begründung für die Notwendigkeit, ausnahmsweise von zu Hause aus zu arbeiten. Auch die Führungskraft bestätigte, dass Homeoffice fast eine *“verstohlene Sache”* gewesen ist, quasi ein Privileg für den Notfall.

Homeoffice in Lockdownzeiten: Demgegenüber haben die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie eine umfassende Änderung bewirkt: Von der pandemiebedingten Empfehlung *“bitte möglichst daheimbleiben”* bis zur Einführung des *“Homeoffice-Gesetzes”* fand eine große Veränderung statt. Anfänglich blieben alle, wo dies arbeitsbedingt möglich war, zu Hause, aber als ein *„OK-Corona-ich-muss-daheim-bleiben-Ding“*, wie es eine Interviewte nannte. Es hat etwas gedauert, bis dies seitens der Betriebsleitung nicht nur als *“Notmaßnahme”*, sondern als gelebte Praxis etabliert wurde und Homeoffice ein Teil der betrieblichen Kultur wurde.

Homeoffice aktuell: Bei der Etablierung einer Homeoffice-Kultur war der Bezugspunkt zum Homeoffice-Maßnahmenpaket aus Sicht des Betriebsrates einerseits hilfreich, damit Homeoffice mittels Einzelvereinbarungen abgesichert wurde. Andererseits werden folgende Wermutstropfen aus Sicht des Betriebsrates gesehen: Es erfolgte keine umfassende Einbindung des Betriebsrates bei der Formulierung der Einzelvereinbarungen und es gelang nicht eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Hier wird kritisiert, dass im Gegensatz zu anderen Vereinbarungen, wo eine Betriebsvereinbarung im arbeitsrechtlichen Sinne erzwingbar ist (genannt wurde Gleitzeit), dies im Falle von Homeoffice-Vereinbarungen nicht so ist.

Homeoffice wird daher nur über Einzelvereinbarungen geregelt; niemand ist davon ausgenommen, das heißt prinzipiell können alle Beschäftigten eine Einzelvereinbarung bekommen. Diese Möglichkeit wird breit in Anspruch genommen.

Mittlerweile wird Homeoffice auch als Benefit seitens der Betriebsleitung *„vermarktet“*, beispielweise wird bei Einstellungsgesprächen damit geworben *„bei uns darf jeder im Homeoffice sein“*. Es hat einen tatsächlichen Wandel von einer Ausnahmeregel, zu einer Notfallsregelung bis zu einem fixen Teil der Betriebskultur gegeben. Allerdings wollen nicht mehr alle Beschäftigten zu Hause arbeiten, viele bevorzugen die Arbeit vor Ort und haben ihre Einzelvereinbarung wieder *„zurückgelegt“*.

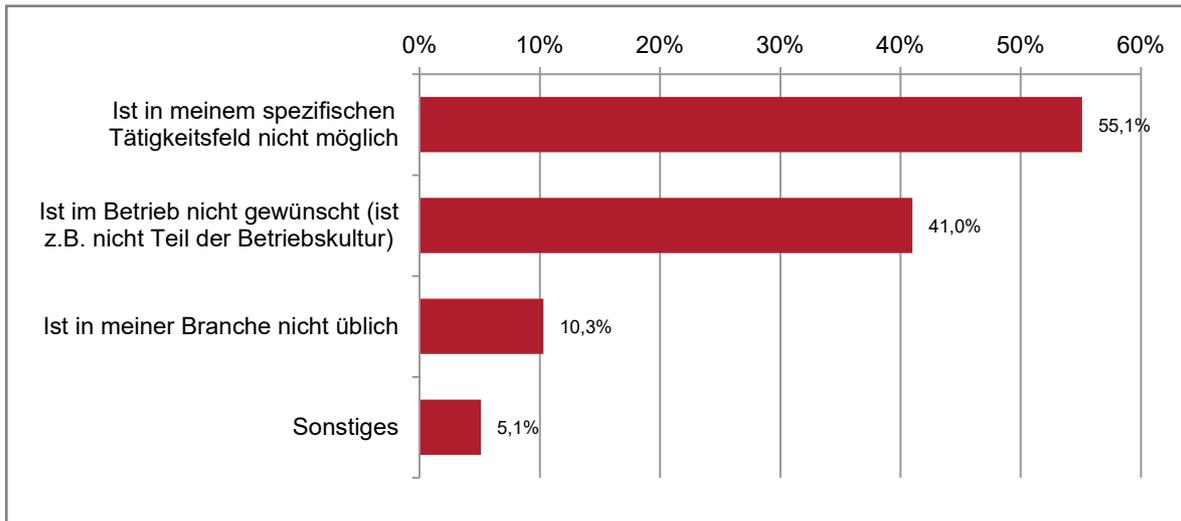
Homeoffice in Zukunft: Die Interviewpersonen gehen davon aus, dass die Inanspruchnahme und die Möglichkeit der Inanspruchnahme weiterhin auf ähnlich hohem Niveau bleiben werden, aber *„Remote Work“* – *„arbeiten von wo man will“* – das Zukunftsthema ist. Diese Einschätzung teilen Betriebsrat wie Führungskraft, trotz einiger Meinungsunterschiede andere Themen betreffend.

2.4 Gründe für die „Nichtnutzung“ von Homeoffice

Aus Kapitel 2.2 sowie 2.3 geht hervor, dass die Möglichkeit sowie die tatsächliche Inanspruchnahme von Homeoffice von einer Vielzahl an Einflussfaktoren, die die Entwicklung von Homeoffice mitbestimmen, abhängig sind. Abschließend wird die Gruppe jener Personen, die den Fragebogen ausfüllten, ohne dass sie zum Erhebungszeitpunkt die Möglichkeit hatten, Homeoffice zu arbeiten beziehungsweise von betrieblicher Seite Homeoffice nicht angeboten wird, in den Blick genommen.

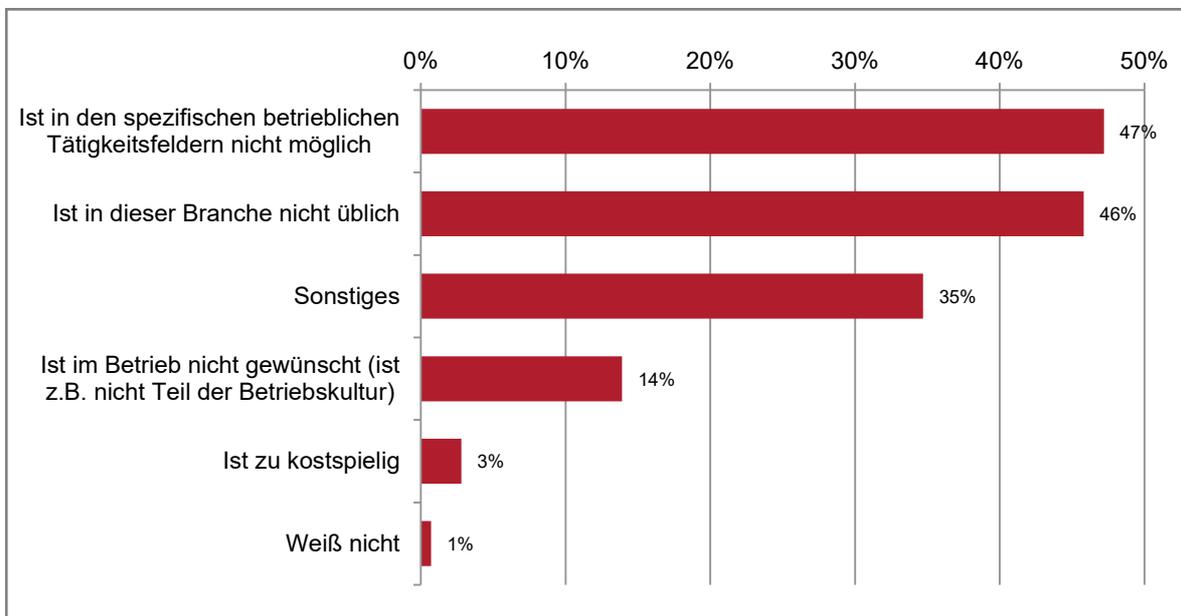
Über den häufigsten Grund sind sich die befragten Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer (55%) und Führungskräfte (47%) einig: Homeoffice ist in ihren spezifischen betrieblichen Tätigkeitsfeldern nicht möglich (siehe Abbildung 20 und 21). Dass Homeoffice in ihren entsprechenden Branchen nicht üblich sei, wird von 46% der befragten Führungskräfte im Gegensatz zu nur 10% der Nutzerinnen und Nutzer als Grund gegen Homeoffice genannt. Andersrum messen die Nutzerinnen und Nutzer der Wahrnehmung, dass Homeoffice nicht Teil der Betriebskultur ist und somit im Betrieb auch nicht gewünscht ist, einen höheren Stellenwert als die befragten Führungskräfte bei (41% der Nutzerinnen und Nutzer und nur 14% der Führungskräfte stimmen dem zu). Dass Homeoffice in ihrem Betrieb nicht möglich ist, ist nur für einen Bruchteil der befragten Führungskräfte (3%) auf die durch Homeoffice anfallenden (Mehr)Kosten für den Betrieb zurückzuführen.

Abbildung 20: Beschäftigte: Gründe gegen die generelle Möglichkeit von Homeoffice im Betrieb (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=78; gewichtete Stichprobe

Abbildung 21: Management: Gründe gegen die generelle Möglichkeit von Homeoffice im Betrieb (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=174, n miss=30

Sonstige Gründe gegen Homeoffice waren aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Beantwortung einer offenen Frage etwa die personelle

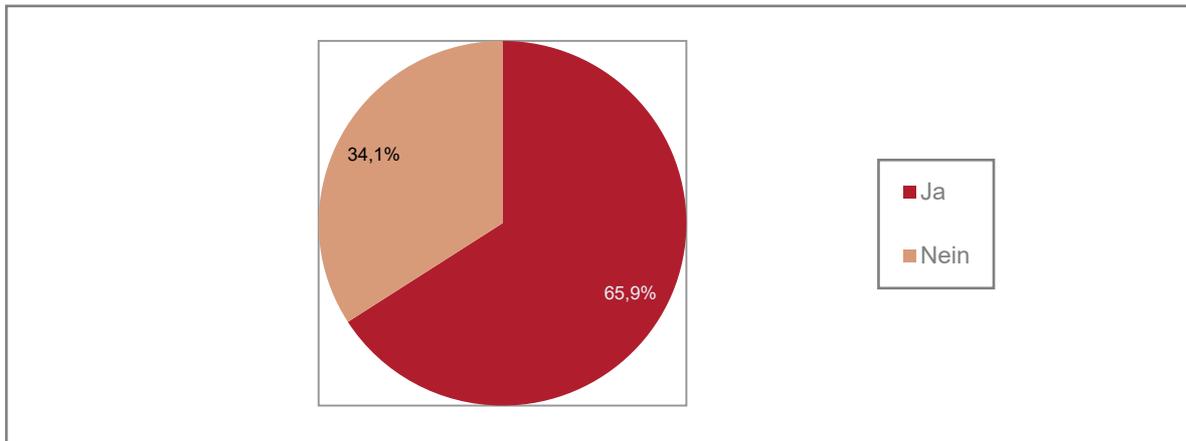
Unterbesetzung im Betrieb oder, dass Homeoffice von der Leitung nicht erwünscht sei (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Als sonstige Gründe gegen die Möglichkeit von Homeoffice im Betrieb erwähnen die befragten Führungskräfte die mangelnde Ausstattung zu Hause, Datenschutzgründe sowie fehlendes Interesse seitens der Beschäftigten (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

In Betrieben, in **welchen die Möglichkeit von Homeoffice zwar während der Covid-19-Pandemie vorhanden war, allerdings aktuell nicht mehr**, wurden die befragten Führungskräfte um ihre Einschätzung für die Gründe hinter dieser Entscheidung gebeten. Über die Hälfte der Befragten gab an, die Möglichkeit von Homeoffice sei eine Notfalllösung gewesen und somit nur in den Lockdownphasen gegeben. Weitere Gründe gegen die Beibehaltung von Homeoffice waren eine bessere Arbeitsleistung im Büro, Schwierigkeiten bei der Erledigung mancher Tätigkeiten im Homeoffice sowie auch allgemein die Feststellung, dass sich die Arbeit im Homeoffice in ihrem Betrieb nicht bewährt habe (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Zwei Drittel der befragten Beschäftigten, für welche die Arbeit im Homeoffice nicht gestattet ist, geben an, sich diese Möglichkeit (wieder) zu wünschen (siehe Abbildung 22). Häufige Gründe dafür sind die Ersparnis von Zeit und Kosten für die Arbeitswege, aber auch der Wunsch für eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit. Durch die Zeitersparnis würden die Beschäftigten auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familien beziehungsweise Freizeit genießen. Darüber hinaus ist für viele der Befragten ein konzentrierteres und produktiveres Arbeiten im Homeoffice möglich, da sie zu Hause mehr Ruhe haben und weniger von Kolleginnen und Kollegen gestört werden. Das restliche Drittel der befragten Beschäftigten, die keine Möglichkeit von Homeoffice haben, denen diese aber auch nicht fehlt, heben die Sinnhaftigkeit der Anwesenheit vor Ort für ihre berufliche Tätigkeit sowie das Bedürfnis nach sozialen Kontakten und einer klaren Trennung von Beruf und Freizeit hervor (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Abbildung 22: Wenn keine Homeoffice-Möglichkeit, Beschäftigte: Würden Sie sich diese Möglichkeit (wieder) wünschen?



Quelle: L&R Datafile Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=85; gewichtete Stichprobe

Im Gegensatz dazu wird die **Möglichkeit von Homeoffice** aus verschiedenen Gründen von manchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **nicht in Anspruch genommen**, selbst wenn diese grundsätzlich gegeben ist. Zu den häufigsten Gründen gegen Homeoffice während der intensiveren Pandemiephasen zählten die persönliche Präferenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entweder keinen Bedarf für Homeoffice hatten, oder denen eine klare Abgrenzung zwischen Beruf und Freizeit beziehungsweise ein niederschwelliger Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig war. Manche befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entschieden sich gegen Homeoffice, weil sie zu Hause nicht über einen geeigneten Arbeitsplatz verfügten oder weil sie zu Hause nicht die notwendige Ruhe für ein ungestörtes Arbeiten hatten (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Auch aktuell machen manche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht Gebrauch von der Möglichkeit von Homeoffice. Gründe wie beispielsweise das Bedürfnis nach sozialen Kontakten und nach einer klaren Trennung zwischen Beruf und Freizeit sowie das Fehlen eines geeigneten Homeoffice-Arbeitsplatzes, gelten weiterhin. Insbesondere Betriebsrätinnen und -räte äußerten Pflichtgefühle, für ihre Kolleginnen und Kollegen im Betrieb persönlich verfügbar zu sein (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Viele der von den befragten Beschäftigten genannten Gründe gegen Homeoffice finden sich auch in den Angaben der Befragten mit Managementfunktionen in ihren Betrieben wieder. Besonders häufig war die Nennung, dass die Zusammenarbeit und Kommunikation direkt vor Ort besser funktioniert und von den Beschäftigten geschätzt wird und/oder

dass das Arbeitsumfeld in der Firma gut ist und die Beschäftigten lieber vor Ort arbeiten (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

3 Rechtlicher Rahmen und praktische Ausgestaltung von Homeoffice

Kapitel 3 im Überblick: Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice und deren Rolle bei der Ausgestaltung von Homeoffice in den Betrieben

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket trat 2021 in Kraft mit dem Zweck, Lösungen und allgemein bessere Rahmenbedingungen für die im Zuge der Covid-19-Pandemie sprunghaft ansteigende Inanspruchnahme von Homeoffice zu schaffen. Die Maßnahmen adressierten arbeits- sowie steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit Homeoffice und bildeten eine Grundlage für deren weitere Konkretisierung auf betrieblicher Ebene.

Folgende Entwicklungen, die sich unter anderem auf das Homeoffice-Maßnahmenpaket sowie generell auf die Etablierung von Homeoffice zurückführen lassen, werden aus Sicht der befragten Homeoffice-Nutzenden sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und der Expertinnen und Experten folgendermaßen eingeschätzt:

- Starke Verbreitung von Homeoffice und Digitalisierungsschub während der Covid-19-Pandemie sowie die zunehmende Akzeptanz seitens der Unternehmen als „Verstärker“ von Homeoffice
- Hohe Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets vor allem bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und der Belegschaftsvertretung (jeweils über 90%), eine geringere Bekanntheit bei Beschäftigten ohne Belegschaftsvertretung (55%)
- Über 80% jener Befragten auf Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite, die eine Änderung der betrieblichen Homeoffice-Regelung durch das Maßnahmenpaket wahrnehmen, schätzen diese positiv ein
- Homeoffice-Maßnahmenpaket führte zu unterschiedlichen Veränderungsprozessen in Betrieben
- Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarung als wichtige Instrumente für die Festlegung von Rahmenbedingungen für Homeoffice

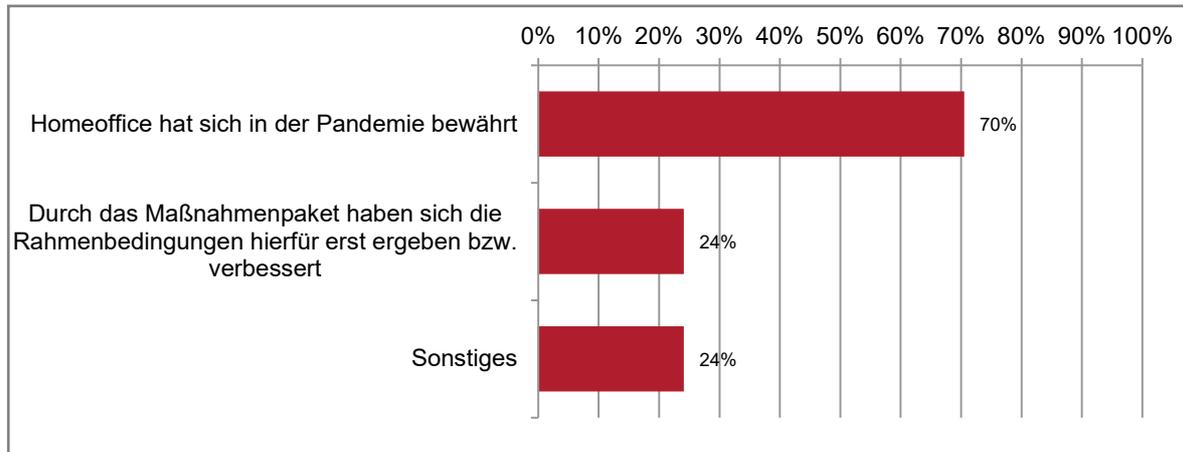
- Wunsch nach Erhöhung des Homeoffice-Pauschales, einer Ausweitung der steuerlich absetzbaren Arbeitsmittel sowie einer Auflockerung der Kriterien für die Erfassung und Meldung von Homeoffice-Arbeitszeiten

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 wurde in der turbulenten Covid-19-Pandemiezeit beschlossen, um bessere Rahmenbedingungen für die seit März 2020 sprunghaft ansteigende Inanspruchnahme von Homeoffice zu schaffen. Dabei traf das Maßnahmenpaket auf durchaus heterogene Gegebenheiten: So gab es für einige Betriebe bereits vor der Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets auf kollektivvertraglicher beziehungsweise betrieblicher Ebene ausgewählte Regelungen rund um Telearbeit und/oder Homeoffice, für einige dagegen nicht. Im Rahmen dieses Kapitels wird der Frage nachgegangen, welche Rolle das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 bei der Gestaltung der betrieblichen wie auch individuellen Vereinbarungen rund um Homeoffice spielte beziehungsweise wie sich die Aushandlungsprozesse gestalteten (Kapitel 3.4), wie die Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets im Allgemeinen (Kapitel 3.1) und wie die arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Vorschriften im Speziellen eingeschätzt werden (Kapitel 3.2 und Kapitel 3.3).

3.1 Rolle und Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets

Die starke Nutzung von Homeoffice während der Covid-19-Pandemie hat – wie gezeigt wurde – nachhaltige Wandelprozesse in manchen Betrieben ausgelöst, so dass die Möglichkeit von Homeoffice weiterhin aufrechterhalten und auch genutzt wird. 70% der befragten Homeoffice-Nutzenden sind der Meinung, dass sich Homeoffice während der Pandemie bewährt hat und, dass aus diesem Grund diese Möglichkeit aktuell weiter besteht, wiewohl es sie vorher nicht gab. Etwa ein Viertel der Befragten führen die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Homeoffice auf das im April 2021 eingeführte Homeoffice-Maßnahmenpaket zurück (siehe Abbildung 23).

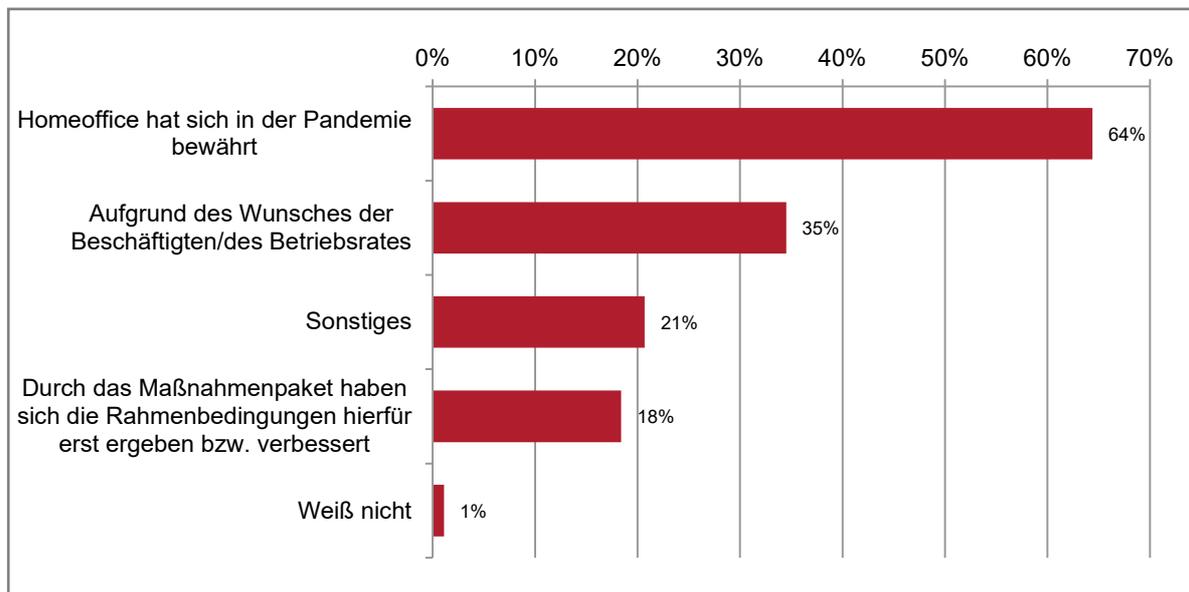
Abbildung 23: Homeoffice-Nutzende: Warum gab es die Möglichkeit von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie nicht und jetzt schon? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=714, gewichtete Stichprobe

Auch unter den befragten Führungskräften wird die Feststellung, dass sich Homeoffice in der Pandemie bewährt hat, am häufigsten als Grund für die Beibehaltung von Homeoffice genannt (64%, siehe Abbildung 24). In über einem Drittel der befragten Betriebe spielte der Wunsch der Beschäftigten beziehungsweise der Belegschaftsvertretung nach Homeoffice eine wichtige Rolle bei dessen Einführung im Betrieb. Das Maßnahmenpaket und die dadurch geschaffenen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice wurde von rund einem Fünftel der Befragten für die Etablierung von Homeoffice im Betrieb als zusätzlicher Anreiz erachtet.

Abbildung 24: Management: Warum gab es die Möglichkeit von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie nicht und jetzt schon? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=87

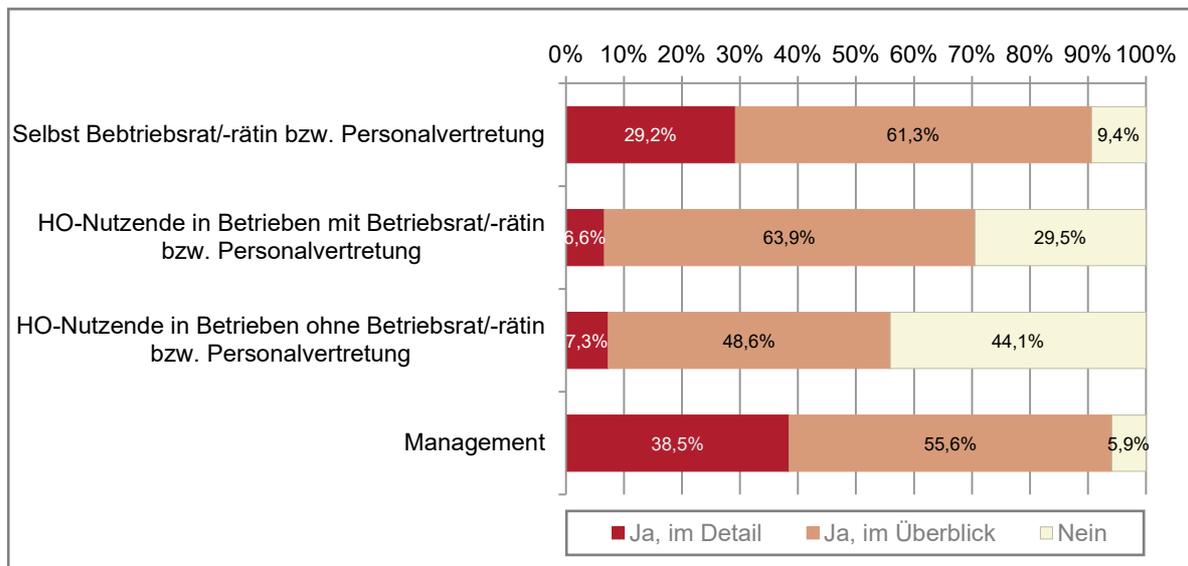
Auch die **Schaffung von innenbetrieblichen Rahmenbedingungen** für die Arbeit im Homeoffice im Sinne von Betriebs- oder Einzelvereinbarungen trug zur Beibehaltung von Homeoffice über die akute Phase der Pandemie hinaus bei, wie sich aus den Antworten auf die offenen Fragen ableiten lässt.

Ein weiterer Aspekt, der für die breite Durchsetzung von Homeoffice mitverantwortlich ist, ist der allgemeine **Digitalisierungssprung**, den viele Unternehmen während der Covid-19-Pandemie erlebt haben. In vielen Betrieben wurde die für Homeoffice erforderliche digitale Infrastruktur sowie technische Ausstattung mit mobilen Arbeitsgeräten erst während der Pandemie bereitgestellt. Diese ursprüngliche Investition war der Auslöser für die langfristige Einführung der Möglichkeit von Homeoffice in diesen Betrieben (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung sowie der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Die **Bekanntheit** des Homeoffice-Maßnahmenpakets gestaltet sich **durchaus unterschiedlich**. Zum einen wissen unselbstständig Beschäftigte im Homeoffice, die selbst als Betriebsrätin oder Betriebsrat beziehungsweise Personalvertretung aktiv sind, deutlich besser über die damit geschaffenen gesetzlichen Rahmenbedingungen Bescheid, zum anderen Personen aus dem Management (siehe Abbildung 25).

Immerhin rund 29% gaben aus der Gruppe der Betriebsrätinnen und Betriebsräte an, das Maßnahmenpaket im Detail zu kennen, weitere 61% zumindest im Überblick. Zum Vergleich gaben bei den Beschäftigten im Homeoffice lediglich 7% an, das Gesetz im Detail zu kennen, unabhängig davon, ob ein Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung im Betrieb vorhanden ist. Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat beziehungsweise Personalvertretung kennen zu einem geringeren Anteil das Maßnahmenpaket im Überblick (49%), während in Betrieben mit einem Betriebsrat beziehungsweise einer Personalvertretung dies auf 64% der Beschäftigten zutrifft. Ist in den Betrieben kein Betriebsrat beziehungsweise keine Personalvertretung vorhanden, kennen 44% der Homeoffice-Nutzenden die Regelungen des Homeoffice-Maßnahmenpakets gar nicht (siehe Abbildung 25).

Abbildung 25: Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen



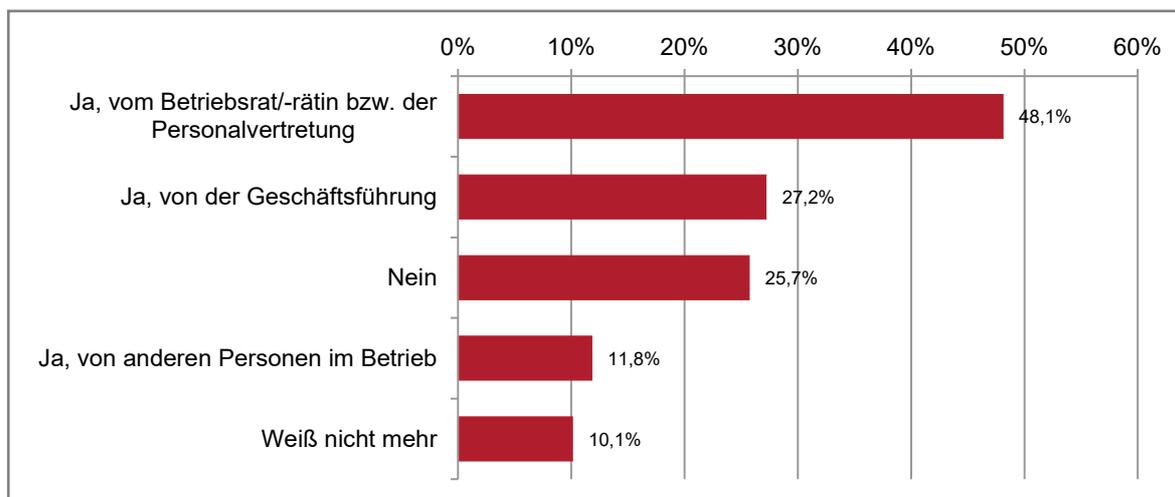
Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 29 und 51, gewichtete Stichprobe; L&R Datafile ‚Homeoffice_Zuständige‘, 2023, n=343, n miss=3

Darüber hinaus sind vor allem ältere Homeoffice-Nutzende deutlich besser informiert als jüngere, zusätzlich spielen auch die wöchentlichen Arbeitsstunden, die Betriebsgröße sowie die Branchenzugehörigkeit der befragten Homeoffice-Nutzenden eine Rolle bei der Bekanntheit (siehe hierzu Tabelle 9 im Tabellenanhang): Besser informiert erscheinen vollzeitbeschäftigte Nutzerinnen und Nutzer, weniger gut dagegen Personen, die in Klein- und Mittelbetrieben mit unter 50 Beschäftigten tätig sind sowie Beschäftigte im Bereich der Information und Kommunikation.

Die befragten Personen mit einer Managementfunktion im Betrieb verfügen generell über einen höheren Wissensstand, was die im Homeoffice-Maßnahmenpaket enthaltenen Regelungen betrifft: 39% der Befragten kennen die Regelungen im Detail, weitere 56% kennen diese zumindest im Überblick, bei deutlichen Unterschieden je nach Betriebsgröße (siehe Tabelle 10 im Tabellenanhang). In Betrieben ab 250 Beschäftigten, gaben 51% der Befragten an, das Gesetz im Detail zu kennen, weitere 49% zumindest im Überblick. In Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten gaben wiederum 20% der Befragten an, die Regelungen gar nicht zu kennen.

Ist das Homeoffice-Maßnahmenpaket zumindest im Überblick bekannt, **erhielten** die Homeoffice-Nutzenden dazu in erster Linie **entsprechende Informationen** von der Betriebsrätin oder vom Betriebsrat beziehungsweise der Personalvertretung (48%). Aber auch die Geschäftsführung nimmt hierbei eine wichtige Distributionsfunktion ein: Immerhin etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten bezog (auch) über diesen Weg Informationen rund um das Maßnahmenpaket (siehe Abbildung 26). Es ist eine erhöhte Informationsleistung in Betrieben mit Zunahme des Ausbildungsniveaus der Beschäftigten ablesbar (siehe Tabelle 13 im Tabellenanhang). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Homeoffice insbesondere von Personen aus den höheren Ausbildungssegmenten ausgeübt wird (siehe Kapitel 2.2.1) und eine betriebliche Informationsleistung damit gezielter auf diese Gruppe ausgelegt war.

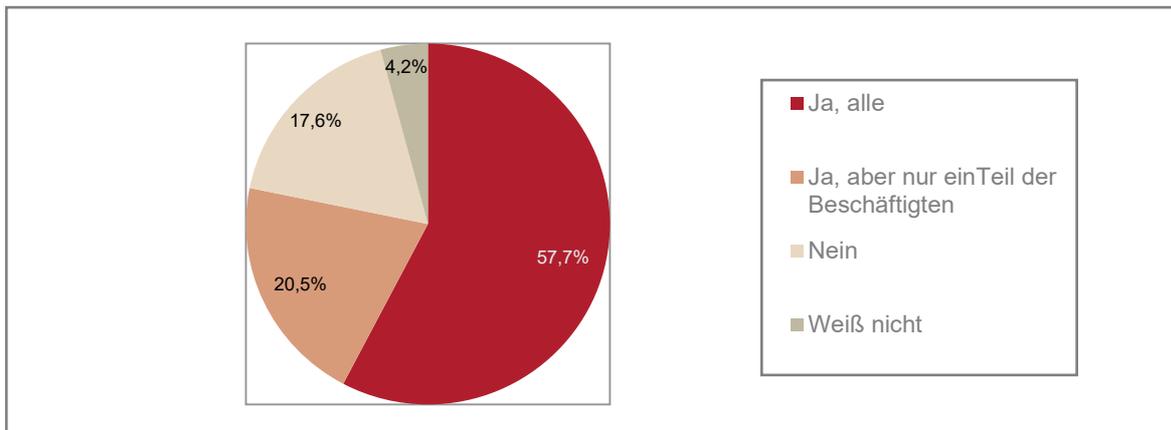
Abbildung 26: Wenn bekannt, Homeoffice-Nutzende: Wurden Sie vom Betrieb über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen informiert? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.322; gewichtete Stichprobe

Aus Sicht der Befragten mit einer Managementfunktion im Betrieb ergibt sich ein ähnliches Bild: 58% gaben an, die Beschäftigten in ihrem Betrieb über die im Homeoffice-Maßnahmenpaket enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen informiert zu haben (siehe Abbildung 27). Weitere 21% der Befragten informierten wiederum nur einen Teil der Beschäftigten und 18% informierten gar keine Beschäftigten.

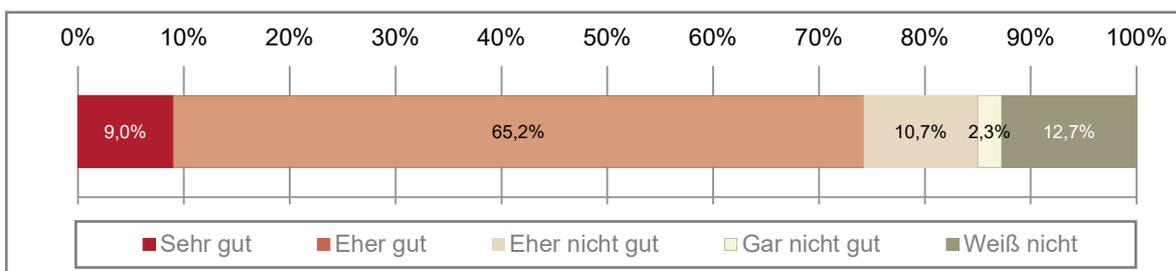
Abbildung 27: Management: Wurden Beschäftigte vom Betrieb über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen informiert?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=517, n miss=14

Personen, die eine Managementfunktion im Betrieb innehaben, wurden gebeten, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice, welche durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket geschaffen wurden, zu bewerten. Beinahe drei Viertel der Befragten bewerteten diese als sehr beziehungsweise eher gut (siehe Abbildung 28).

Abbildung 28: Management: Alles in allem, wie bewerten Sie die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice, welche durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket geschaffen wurden?

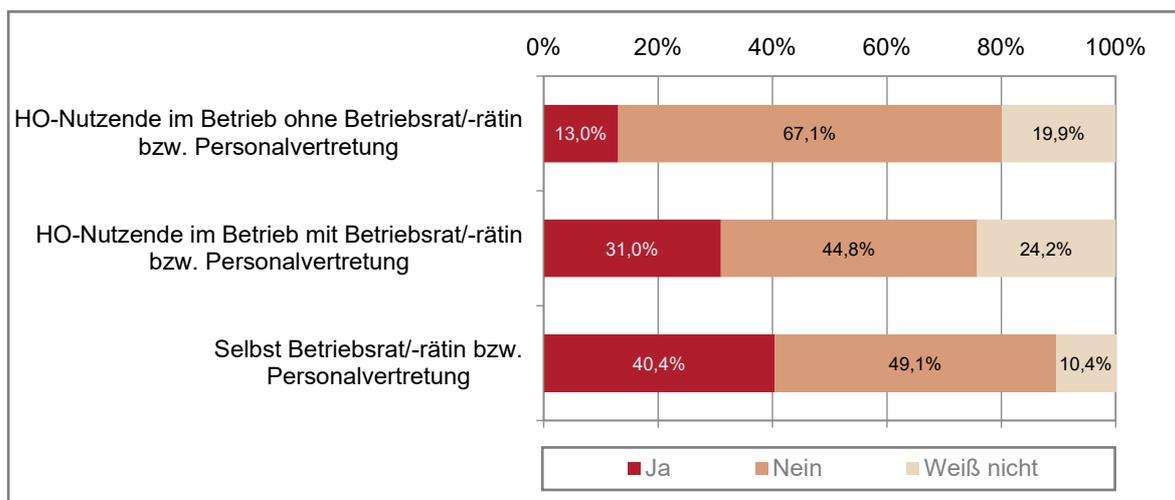


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=44

3.2 Bewertung der arbeitsrechtlichen Vorschriften im Homeoffice-Maßnahmenpaket

In der Befragung wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Homeoffice nutzen, auch eingeladen, die **Relevanz des Homeoffice-Maßnahmenpakets** für die **Regelung von Homeoffice** in ihren Betrieben zu bewerten (die Regelungen im Überblick siehe Kapitel 1). Die Relevanz des Pakets wird je nach Befragtengruppe unterschiedlich eingeschätzt: Beschäftigte, die selbst Betriebsrätinnen oder Betriebsräte beziehungsweise Personalvertreterinnen und -vertreter sind, maßen zu einem höheren Anteil dem Maßnahmenpaket eine Relevanz für die Regelung von Homeoffice in ihren Betrieben bei: 40% meinten, dass sich die Homeoffice-Regelungen geändert haben (siehe Abbildung 29). Bei den Beschäftigten ohne entsprechende Funktion liegt einerseits der Anteil jener, die diesbezüglich keine Auskunft geben können bei einem Viertel (jene mit Betriebsrat) beziehungsweise einem Fünftel (jene ohne Betriebsrat). Andererseits fällt vor allem bei jenen ohne Betriebsrat auf, dass sie wenig Änderung durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket wahrnehmen: Für lediglich 13% der befragten Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer ist das Maßnahmenpaket relevant und 67% messen diesem keine Relevanz für die betriebsinterne Regelung von Homeoffice bei. Bei den Beschäftigten mit Personalvertretung nehmen 31% durch das Maßnahmenpaket bedingte Veränderungen wahr.

Abbildung 29: Homeoffice-Nutzende: Haben Sie das Gefühl, dass sich mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021 Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb verändert haben?

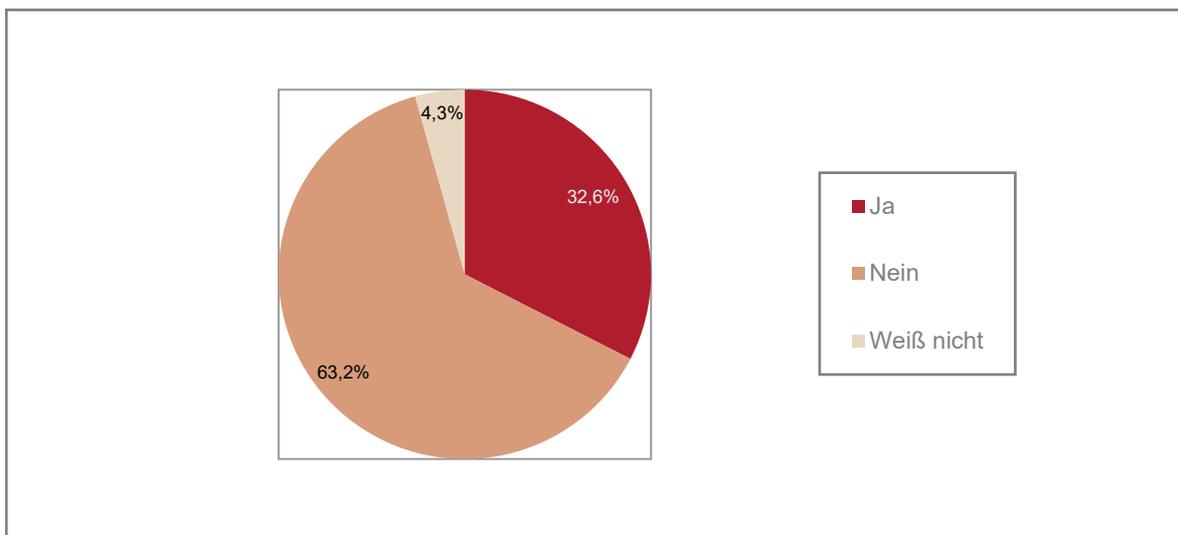


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.094, n miss=86, gewichtete Stichprobe

Differenziert nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit wird die Relevanz des Homeoffice-Maßnahmenpakets für die betriebsinterne Regelung von Homeoffice ebenfalls unterschiedlich beurteilt (siehe Tabelle 14 im Tabellenanhang). Insbesondere Homeoffice-Nutzende in großen Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahmen den Beitrag des Maßnahmenpakets zur Veränderung der betriebsinternen Homeoffice-Regelungen verstärkt wahr (43%). Unterschieden nach Branchenzugehörigkeit spielte das Homeoffice-Maßnahmenpaket insbesondere in der öffentlichen Verwaltung eine wichtige Rolle in der Ausgestaltung von Homeoffice (56%). Im Handel tätige Betriebe nahmen wiederum viel seltener einen Einfluss des Maßnahmenpakets auf die innerbetrieblichen Homeoffice-Regelungen wahr (22%).

Auch die befragten Managerinnen und Manager nehmen Veränderungen der Homeoffice-Regelungen in ihrem Betrieb seit dem Inkrafttreten des Homeoffice-Maßnahmenpakets wahr – insgesamt trifft dies auf ein Drittel der Befragten zu (siehe Abbildung 30). In Großbetrieben mit über 250 Beschäftigten sowie in Betrieben mit einem Betriebsrat beziehungsweise einer Personalvertretung sind diese Veränderungen öfter spürbar (42% beziehungsweise 40%), in Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten wiederum viel seltener (10%) (siehe Tabelle 16 im Tabellenanhang).

Abbildung 30: Management: Haben sich mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021 Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb verändert?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss=40

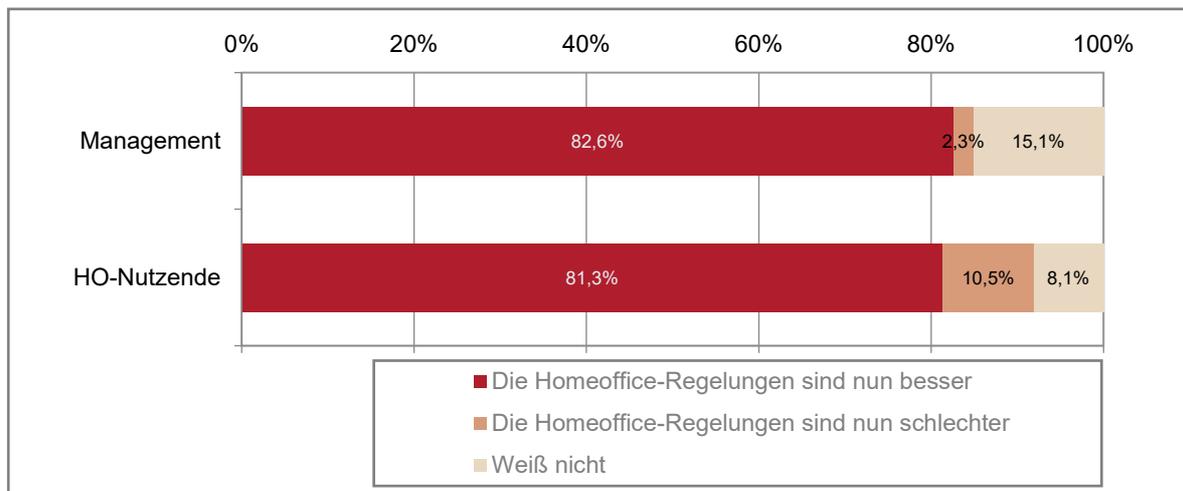
Neben steuerrechtlichen Implikationen wie beispielsweise der Entwicklung genauerer Regelungen zur Abgeltung von zusätzlichen durch Homeoffice entstandenen Kosten, die im

nächsten Unterkapitel näher diskutiert werden, brachten die befragten Homeoffice-Nutzenden im Rahmen offener Antwortmöglichkeiten auch zahlreiche weitere arbeitsrechtliche Themen ein.

In vielen Fällen markierte die Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets 2021 den Zeitpunkt, als Homeoffice in den Betrieben erstmals ermöglicht wurde. Auch in Betrieben, wo die Arbeit im Homeoffice schon davor gestattet war, gab das Inkrafttreten des Maßnahmenpakets den Anstoß für die Schaffung klarerer und transparenterer Regelungen für die betriebsinterne Ausgestaltung von Homeoffice. Bestehende Regelungen wurden vereinheitlicht und an die Vorgaben des Maßnahmenpakets angelehnt. Darüber hinaus zeigte das Maßnahmenpaket weitere Themen im Zusammenhang mit Homeoffice auf und diente als Diskussionsleitfaden für die Verhandlung und Ausgestaltung von Homeoffice in den Betrieben. Folglich gab das Maßnahmenpaket wichtige Impulse für klarere Homeoffice-Regelungen, was zu einer Institutionalisierung sowie dauerhaften Etablierung von Homeoffice in den Betrieben führte. Dies erfolgte etwa in Form von schriftlichen Betriebs- oder Einzelvereinbarungen, wo die bereits gelebte informelle Handhabung von Homeoffice nun auch offiziell geregelt und festgehalten wurde und wo Mindeststandards für Homeoffice definiert wurden. Die Entwicklung von klaren und transparenten Rahmenbedingungen für Homeoffice gibt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch mehr Rechtssicherheit, etwa bei Arbeitsunfällen, die sich im Homeoffice ereignen (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Im Großen und Ganzen beurteilten 81% der befragten Homeoffice-Nutzenden für welche durch das Maßnahmenpaket ausgelöste Veränderungen in der betriebsinternen Ausgestaltung von Homeoffice spürbar waren, diese **Veränderungen als positiv** (siehe Abbildung 31). Nur 11% waren der Meinung, dass die Homeoffice-Regelungen in ihrem Betrieb sich dadurch verschlechtert haben. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 34 Jahren (30%) und Frauen (18%) tendieren öfter dazu, die veränderten Homeoffice-Regelungen in ihrem Betrieb schlechter zu bewerten (siehe Tabelle 15 im Tabellenanhang). Die Bewertung der Homeoffice-Nutzenden stimmt auch mit jener der befragten Managerinnen und Manager überein: Auch diese waren zu 83% der Meinung, dass die Homeoffice-Regelungen sich nun verbessert haben.

Abbildung 31: Homeoffice-Nutzende: Wenn Veränderungen durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket gesehen werden: Wie nehmen Sie die Veränderungen wahr?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=411, n miss=21, gewichtete Stichprobe & L&R Datafile ‚Homeoffice-Zuständige‘, 2023, n=99, n miss=13

3.3 Bewertung der steuerrechtlichen Homeoffice-Regelungen

Neben den arbeitsrechtlichen Bedingungen ist ein zentraler Aspekt im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice, der auch im Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 behandelt wurde, die Festlegung der steuer- und beitragsrechtlichen Vorschriften hinsichtlich der Abgeltung des durch Homeoffice zusätzlich entstandenen Mehraufwands.

Konkret wird im Einkommenssteuergesetz (EStG) § 26 Z 9 geregelt, dass der Wert der digitalen Arbeitsmittel, welche die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin für die berufliche Tätigkeit unentgeltlich überlässt, nicht steuerbar ist.

Darüber hinaus ist es möglich, an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein ebenfalls nicht steuerbares Homeoffice-Pauschale im Wert von bis zu drei Euro pro Tag, an dem die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer die berufliche Tätigkeit nach Vereinbarung mit der Arbeitgeberin beziehungsweise dem Arbeitgeber ausschließlich in der Wohnung ausübt, auszuzahlen. Das Pauschale steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für höchstens 100 Homeoffice-Tage im Kalenderjahr zu und beträgt somit maximal 300 Euro. Zahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kein Homeoffice-Pauschale, hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf pauschale Werbungskosten

von maximal 300 Euro. Durch eine korrespondierende Bestimmung in § 49 Abs. 3 Z 31 ASVG ist zudem die Beitragsfreiheit der beiden Konstellationen gewährleistet.

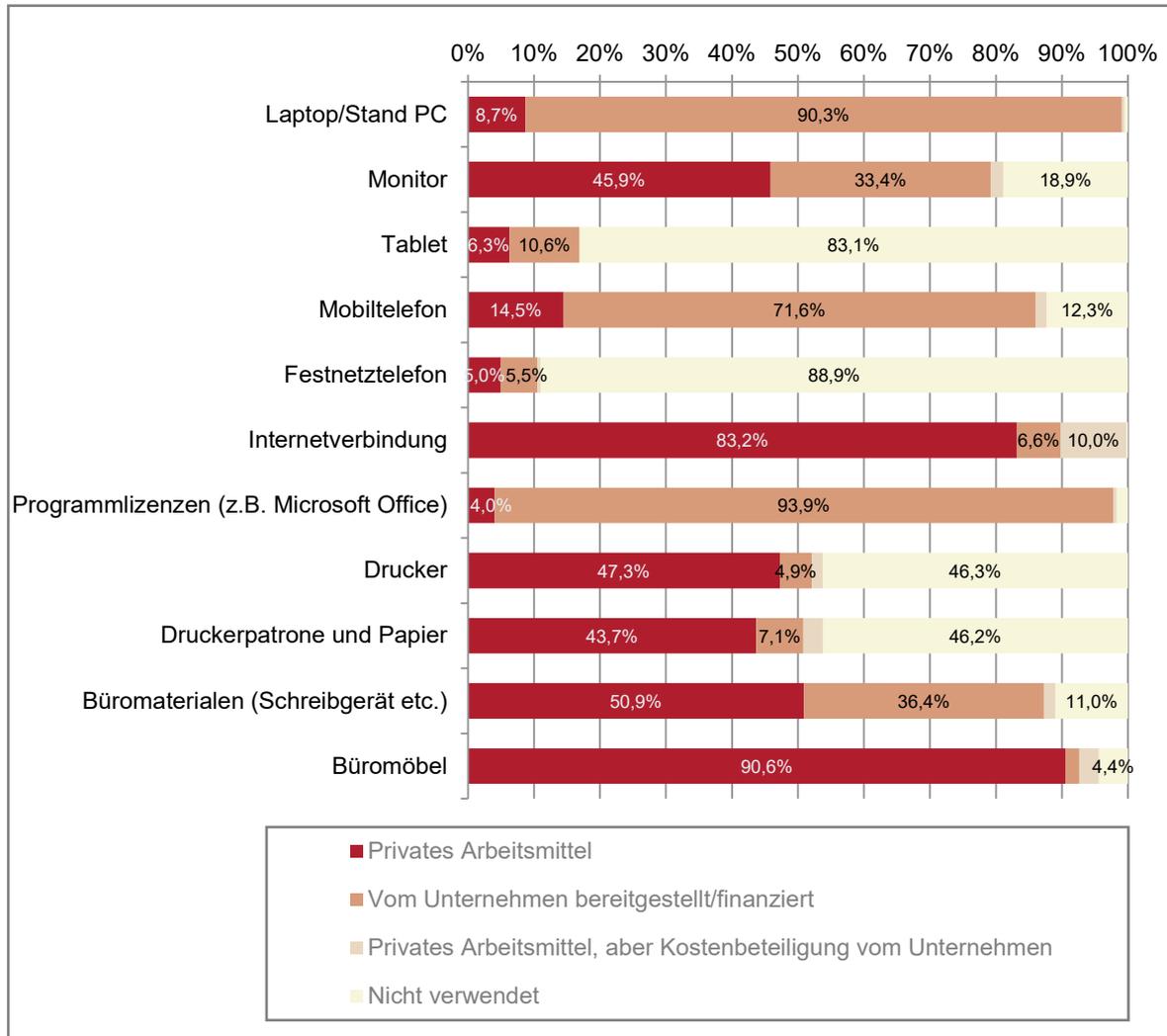
Im § 16 Abs. 1 Z 7a EStG sind die zulässigen Werbungskosten im Zusammenhang mit der Arbeit im Homeoffice gesetzlich geregelt. Konkret wird festgehalten, dass Ausgaben für ergonomisch geeignetes Mobiliar, bis zu einem Höchstbetrag von insgesamt 300 Euro im Kalenderjahr als Werbungskosten geltend gemacht werden dürfen, vorausgesetzt die Arbeitnehmerin beziehungsweise der Arbeitnehmer hat im jeweiligen Kalenderjahr mindestens 26 Homeoffice-Tage geleistet. Diese Bestimmung gilt rückwirkend ab dem Jahr 2020, wobei gemäß § 124b Z 374 EStG für 2020 lediglich Kosten von bis zu maximal 150 Euro und die bis inklusive 2021 in Summe nicht 300 Euro übersteigen dürfen, steuerlich abgesetzt werden dürfen. Weiters können Aufwendungen für digitale Arbeit abzüglich des Homeoffice-Pauschales als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Alle Bestimmungen sind zeitlich befristet und treten laut § 124b Z 375 EStG mit 1. Jänner 2024 außer Kraft. Im Weiteren werden die Erfahrungen der befragten Homeoffice-Nutzenden sowie der Personen, die für die Ausgestaltung von Homeoffice in ihren Betrieben zuständig sind, mit den Möglichkeiten der steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitsmitteln sowie mit der Inanspruchnahme des Homeoffice-Pauschales für die im Homeoffice erbrachte Arbeitsleistung näher dargestellt.

3.3.1 Erstattung und Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln

Zuerst wurde der Frage nachgegangen, **wer** für die **Bereitstellung der Arbeitsmittel** für die Erbringung der beruflichen Tätigkeit im Homeoffice **zuständig** ist. Die befragten Homeoffice-Nutzenden meldeten, dass Programmlizenzen (94%) sowie Laptop/Stand PC (90%) und Mobiltelefon (72%) zu den Arbeitsmitteln zählen, die am häufigsten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Verfügung gestellt beziehungsweise finanziert werden. Büromöbel (91%) und die für die Arbeitsleistung erforderliche Internetverbindung (83%) stellen wiederum vorwiegend private Arbeitsmittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Kostenbeteiligungen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Mitfinanzierung von privaten Arbeitsmitteln kommen nur vereinzelt vor, etwa für die Bereitstellung der Internetverbindung (10%) oder der Büromöbel, des Druckers inklusive Druckerzubehör oder der Bildschirme, mit Anteilen von jeweils unter 4% (siehe Abbildung 32).

Abbildung 32: Homeoffice-Nutzende: Wenn Sie eines der folgenden Arbeitsmittel im Homeoffice nutzen: Stellen Sie dieses privat zur Verfügung oder wird dieses vom Betrieb bereitgestellt/finanziert?

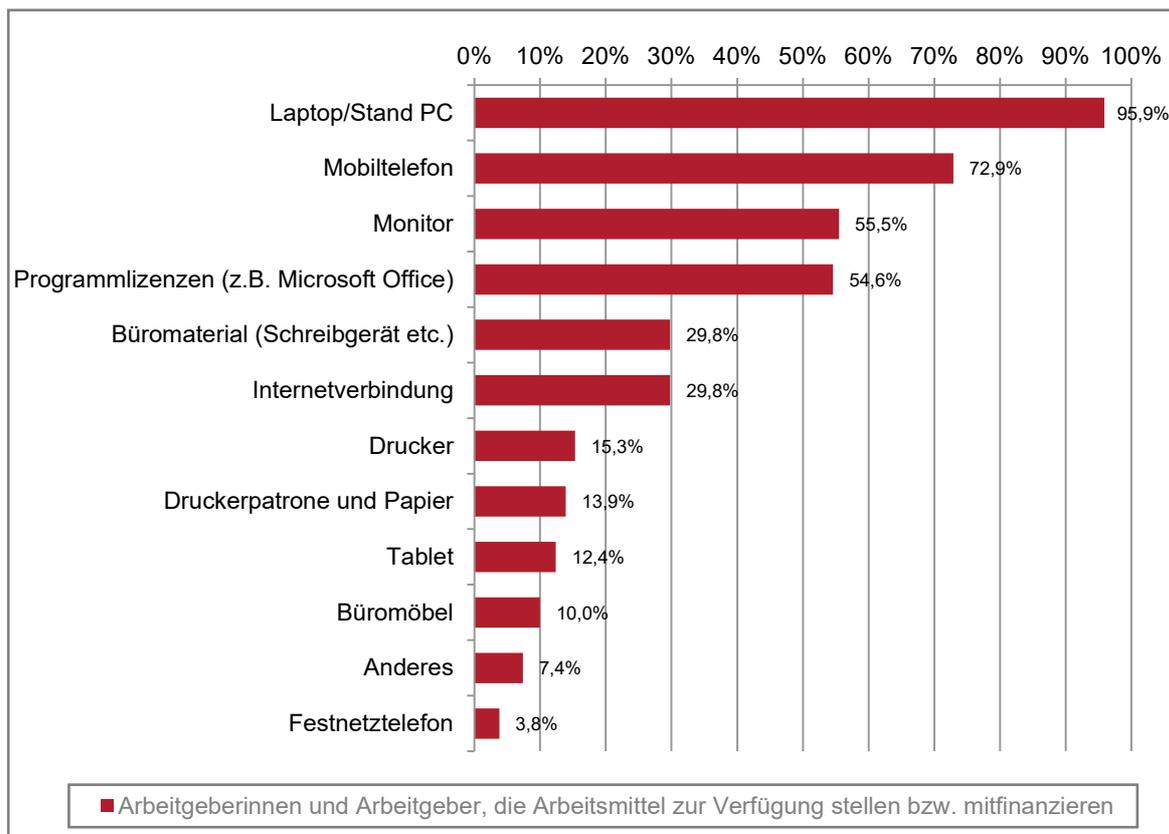


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.466, n miss zwischen 4 und 240, gewichtete Stichprobe, Werte unter 4% zur besseren Darstellbarkeit nicht ausgewiesen

Auch die Managementebene wurde gefragt, welche **Arbeitsmittel** sie als **Mindestanforderungen** für die Erbringung der beruflichen Tätigkeit im Homeoffice betrachten und sie dementsprechend den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung stellen beziehungsweise mitfinanzieren. Aus der untenstehenden Abbildung 33 ist ersichtlich, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insbesondere Laptops/Stand PCs (96%) und Mobiltelefone (73%) als zwingend notwendige Arbeitsmittel für die Arbeit im Homeoffice erachten, weshalb sie diese Arbeitsmittel auch am häufigsten selber bereitstellen. Lediglich etwas mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fühlt sich für die Zurverfügungstellung von externen Bildschirmen (56%) und/oder Programmlizenzen (55%)

(mit)verantwortlich. Laut Angaben der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden allerdings Monitore von lediglich 19% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Programmlizenzen (2%) nur vereinzelt nicht verwendet, was darauf hinweist, dass diese Arbeitsmittel doch eine wichtigere Rolle für die Arbeit im Homeoffice spielen als die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das einschätzen (siehe obere Abbildung 32). Betriebe ohne einen Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung stellen Büromaterialien (42%) und Büromöbel (19%) sowie Drucker (26%) und Druckerzubehör (29%) in größeren Mengen ihren Beschäftigten zur Verfügung (siehe Tabelle 17 im Tabellenanhang). Dies trifft ebenfalls auf Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten zu, die zu 49% Büromaterialien und zu jeweils 35% Drucker und das dafür benötigte Zubehör bereitstellen (siehe Tabelle 18 im Tabellenanhang). Weiters stellen 39% der befragten Kleinbetriebe eine Internetverbindung und 12% ein Festnetztelefon zur Verfügung.

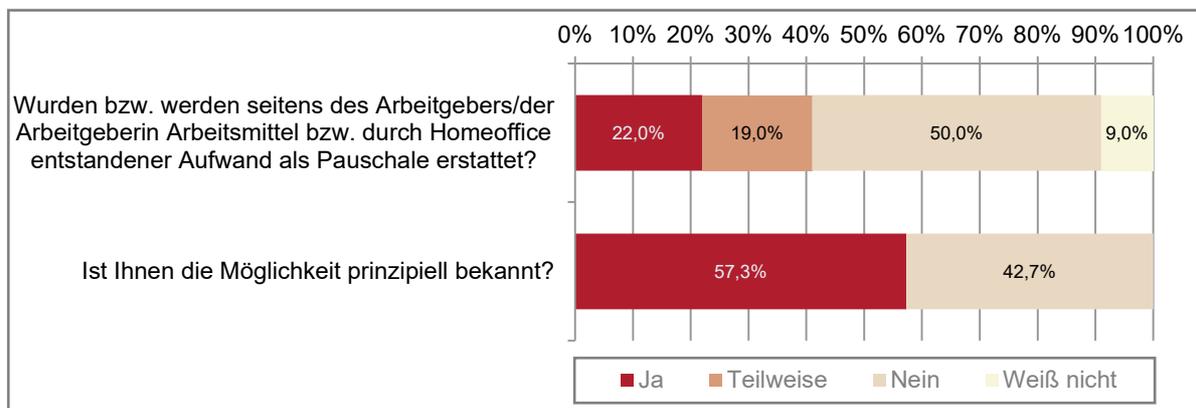
Abbildung 33: Management: Welche Arbeitsmittel sind im Homeoffice Mindestanforderungen, die Sie zur Verfügung stellen beziehungsweise mitfinanzieren? (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023, n=343, n miss=4

Wie nachfolgende Abbildung 34 zeigt, bekommt die Hälfte der Homeoffice-Nutzenden die Arbeitsmittel oder den durch Homeoffice entstandenen Mehraufwand nicht von der Arbeitgeberin beziehungsweise vom Arbeitgeber erstattet. Lediglich für 22% der Beschäftigten im Homeoffice tragen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die vollständigen Kosten, für weitere 19% gilt dies nur teilweise. Die Möglichkeit der Mehraufwandserstattung im Sinne der steuerlichen Absetzbarkeit von Arbeitsmitteln für Homeoffice ist zwar den meisten Homeoffice-Nutzenden (57%) grundsätzlich bekannt, nicht alle machen allerdings davon Gebrauch.

Abbildung 34: Homeoffice-Nutzende: Erstattung von Arbeitsmitteln beziehungsweise durch Homeoffice entstandener Aufwand als Pauschale seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.508 und 698, n miss=17 und 29, gewichtete Stichprobe

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die selber eine Funktion im Betriebsrat oder in der Personalvertretung ausüben, bekommen bei Homeoffice-Nutzung ihren Aufwand etwas häufiger **von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern abgegolten**, und zwar im Ausmaß von 26% vollständig und 22% teilweise (siehe Tabelle 19 im Tabellenanhang). Diese Nutzerinnen und Nutzer sind auch besser über ihre Rechte informiert: Einem Anteil von 76% war die Möglichkeit der Pauschalerstattung bekannt (siehe Tabelle 20 im Tabellenanhang).

Die Erstattung des durch Homeoffice entstandenen Mehraufwands der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gestaltet sich sehr unterschiedlich bei Betrachtung ausgewählter Merkmale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beispielsweise hat die **Branchenzugehörigkeit** einen signifikanten Einfluss darauf: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (64%) und freiberufliche/technische/wissenschaftliche Dienstleistungen (57%) übernehmen mehrheitlich diese Kosten entweder

vollständig oder teilweise. Im Gegensatz dazu trifft dies lediglich für jeweils rund ein Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber der Baubranche (27%) und der Branche sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (24%) zu. Des Weiteren geben beispielsweise 76% der Homeoffice-Nutzenden aus der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und lediglich 46% jener aus der Branche sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen an, die Möglichkeit der Mehraufwandserstattung prinzipiell zu kennen, was ebenfalls einen Einfluss auf die Geltendmachung ihrer Ansprüche ausüben könnte.

Betrachtet nach **Bundesland** ergibt sich ein stark divergierendes Bild: Während jeweils rund die Hälfte der Homeoffice-Nutzenden aus Wien (51%) und Niederösterreich (49%) die Arbeitsmittel oder den durch Homeoffice entstandenen Mehraufwand von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Gänze oder zum Teil erstattet bekommen, gelingt dies lediglich 2% der Vorarlbergerinnen und Vorarlberger.

Differenziert nach **Beschäftigungsausmaß** lässt sich beobachten, dass geringfügig mehr Homeoffice-Nutzende, die zwischen 30 und 39 Wochenstunden leisten (44%), zumindest zum Teil Pauschalerstattungen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erhalten im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen, die unter 30 Wochenstunden (38%) oder (mehr als) 40 Wochenstunden (40%) beschäftigt sind.

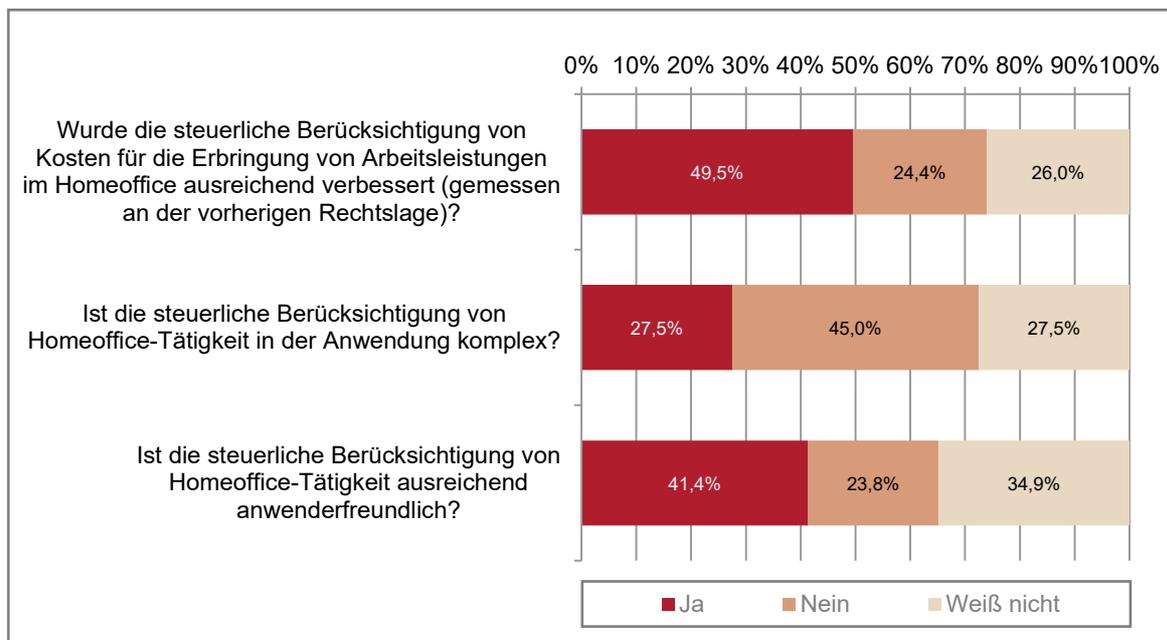
Es lässt sich ebenfalls beobachten, dass es den Homeoffice-Nutzenden mit zunehmendem **Alter** tendenziell besser gelingt, Mehraufwandserstattungen bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einzufordern: Während nur 34% der unter 34-Jährigen völlige oder teilweise Pauschalerstattungen erhalten, gelingt das wiederum 54% der über 55-Jährigen. Diese Entwicklung könnte möglicherweise mit der Betriebszugehörigkeit zusammenhängen, allerdings wurde dieser Aspekt im Rahmen der vorliegenden Befragung nicht näher untersucht. Generell gilt auch, dass ältere Beschäftigte im Homeoffice ihre Rechte besser kennen: 81% der über 55-Jährigen und nur 43% der unter 34-Jährigen war die Möglichkeit der Pauschalerstattung bekannt.

Auch die **Betriebsgröße** wirkt sich signifikant auf die Gewährung der Pauschalerstattung aus: Kleinunternehmen unter 50 Beschäftigten übernehmen vergleichsweise seltener zumindest zum Teil diese Kosten. Konkret trifft dies für lediglich 34% der Kleinunternehmen und für 45% beziehungsweise 47% der mittelgroßen Unternehmen bis 250 Beschäftigten beziehungsweise der Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zu, wobei etwas mehr mittelgroße als große Unternehmen die Kosten vollständig erstatten (28% versus 24%).

Die im EStG festgehaltenen Regelungen haben steuerrechtliche Implikationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, weshalb im Rahmen der zwei für die vorliegende Evaluierung durchgeführten Umfragen beide Stakeholdergruppen zu ihren Erfahrungen befragt wurden.

Um mögliche Erklärungsansätze für die Positionierung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber der Mehraufwandserstattung für die Arbeit im Homeoffice zu liefern, wurden die Befragten mit einer Managementfunktion im Betrieb ersucht, die **steuerliche Berücksichtigung** der Homeoffice-Tätigkeit im Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 zu **bewerten** (siehe nachfolgende Abbildung 35). Die Ergebnisse der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung zeigen, dass die Hälfte der befragten Betriebe der Meinung ist, das Maßnahmenpaket habe im Vergleich zur vorherigen Rechtslage ausreichend zur Verbesserung der Möglichkeiten für die steuerliche Berücksichtigung des durch Homeoffice entstandenen Mehraufwands beigetragen. Im Gegensatz dazu sind 24% der Befragten der Meinung, dass dies nicht der Fall ist, und weitere 26% haben keine Meinung dazu abgegeben. Weiters werden die Möglichkeiten für die steuerliche Berücksichtigung von Homeoffice-Tätigkeiten von nur 28% der befragten Betriebe als komplex in der Anwendung angesehen, während für 41% diese Möglichkeiten ausreichend anwenderfreundlich sind.

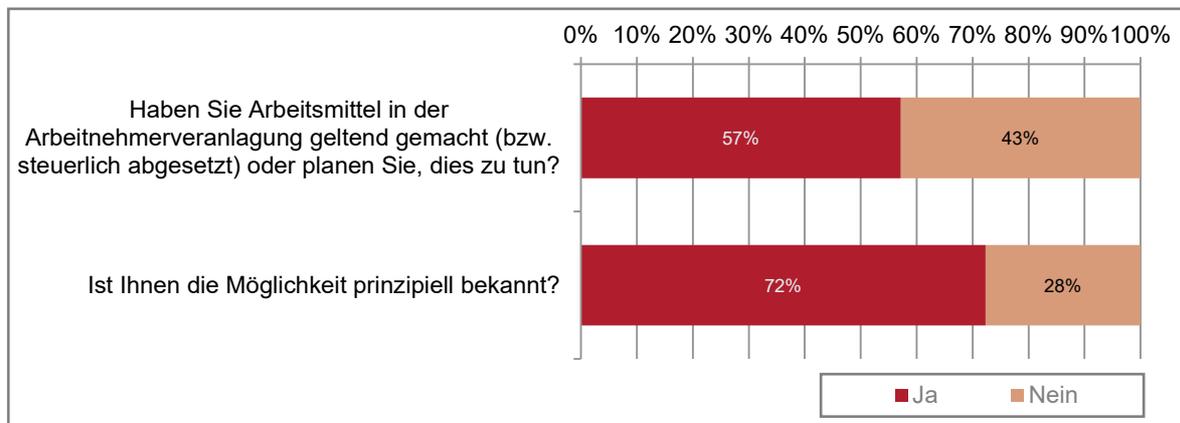
Abbildung 35: Management: Bewertung der steuerlichen Berücksichtigung von Homeoffice-Tätigkeit



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023, n=343, n miss=36

Abbildung 36 stellt den Anteil der Homeoffice-Nutzenden dar, der die für Homeoffice privat erworbenen Arbeitsmittel in der **Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht** hat. Obwohl es 72% der Befragten bewusst war, dass es diese Möglichkeit grundsätzlich gibt, haben nur 57% Gebrauch davon gemacht. In Betrieben ohne einen Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung nutzen weniger Beschäftigte diese Möglichkeit (43%). Ist eine Belegschaftsvertretung im Betrieb vorhanden, setzten 58% der Homeoffice-Nutzenden die Arbeitsmittel für Homeoffice steuerlich ab.

Abbildung 36: Homeoffice-Nutzende: Geltendmachung der Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.466 und 567, n miss=78 und 9, gewichtete Stichprobe

Auch in dieser Hinsicht zeigen sich leichte Unterschiede für Homeoffice-Nutzende mit beziehungsweise ohne **Betriebsrat- oder Personalvertretungsfunktion**: Mit einem Anteil von 61% setzen Beschäftigte, die im Betriebsrat oder in der Personalvertretung tätig sind, überdurchschnittlich oft diese Kosten steuerlich ab (siehe Tabelle 21 im Tabellenanhang).

Unter Berücksichtigung der **Branchenzugehörigkeit** ist ersichtlich, dass deutlich mehr Homeoffice-Nutzende aus der Baubranche (82%) etwa im Vergleich zu jenen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (46%) oder dem Handel (54%), die für Homeoffice privat erworbenen Arbeitsmittel steuerlich absetzen.

Differenziert nach **Beschäftigungsausmaß** lässt sich ersehen, dass Beschäftigte im Homeoffice, die mehr Wochenstunden erbringen, tendenziell eher die erworbenen Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung geltend machen. So setzen 64% der Homeoffice-Nutzenden mit einer Beschäftigung im Ausmaß von (mehr als) 40 Wochenstunden und nur

55% beziehungsweise 42% jener mit bis zu 39 Wochenstunden beziehungsweise unter 30 Wochenstunden diese Kosten steuerlich ab.

Das **Alter** nimmt ebenfalls signifikant Einfluss auf die Geltendmachung der für Homeoffice privat erworbenen Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung. 35- bis 44-Jährige (66%) nutzen diese Möglichkeit am häufigsten, gefolgt in beinahe gleichem Ausmaß von den 45- bis 54-Jährigen (56%) und den über 55-Jährigen (55%). Die unter 34-Jährigen (52%) machen vergleichsweise am wenigstens davon Gebrauch.

Auch nach **Bundesland** ergibt sich ein differenziertes Bild: Die Tirolerinnen und Tiroler (68%) gefolgt von den Burgenländerinnen und Burgenländern (63%) sowie den Salzburgerinnen und Salzburgern und Kärntnerinnen und Kärntnern (jeweils 62%) setzten die für Homeoffice privat erworbenen Arbeitsmittel am häufigsten in der Arbeitnehmerveranlagung ab. Im Gegensatz dazu nutzen vergleichsweise wenige Vorarlbergerinnen und Vorarlberger (29%) diese Möglichkeit.

3.3.2 Erfassung und Meldung von Arbeitszeit im Homeoffice

Neben den Unterschieden hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitszeiten im Homeoffice im Vergleich zu vor Ort im Betrieb, die im nachfolgenden Kapitel 4.4 aus arbeitsrechtlicher Perspektive näher behandelt werden, wirft die **Erfassung** und **Meldung** von im Homeoffice verbrachter **Arbeitszeit** auch steuerrechtliche Fragen auf. Konkret müssen nach dem EStG ganze Homeoffice-Tage für die **Berechnung des steuerrechtlichen Homeoffice-Pauschales** herangezogen werden. Diesbezüglich bringen die befragten Homeoffice-Nutzenden wichtige Anregungen für die Novellierung der steuerrechtlichen Aspekte für Homeoffice ein, die auf eine stärkere Flexibilisierung der steuerrechtlichen Möglichkeiten für die Arbeitszeiterfassung und -meldung hinauslaufen.

Oft wird in Betriebs- oder Einzelvereinbarungen die minimal erforderliche beziehungsweise maximal zulässige Arbeitszeit im Betrieb und im Homeoffice prozentuell, bezogen auf die Gesamtarbeitszeit, definiert. In diesen Fällen muss also lediglich die vereinbarte anteilige Aufteilung der Arbeitszeit zwischen Homeoffice und Betrieb in Summe eingehalten werden, unabhängig davon, ob ganze Homeoffice-Tage geleistet wurden oder nicht. Darüber hinaus ist in manchen Bereichen die Arbeit im Homeoffice generell nur stundenweise möglich. Dies gilt beispielsweise für Bereiche, wo externe Kundinnen- und Kundentermine einen wesentlichen Bestandteil der Arbeit darstellen, wie etwa im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung. Vor diesem Hintergrund wäre es anzudenken, die Kriterien für die Erfassung und Meldung von Homeoffice-Arbeitszeit aufzulockern, etwa indem die

Mindest- und Höchstgrenzen dafür in Prozent statt in Arbeitstagen definiert werden. Nachfolgendes Fallbeispiel macht die Problematik deutlich.

Betriebliches Fallbeispiel Branche Gesundheits- und Sozialwesen

Erfassung und Meldung von Arbeitszeit im Homeoffice und damit verbundene steuerrechtliche Implikationen

Aktuelle Homeoffice-Nutzung: In der mobilen Pflege und Betreuung stellen Besuche von Kundinnen und Kunden einen integralen Bestandteil der Arbeit dar. Aus diesem Grund kann Homeoffice lediglich stundenweise, zwischen den Terminen verrichtet werden. Die Möglichkeit von Homeoffice wird meistens genutzt, entweder für die Erledigung der Dokumentationsarbeit nach Betreuungsterminen oder um kommende Termine vorzubereiten.

Problemstellung: Gemäß der aktuellen gesetzlichen Grundlage besteht der Anspruch auf ein Homeoffice-Pauschale ausschließlich, wenn ein ganzer Arbeitstag zu Hause verbracht wurde. Folglich gibt es derzeit nicht die Möglichkeit, die stundenweise im Homeoffice erbrachten Tätigkeiten zu melden und diese für das Homeoffice-Pauschale anrechnen zu lassen. Dies schränkt die steuerlichen Vorteile der in der mobilen Pflege und Betreuung tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer massiv ein. Spezifische Sonderregelungen für diesen Arbeitsbereich wie beispielsweise die Möglichkeit, auch halbe Homeoffice-Tage zu melden, müssten in der Betriebsvereinbarung für Homeoffice festgehalten werden.

Lösungsvorschlag Personalverantwortliche/Führungskräfte sowie Belegschaftsvertretung und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Vor diesem Hintergrund wäre es anzudenken, die Kriterien für die Erfassung und Meldung von im Homeoffice erbrachter Arbeitszeit aufzulockern, etwa indem auch einzelne Homeoffice-Stunden anerkannt werden. Auch die Mindest- und Höchstgrenzen für Homeoffice-Arbeitszeit, die einzuhalten sind um einen Anspruch auf steuerliche Begünstigungen zu haben, könnten in Prozent bezogen auf die Gesamtarbeitszeit statt in Arbeitstagen definiert werden.

Generell sahen die befragten Homeoffice-Nutzenden den **Mehrwert des Homeoffice-Maßnahmenpakets** insbesondere darin, einen einheitlichen Rahmen für die Regelung von arbeits- sowie steuerrechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit Homeoffice in den Betrieben zu geben. In Bezug auf steuerrechtliche Themen schuf das Maßnahmenpaket mehr Klarheit über Rechte und Pflichten auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, etwa hinsichtlich der Abgeltung von durch Homeoffice entstandenem Mehraufwand. Das Maßnahmenpaket bot eine wichtige Orientierung für die Regelung dieser Themen in den schriftlichen Betriebs- oder Einzelvereinbarungen (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Sowohl von den befragten Homeoffice-Nutzenden als auch den befragten Führungskräften wurden **Wünsche** für die weitere **Verbesserung** der Möglichkeiten für die **steuerliche Berücksichtigung** der Arbeit im Homeoffice geäußert. Seitens mehrerer Nutzerinnen und Nutzer wurde eingebracht, dass die derzeit geltenden Pauschalbeträge für die Erstattung des durch Homeoffice entstandenen Mehraufwands zu niedrig sind und somit nicht der Realität entsprechen. Weiters wurde auch der Wunsch öfter geäußert, dass die Höchstgrenze von 100 Homeoffice-Tagen im Kalenderjahr angehoben werden soll um somit den Nutzerinnen und Nutzern mehr Gestaltungsfreiraum zu geben (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

„Im Büro wurde einige Monate nur bis 18 Grad geheizt. Wir haben uns ständig verkühlt, trotz Jacke und Schal am Arbeitsplatz. Die Arbeitsmittelvergütung für Homeoffice ist auf einen so geringen maximalen Betrag fixiert worden, dass damit nicht einmal die zusätzlichen Stromkosten für den Computer abgedeckt werden können.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen in der fehlenden Kostendeckung von durch die Beschäftigten erbrachten Arbeitsmittel nicht zuletzt angesichts der steigenden Energiepreise Änderungsbedarf was das Pauschale betrifft, wollen aber auch generell zur Diskussion stellen, was von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden soll.

Auch Vertreterinnen und Vertreter von Teilbereichen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgebervertretung haben im Rahmen eines fachlichen Austausches diese Änderungsvorschläge begrüßt. Konkret argumentierten sie, dass die Höhe des Homeoffice-Pauschales aufgrund der steigenden Inflation nun auf mehr als drei Euro pro Tag angehoben werden soll. Sie plädieren für mehr Flexibilität in der Gestaltung von Homeoffice und damit verbunden für eine Möglichkeit, mehr als 100 Homeoffice-Tage im Homeoffice arbeiten zu können sowie Lösungen für Situationen mit Auslandsbezug in Form von grenzüberschreitendem

Homeoffice. Auch einige der Befragten mit einer Managementfunktion im Betrieb sprachen sich für die weitere Flexibilisierung der Homeoffice-Gestaltung aus, und zwar durch die Einführung der Möglichkeit für halbtägiges Homeoffice oder für die Ausweitung des Homeoffice-Begriffs in Richtung Telearbeit im Allgemeinen, unter welche nicht ortsgebundene mobile Arbeit verstanden werden soll (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Im Reflexionsworkshop mit den Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsrecht wurde eine allfällige moderate Erhöhung des Tagessatzes von drei Euro pro Homeoffice-Tag positiv gesehen, nicht aber die Erhöhung der Grenze von hundert Tagen im Jahr. Die Beschränkung der Arbeitsmittel auf digitale Arbeitsmittel wurde kontroversiell gesehen, allerdings sei bei diesen eine bessere Nachweisbarkeit gegeben, als bei anderen Arbeitsmitteln. Eine Internetverbindung kann jedenfalls als digitales Arbeitsmittel gewertet werden. In diesem Zusammenhang wurde auch festgehalten, dass eine Erweiterung der steuerlichen Absetzbarkeit die Gefahr birgt, dass ein Anreiz geschaffen wird, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keinen Kostenersatz leisten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die steuerliche Absetzbarkeit verweisen. Des Weiteren könnte eine verpflichtende Kostentragung hinsichtlich sämtlicher Büroausstattung und Ressourcen auch zu einer Reduktion des (beiderseits freiwilligen) Homeoffice führen und mithin auch nicht im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein. Die Fortführung der steuerrechtlichen Regelungen zum Homeoffice-Pauschalen nach 2023 wurde jedenfalls als wesentlicher Bestandteil der künftigen Gestaltung von Homeoffice betrachtet.

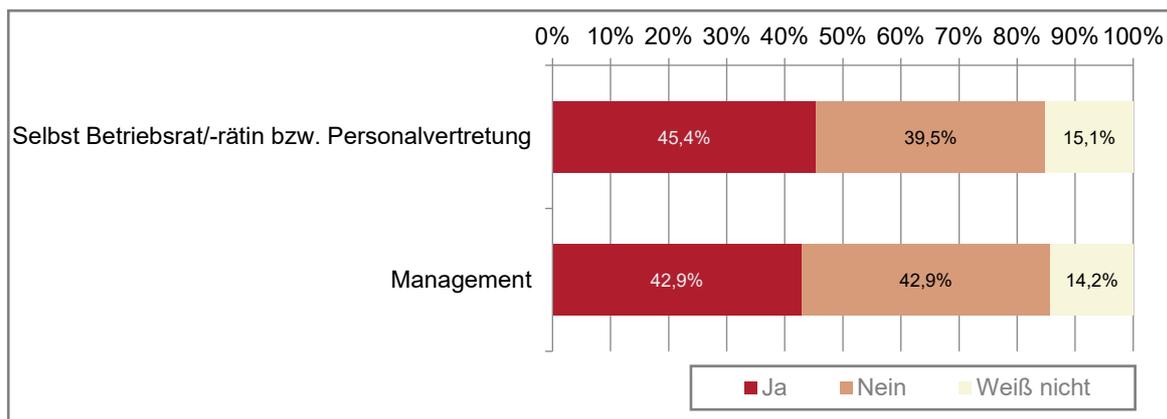
3.4 Ausgestaltung der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben

Laut dem Homeoffice-Maßnahmenpaket muss Homeoffice immer auf Grundlage einer schriftlichen Einzelvereinbarung im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber erfolgen. Mit dem Homeoffice-Paket wurde die Möglichkeit geschaffen, eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen von Homeoffice festzulegen. Kollektivvertragliche Regelungen haben je nach unterschiedlichen Branchen unterschiedliche „Traditionen“, inwiefern Homeoffice beziehungsweise Telearbeit in diesen geregelt ist.

Immerhin 45% der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte gaben an, dass für ihr Unternehmen ein **Kollektivvertrag** vorliegt, welcher Rahmenbedingungen rund um die Themen Homeoffice und Telearbeit festlegt. Dies ist vor allem branchenspezifisch weiter zu differenzieren: So trifft dies insbesondere auf Betriebe aus den **Bereichen** „Information

und Kommunikation“ (65%) sowie „Herstellung von Waren“ (60%) zu, deutlich seltener dagegen auf die Bereiche „Sonstige Dienstleistungen“ (28%) und das „Gesundheits- und Sozialwesen“ (30%) (siehe Tabelle 22 im Tabellenanhang). Von den Befragten mit einer Managementfunktion im Betrieb berichteten 43% von kollektivvertraglichen Regelungen zum Thema Homeoffice für das eigene Unternehmen. Im Rahmen der Evaluierung waren die Regelungen im Kollektivvertrag nicht Gegenstand der weiteren Analyse; festzuhalten ist, dass kollektivvertragliche Regelungen ebenso den Inhalt der Homeoffice-Vereinbarungen determinieren können, wenn sie vorteilhafter sind (Felten 2021, S. 75). Grundsätzlich ist zwischen jenen Kollektivvereinbarungen zu unterscheiden, die (wie etwa § 9 des IT-KVs) konkrete Vorgaben machen und jenen, welche die detaillierte Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung überlassen.

Abbildung 37: Gilt für Ihr Unternehmen ein Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=801, n miss=27; gewichtete Stichprobe, L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=12

Nachfolgend werden die Erfahrungen der Homeoffice-Nutzenden, der Betriebsrätinnen und Betriebsräte wie der Vertreterinnen und Vertreter des Managements im Hinblick auf die Erstellung der Einzelvereinbarungen sowie der Betriebsvereinbarungen dargestellt.

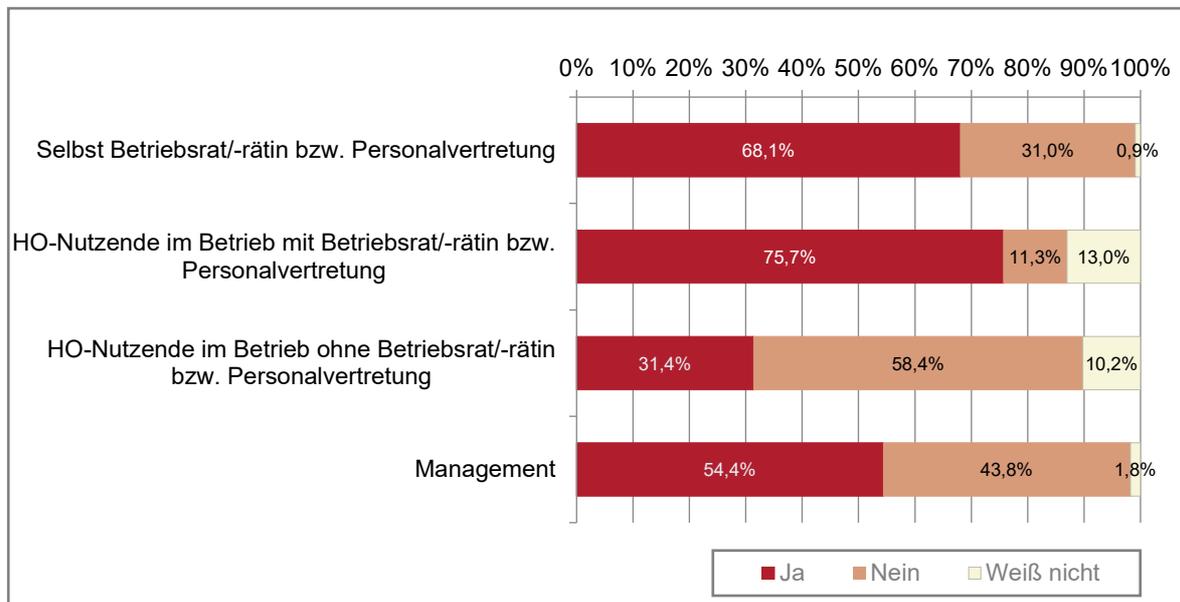
3.4.1 Relevanz von Betriebsvereinbarungen

Eine **Betriebsvereinbarung**, welche Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt, findet sich bei beinahe zwei Drittel der Homeoffice-Nutzenden: Beschäftigte in Betrieben wo es keinen Betriebsrat/Personalvertretung gibt berichten zu einem geringeren Anteil von

betriebsinternen Regelungen für Homeoffice (31%), während drei Viertel der Homeoffice-Nutzenden mit Betriebsrat/Personalvertretung von einer Betriebsvereinbarung berichten, was einen ähnlich hohen Anteil (68%) wie von Betriebsrätinnen und Betriebsräten selbst darstellt (siehe Abbildung 38). An dieser Stelle gilt anzumerken, dass ein Betriebsrat im Unternehmen erforderlich ist, damit eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden kann. Folglich verweisen Befragte aus Betrieben ohne einer Belegschaftsvertretung vermutlich auf sonstige betriebliche Regelungen für Homeoffice, die allerdings nicht einer Betriebsvereinbarung im rechtlichen Sinne gleichzustellen sind.

Differenziert nach Branchen berichten vor allem Personen von „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (93%) von Betriebsvereinbarungen, bezogen auf die Betriebsgröße jene von Großbetrieben ab 250 Beschäftigten (76%) sowie verstärkt von männlichen Beschäftigten (siehe Tabelle 24f im Tabellenanhang).

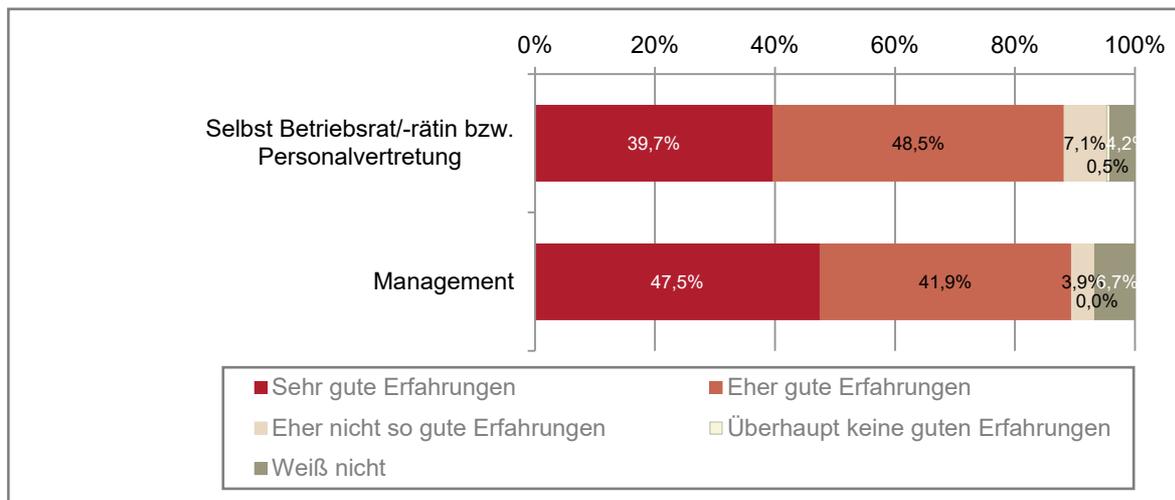
Abbildung 38: Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss=25; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile ‚Homeoffice_Zuständige‘, 2023, n=343, n miss=10

Mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung wurden dabei seitens der Betriebsrätinnen und Betriebsräte beziehungsweise Personalvertretungen **überwiegend positive Erfahrungen** gemacht: Lediglich rund 8% waren damit (eher) nicht zufrieden (siehe Abbildung 39). Dies deckt sich auch mit der Bewertung der Befragten mit einer Managementfunktion im Betrieb, die zu 89% ebenfalls (eher) gute Erfahrungen damit gemacht haben.

Abbildung 39: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung gemacht?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=584, n miss=30; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=181, n miss=2

Insbesondere Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (19%) sowie in mittelgroßen Betrieben zwischen 50 und 250 Beschäftigten (10%) waren (eher) nicht zufrieden mit dem Ausarbeitungsprozess der Betriebsvereinbarungen (siehe Tabelle 26 im Tabellenanhang).

Als **herausfordernd** gestaltete sich dabei in erster Linie die Einigung beziehungsweise Ausverhandlung mit der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite beziehungsweise Geschäftsführung, die teils als schwieriger und langwieriger Prozess beschrieben wurde. Bemängelt wurden dabei die restriktive Haltung der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers gegenüber Homeoffice und generell wenig Kompromissbereitschaft hinsichtlich der Arbeitszeiteinteilung sowie der Abgeltung von durch Homeoffice entstandenen Mehrkosten (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitgeber-Befragung). Auf den schwierigen Charakter des Regelwerks für mobiles Arbeiten verweist auch eine Studie aus dem Jahr 2022. Die Erhebung zeigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Gestaltung mobilen Arbeitens vor allem über ihre Führungskraft, aber auch über Vertrauenspersonen in der jeweiligen Organisation eingebunden wurden. Die Gestaltung über den Betriebsrat spielt hier keine herausragende Rolle; die Gestaltung des Homeoffice erfolgt auch über Workshops, Projekte, oder die Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Bartz et al. 2022).

Knackpunkte aus Sicht der befragten Homeoffice-Nutzenden sowie des Managements im Rahmen der offenen Antwortmöglichkeiten waren:

- Die Frage, ob fixe Homeoffice-Tage oder flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten festgelegt werden,
- die Anzahl der Tage (die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschten sich zumeist mehr Tage als die Geschäftsführung),
- die Übernahme der beziehungsweise die Beteiligung an den durch Homeoffice anfallenden Mehrkosten,
- die Entscheidungsbefugnisse der direkten Vorgesetzten.

Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen Entscheidungsbefugnisse, welche direkt bei der oder dem Vorgesetzten liegen, in manchen Fällen zur Ungleichbehandlung verschiedener Beschäftigtengruppen, beispielsweise wenn für einzelne Abteilungen unterschiedliche Homeoffice-Regelungen gelten. Eine Vereinheitlichung der Homeoffice-Regelungen für alle Beschäftigtengruppen des Betriebs könnte dieser Tendenz entgegenwirken (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Nachstehendes betriebliches Fallbeispiel zeichnet aus Sicht beider Parteien einen Aushandlungsprozess nach, der von beiden Seiten als gelungen bezeichnet wird:

Betriebliches Fallbeispiel Branche Gesundheits- und Sozialwesen

Regelung von Homeoffice in der Betriebsvereinbarung und Erfahrungen mit deren Ausarbeitung

Perspektive Personalverantwortliche/Führungskräfte:

Relevanz des Homeoffice-Maßnahmenpakets: Die Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets 2021 war ein Anstoß, an den betriebsinternen Regelungen für Homeoffice zu arbeiten. Die erste Homeoffice-Betriebsvereinbarung tritt ungefähr zeitgleich in Kraft.

Verhandlungsprozess: Bei der Ausarbeitung der Betriebsvereinbarung haben der Betriebsrat, die Bereichsleitung, die Geschäftsführung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderem Interesse an Homeoffice mitgewirkt. Der Ausarbeitungsprozess war sehr lösungsorientiert und alle beteiligten Akteurinnen und Akteure konnten sich schnell auf die wichtigsten Eckpunkte für die Ausgestaltung von Homeoffice in ihrem Betrieb einigen. Die Betriebsvereinbarung ist zeitlich befristet, um dadurch Anlässe zu schaffen, sie bei der Erneuerung regelmäßig auf Anwendbarkeit, Aktualität und Relevanz zu prüfen.

Zentrale Themen: In der Betriebsvereinbarung wurden die Arbeitszeiten, die Möglichkeiten für Pauschalerstattung sowie datenschutzrechtliche Themen in Bezug auf Homeoffice geregelt.

Perspektive Belegschaftsvertretung:

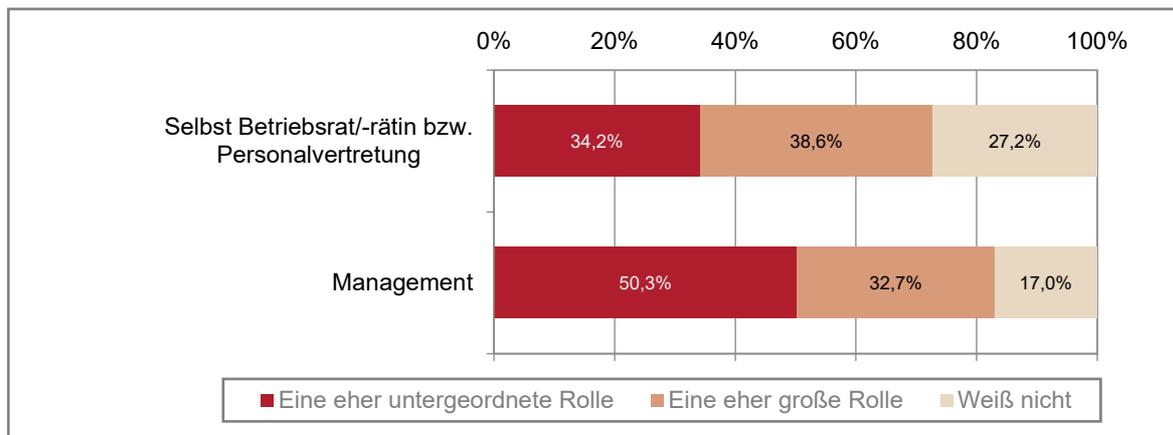
Relevanz des Homeoffice-Maßnahmenpakets: Das Homeoffice-Maßnahmenpaket war von großer Bedeutung für die betriebsinterne Regelung von Homeoffice. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat haben auf das Inkrafttreten des Maßnahmenpakets gewartet und sich bei der Ausarbeitung der Homeoffice-Betriebsvereinbarung an die gesetzlichen Vorgaben gehalten.

Verhandlungsprozess: Die Geschäftsführung und deren Rechtsberatung sowie der Betriebsrat wurden in der Ausarbeitung der Betriebsvereinbarung eingebunden, die Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner haben sich „herausgehalten“. Der Ausarbeitungsprozess lief unkompliziert und es wurden schnell Lösungen gefunden. Lediglich hinsichtlich der Ausverhandlung von besseren Konditionen für die Abgeltung von Homeoffice für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es dem Betriebsrat nicht gelungen, sich durchzusetzen. Die Betriebsvereinbarung wird jeweils für ein Jahr befristet, dann neu evaluiert und bei Bedarf wird nachjustiert.

Zentrale Themen: Die Arbeitszeiten und der Arbeitsort beim Arbeiten im Homeoffice waren wichtige Themen, die in der Betriebsvereinbarung festgehalten wurden. Die Betriebsvereinbarung beschränkt sich zwar auf die Regelung der zentralen Punkte und ist relativ schlank, aber sie stellt eine gute Grundlage für die Ausgestaltung von Homeoffice im Betrieb dar.

Die Rolle der rechtlichen Möglichkeit, welche das Homeoffice-Maßnahmenpaket bietet, wird unterschiedlich beurteilt: Während 34% der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte diese eher untergeordnet sehen, schreiben ihr rund 39% eine eher große Rolle zu. Unter den befragten Führungskräften ist es die Hälfte, welche die Rolle des Maßnahmenpakets bei der Ausgestaltung von Homeoffice in ihrem Betrieb als eher untergeordnet einschätzte und 33%, die dem Maßnahmenpaket eine eher große Rolle beimessen (siehe Abbildung 40).

Abbildung 40: Welche Rolle spielten die rechtlichen Möglichkeiten, die das Homeoffice-Paket 2021 bietet?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=584, n miss=49; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=181, n miss=10

Eine **große Rolle** wurde den damit geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten vor allem aufgrund folgender Aspekte zugeschrieben: Die Einführung des Maßnahmenpakets diente als Anstoß für die nähere Auseinandersetzung der Betriebe mit dem Homeoffice-Thema. Konkret wurde das Maßnahmenpaket als Basis für die Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen verwendet beziehungsweise als Ausgangspunkt für Verhandlungen zu Homeoffice-Regelungen in den Betrieben. Durch die gesetzliche Verankerung von Homeoffice wurden Rahmenbedingungen dafür geschaffen, nach denen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der betriebsinternen Ausgestaltung von Homeoffice richteten. Dort, wo Homeoffice bis dato noch nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich war, übte das Maßnahmenpaket Druck auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus, Homeoffice zu ermöglichen. Dort, wo Homeoffice bereits davor möglich war, hat diese gesetzliche Grundlage mehr Klarheit über umstrittene Aspekte geschaffen oder hat die Ausgestaltung von Homeoffice um neu eingebrachte Aspekte erweitert. Bezüglich der neu geschaffenen beziehungsweise stärker präzisierten rechtlichen Möglichkeiten für Homeoffice wurden insbesondere finanzielle und steuerliche Abgeltungsmöglichkeiten sowie die Bereitstellung von Arbeitsmitteln als wichtige Themen hervorgehoben. Ebenfalls einen hohen Stellenwert nahmen Aspekte des Unfall- und Versicherungsschutzes sowie der Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen und der Freiwilligkeit von Homeoffice ein. In den wenigsten Fällen wurde das Maßnahmenpaket seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber genutzt, um bereits großzügige Homeoffice- beziehungsweise Telearbeitsmöglichkeiten stärker einzuschränken.

Als Gründe für eine eher **untergeordnete Rolle** wurden demgegenüber genannt, dass für viele Betriebe das Homeoffice-Maßnahmenpaket zu spät kam und kaum Neuerungen hinsichtlich der betriebsinternen Ausgestaltung vom Homeoffice brachte. Wichtiger als die gesetzlichen Rahmenbedingungen war in vielen Betrieben eine positive Einstellung der Geschäftsführung gegenüber Homeoffice, welche sich oftmals erst im Zuge der Pandemie ergeben hat. In diesen Fällen waren eher die gelebte Praxis und die durchaus guten Erfahrungen mit Homeoffice ausschlaggebend für dessen Etablierung im Betrieb.

Betriebliches Fallbeispiel Branche Öffentliche Verwaltung

Regelung von Homeoffice in Telearbeit-Richtlinien: Entscheidung beziehungsweise Verantwortung der Führungskräfte

Kurzbeschreibung der Homeoffice-Regelung im Fallbeispiel:

Wiewohl es vor der Pandemie ausgewählte Homeoffice-Arbeitsplätze gab, kam es erst mit den Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie zu einer flächendeckenden Ausrollung von Homeoffice. Dazu wurde eine entsprechende Richtlinie erlassen, welche die Rahmenbedingungen festlegt, etwa eine Höchstzahl an Tagen pro Woche, an welchen im Homeoffice gearbeitet werden kann, wie die Einzelvereinbarungen geregelt werden müssen, wie mit etwaigen Abweichungen von der Vereinbarung umzugehen ist et cetera.

Dabei wurde viel in die Verantwortung der jeweiligen Führungskräfte gelegt: Die geltende Richtlinie regelt den Rahmen. Ob und wie in den konkreten Abteilungen Homeoffice umgesetzt wird, liegt im Ermessen der Führungskräfte.

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket spielt für den öffentlichen Dienst vor allem hinsichtlich der steuerrechtlichen Belange eine Rolle – so die Einschätzung der Gesprächspartnerinnen und -partner – nicht aber für die inhaltliche Ausgestaltung dieser, die bereits vor dem Inkrafttreten des Homeoffice-Maßnahmenpakets erfolgte.

Perspektive Personalverantwortliche/Führungskräfte auf die Richtlinie:

Die Richtlinie und deren Umsetzung werden positiv beurteilt, da den einzelnen Abteilungen je nach Situation Spielräume in der Handhabung ermöglicht werden. In einer großen Organisation wird es als schwierig eingeschätzt, verbindliche Regeln für alle zu schaffen, weshalb der Spielraum begrüßt wird. Wie Führungskräfte

die Kommunikation und Aufgabenübergabe beziehungsweise -abstimmung in einem Team gestalten, hat sich – so die Einschätzung – gut eingespielt. Es wird auch als wichtig angesehen, dass die Vereinbarung seitens der Führungskraft wieder zurückgezogen werden kann, wenn sich herausstellt, dass die Arbeit zu Hause doch nicht so gut funktioniert. Dies kommt aber selten vor.

Dass fast überall Homeoffice möglich ist, wird auch deshalb wichtig gesehen, da Bewerberinnen und Bewerber diese Möglichkeit mittlerweile besonders relevant finden. Oft werde noch vor der „Geldfrage“ die Frage gestellt, ob die Möglichkeit zu Homeoffice besteht. Dass dies auch im öffentlichen Dienst möglich ist, wird auch als wichtiges Signal gesehen, sich als moderner Arbeitgeber zu positionieren.

Perspektive Belegschaftsvertretung:

Prinzipiell wird die Richtlinie sehr begrüßt, da seitens der Beschäftigten Homeoffice ein Anliegen ist. Auch eine durchgeführte Umfrage unterstreicht dies. Bislang sind wenige „Beschwerden“ seitens der Beschäftigten eingetroffen; wenn ja, betreffen diese vor allem Beschäftigte, die kein Homeoffice machen dürfen. Inwiefern die Arbeitsplätze zu Hause ergonomisch richtig eingerichtet sind, die Arbeitszeiten nicht überschritten werden, Mehrfachbelastungen wegen Betreuungspflichten auftreten, sind Aspekte die derzeit zu sehr im Hintergrund stehen. Hier muss künftig proaktiver darauf geachtet werden.

Perspektive Beschäftigte:

Dass nun Homeoffice für die meisten Beschäftigten möglich ist, wird sehr begrüßt. Kritisch wird allerdings die Abhängigkeit von den Vorgesetzten diskutiert. Wenn dies auch nur wenige Fälle betrifft, bringe dies doch Unruhe unter die Beschäftigten und es fühlen sich jene benachteiligt, wo dies nicht möglich ist. Homeoffice wird aus unterschiedlichen Gründen angenommen: keine Pendelzeiten und daher unter anderem bessere Betreuungsmöglichkeiten, in Ruhe arbeiten können bei geteilten Büros, frühe Beginn- und daher frühe Endzeiten, Vertrauensbeweis et cetera. Kritisch wurde die Verwischung zwischen Freizeit und Arbeitszeit angesprochen und die nun selbstverständlicher gewordenen Anfragen außerhalb der Arbeitszeit am Diensthandy oder via E-Mail. Hier habe sich eine Kultur eingeschlichen, dass Beschäftigte sich nicht nichtverfügbar zeigen wollen, um zu zeigen, dass gearbeitet wird. Dies ist an den „Bürotagen“ einfacher, da durch die

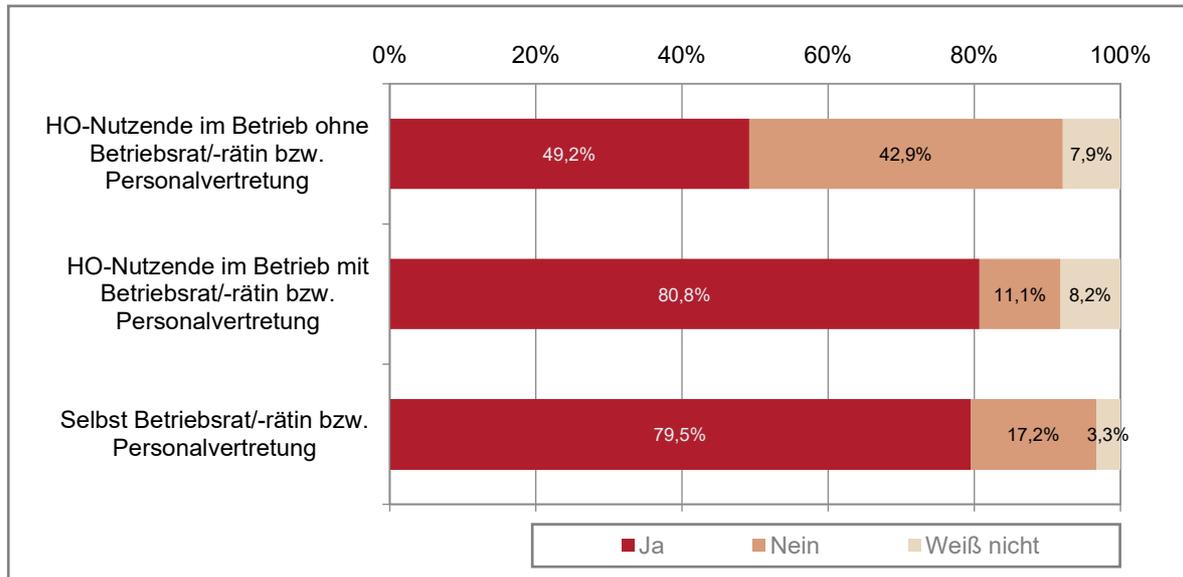
physische Präsenz beziehungsweise dem „offiziellen“ Verabschieden die Linien klarer sind.

3.4.2 Erfahrungen mit den (schriftlichen) Einzelvereinbarungen

Wie einleitend angeführt, muss laut dem Homeoffice-Maßnahmenpaket Homeoffice immer auf Grundlage einer **schriftlichen Einzelvereinbarung** im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer und Arbeitgeberin und Arbeitgeber erfolgen. Homeoffice setzt nach § 2h Abs. 2 AVRAG eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und/oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerin und/oder Arbeitnehmer voraus, die schriftlich erfolgen muss, mit einem Arbeitsvertrag in Einem getroffen werden und befristet oder unbefristet erfolgen kann (Felten 2021, S. 64). Maßgeblich ist hierbei auch eine gewisse Regelmäßigkeit, das heißt nicht nur vereinzelt arbeiten seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, sondern auch eine gewisse Häufigkeit, wobei bei Teilzeitarbeit auch die absolute Anzahl von Arbeitstagen zu berücksichtigen ist (Auer-Mayer und Dullinger 2021, S. 12).

Immerhin beinahe ein Fünftel der Homeoffice-Nutzenden gab jedoch an, keine entsprechende Vereinbarung zu haben (siehe Abbildung 41). Dies trifft verstärkt auf Nutzerinnen und Nutzer zu, die in Betrieben ohne einen Betriebsrat beziehungsweise einer Personalvertretung tätig sind (43%) sowie auf die **Bereiche** „Bau“ (39%), „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (32%) und „Handel“ (31%) (siehe Tabelle 27 im Tabellenanhang). Darüber hinaus fehlen solche Einzelvereinbarungen überdurchschnittlich häufig in Vorarlberg (48%) und Salzburg (32%) sowie generell in Kleinbetrieben mit unter 50 Beschäftigten (27%).

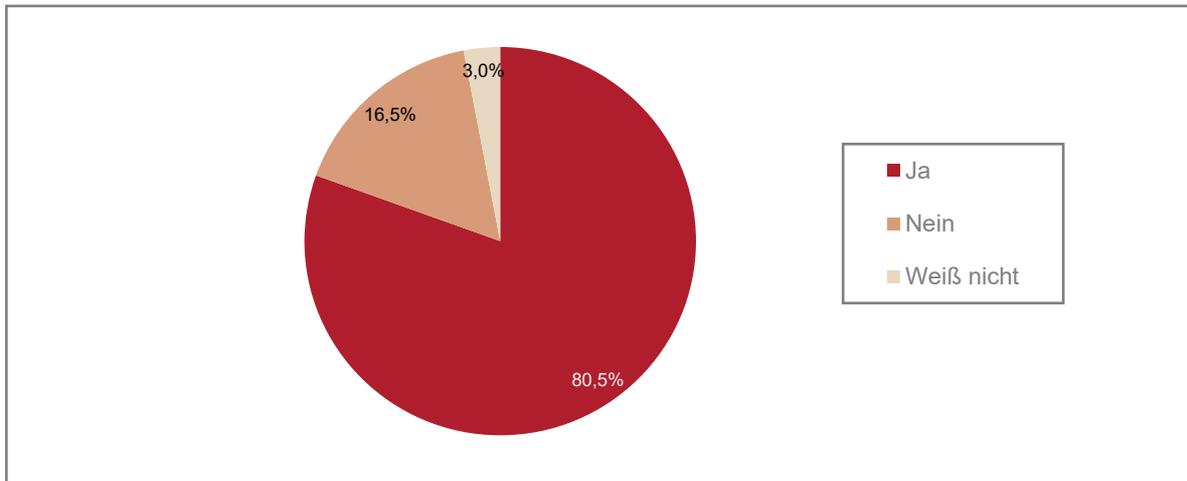
Abbildung 41: Haben Sie eine schriftliche Einzelvereinbarung mit Ihrem Betrieb, welche das Arbeiten im Homeoffice regelt?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=41; gewichtete Stichprobe

Die **Befragten auf Managementebene** zeichnen ein ähnliches Bild: 81% davon haben schriftliche Einzelvereinbarungen mit den Beschäftigten im Homeoffice abgeschlossen (siehe Abbildung 42). Dies trifft öfter auf Großbetriebe mit 50 bis 250 Beschäftigten (88%) und insbesondere auf jene mit mehr als 250 Beschäftigten (94%) zu, während lediglich etwas über die Hälfte der Kleinbetriebe unter 50 Beschäftigten diese Anforderung erfüllte (siehe Tabelle 28 im Tabellenanhang). Ob im Betrieb ein Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung vorhanden ist, nimmt ebenfalls Einfluss auf den Abschluss von Einzelvereinbarungen: 90% der befragten Führungskräfte mit einer Belegschaftsvertretung im Betrieb haben Einzelvereinbarungen mit ihren Beschäftigten abgeschlossen, bei Fehlen einer Belegschaftsvertretung sind es wiederum nur noch 64%. Weiters berichten 19% der befragten Betriebe, die Einzelvereinbarungen mit ihren Beschäftigten abgeschlossen haben, die Homeoffice-Mustervereinbarung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung verwendet zu haben (siehe Tabelle 29 im Tabellenanhang).

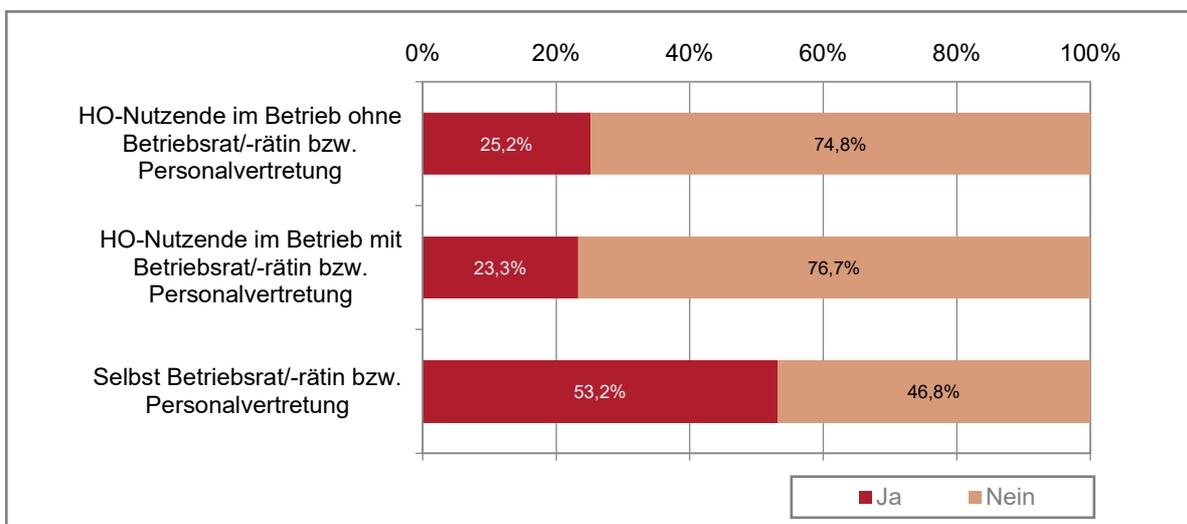
Abbildung 42: Management: Gibt es schriftliche Einzelvereinbarungen zwischen Ihnen und den im Homeoffice Beschäftigten?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=10

Von jenen Homeoffice-Nutzenden, die eine Einzelvereinbarung zu Homeoffice haben, hatte etwas mehr als ein Drittel (36%) die **Möglichkeit**, diese **mitzugestalten**. Verstärkt trifft dies dann zu, wenn die/der Betroffene selbst als Betriebsrätin oder Betriebsrat beziehungsweise Personalvertretung aktiv ist (53%); bei den Nutzerinnen und Nutzern, die selbst in keiner entsprechenden Funktion waren, betrug der Anteil rund 25% (siehe Abbildung 43).

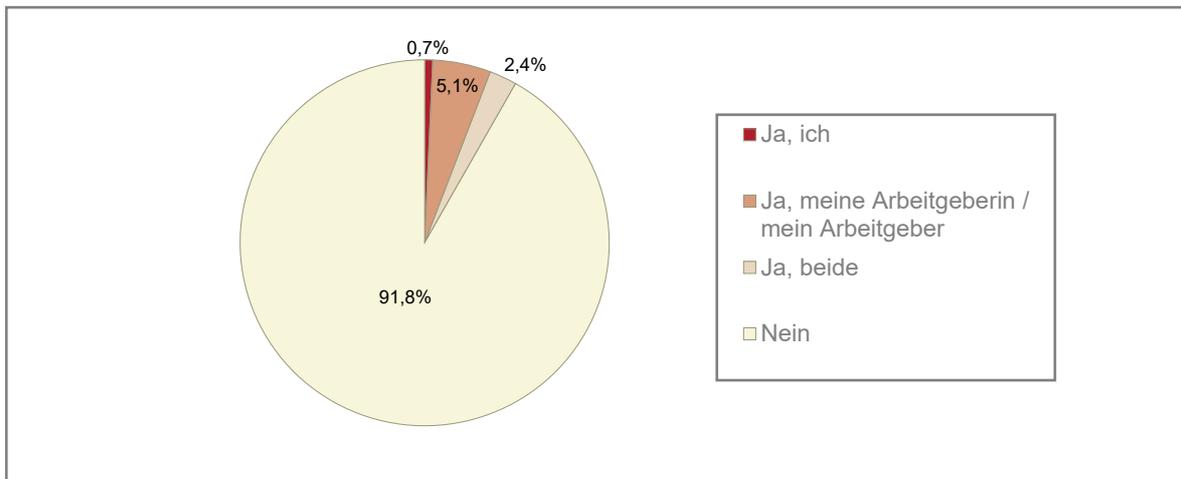
Abbildung 43: Hatten Sie die Möglichkeit, diese Einzelvereinbarung inhaltlich mitzugestalten?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.124, n miss=52; gewichtete Stichprobe

Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit **widerrufen** werden. Davon haben allerdings laut Angaben der befragten Homeoffice-Nutzenden nur wenige Beschäftigte beziehungsweise Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Gebrauch gemacht – in Summe nicht einmal 10% (siehe Abbildung 44).

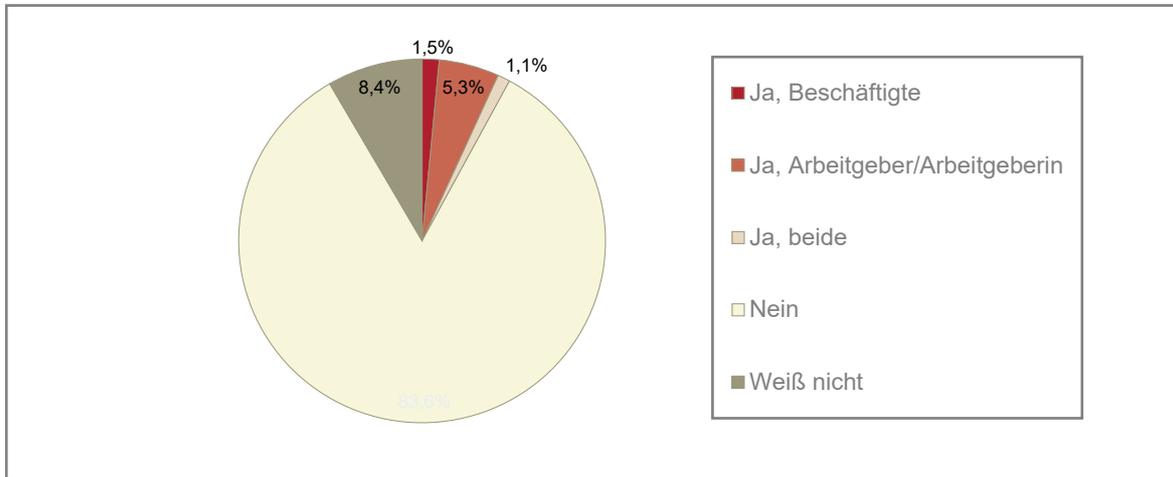
Abbildung 44: Homeoffice-Nutzende: Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit widerrufen werden. Haben Sie oder Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber seit April 2021 – also seit Einführung des Maßnahmenpakets – davon Gebrauch gemacht?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.124, n miss=30; gewichtete Stichprobe

Auch die befragten Führungskräfte berichteten, dass nur vereinzelt in ihren Betrieben schriftliche Einzelvereinbarungen für Homeoffice widerrufen wurden. In 5,3% der vertretenen Betriebe waren es die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber selbst, welche die Vereinbarungen beendet haben, im Vergleich zu 1,5% der Betriebe, wo die Vereinbarungen von den Beschäftigten widerrufen wurden und zu weiteren 1,1% wo dies einvernehmlich erfolgte (siehe Abbildung 45).

Abbildung 45: Management: Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit widerrufen werden. Haben Sie beziehungsweise die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber oder Beschäftigte seit April 2021 – also seit Einführung des Maßnahmenpakets – davon Gebrauch gemacht?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=268, n miss=6;

Im Reflexionsworkshop mit den Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsrecht wurde über eine mögliche Anpassung der Beendigungsregelung der Einzelvereinbarung diskutiert: Die Kombination einer einmonatigen Kündigungsfrist mit dem Erfordernis des Vorliegens von wichtigen Gründen nach § 2h Abs. 4 AVRAG, die zu einer Beendigung der Einzelvereinbarung führen können, könnte als systemwidrig eingeschätzt werden – nicht zuletzt, da gerade wichtige Gründe dieser Frist zuwiderlaufen könnten. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, ob die Mustervereinbarung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung hier als Referenzrahmen dienen können.

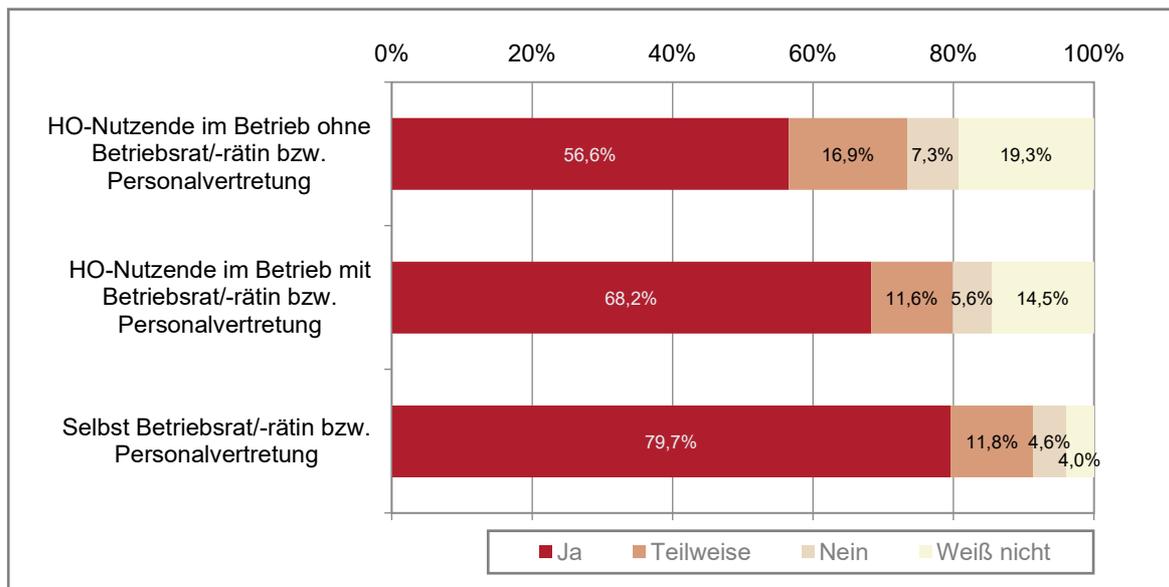
3.4.3 Bewertung der vorhandenen Regelungen

Abschließend werden die bestehenden betrieblichen Regelungen – also die Betriebsvereinbarung und/oder Einzelvereinbarung – aus Sicht der betrieblichen Akteurinnen und Akteure wie auch Expertinnen und Experten reflektiert.

Beinahe drei Viertel der Homeoffice-Nutzenden mit einer Einzel- und/oder Betriebsvereinbarung gaben an, dass die für sie wichtigen Rahmenbedingungen darin schriftlich festgehalten sind. Dies traf eher zu, wenn die Befragten selbst die Betriebsrätinnen- oder Betriebsrats- beziehungsweise Personalvertretungsfunktion innehatten (80%) beziehungsweise auf Beschäftigte mit einem Betriebsrat/Personalvertretung (68%). In Betrieben

ohne Belegschaftsvertretung traf dies auf lediglich 57% der befragten Homeoffice-Nutzenden zu (siehe Abbildung 46).

Abbildung 46: Sind die aus Ihrer Sicht für Sie wichtigen Rahmenbedingungen in der Einzel- oder Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.316, n miss=55; gewichtete Stichprobe

Während vor allem ältere Homeoffice-Nutzende ab 55 Jahren (82%) der Meinung sind, dass die wichtigen Rahmenbedingungen schriftlich festgehalten wurden, trifft dies auf jüngere Nutzerinnen und Nutzer bis 34 Jahren seltener zu (66%). Bezogen auf die Branchen sind es Nutzerinnen und Nutzer aus sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Verkehr, die nur zu rund der Hälfte dieser Ansicht sind (siehe Tabelle 31 im Tabellenanhang).

Folgende Aspekte blieben aus Sicht der Homeoffice-Nutzenden gehäuft unberücksichtigt beziehungsweise nicht ausreichend behandelt und werden als Wünsche angeführt, die künftig in den Vereinbarungen Berücksichtigung finden sollten (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitgeber-Befragung):

- Abgeltung von durch Homeoffice entstandenen Mehrkosten (zum Beispiel Strom, Internet, Energie, Arbeitsmittel, ergonomische Ausstattung) und von Zulagen, die es beim Arbeiten im Betrieb vor Ort gab (zum Beispiel freie Getränke und Speisen, Essensgutscheine)
- Anspruch auf Homeoffice für alle Beschäftigtengruppen des Betriebs, wenn die berufliche Tätigkeit das Arbeiten im Homeoffice zulässt, um den Beschäftigten eine bessere

Verhandlungsposition bei der Ausverhandlung von Homeoffice mit den direkten Vorgesetzten zu geben

- Arbeiten von anderen Orten als der Wohnung aus (auch außerhalb Österreichs)
- Ausmaß von Homeoffice und Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice
- Versicherungsschutz im Homeoffice und insbesondere bei ortsungebundenem Arbeiten
- Anspruch auf einen fixen Arbeitsplatz im Büro

Insbesondere Betriebsrätinnen und Betriebsräte beziehungsweise Personalvertreterinnen und Personalvertreter sehen im Abschluss von Einzelvereinbarungen statt Betriebsvereinbarungen für Homeoffice die Gefahr, ungünstigere Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzulegen.

Darüber hinaus wird kritisiert, dass der Betriebsrat öfter nicht in die Ausgestaltung der Einzelvereinbarungen einbezogen wird und diese folglich von manchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Mittel genutzt werden können, eine Abstimmung in dieser Hinsicht zu umgehen. Anhand des nachfolgenden Fallbeispiels wird dies näher illustriert.

Betriebliches Fallbeispiel Branche Publikationen und Vertrieb

Regelung von Homeoffice durch Einzelvereinbarungen und Erfahrungen mit deren Ausarbeitung

Perspektive Personalverantwortliche/Führungskräfte:

Relevanz des Homeoffice-Maßnahmenpakets: Es lässt sich schwer abschätzen, inwiefern die Einführung und Regelung von Homeoffice im Betrieb auf das Homeoffice-Maßnahmenpaket zurückzuführen ist. Die Etablierung von Homeoffice im Betrieb war durch die Covid-19-Pandemie selbst stark bedingt.

Verhandlungsprozess: Es gibt keine Betriebsvereinbarung für Homeoffice, obwohl der Betriebsrat sich das wünscht. Grund dafür ist vermutlich, dass sich die Unternehmensleitung und der Betriebsrat in dieser Hinsicht nicht einigen konnten. Homeoffice wird im Betrieb durch standardisierte Einzelvereinbarungen geregelt.

Zentrale Themen: In den Einzelvereinbarungen sind die für die Arbeit im Homeoffice erforderlichen Eckpunkte fixiert, wie etwa die Ausstattung mit Geräten seitens des Betriebs.

Perspektive Belegschaftsvertretung:

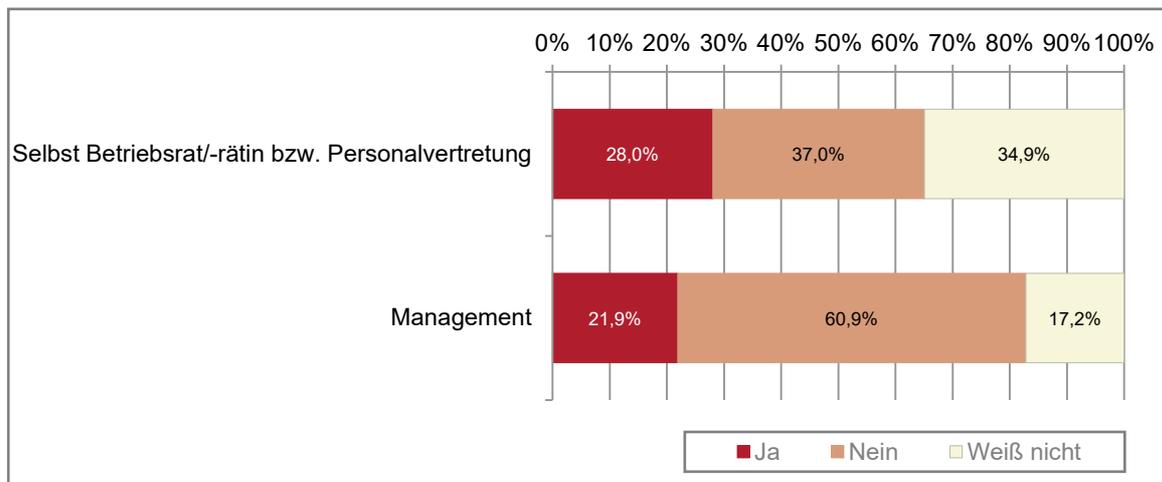
Relevanz des Homeoffice-Maßnahmenpakets: Das Homeoffice-Maßnahmenpaket hat einen rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung von Homeoffice im Betrieb gegeben. Besonders wichtig war die Klarstellung, dass Homeoffice schriftlich zu vereinbaren ist. Dies machte es der Unternehmensleitung schwer, die Regelung von Homeoffice weiter zu verweigern und führte dazu, dass erst dann die Homeoffice-Vereinbarung ausgearbeitet wurde. Seitens der Leitung wurde wirklich auf das Gesetz gewartet, um die Vereinbarung daran anzulehnen.

Verhandlungsprozess: Eine Betriebsvereinbarung für Homeoffice konnte nicht abgeschlossen werden, weil die Regelung von Homeoffice auf Freiwilligkeit basiert und dies seitens der Unternehmensleitung nicht gewünscht war. Stattdessen wurde eine Vorlage für Einzelvereinbarungen ausgearbeitet, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell zu unterzeichnen ist. Für den Betriebsrat gab es nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten der Mitgestaltung. Dies ist teilweise auch den unklaren Formulierungen im Gesetz geschuldet, die keine fundierte Argumentationsgrundlage für den Betriebsrat liefern. Der Vereinbarungsentwurf wurde von der Leitung ausgearbeitet und dem Betriebsrat vorgelegt. Dann wurde kommuniziert, dass die Vereinbarung mit dem Betriebsrat abgestimmt wurde, obwohl dessen eingebrachte Wünsche und Änderungsvorschläge kaum berücksichtigt wurden. Der Betriebsrat nimmt die Vereinbarung als sehr arbeitgeberfreundlich wahr.

Zentrale Themen: Die Einzelvereinbarungen regeln die Bereitstellung der Geräte seitens des Betriebs und deren Nutzungsmöglichkeiten. Allerdings werden die erforderlichen Arbeitsmittel nicht klar definiert. Weiters wird auch kein Kostensatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vereinbarung fixiert.

Vor dem Hintergrund der derzeitigen Gesetzeslage wünschen sich etwas mehr als ein Viertel der Betriebsrätinnen und Betriebsräte/Personalvertretung sowie etwas mehr als ein Fünftel des Managements nähere gesetzliche Regelungen in manchen Bereichen (siehe Abbildung 47).

Abbildung 47: Gibt es Bereiche, wo Sie sich noch nähere gesetzliche Regelungen wünschen?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=801, n miss=86; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=41

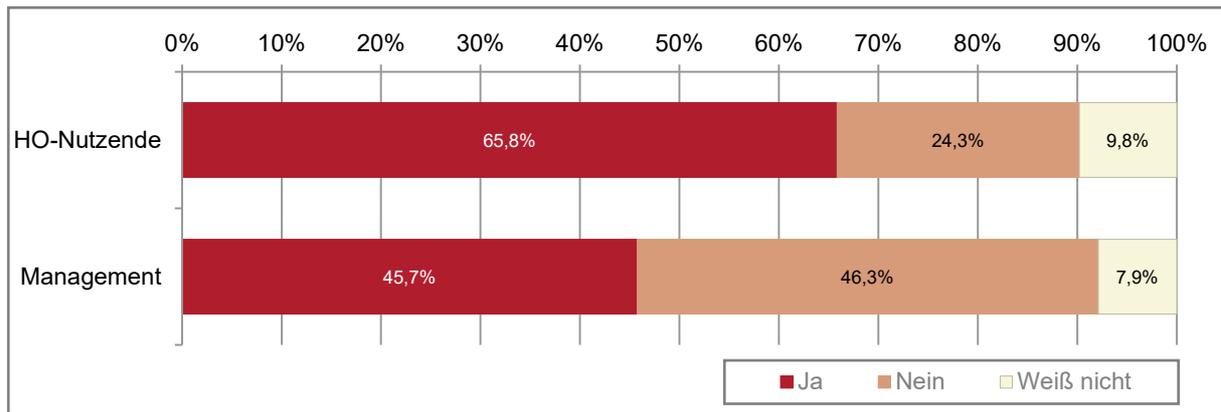
Seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden in erster Linie eine Absicherung und klare Definition von potentiellen Arbeitsunfällen gewünscht sowie eine Ausweitung des Homeoffice-Begriffs hin zu Arbeiten an Orten außerhalb der Wohnstätte insbesondere auch grenzüberschreitend (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sprechen sich unter anderem für eine höhere Abgeltung des Mehraufwands aus, einer Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung für Homeoffice, einer Arbeitsplatzevaluierung auch im Homeoffice und die Gewährung von mehr Rechtssicherheit im Homeoffice, zum Beispiel bei Arbeitsunfällen. Auch das Recht auf Homeoffice wurde genannt, insbesondere von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, von anderen wird der Wunsch nach einem eigenen fixen Arbeitsplatz im Betrieb thematisiert. Bei der örtlichen Flexibilisierung durch die Ermöglichung von ortsungebundenem Homeoffice, auch aus dem Ausland, treffen sich Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerwünsche mit denen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Hier sei auch noch auf eine Frage an die Arbeitgeberinnen und/oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und/oder Arbeitnehmer hingewiesen, ob diese unterschiedlichen Wünsche hinsichtlich Homeoffice von der jeweils anderen Seite wahrnehmen: Rund zwei Drittel der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte beziehungsweise Personalvertreterinnen und Personalvertreter nehmen im Betrieb unterschiedliche Wünsche der

Beschäftigten beziehungsweise Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wahr. Auf Seiten des befragten Managements trifft dies demgegenüber auf etwas weniger, konkret rund 46% zu (siehe Abbildung 48).

Abbildung 48: Nehmen Sie in Ihrem Betrieb unterschiedliche Wünsche der Beschäftigten beziehungsweise des Betriebsrates beziehungsweise der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hinsichtlich Homeoffice wahr?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=876, n miss=117; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=28

Fragen des Anspruchs auf Homeoffice versus Zustimmung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, der Kostenerstattung sowie der Ausgestaltung der Arbeitszeitregelung treten in der Post-Pandemie wieder stärker in den Vordergrund. Auch die Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartnerorganisationen nehmen hier nach der Notwendigkeit ein schlankes Homeoffice-Maßnahmenpaket zur Kontaktbeschränkung in Zeiten der Pandemie zu erstellen, in Post-Pandemie-Zeiten wieder geänderte Bedingungen wahr. Auf diese wird nachfolgend entlang zentraler Gestaltungselemente näher eingegangen.

4 Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben

Kapitel 4 im Überblick: Die Erfahrungen der Betriebe – des Managements wie der Beschäftigten – mit der Nutzung von Homeoffice

Generell zeigt sich unter den Homeoffice-Nutzenden eine hohe Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen im Betrieb: Immerhin rund 52% bewerteten die Regelungen als sehr passend, weitere rund 38% als eher passend. Unzufriedenheiten betreffen dabei vor allem die Flexibilität von Homeoffice, die als zu gering erachtet wird. Konkret werden beschränkte Homeoffice-Tage sowie die Einschränkung auf Homeoffice in Österreich kritisiert. Als verbesserungsbedürftig werden auch die zu wenig konkreten Regelungen, die unterschiedlichen Regelungen für verschiedene Beschäftigtengruppen sowie die eingeschränkten Mitgestaltungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt. Zudem wies fast ein Drittel der befragten Personen aus dem Management darauf hin, dass es innerhalb der jeweiligen Betriebe unterschiedliche Homeoffice-Regelungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gibt.

Folgende Erfahrungen der befragten Homeoffice-Nutzenden sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Arbeit im Homeoffice konnten erfasst werden:

- Unterschiedliche Nutzungs-Motive im Zeitverlauf: von der Minimierung der Ansteckungsgefahr während der Covid-19-Pandemie zur Wegzeitersparnis als aktuelles Hauptmotiv
- Derzeit wird fast ausschließlich vom eigenen Wohnraum (Wohnung/Wohnhaus) aus im Homeoffice gearbeitet; eine Flexibilisierung des Arbeitsortes – also Telearbeit – wird von über 50% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und 58% der Beschäftigten ohne diese Option als wünschenswert eingestuft
- Grenzüberschreitendes Arbeiten wird zudem als Thema gesehen, welches von einem Drittel der Betriebe als derzeit nicht ausreichend geregelt bezeichnet wird
- Die ergonomisch richtige Ausstattung der Homeoffice-Arbeitsplätze scheint eher den Beschäftigten selbst zu obliegen; Arbeitsunfälle im Homeoffice und

möglicherweise rechtliche Unklarheiten wurden weder seitens der Beschäftigten noch des Managements als akutes Problem genannt

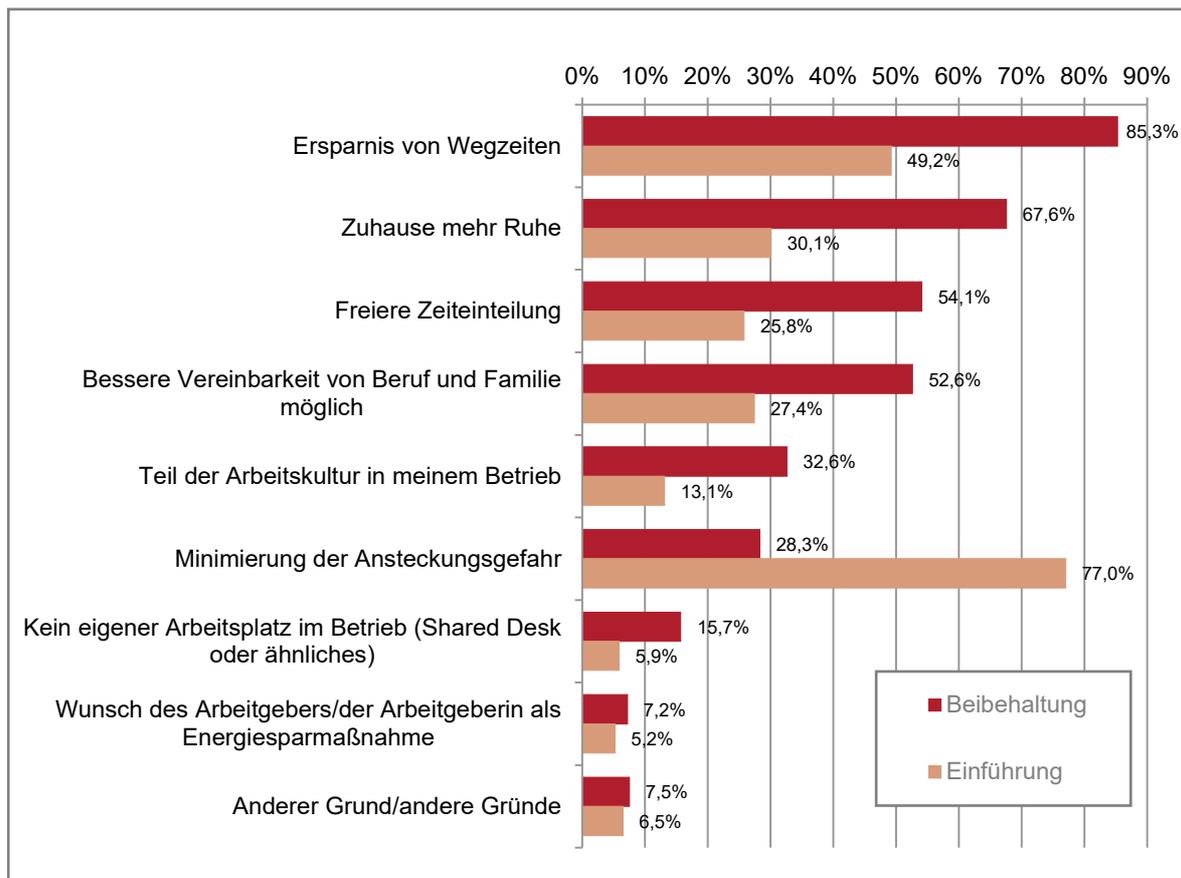
- 60% der Homeoffice-Nutzenden verfügen über eine Höchstzahl an Homeoffice-Tagen pro Woche (durchschnittlich 2 Tage), rund die Hälfte hat eine Arbeitszeiteinteilung wie im Betrieb, die andere eine freiere Einteilungsmöglichkeit
- Die Hälfte der Beschäftigten sieht die Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen; Frauen geben weniger häufig als Männer an, ausreichend Pausen zu machen; ein Fünftel der Befragten hat das Gefühl auch nach der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen; knapp drei Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vertritt die Ansicht, dass die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen schwieriger zu überwachen ist
- Ein Großteil der Beschäftigten wie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist der Ansicht, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, vor allem durch den Wegfall der Wegzeiten sowie größerer zeitlicher Freiheiten bei der Kombination von institutioneller und schulischer Betreuung mit Erwerbsarbeit
- Mehr Informationsvermittlung und Weiterbildungsmöglichkeiten auf Seiten der Beschäftigten erwünscht
- Homeoffice beeinflusst nicht nur die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, sondern auch den Austausch zwischen Belegschaftsvertretung beziehungsweise Führungskräften und Beschäftigten
- Die Arbeitsleistung der Beschäftigten beim Arbeiten im Homeoffice wird von den befragten Führungskräften weitgehend positiv bewertet: über 90% sehen keine Änderung der Arbeitsleistung beziehungsweise eher eine Erhöhung als Senkung der Produktivität

In diesem Kapitel werden die Erfahrungen aus Sicht der Homeoffice-Nutzenden wie des Managements entlang wesentlicher Kernfragen rund um die Gestaltung des Homeoffice aufbereitet. Einleitend werden die Motive für die Einführung sowie Beibehaltung von Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenübergestellt.

4.1 Motive für die Einführung sowie Beibehaltung von Homeoffice

Was waren zentrale **Gründe Homeoffice** in Betrieben **einzuführen** beziehungsweise auch beizubehalten (siehe hierzu auch Tabellen 37ff im Tabellenanhang)? Wie in Abbildung 49 ersichtlich, beruhte die Einführung bei dem Großteil der Betriebe laut Angaben der befragten **Homeoffice-Nutzenden** auf der Minimierung der Ansteckungsgefahr im Zuge der Covid-19-Pandemie (77%). An zweiter Stelle wurde die Ersparnis von Wegzeiten genannt (49%). Zudem sind auch die Ruhe zu Hause, eine freiere Zeiteinteilung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit jeweils über einem Viertel relevante Faktoren für die Einführung von Homeoffice. Dass kein eigener Arbeitsplatz zur Verfügung stand oder Homeoffice auf Wunsch des Betriebs als Energiesparmaßnahme eingeführt wurde, traf demgegenüber selten zu.

Abbildung 49: Homeoffice-Nutzende: Was waren zentrale Gründe Homeoffice in Ihrem Betrieb einzuführen beziehungsweise beizubehalten? (Mehrfachantworten möglich)



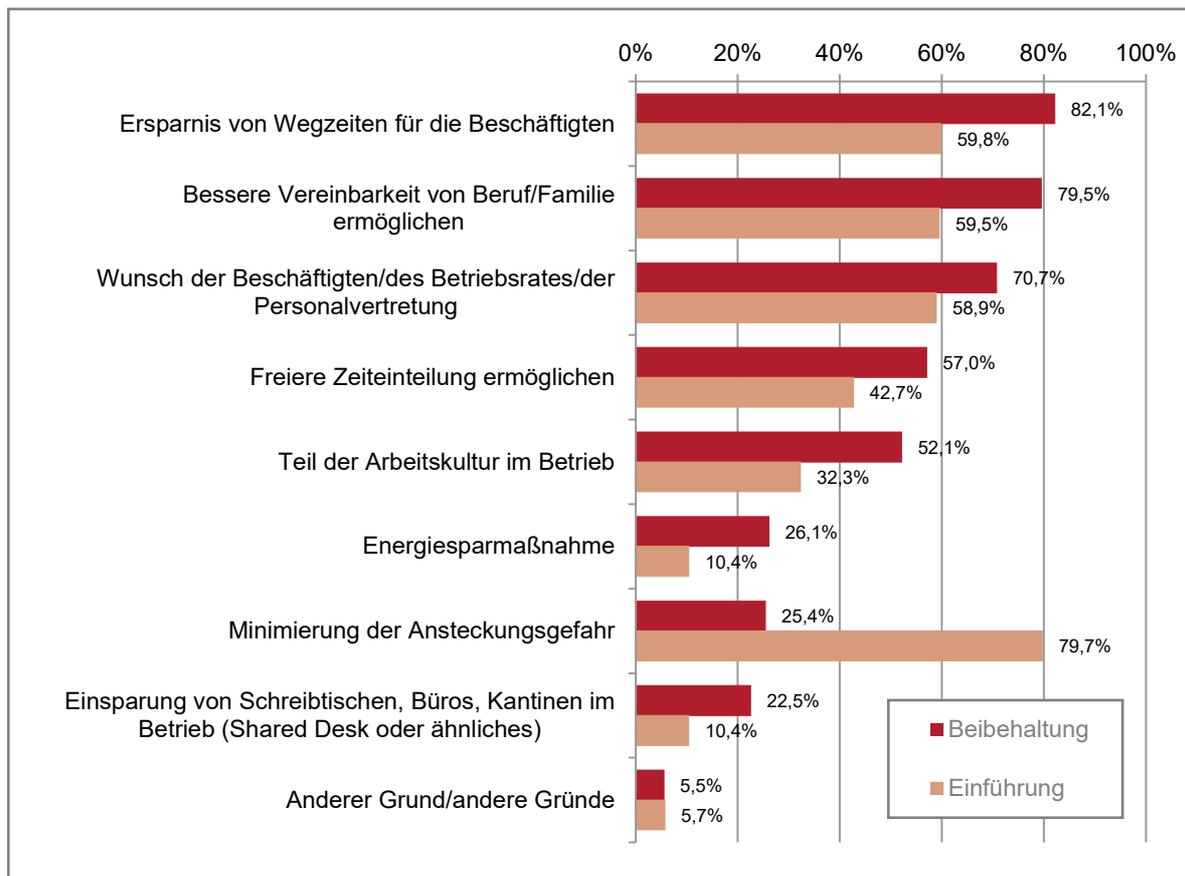
Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=266 und 105; gewichtete Stichprobe

Spannend ist, wie sich diese Gründe nach der ersten Probephase von Homeoffice in Betrieben nach Meinung der Homeoffice-Nutzenden verschieben. Gefragt nach den Gründen für eine **Beibehaltung** von Homeoffice werden andere Motive wichtiger: Zum einen verliert die Minimierung der Ansteckungsgefahr stark an Bedeutung und scheint eher spezielle Gruppen von Nutzerinnen und Nutzern zu betreffen, etwa Ältere ab 55 Jahren (40%) sowie Beschäftigte aus Wien (35%), also einem städtischen Ballungsraum. Alle anderen Beweggründe gewinnen dagegen an Bedeutung. Mit der Einführung von Homeoffice wurden demnach vielfältige Vorteile sichtbar, insbesondere die Ersparnis von Wegzeiten (85%), mehr Ruhe zu Hause (68%), die freiere Zeiteinteilung (54%) und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (53%). Einige Betriebe dürften die Einführung von Homeoffice auch zur Reduktion von Büroflächen beziehungsweise -räumlichkeiten genutzt haben, wird doch das Fehlen eines eigenen Arbeitsplatzes nun dreimal so häufig als Beweggrund für die Beibehaltung von Homeoffice genannt (16%). Insbesondere trifft dies auf Beschäftigte im Homeoffice in der Finanz- und Versicherungsbranche zu (25%). Die Beibehaltung von Homeoffice als Energiesparmaßnahme auf Wunsch der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nimmt in beiden Phasen die kleinste Bedeutung ein.

Weitere Gründe für die Homeoffice-Nutzung, welche die Homeoffice-Nutzenden in den offenen Antworten gaben, sind der Wegfall an Wegkosten, gesundheitliche Gründe und wetterbedingte Vorteile. Darüber hinaus können sich Beschäftigte im Homeoffice teils besser konzentrieren, beispielsweise, wenn sie ansonsten in einem Großraumbüro arbeiten müssten, generell der Lärmpegel im Betrieb sehr hoch ist oder wenn die Arbeitsbedingungen zu Hause allgemein besser sind als im Betrieb. Zudem ist auch der Umweltschutz Thema (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Ähnlich zu den befragten Homeoffice-Nutzenden, wird auch seitens der **Befragten mit einer Managementfunktion** die Minimierung der Ansteckungsgefahr (80%) als häufigster Grund für die **Einführung** von Homeoffice in ihrem Betrieb bewertet (siehe Abbildung 50). Weitere wichtige Aspekte sind die Ersparnis von Wegzeiten für die Beschäftigten sowie die Ermöglichung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (jeweils 60%). Aus Sicht der befragten Betriebe war auch der stark ausgeprägte Wunsch der Beschäftigten beziehungsweise der Belegschaftsvertretung nach Homeoffice (59%) entscheidend für die Einführung von Homeoffice. Dieser Wunsch wurde insbesondere in Großbetrieben geäußert (66%), in Kleinbetrieben unter 10 Beschäftigte war dies wiederum seltener der Fall (37%), was vor allem darauf zurückgeführt werden kann, dass in diesen seltener ein Betriebsrat vorhanden ist.

Abbildung 50: Management: Was waren zentrale Gründe Homeoffice in Ihrem Betrieb einzuführen beziehungsweise beizubehalten? (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss=27 und 36

Aus den offenen Antworten wurde deutlich, dass sich manche der befragten Betriebe für Homeoffice entschieden haben, um sich als attraktive beziehungsweise moderne und zeitgemäße Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu präsentieren. Vereinzelt wurde auch der Wunsch eingebracht, durch die Einschränkung der Arbeitswege einen Beitrag zur Reduktion des CO₂-Abdruckes zu leisten. Diese Aspekte spielen für manche der befragten Betriebe auch bei der Entscheidung, Homeoffice beizubehalten, eine wichtige Rolle (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Auch bei den Befragten aus dem Management ist festzustellen, dass sich die Gründe für Homeoffice im zeitlichen Verlauf verändert haben und andere **Motive für die Beibehaltung** von Homeoffice wichtiger werden. Es lässt sich eine Verschiebung von Homeoffice als pandemiebedingte „Notfalllösung“ zu anderen Motivlagen beobachten: Die Minimierung der Ansteckungsgefahr nennt nur noch ein Viertel der befragten Betriebe als Grund für die Beibehaltung von Homeoffice. Gleichzeitig gewannen Gründe wie die Ersparnis von Wegzeiten für die Beschäftigten sowie die Ermöglichung einer besseren Vereinbarkeit von

Beruf und Familie stark an Bedeutung. Diese beiden Gründe wurden von 82% beziehungsweise 80% der befragten Vertreterinnen und Vertreter aus dem Management als entscheidend für die Beibehaltung von Homeoffice bewertet. Auch der Wunsch der Belegschaft oder der Belegschaftsvertretung nach Homeoffice ist in 71% der befragten Betriebe ein Grund, um Homeoffice beizubehalten. Ein Hinweis, dass Homeoffice sich in den Betrieben bewährt und etabliert hat, ist, dass über die Hälfte der befragten Betriebe es als Teil der Arbeitskultur im Betrieb sehen, was ebenfalls für dessen Beibehaltung spricht. Nicht unerwähnt soll folgender Aspekt bleiben: mittlerweile nennen knapp ein Viertel der Betriebe Einsparungsmaßnahmen als Grund für die Beibehaltung von Homeoffice.

4.2 Arbeitsort

Gemäß den aktuell geltenden Regelungen des Homeoffice-Maßnahmenpakets ist die Arbeit im Homeoffice ausschließlich auf die Wohnung beschränkt, doch der umfassendere Begriff der Telearbeit beziehungsweise dislozierter Arbeit lässt die Arbeitserbringung auch an anderen Orten zu. Welche Nutzungsmuster von Homeoffice beziehungsweise Telearbeit sich in den befragten Betrieben herauskristallisieren, wird in den nachfolgenden Unterkapiteln 4.2.1 und 4.2.2 näher behandelt.

4.2.1 Arbeitsort „eigene Wohnung“

Die meisten der Befragten, die im Homeoffice arbeiten, tun dies von der **eigenen Wohnung** aus (Hauptwohnsitz oder Nebenwohnsitz) (99%). Lediglich 9% arbeiten im Homeoffice zusätzlich von der Wohnung einer/eines nahen Angehörigen/Lebensgefährtin oder Lebensgefährten aus (siehe Abbildung 51). Auer-Mayer und Dullinger sehen die Einschränkung auf die Wohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer skeptisch, da der Ort keinen Unterschied hinsichtlich eines etwaigen Arbeitsunfalls oder der Bereitstellung digitaler Arbeitsmittel durch die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber macht. Dies gelte umso mehr, als das Arbeitsinspektorat ohnedies keinen Zutritt in die Wohnung habe. (Auer-Mayer und Dullinger 2021, S. 14) Zudem ist jede Tätigkeit der Arbeitnehmerin beziehungsweise des Arbeitnehmers isoliert zu betrachten, das heißt, dass jederzeit vom Homeoffice in eine andere Form der Telearbeit gewechselt werden kann – diese Möglichkeit sei gegebenenfalls in der schriftlichen Vereinbarung zu berücksichtigen. (Auer-Mayer und Dullinger 2021, S. 16) Die Beschränkung des Homeoffice auf den eigenen Wohnort mag während der Pandemie ihre Berechtigung gehabt haben, für die Zukunft wird

allerdings angeregt, einen ganzheitlicheren Ansatz Richtung allgemeine Telearbeit zu verfolgen:

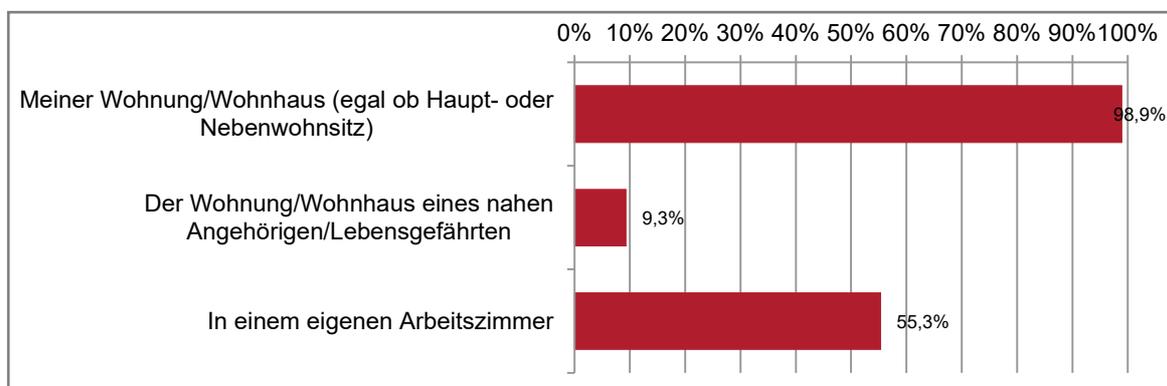
Daraus ergibt sich einerseits, dass es sich um Räumlichkeiten handeln muss, die privaten Wohnzwecken gewidmet sind, die Materialien weisen beispielhaft darauf hin, dass ein "öffentlicher Coworking Space" davon nicht umfasst sei. Selbiges wird auch für ein eigens für Arbeitszwecke angemietetes Büro gelten, da sich dieses nicht mehr unter dem Begriff "Wohnung" subsumieren lässt; Mit diesem Argument ist auch das Arbeiten im Kaffeehaus, im Park, auf der Waldlichtung oder auch im Schwimmbad nicht umfasst. Die Gesetzgebung wollte offensichtlich trotz diesbezüglicher Kritik im Begutachtungsverfahren nicht das mobile Arbeiten generell, sondern eben nur das Homeoffice regeln. (Gruber-Risak und Gruber 2021, S. 28)

Die Wohnung ist allerdings auch nicht als gemeldeter Wohnsitz zu verstehen. So heißt es etwa bei Felten:

[Es] ist nicht erforderlich, dass der AN am entsprechenden Ort der Leistungserbringung auch gemeldet ist. Die „Wohnung“ [...] iSd § 2h Abs. 1 AVRAG kann auch ein bloßer Nebenwohnsitz des AN, ein Haus oder ein Wohnsitz eines nahen Angehörigen sein. Die Verwendung des Begriffs „Wohnung“ legt allerdings nahe, dass nur solche Orte außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erfasst sein sollen, die von natürlichen Personen, in erster Linie zu Wohnzwecken, privat genutzt werden. (Felten 2021, S. 63)

Wie sehen dies die Befragten im Rahmen der Evaluierung? Sind hier ähnliche Einschätzungen wie aus Sicht der Juristinnen und Juristen erkennbar? Wie gestaltet sich der Status-Quo?

Abbildung 51: Homeoffice-Nutzende: Von wo aus arbeiten Sie im Homeoffice? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=6 und 15; gewichtete Stichprobe

Etwas über die Hälfte (55%) der Homeoffice-Nutzenden steht für das Homeoffice **ein eigenes Arbeitszimmer** zur Verfügung (siehe Abbildung 51).

Im Gegensatz zu Homeoffice, welches laut dem Homeoffice-Maßnahmenpaket das Arbeiten in der Wohnung meint (umfasst die eigene (Privat)Wohnung, Zweitwohnsitze, die Wohnung einer/eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten), ist **Telearbeit** von den Arbeitsorten her breiter ausgelegt. 61% der befragten Homeoffice-Nutzenden hatten prinzipiell diese Möglichkeit von Telearbeit im Betrieb (siehe Abbildung 52). Verstärkt trifft dies auf Personen aus der Steiermark (77%), sowie ältere Personen ab 55 Jahren (72%) zu. Branchenmäßig gibt es diese Möglichkeit seltener im Baubereich (45%), Verkehr (43%) sowie der öffentlichen Verwaltung (41%) (siehe Tabelle 44 im Tabellenanhang).

Von jenen Homeoffice-Nutzenden, die keine Möglichkeit zu Telearbeit haben, würde sich mehr als die Hälfte (58%) diese allerdings **wünschen**. Verstärkt trifft dies auf jüngere Personen unter 35 Jahren (67%) zu (siehe Tabelle 45 im Tabellenanhang).

Auf Seiten der befragten Personen mit einer Managementfunktion im Betrieb fallen diese Ergebnisse ähnlich hoch aus: Hiervon gaben rund 60% an, Beschäftigte hätten aktuell die Möglichkeit von Telearbeit.

Abbildung 52: Haben Beschäftigte aktuell die Möglichkeit von Telearbeit außerhalb der Wohnstätte?



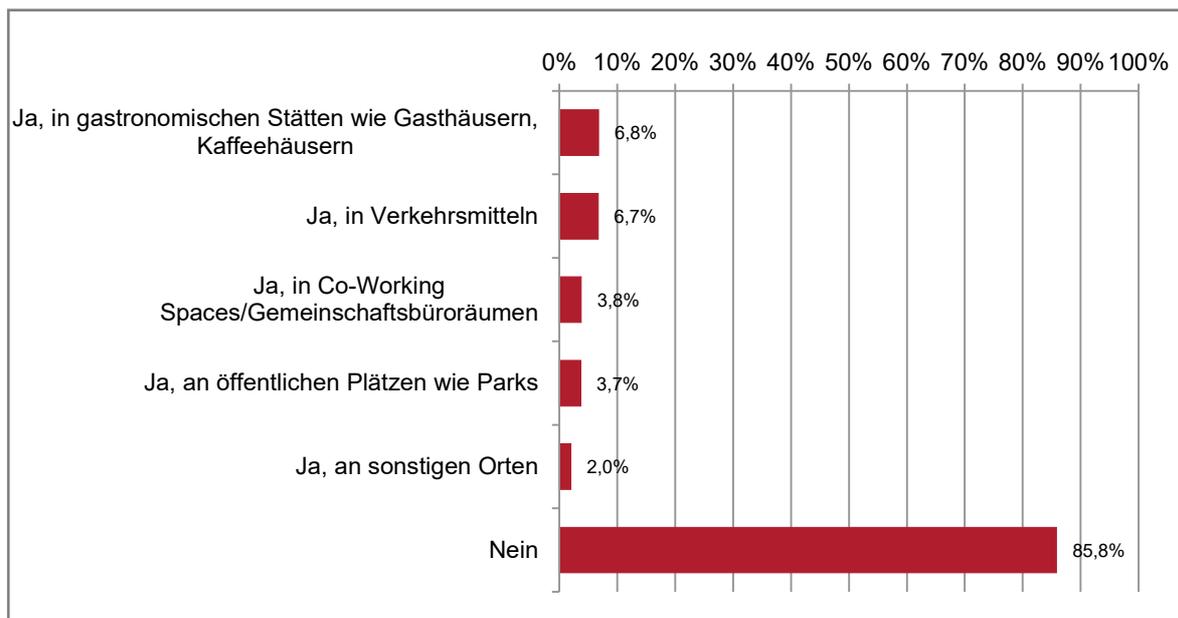
Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss=51; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=10

Obwohl die Möglichkeit von Telearbeit damit unter den Beschäftigten eigentlich weit verbreitet wäre, wird diese nur von einem Anteil von 14% **genutzt** (siehe Abbildung 53). Am

häufigsten wird in Telearbeit von gastronomischen Stätten aus (6,8%) und/oder in öffentlichen Verkehrsmitteln (6,7%) gearbeitet. Vereinzelt werden auch Co-Working Spaces beziehungsweise Gemeinschaftsbüroräume (3,8%) oder öffentliche Plätze wie zum Beispiel Parks (3,7%) für Telearbeit genutzt. Kritisiert wird allerdings seitens der Homeoffice-Nutzenden, dass andere Formen des mobilen Arbeitens im Homeoffice-Maßnahmenpaket keine Berücksichtigung finden, was dazu führt, dass bei Nutzung dieser Formen die steuerlichen Vorteile von Homeoffice nicht genossen werden können:

„Das Homeoffice Maßnahmenpaket vergisst gänzlich auf die anderen Formen der mobilen Arbeitsformen. Somit ist es auf andere Verträge, wie beispielsweise auf einen Mobile Office Vertrag nicht anwendbar.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Abbildung 53: Homeoffice-Nutzende: Arbeiten Sie in Telearbeit? (Mehrfachnennung möglich)

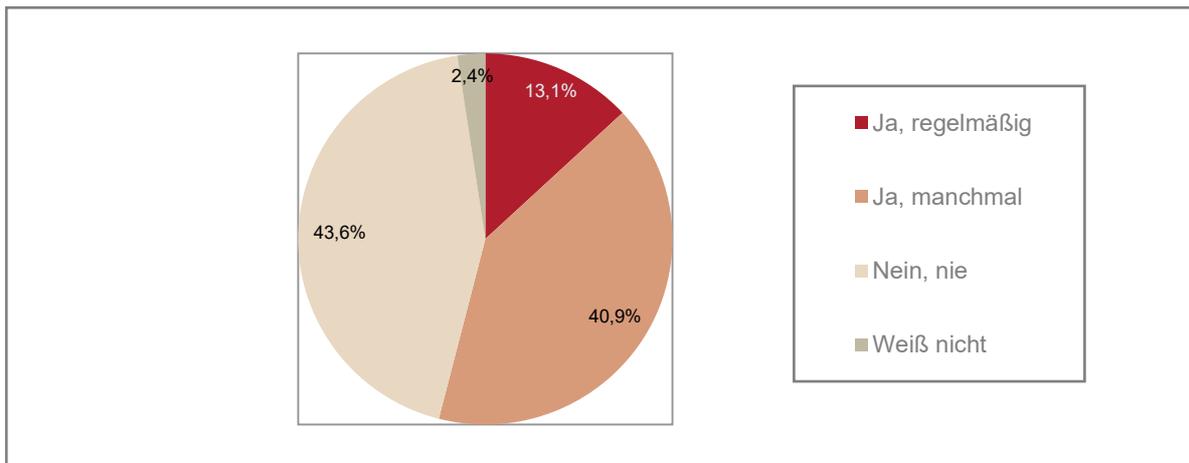


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=31; gewichtete Stichprobe

Die befragten Personen mit Managementfunktionen in ihren Betrieben unterstreichen den Wunsch der Beschäftigten nach Flexibilisierung des Arbeitsortes: In 13% der befragten Betriebe werden regelmäßig Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, auch etwa in öffentlichen Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern arbeiten zu können, in weiteren 41% der Betriebe kommen diese Wünsche manchmal auf (siehe Abbildung 54). Diese Wünsche werden gehäuft in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten manchmal (52%) oder sogar regelmäßig (18%) geäußert (siehe Tabelle 46 im Tabellenanhang). Im

Gegensatz dazu kommen diese in 71% der Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten und 62% der Betriebe zwischen 10 und 50 Beschäftigten sowie in 61% der Betriebe in welchen kein Betriebsrat beziehungsweise keine Personalvertretung vorhanden ist, nie zum Ausdruck.

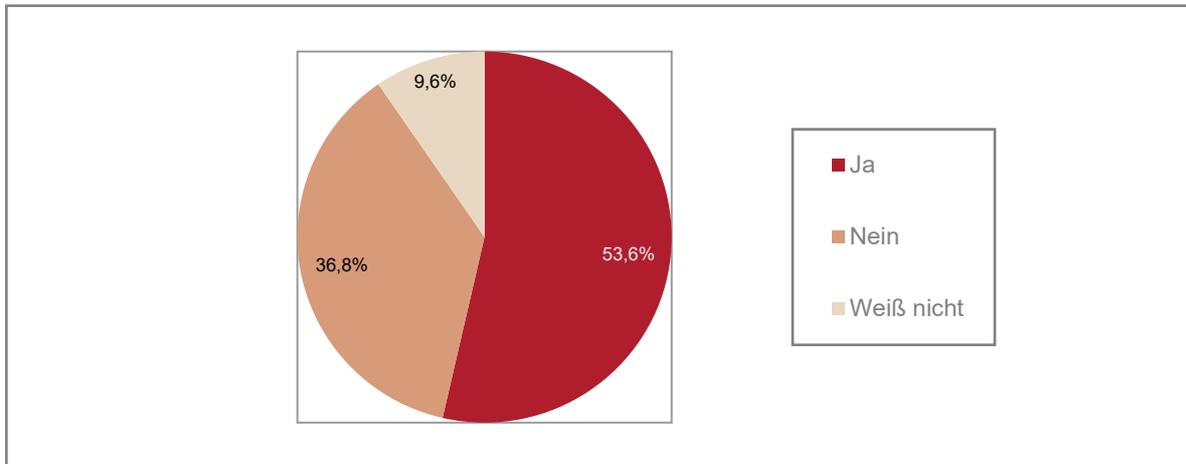
Abbildung 54: Management: Werden Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, dass sie auch an anderen Orten (beispielsweise Öffentliche Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern et cetera) arbeiten wollen?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=6

Vor dem Hintergrund der Wünsche nach mehr Flexibilität bei der Auswahl des Arbeitsortes seitens der Belegschaft, befürwortet über die Hälfte der befragten Betriebe, bei der Novellierung des Homeoffice-Maßnahmenpaket die Definition des Arbeitsortes über die Wohnung hinaus auszuweiten (siehe Abbildung 55).

Abbildung 55: Management: Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Definition des Arbeitsortes aus dem Homeoffice-Maßnahmenpaket über die Privatwohnung/das Wohnhaus hinaus auszudehnen?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=9

Auch im Rahmen des Interviews mit einer Expertin der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) wurde berichtet, dass bereits vor der Covid-19-Pandemie seitens der Unternehmen immer mehr Anfragen zu Telearbeit kamen. Durch die immer stärkere Nutzung von Telearbeit, ohne dass es einen entsprechenden rechtlichen Rahmen für diese Arbeitsform gibt, entstand eine beachtliche Grauzone. In den meisten Fällen wurde Telearbeit individuell verhandelt und anschließend über Einzelvereinbarungen geregelt, aber viele Fragen bezüglich des Unfallversicherungsschutzes oder der Bereitstellung von Arbeitsmitteln für Telearbeit blieben weiterhin unbeantwortet. Obwohl Telearbeit damals schon sehr stark im Mittelpunkt stand, verlagerte sich der Fokus durch die Pandemie auf den engeren Begriff „Homeoffice“, um dadurch rasch auf die geänderten Gegebenheiten zu reagieren. Das Homeoffice-Maßnahmenpaket enthält zwar wichtige arbeits- und steuerrechtliche Vorschriften, diese lassen sich aber kaum auf andere Formen der mobilen Arbeit umlegen. Bei Abschluss von Verträgen für Telearbeit, Remote Working oder Mobile Office kommen die Betriebe sehr schnell aus jeder bestehenden Gesetzeslage, wie etwa das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz oder die Bildschirmarbeitsverordnung, heraus. Die aktuelle Entwicklung stellt nun auch eine Chance für den Gesetzgeber dar, von vornherein einzugreifen und neue Arbeitsformen zu regeln, bevor sich bereits vorhandene Grauzonen entwickeln und sich gelebte Praxen ohne einen entsprechenden gesetzlichen Rahmen etablieren. Die europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit könne beispielsweise zur Orientierung herangezogen werden (Expertin 4).

„[...] dann kam Covid und dann haben wir nur noch von Homeoffice gesprochen. [...] Wir haben aber nicht nur Homeoffice. Im Gegenteil, wir haben ganz andere Realitäten

mittlerweile in der Arbeitswelt und da ist Homeoffice heute nur ein kleiner Bereich davon. Dementsprechend ist auch dieses Maßnahmenpaket also überhaupt nicht ausreichend. Es ist nicht zukunftsorientiert beziehungsweise nicht einmal vergangenheitsbewältigend, weil schon in der Vergangenheit die anderen Möglichkeiten, wie man mobil arbeiten kann, die waren ja alle schon da und das ist auch geblieben.“ (Expertin 4).

Betriebliches Fallbeispiel Branche Herstellung von sonstigen Waren & Betriebliches Fallbeispiel Branche Getränkeherstellung

Betriebsinterne Regelung von Telearbeit beziehungsweise Mobile Working statt Homeoffice ohne entsprechenden gesetzlichen Rahmen

Aktuelle Ausgestaltung von Telearbeit: In den betriebsinternen Vereinbarungen ist festgehalten, dass Telearbeit nicht strikt ortsgebunden ist und unter Einhaltung bestimmter Vorgaben sogar grenzüberschreitend genutzt werden darf. Konkret definiert das Fallbeispiel Getränkeherstellung die Möglichkeit von Mobile Working für Österreich und Deutschland und hält diese entsprechend in der Betriebsvereinbarung fest. Für das Fallbeispiel Herstellung von sonstigen Waren wird grenzüberschreitende Telearbeit erlaubt, solange die Beschäftigten im Bedarfsfall den Betrieb innerhalb von drei Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen können. Auch diese Definition wird in der Betriebsvereinbarung geregelt. Homeoffice ist in beiden Fällen in diesem erweiterten Verständnis von Telearbeit beziehungsweise Mobile Working integriert.

Problemstellung: In der Praxis reicht Homeoffice im klassischen Sinne nicht mehr aus, da sich die Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt verschärft hat und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend Flexibilität erwarten und fordern. Telearbeit beziehungsweise Mobile Working ist aber bis dato kaum reguliert. Dies bringt Herausforderungen mit sich, beispielsweise im Umgang mit Arbeitsunfällen oder mit der Abgeltung der Arbeitszeiten. Trotz des fehlenden rechtlichen Rahmens wird Telearbeit von Betrieben oft angeboten, um attraktiv und konkurrenzfähig zu sein. Dies stellt aber ein erhöhtes Risiko für diese Betriebe dar. Deswegen versuchen manche Betriebe, dieses Risiko auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzuwälzen, was zu Ausbeutung führen kann.

Lösungsvorschlag Personalverantwortliche/Führungskräfte sowie Belegschaftsvertretung: Ortsungebundene Telearbeit soll in der Gesetzgebung verstärkt Berücksichtigung finden. Konkret braucht es mehr Klarheit hinsichtlich der Versicherungslage bei Telearbeit beziehungsweise Mobile Working. Weiters sollen die

steuerrechtlichen Vorteile von Homeoffice (zum Beispiel Anspruch auf eine Pauschalerstattung) auch auf Telearbeit beziehungsweise Mobile Working ausgeweitet werden. Da die Rahmenbedingungen für Telearbeit in den einzelnen EU-Ländern sehr unterschiedlich sind, wäre eine EU-weite Lösung wünschenswert.

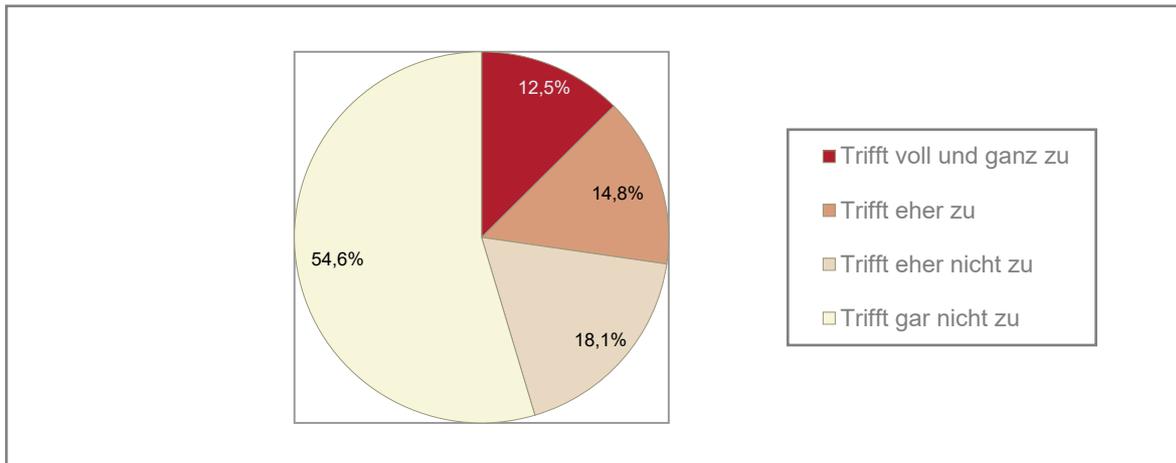
Im Reflexionsworkshop mit den Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsrecht wurde ebenfalls intensiv über eine Flexibilisierung von Homeoffice hin zu einer allgemeinen Telearbeit-Regelung über den eigenen Wohnraum hinaus diskutiert: Während einerseits Fragen der Haftung für Arbeitsunfälle sowie die Gewährleistung der Datenschutzaspekte und des Arbeitsschutzes im öffentlichen Raum als (noch) schwieriger als im Fall von Homeoffice eingestuft werden, ist andererseits die Beschränkung des Arbeitsortes auf den eigenen Wohnraum im Kontext der covid-19-bedingten Zeit verortet, für die es nun keine Notwendigkeit mehr gibt. Telearbeit im weiteren Sinne ist für bestimmte Branchen kollektivvertraglich geregelt – eine generelle Ausweitung wird als umsetzbar gesehen, wenn auch die Frage der Notwendigkeit und des Mehrwerts unterschiedlich bewertet wird.

4.2.2 Grenzüberschreitendes Homeoffice/Telearbeit

Das Thema des Wohnortes wird um eine Facette komplexer, wenn es um einen Wohnort oder generell einen Telearbeits-Ausübungsort im Ausland geht, wie auch im obigen Fallbeispiel skizziert.

Etwas über ein Viertel der befragten Personen mit Managementfunktion konnte die Möglichkeit grenzüberschreitend arbeiten zu können für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausweiten (Abbildung 56). Dies trifft vermehrt auf Großbetriebe mit über 250 Beschäftigte zu und nimmt mit fallender Betriebsgröße ab (siehe Tabelle 47 im Tabellenanhang). Weiters lassen sich auch regionale Unterschiede in dieser Hinsicht beobachten: Grenzüberschreitendes Arbeiten wurde in den befragten Betrieben aus Südösterreich (Kärnten und der Steiermark) deutlich seltener ausgeweitet als in den restlichen Bundesländern (siehe Tabelle 48 im Tabellenanhang).

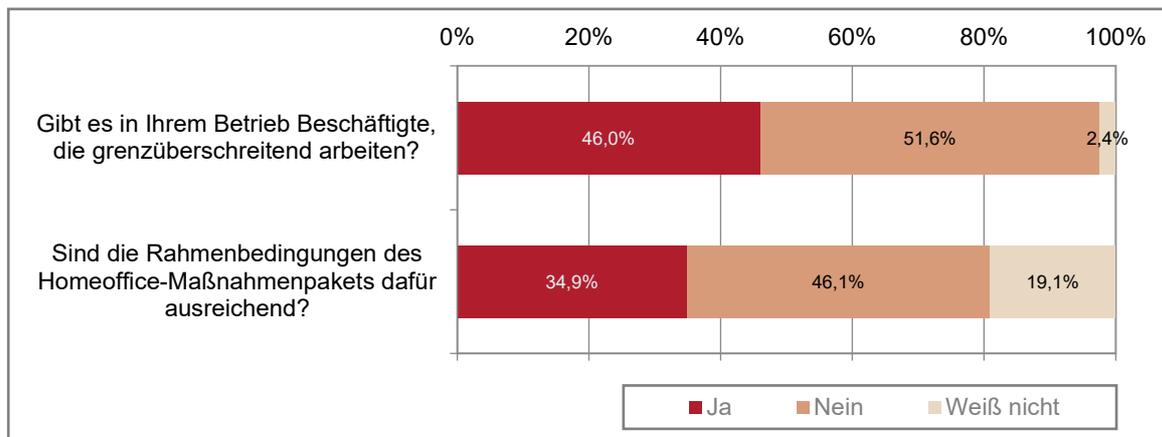
Abbildung 56: Management: Durch Homeoffice konnten wir grenzüberschreitendes Arbeiten ausweiten



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n=343, n miss=72

Die durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket geschaffenen Rahmenbedingungen werden allerdings von lediglich einem Drittel der befragten Betriebe als ausreichend für grenzüberschreitendes Arbeiten beurteilt (siehe Abbildung 57). Aus den offenen Antworten geht hervor, dass hierzu klare Regelungen des Gesetzgebers im Bereich von Arbeits-, Sozialversicherungs-, Steuer- und Aufenthaltsrecht fehlen. Es braucht sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU konkrete Regelungen. Bemängelt wurde zudem die aktuelle Beschränkung, dass Grenzgängerinnen und Grenzgänger nur maximal 25% der Arbeitswoche im Ausland arbeiten dürfen, wenn sie ihren Wohnsitz im Ausland haben, da sie ansonsten unter die Sozialversicherungspflicht des Wohnortes fallen würden. Dies wird als Schlechterstellung dieser Angestellten aufgrund des Wohnortes wahrgenommen (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung). Auch die Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartnerorganisationen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber argumentieren in diese Richtung. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass dieser Wechsel in die Zuständigkeit des Wohnortes bei längerer Arbeit im grenzüberschreitenden Homeoffice im Bereich der Sozialversicherung immer schon durch einen individuellen Antrag der Arbeitgeberin beziehungsweise des Arbeitgebers im Einvernehmen mit der betroffenen Arbeitnehmerin beziehungsweise des betroffenen Arbeitnehmers vermieden werden kann und dadurch die Zuständigkeit des Staates, in dem die Arbeit normalerweise im Betrieb verrichtet wird, beibehalten wird.

Abbildung 57: Management: Beschreibung des grenzüberschreitenden Arbeitens in den Betrieben



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023, n =154 und 343, n miss=2 und 8

Grenzüberschreitende Fragestellungen

Laut EK-Bericht über die Arbeitsmobilität innerhalb der EU gab es in Österreich 46.000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger, wovon 19.000 EU-Bürgerinnen und -Bürger nach Österreich pendelten und 27.000 Österreicherinnen und Österreicher, die in die EU beziehungsweise Schweiz oder Liechtenstein auspendelten. Österreich ist auch ein wesentliches Zielland für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, von denen die Grenzregion zwischen Ostösterreich, Tschechien, Slowakei und Ungarn alleine für 5% der EU-weiten Grenzgängerinnen und Grenzgänger verantwortlich ist (European Commission 2022, S. 42) – während letztere Region vor allem nach Österreich einpendelnde Personen beinhaltet, verhält es sich in Westösterreich umgekehrt eher so, dass Österreicherinnen und Österreicher auspendeln.

Zu besonderen Komplikationen führte das Homeoffice in der Pandemiezeit bei grenzüberschreitenden Situationen – dies gilt sowohl in Hinblick auf verschiedene Homeoffice-Regelungen der EU-MS, auf steuerrechtliche Fragen, als auch in Bezug auf Angelegenheiten der Sozialversicherung. Bei Grenzpendlerinnen und Grenzpendler ergab sich etwa die Frage, von wo aus die Tätigkeit erfolgt und von welchem Staat die Tätigkeit folglich zu besteuern ist. Dies gilt für Personen mit österreichischem Wohnsitz, die in Deutschland oder anderen Staaten arbeiten (oder umgekehrt). Sie *„unterliegen der Sozialversicherungspflicht im Staat der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, wenn sie weniger als 25% der Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausüben. Liegt Arbeitszeit am Wohnort über diesen 25%, entsteht*

Sozialversicherungspflicht am Wohnort.“ (Parlament 2022, S. 1) Das heißt, wenn die Arbeitszeit am Wohnort 25% oder sechs Tage pro Monat übersteigt, besteht die Sozialversicherungspflicht am Wohnort – in diesem Fall in Deutschland. Dies würde allerdings nicht nur zu einer unannehmbaren Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen, sondern auch zu zusätzlichem administrativem Aufwand von Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberseite.

Generell wird die Einführung des Homeoffice-Pakets in diesem Zusammenhang von einigen Respondentinnen und Respondenten häufig als problematisch erachtet. So heißt es etwa, die Gesetzgebung habe grenzüberschreitende Situationen „zu wenig berücksichtigt“, das Homeoffice müsse sich „im Inland befinden“, Grenzpendlerinnen und Grenzpendler fänden sich in einer „*schwierigen Situation*“ – auch Ungarn und die Slowakei scheinen davon betroffen. Zur Lage der Grenzpendlerinnen und Grenzpendlern kam es im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Nationalrats auch zu einem Entschließungsantrag betreffend „Grenzgänger und Unternehmen brauchen Rechtssicherheit für das Arbeiten im Homeoffice“ (2474/A(E)), der im August 2022 angenommen wurde. (Parlament 2022). Die Dringlichkeit dieser Sachlage wurde auch seitens der österreichischen Industrie wahrgenommen und in den österreichischen Medien stark diskutiert (Experte 9). Auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) befasste sich mit der Besteuerung grenzüberschreitend tätiger Telearbeiterinnen und Telearbeiter und ihrer Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgeber – der EWSA hat wiederholt eine engere Zusammenarbeit zwischen den Steuerbehörden der Mitgliedstaaten gefordert (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2022).

Für den Bereich der Sozialversicherung wurden allerdings frühzeitig bereits Maßnahmen gesetzt, die im Rahmen der Befragung offensichtlich noch nicht zur Kenntnis genommen worden sind. So wurde auf europäischer Ebene festgelegt, dass pandemiebedingte Arbeit im Homeoffice keine Auswirkungen auf die Zuständigkeit für die Sozialversicherung haben soll. Diese Festlegung wurde immer wieder verlängert und endet nunmehr erst am 30.6.2023, um den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch Sozialversicherungsträgern genügend Zeit für die Umstellung zu geben. Für die Zeit danach wurde zunächst zwischen Österreich und Deutschland, Tschechien beziehungsweise der Slowakei eine bilaterale Vereinbarung getroffen, dass auch eine Arbeit im grenzüberschreitenden Homeoffice von 40% keine Zuständigkeitsänderung bewirken soll, sofern von den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein entsprechender Antrag nach Art. 16 der VO (EG) 883/2004 gestellt

wird. Diese Vereinbarungen werden aber aufgrund einer nunmehr geschaffenen europäischen Rahmenvereinbarung, die ebenfalls ab 1.7.2023 in Kraft treten soll, ersetzt werden, die dies bei bis zu 49% Homeoffice vorsehen wird. Es ist zu erwarten, dass diese Rahmenvereinbarung im Verhältnis zu allen Nachbarstaaten Österreichs (wahrscheinlich mit Ausnahme Italiens) in Kraft treten wird. Für noch länger vereinbartes Homeoffice (ab 50%) bleibt dann – so wie bisher – immer noch die Möglichkeit einer individuellen Vereinbarung nach Art. 16 der VO /EG) 883/2004. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass rechtlich im Bereich der Sozialversicherung auch für grenzüberschreitendes Homeoffice hinreichend Vorsorge getroffen wurde.

Insgesamt erweist sich vor allem der steuerrechtliche Aspekt von grenzüberschreitendem Homeoffice als sehr herausfordernd. So sind Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), die nach OECD Muster (OECD-MA) abgeschlossen wurden, in Artikel 15 geregelt. Das Besteuerungsrecht wird grundsätzlich jenem Staat überlassen, in dem die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird. Es gilt also das „Arbeitsortprinzip“.

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer daher grenzüberschreitend bei einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber in einem anderen Staat tätig, so wird sie oder er nur dort besteuert. Wird sie oder er jedoch auch in ihrem oder seinem Homeoffice im Ansässigkeitsstaat tätig, ist die Vergütung zwischen dem Ansässigkeitsstaat und dem Arbeitgeberstaat entsprechend der in den jeweiligen Staaten ausgeübten Arbeitstage aufzuteilen. Der Arbeitgeberstaat darf nur jenen Teil der Vergütung besteuern, der auf die dort erbrachten Arbeitstage entfällt, der Ansässigkeitsstaat darf jenen Teil der Vergütung besteuern, der auf die im Homeoffice erbrachten Arbeitstage entfällt. Bei Anwendung der Befreiungsmethode stellt der Ansässigkeitsstaat die steuerlich dem Arbeitgeberstaat zuzurechnende Vergütung unter Progressionsvorbehalt frei, bei Anwendung der Anrechnungsmethode besteuert er die gesamte Vergütung und rechnet die im Arbeitgeberstaat gezahlte Steuer unter Berücksichtigung des Anrechnungshöchstbetrags an. Durch diesen Mechanismus wird die Vermeidung einer Doppelbesteuerung erreicht. Die Doppelbesteuerungsabkommen verbieten somit grundsätzlich kein längeres Verweilen im Homeoffice.

Zudem besteht aufgrund der Tätigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Homeoffice das Risiko, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dadurch eine Betriebsstätte begründet und zumindest teilweise der Besteuerung

im anderen Staat unterworfen wird. Dies sollte zwar aufgrund der von Österreich abgeschlossenen DBA zu keiner doppelten Besteuerung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers führen. Da das Vorliegen einer Betriebsstätte jedoch von verschiedenen Ländern unterschiedlich beurteilt werden kann, besteht in diesem Hinblick eine gewisse Rechtsunsicherheit. So lautet ein Kommentar aus der Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

„Als Unternehmen in der Grenzregion gibt es unterschiedliche maximale Tage Homeoffice, je nach Wohnort. So ist es aus Deutschland nur möglich maximal ein Tag im Homeoffice zu arbeiten, während Personen aus Österreich maximal zwei Tage im Homeoffice arbeiten können. Dies basiert auf den europäischen Regelungen zur Sozialversicherung beziehungsweise den zwischenstaatlichen Doppelbesteuerungsabkommen. Dieser Umstand wurde durch die Gesetze zum Homeoffice zu wenig berücksichtigt.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Die Aspekte der Sozialversicherung zeigen sich – wie dargestellt – allerdings weniger problematisch als die steuerrechtlichen, da eines der Grundprinzipien des europäischen Sozialversicherungsrechts besagt, dass eine Person nur in einem Mitgliedstaat pflichtversichert sein darf (Titel II der VO (EG) Nr. 883/2004). Hierbei ist auch zwischen Entsendungen, Mehrfachstätigkeiten und Ausnahmevereinbarungen zu unterscheiden (Art. 12, 13 und 16 der VO (EG) 883/2004).

Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer verweisen unter anderem auf die ihnen nunmehr seitens der Betriebe verwehrte Möglichkeit, aus dem europäischen Ausland im Homeoffice zu arbeiten. Neben Grenzpendlerinnen und Grenzpendlern werden allerdings auch Dienstreisen ins Treffen geführt, die zum Beispiel am Nachmittag beginnen, wo auch häufig von zu Hause aus gearbeitet wird. Symptomatisch für die schwierige Lage der Grenzpendlerinnen und Grenzpendler ist folgende Stellungnahme aus der Befragung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

„Homeoffice von jedem Ort der Welt ist auch schwierig, weil der Gesetzgeber hier hinterherhinkt. Ganz schwierig ist das Thema Homeoffice und Grenzgänger. In unserem Fall Mitarbeiter aus Deutschland. Aufgrund der Regelungen in Bayern können die im Grunde kein Homeoffice machen. Auch unklar ist die Situation bei Homeoffice im Ausland. Das alles in eine Betriebsvereinbarung zu bringen ist fast unmöglich.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

In Hinblick auf den Fachkräftemangel, mit dem eine weitere Vertiefung der Internationalisierung des österreichischen Arbeitsmarkts einhergeht, steht eine weitere Verschärfung der Problematik im Raum.

Im Reflexionsworkshop mit den Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsrecht wurden grenzüberschreitende Fragestellungen (etwa Grenzpendlerinnen und Grenzpendler) als „massive Problematik“ diskutiert, die sich vor allem in steuerrechtlicher Hinsicht (inklusive Betriebsstättenthematik), aber auch teilweise in Hinblick auf die Sozialversicherung ergibt. Diese Problematik ist vor allem seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu verorten. Sozialversicherungsabkommen, die bereits mit Deutschland, Dänemark, der Tschechischen Republik und Slowenien abgeschlossen wurden, entschärfen die sozialversicherungsrechtliche Problematik zumindest für diese Länder. Die steuerrechtliche Problematik – insbesondere eine allfällige Doppelbesteuerung – wird durch Doppelbesteuerungsabkommen zwar grundsätzlich wirksam vermieden – auch im Fall von Homeoffice-Konstellationen. Anzuerkennen ist allerdings, dass es erforderlich sein kann, dass steuerliche Pflichten in zwei Staaten zu erfüllen sind und dass zum Beispiel Steuererklärungen im Arbeitgeberstaat sowie im Ansässigkeitsstaat einzureichen sind. Dies stellt zwar einen administrativen Aufwand dar, hat aber keine doppelte Besteuerung zur Folge. In diesem Bereich sind verstärkte Bestrebungen sowohl auf gesamteuropäischer als auch bilateraler Ebene erforderlich, um der Problematik zu begegnen.

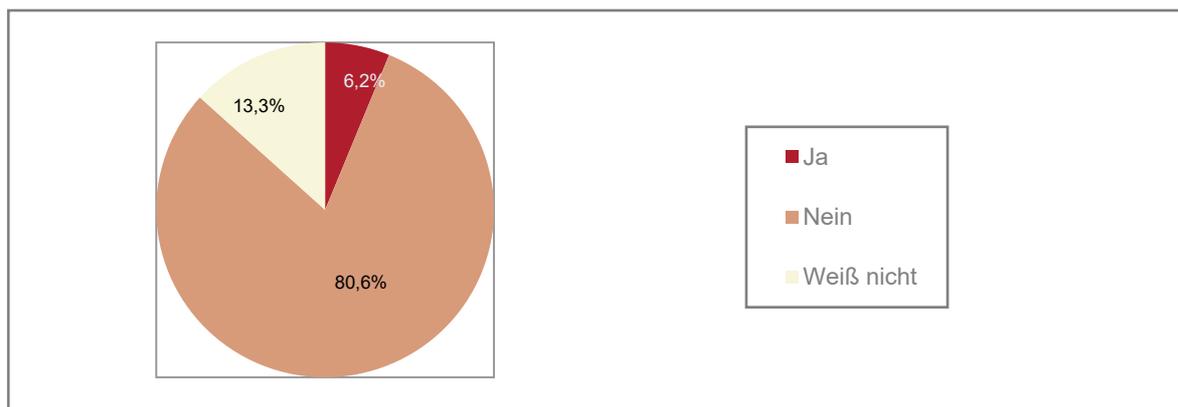
Zumal sich die österreichische Wirtschaft vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels noch weiter internationalisiert, stellt sich aus Sicht der Expertinnen und Experten weiters die Gleichbehandlungsfrage im Sinne der Freizügigkeitsverordnung (EU) Nr. 492/2011 zwischen Bediensteten, die in verschiedenen Ländern im Homeoffice arbeiten. Die Problematik erfordere eine ganzheitliche Betrachtung, die sämtliche betroffenen Rechtsbereiche miterfasse.

4.3 Arbeitsschutz

Obwohl mehr als die Hälfte der Homeoffice-Nutzenden angab, ein eigenes Arbeitszimmer für Homeoffice zur Verfügung zu haben, lassen sich daraus keine Schlüsse über die Qualität des Arbeitsplatzes ziehen. Weiters stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen Beschäftigte ohne ein eigenes Arbeitszimmer im Homeoffice arbeiten. Dass die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für Homeoffice lediglich Laptops, Programmlizenzen und Mobiltelefone, aber nur die wenigsten auch externe Bildschirme oder Büromöbel

bereitstellen, ist ein Hinweis, dass sie sich kaum für die Gewährleistung der Ergonomie am Homeoffice-Arbeitsplatz zuständig fühlen. Gleichzeitig haben lediglich circa die Hälfte der Homeoffice-Nutzenden privat für den Erwerb von externen Bildschirmen und Büromöbel für Homeoffice gesorgt, was auf einen nicht ausreichend gedeckten Bedarf für ergonomische Homeoffice-Arbeitsplätze hindeuten könnte (nähere Angaben dazu siehe Kapitel 3.3). Eine **Evaluierung der Homeoffice-Arbeitsplätze** nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wurde allerdings nur bei einem Bruchteil der Beschäftigten durchgeführt, konkret bei 6,2% (siehe Abbildung 58). Ein Grund für diese geringe Zahl könnte die Änderung zum Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) sein, laut der ein explizites Betretungsverbot von Privatwohnungen für die Organe der Arbeitsinspektion, die für die Arbeitsplatzevaluierung zuständig sind, besteht – es sei denn, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen eine Betretung. Expertinnen und Experten messen dieser Regelung allerdings geringe Bedeutung bei, weil Privatwohnungen etwa nach dem Staatsgrundgesetz oder nach der Europäischen Menschenrechtskonvention grundsätzlich besonders schützenswerte Güter sind und es folglich bereits vor dem Inkrafttreten des Homeoffice-Maßnahmenpakets mehrere Rechtsmaterien zu deren Schutz gab. Die Erfahrungen der Arbeitsinspektion zeigen, dass das Betretungsverbot insofern wenig kritisch ist, als das Thema der Ausstattung im Homeoffice in erster Linie mit den Betrieben zu besprechen ist, und das in der Arbeitsstätte im Zuge der Arbeitsplatzevaluierung (Experte 3; Experte 10).

Abbildung 58: Wenn Betriebsrat/ Personalvertretung: Wurde eine Evaluierung der Homeoffice-Arbeitsplätze nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) durchgeführt?

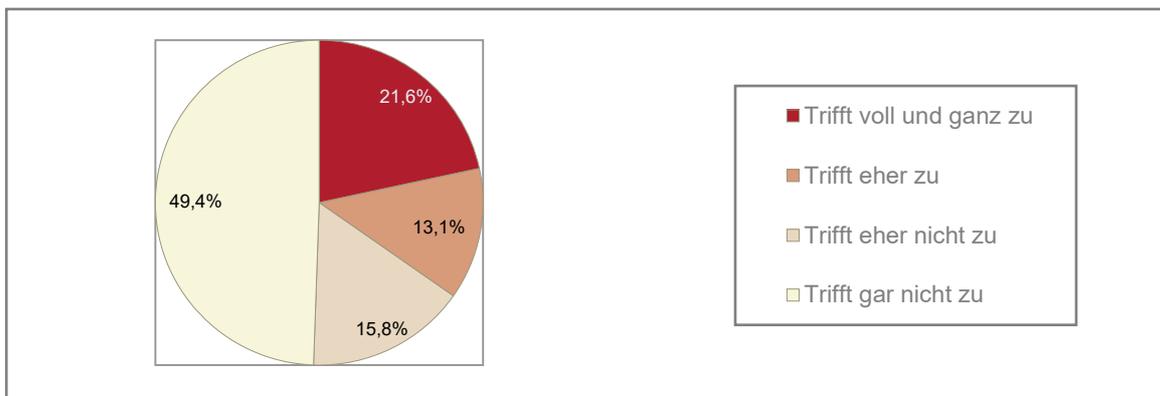


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=801, n miss=21; gewichtete Stichprobe

Die befragten Personen mit Managementfunktionen in ihren Betrieben berichten im Vergleich zu den befragten Homeoffice-Nutzenden zu einem höheren Anteil von betriebsinternen Evaluierungen der Homeoffice-Arbeitsplätze: Dies trifft auf 22% der Betriebe voll

und ganz und auf weitere 13% eher zu (siehe Abbildung 59). In Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland) werden Homeoffice-Arbeitsplätze öfter mitevaluiert, in Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg) vergleichsweise seltener (31% zu 11%) (siehe Tabelle 50 im Tabellenanhang). Weiters meldeten 67% der Befragten, dass die Beschäftigten vom Betrieb über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes zu Hause informiert wurden.

Abbildung 59: Management: Homeoffice-Arbeitsplätze werden in betriebsinterne Arbeitsplatzevaluierung nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) einbezogen



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=343, n miss=84

Folgende Erfahrungen der Homeoffice-Nutzenden zeigen mögliche Unzulänglichkeiten im Zusammenhang mit ergonomischem Arbeiten im Homeoffice auf:

„Die gesetzlichen Bestimmungen zur Ausstattung im Homeoffice sind unzumutbar. Arbeitgeber*innen müssen nur Laptop und ein internetfähiges Mobiltelefon zur Verfügung stellen. Das reicht für Bildschirmarbeit nicht aus. Die Arbeitgeber*innen schieben die Kosten eines vernünftigen Arbeitsplatzes auf die Arbeitnehmer*innen ab; damit ist es bis zu einem gewissen Grad auch eine Frage des Wohlstands („Homeoffice muss man sich leisten können“). Ebenfalls wird mit dieser unzureichenden Formulierung im Gesetz auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beziehungsweise der Arbeitgeberin aufgeweicht. Einen Laptop kann man nicht ergonomisch ohne zusätzliches Equipment einrichten!“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitgeber-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Darin wird auch ein Genderthema erkannt und es wird auf die Auswirkungen von Homeoffice vor allem von Frauen hingewiesen:

„Männer arbeiten im Arbeitszimmer, Frauen am Küchentisch – alleinerziehende Frauen in kleinen Wohnungen am Schreibtisch ihrer schulpflichtigen Kinder – die Arbeit von Frauen, die tendenziell schwach bei der Selbstpromotion sind, wird noch viel weniger wahrgenommen – ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ als gute Ausrede für die

Ausbeutung von Frauen im Sinne von ‚Du bist eh den ganzen Tag zu Hause‘.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Auch die Arbeitsinspektion nimmt die Tendenz, dass Frauen im Homeoffice schlechter gestellt sind, wahr. Weiters warnt sie vor den ebenfalls mit Homeoffice assoziierten Gefahren, im Allgemeinen zu Hause unter schlechteren Arbeitsbedingungen als im Büro zu arbeiten, etwa aufgrund fehlender ergonomischer Einrichtung des Arbeitsplatzes oder aufgrund der Nichteinhaltung der Pausen und Ruhezeiten. Weiters birgt das Arbeiten im Homeoffice die Gefahr für Nutzerinnen und Nutzern, von Bewegungsmangel oder von psychischer Belastung durch Isolation betroffen zu werden. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, wäre es sinnvoll, das Bewusstsein für die mit Homeoffice verbundenen Gefahren generell zu schärfen, mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen für Arbeit im Homeoffice zu setzen, ein Recht auf ergotherapeutische Beratung im Homeoffice zu schaffen sowie, dass sich Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen des Themas Homeoffice stärker annehmen (Experte 3; Experte 10).

„Langläufig besteht immer die Auffassung, Büroarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die mit wenigen Gefahren verbunden sind – das ist überhaupt nicht der Fall. Büroarbeitsplätze sind ‚gefährliche‘ Arbeitsplätze, etwa für die Augen [...] - dafür gibt es die Bildschirmarbeitsverordnung – aber viel mehr ist sozusagen das lange Sitzen [...], weil falsche Haltung ist schlecht für den gesamten Stütz- und Bewegungsapparat“. (Experte 10).

Die AUVA bestätigt und hebt ebenfalls die mit nicht-ergonomischer Sitzhaltung verbundenen Risiken, welche schwere gesundheitlichen Folgen haben können, hervor. Die Gefahr besteht zwar auch schon bei einer nicht entsprechenden Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes, diese könnte allerdings bei Telearbeit beziehungsweise Mobile Working durch die viel flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten noch weiter verschärft werden (Expertin 4).

Betriebliches Fallbeispiel Branche Information und Kommunikation

Definition von Mindestanforderungen hinsichtlich ergonomischer Einrichtung der Homeoffice-Arbeitsplätze

Aktuelle Homeoffice-Nutzung: Der Betrieb stellt für die Arbeit im Homeoffice notwendige Arbeitsmittel wie Laptops und Handys standardmäßig zur Verfügung, im Bedarfsfall wird auch eine zusätzliche Ausstattung wie Internethub oder Monitor-splitter bereitgestellt. Die ergonomische Einrichtung der Homeoffice-Arbeitsplätze ist aber nicht Bestandteil der Betriebsvereinbarung und liegt somit in der Verantwortung der Beschäftigten.

Problemstellung: Ein wesentliches Manko von Homeoffice ist der nicht völlig gewährleistete Arbeitsschutz im Sinne der entsprechenden ergonomischen Einrichtung der Homeoffice-Arbeitsplätze. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber ist zu Arbeitsplatzevaluierungen verpflichtet und hat viel in Büroinfrastruktur für ergonomisches Arbeiten investiert, bei Arbeit im Homeoffice hat sie beziehungsweise er allerdings keine Möglichkeit, darauf Einfluss zu nehmen. Erfahrungen zeigen, dass selbst Beschäftigte, die besonders darauf bestehen, im Betrieb ergonomische Arbeitsplätze zu haben, sich zu Hause nicht beziehungsweise weniger intensiv mit diesem Thema auseinandersetzen. Dies ist ein blinder Fleck, der letztlich langfristige Konsequenzen für den Betrieb hat und Folgekosten aufgrund gesundheitlicher Schäden und mehr Krankenständen für die Arbeitgeberin beziehungsweise den Arbeitgeber verursacht beziehungsweise künftig verursachen wird. Obwohl zu Beginn der Pandemie die Anzahl der Krankenstände abgenommen hat, ist die Krankenstandssituation nun im Normalbetrieb eher schlechter geworden, was vielleicht auch auf mangelnde Ergonomie im Homeoffice zurückzuführen ist.

Lösungsvorschlag Personalverantwortliche/Führungskräfte: Es ist wünschenswert, den Blickwinkel in Richtung ergonomische Voraussetzungen im Homeoffice zu schärfen und eine entsprechende ergonomische Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes gesetzlich zu verankern. Die Entfristung der steuerrechtlichen Regelungen für Homeoffice und deren Überführung in Dauerrecht könnten weitere Anreize für Beschäftigte schaffen, ihre Homeoffice-Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten.

Die betriebsinternen Arbeitsstrukturen und die **Arbeitsorganisation** ändern sich nicht nur bei Arbeit im Homeoffice, sondern auch umgekehrt: Die stärkere und breitflächige Nutzung von Homeoffice hat Auswirkungen auch auf die Arbeit im Büro. Aus diesem Grund entscheiden sich manche Betriebe dazu, die **Gestaltung der Büroräumlichkeiten** an der durch Homeoffice geänderten Arbeitsweise anzupassen, um dadurch den neuen Anforderungen bezüglich der Arbeitsorganisation besser gerecht zu werden.

Betriebliches Fallbeispiel Branche Herstellung von sonstigen Waren

Umgestaltung der Büroräumlichkeiten aufgrund der verstärkten Homeoffice-Nutzung

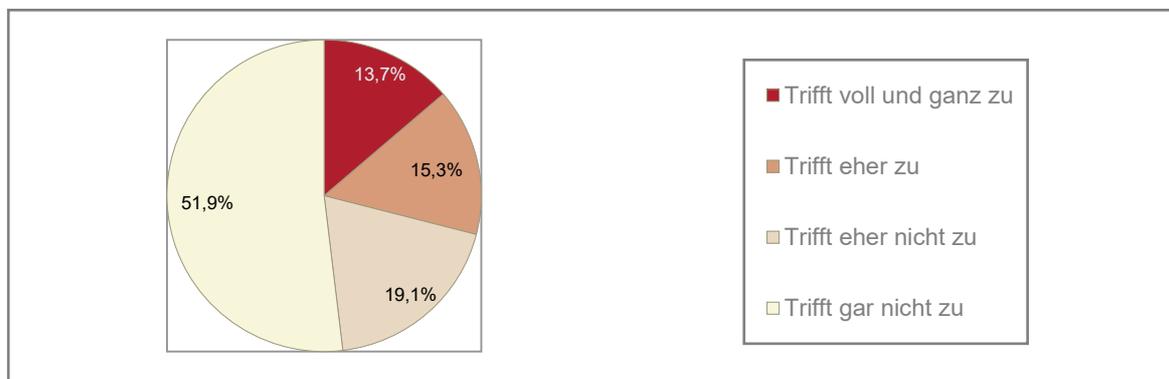
Betriebsinterne Entwicklungen durch Homeoffice: Nach den intensiven Pandemiephasen, als hauptsächlich von zu Hause aus gearbeitet wurde, wurden im Betrieb verschiedene Maßnahmen gesetzt (zum Beispiel Umfragen, Erfahrungsworkshops, Einzelgespräche), um die Erfahrungen der Beschäftigten mit Homeoffice beziehungsweise Telearbeit zu erfassen und zu verarbeiten sowie einen kontrollierten Austausch darüber zu ermöglichen. Die Belegschaft äußerte den Wunsch, mehr Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu haben. Auch die Anzahl an Teleworking-Tagen ging sukzessive zurück, dennoch wird diese Möglichkeit auch im Normalbetrieb regelmäßig verwendet. Diese Entwicklungen lösten im Betrieb Veränderungsprozesse hinsichtlich der Gestaltung und Nutzung der Büroräumlichkeiten aus: Das Büro wird mehr zum Ort der Begegnung als Ort der Arbeit. Als ein neues Produktions- und Bürogebäude errichtet wurde, wurde im Betrieb eine Wertstromanalyse durchgeführt, um herauszufinden, wie die zusätzliche Fläche optimal verwendet werden kann. Die Etablierung von Telearbeit im administrativen Bereich führte zwar nicht zu einer Reduktion der Bürofläche, aber zu einer veränderten Nutzung. Statt ein Großraumbüro einzurichten, wurde eher auf Einzelarbeitsplätze gesetzt, um den neuen Anforderungen aufgrund von vielen Online-Meetings gerecht zu werden und den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich dafür zurückzuziehen. Gleichzeitig hat sich aber auch die interne Meeting-Kultur im Betrieb geändert: Der Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen ist nun weniger formalisiert und findet beispielsweise öfter im Rahmen von Stand-Up-Meetings statt. Um den informellen Austausch noch mehr zu fördern, wurden im Büro mehr Begegnungszonen und mögliche Meeting-Points eingerichtet.

Bewertung der Entwicklungen: Die Umgestaltung der Büroräumlichkeiten entspricht der neuen Arbeitsweise sowie den geänderten Bedürfnissen der Beschäftigten und kommt deswegen bei diesen gut an. Es liegt stark auch in der Verantwortung der Personalentwicklung, diese Veränderungen im Betrieb zu beobachten und entsprechende Angebote für die Belegschaft zu schaffen. Konkret werden aktuell viele Netzwerkinitiativen und die Schaffung von Begegnungszonen zur Förderung des informellen Austausches innerhalb der Belegschaft gebraucht, und

zwar als Gegenbewegung zur Gefahr, durch Teleworking den sozialen Anschluss an die Kolleginnen und Kollegen zu verlieren.

Manche Betriebe sehen die verstärkte Nutzung von Homeoffice auch als Chance, bereits bestehende Platzprobleme zu lösen sowie die Büroräumlichkeiten effizienter und sparsamer zu gestalten. Eine Möglichkeit dafür ist die **Einführung von Desk-Sharing**. Die Befragung auf Managementebene zeigt, dass die befragten Betriebe von dieser Option zum Teil bereits Gebrauch gemacht haben: Auf 14% trifft es voll zu, dass sie durch die Nutzung von Homeoffice Räumlichkeiten reduzieren konnten, auf weitere 15% trifft es eher zu (siehe Abbildung 60). Dies kommt in Betrieben aus Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland) häufiger und in jenen aus Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg) vergleichsweise seltener vor (21% zu 6%) (siehe Tabelle 51 im Tabellenanhang). Weiters lassen sich Unterschiede auch hinsichtlich der Betriebsgröße feststellen (siehe Tabelle 53 im Tabellenanhang): Während dies auf 77% der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gar nicht zutrifft, verneinen nur 34% der Großbetriebe mit über 250 Beschäftigten diese Möglichkeit.

Abbildung 60: Management: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fix-Arbeitsplätze) reduzieren



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=343, n miss=29

Expertinnen und Experten seitens der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Vertretung nehmen hier ebenfalls Tendenzen wahr, dass Arbeitsplätze reduziert werden; ein Trend, der langfristig Nachteile für eine betriebliche Integration und Sicherstellung des Arbeitsschutzes bieten könnte (Experte 1; Experte 2).

Betriebliches Fallbeispiel Branche Information und Kommunikation

Arbeitsplatzgestaltung in Form von Desk-Sharing durch verstärkte Homeoffice-Nutzung

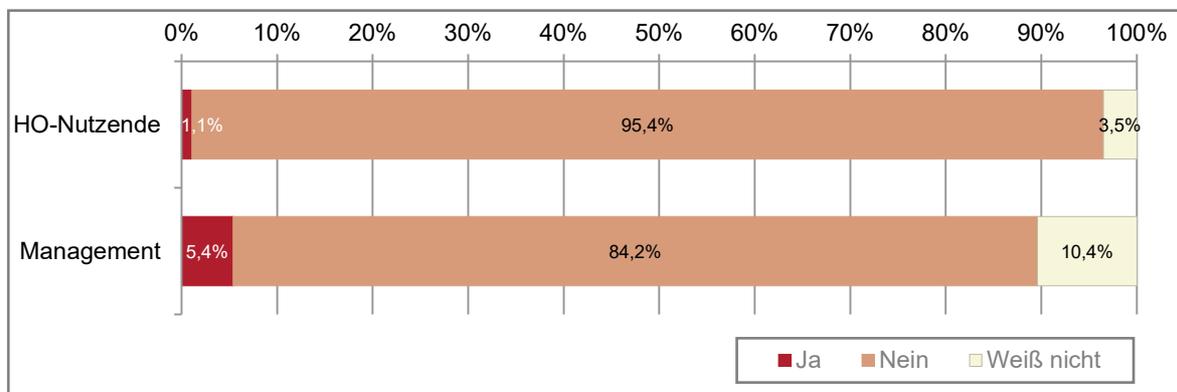
Betriebsinterne Entwicklungen durch Homeoffice: Aufgrund von Platzmangel wurde bereits vor der Covid-19-Pandemie im Betrieb angedacht, Desk-Sharing in Kombination mit Homeoffice einzuführen. Ein Pilotprojekt wurde kurz vor dem ersten Lockdown vorbereitet, aber letztlich dadurch überholt. Die Etablierung von Homeoffice während der Pandemie hat den notwendigen Rahmen für ein dauerhaftes Desk-Sharing-Angebot geschaffen. Das Thema Desk-Sharing stellte die größte Herausforderung bei der Ausarbeitung der Betriebsvereinbarung für Homeoffice dar, da es besonders sensibel und kontrovers ist. Eine Evaluierungsgruppe bestehend aus Führungskräften und Betriebsratsmitgliedern, die bewusst ausschließlich auf der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Ebene verortet war, hat die notwendigen Rahmenbedingungen für Desk-Sharing ausgearbeitet. Wichtig war vor allem, die Infrastruktur zu vereinheitlichen, etwa indem gleiche Laptop- und Docking-Station-Modelle sowie höhenverstellbare Schreibtische erworben wurden. Als Anreiz wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein weiterer Homeoffice-Tag pro Woche bei Inanspruchnahme der Desk-Sharing-Option angeboten, deren Nutzung bleibt aber freiwillig.

Bewertung der Entwicklungen: Allgemein wird das Desk-Sharing-Angebot bis dato nicht sehr stark genutzt. Während in manchen Abteilungen, insbesondere bei hoher Teilzeitquote, das Angebot sehr gut angenommen wird, ist das in anderen Abteilungen weniger der Fall. Auch wenn eine erweiterte Homeoffice-Möglichkeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig wäre, ist auch das Verlangen nach einem eigenen Arbeitsplatz bei manchen von ihnen doch sehr groß. Andere finden es aber erfrischend, zur Abwechslung nicht immer am gleichen Arbeitsplatz zu sitzen. Im Vergleich zu früher, als es getrennte Bürobereiche für die einzelnen Abteilungen gab, hat Desk-Sharing die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker gemischt, die dadurch auch gut zusammengewachsen sind.

Mit **Arbeitsunfällen im Homeoffice** haben sowohl befragte Homeoffice-Nutzende als auch Führungskräfte bis jetzt **wenige Erfahrungen** gemacht. Lediglich 1% der befragten Nutzerinnen und Nutzer und 5% der Führungskräfte berichteten, dass sich im Homeoffice Unfälle ereignet haben (siehe Abbildung 61). Laut den Nutzerinnen und Nutzern wurden

davon etwas mehr als die Hälfte dieser Unfälle vollumfänglich als Arbeitsunfälle gewertet, 15% lediglich teilweise und 26% gar nicht. Aufgrund der geringen Anzahl an betroffenen Betrieben sind diese Zahlen allerdings mit Vorsicht zu genießen. Gründe, welche die Wertung der Unfälle als Arbeitsunfälle erschwerten, waren hauptsächlich laut Angaben der befragten Homeoffice-Nutzenden die schwierige Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit beziehungsweise beruflicher und persönlicher Sphäre im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb. Diese Problematik wurde auch von manchen der befragten Führungskräfte hervorgehoben (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung und Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Abbildung 61: Haben sich im Homeoffice Unfälle ereignet?



Quelle: L&R Datafile ‚Homeoffice_Nutzer_innen‘, 2023; n=1.508, n miss=15; gewichtete Stichprobe; L&R Datafile ‚Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=9

Die Erkenntnis der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass sich im Homeoffice wenige Arbeitsunfälle ereignen, stimmt auch mit den Erfahrungen der Arbeitsinspektion überein. Obwohl die Unfallerbhebung ebenfalls zu ihren Zuständigkeitsbereichen gehört und die Arbeitsinspektion folglich alle gemeldeten Arbeitsunfälle übermittelt bekommt, *„da ist aber nichts dabei. Es passiert im Homeoffice, was das Unfallgeschehen anbelangt, wenig bis gar nichts.“* (Experte 10).

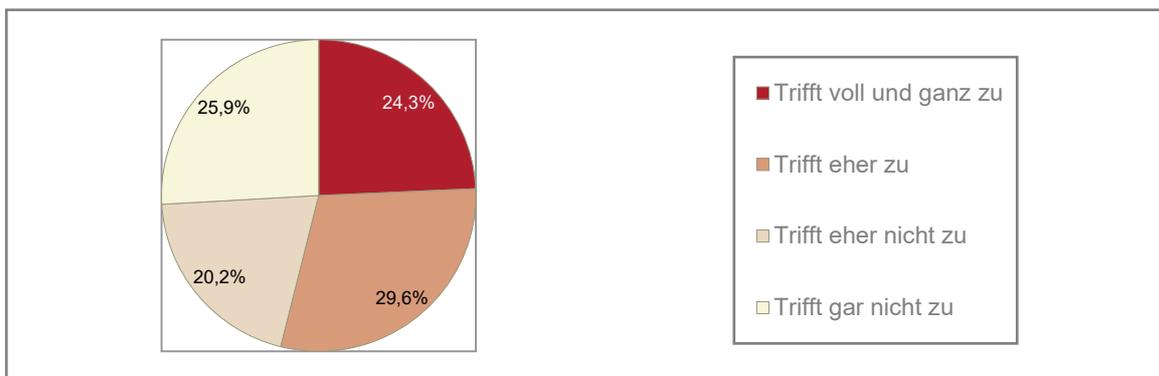
Auch die AUVA bestätigt, dass im Homeoffice wenige Unfälle passieren, weist aber gleichzeitig auf das Problem hin, dass die Beurteilung von Arbeitsunfällen generell schwierig ist und, dass die verschwimmenden Grenzen im Homeoffice dies noch weiter erschweren. (Expertin 4).

„Hier wird sehr viel das Privatleben mit dem betrieblichen Leben vermischt und als Unfallversicherungsträger kann man uns alles erzählen, wie der Unfallhergang war. Wenn ich geschickt bin ist jeder Unfall, der jetzt zu Hause passiert, ein Arbeitsunfall, weil ich

sage: Ich war gerade betrieblich unterwegs. Wie soll ich hier ein Gegenteil beweisen? Da sind wir immer am verlorenen Posten. Viel passiert Gott sei Dank nicht im Homeoffice. Die meisten Unfälle sind die Stiegenunfälle, dass man runter- oder rauffällt. Ich kann es nicht beweisen, ob die Person gerade einen Wäschekorb in der Hand hatte oder ein betriebliches Telefonat geführt hat. Das ist für mich nicht mehr zu beweisen. Das Problem ist, wir haben da wieder nur die Abstimmung auf Homeoffice. Das Problem ist, was ist jetzt Homeoffice? Und wie viel Homeoffice darf ich denn haben? Wie viele Homeoffice-Wohnungen darf ich überhaupt haben?“ (Expertin 4).

Auch etwas mehr als die Hälfte der befragten Personen mit Managementfunktionen in ihren Betrieben teilt (eher) die Meinung, dass sich Arbeitsunfälle im Homeoffice schwer von Freizeitunfällen unterscheiden lassen (siehe Abbildung 62). Das Thema scheint geringere Bedeutung zu haben für Betriebe, in welchen kein Betriebsrat beziehungsweise keine Personalvertretung vorhanden ist sowie für Kleinbetriebe unter 10 Beschäftigten – diese stimmen dem zu 43% beziehungsweise 43% gar nicht zu (siehe Tabellen 54 und 55 im Tabellenanhang).

Abbildung 62: Management: Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln beziehungsweise von Freizeitunfällen abzugrenzen



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=343, n miss=96

Weiters spielt die eingeschränkte Anwendbarkeit von Homeoffice-Bestimmungen für Telearbeit im weiteren Sinne auch im Hinblick auf den Versicherungsschutz eine wichtige Rolle, etwa wenn Wege vom Homeoffice-Standort aus zwar geschützt sind, aber zwischen Telearbeit-Standorten wiederum nicht (Expertin 4).

„Das ist einfach eine politische Entscheidung. Hier muss man sich einfach einig werden, wie weit soll wirklich dieser gesetzliche Unfallversicherungsschutz noch gehen. Soll er mit hinein in die Freizeit genommen werden oder soll es wirklich nur noch auf dieses ur-eigene, auf dieses betriebliche Risiko ankommen, weil das war es eigentlich und steht auch heute noch überall so drinnen.“ (Expertin 4)

Homeoffice bringt auch Fragen im Hinblick auf den Umgang mit **Krankenständen** auf. Im Rahmen der offenen Antwortmöglichkeiten der Befragung der Beschäftigten wird darauf eingegangen, dass in manchen Betrieben seit der verstärkten Nutzung von Homeoffice ein Rückgang der Krankenstände beobachtet werden konnte. Ein möglicher Grund dafür könnte nach der Meinung der befragten Homeoffice-Nutzenden sein, dass es von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet wird, bei leichter Erkrankung trotzdem von zu Hause aus zu arbeiten, oder dass diese sich freiwillig dafür entscheiden. Somit spielt auch hier die Tendenz der sich verschwimmenden Grenzen zwischen privatem und beruflichem Bereich mit hinein (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung). Der Rückgang der Krankenstände kann aber zumindest zum Teil auch allgemein auf die gesetzten Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie zurückgeführt werden – eine klare Abgrenzung ist hier schwierig (Experte 1). Eine Befragung von IFES (Zeglovits 2020) zum zeit- und ortsungebundenen Arbeiten verweist darauf, dass über die Hälfte der Befragten meinen, eher von zu Hause zu arbeiten als in den Krankenstand zu gehen. Hier wurden allerdings keine Differenzierungen hinsichtlich der Art und Schwere der Krankheit vorgenommen. Brosi & Gerpott (Brosi und Gerpott 2022) zeigen, dass wesentliche Treiber für Arbeiten trotz Erkrankung von zu Hause aus, vor allem durch diverse Schuldgefühle verursacht werden, etwa gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, aber auch gegenüber der Arbeit generell und sehen hier das Management gefordert, klare Richtlinien vorzugeben.

Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer warnen ebenfalls vor der zunehmenden Tendenz im Krankenstand „nebenbei“ zu arbeiten oder nicht in den Krankenstand zu gehen, sondern trotz Krankheit zu arbeiten. Es wird beispielhaft auf eigene Studien verwiesen, die etwa zeigen, dass Gründe, wie Kolleginnen und Kollegen nicht im Stich lassen zu wollen wesentlich für eine Arbeit trotz Krankheit sind und auch zu große Arbeitspensen führen, die nicht erledigt werden können (Experte 1; Experte 2).

Telearbeit beziehungsweise Homeoffice haben nicht zuletzt auch direkte Auswirkungen auf die Gesundheit. Die gesundheitlichen Auswirkungen von Telearbeit beziehungsweise Homeoffice lassen sich in physische und psychosoziale Probleme sowie gesundheitlichen Nutzen gliedern. Physische Auswirkungen umfassen Rückenschmerzen und mit sitzender Tätigkeit zusammenhängende Beschwerden, etwa Übergewicht, Diabetes oder Gefäßkrankheiten. Insbesondere eine unzureichende ergonomische Einrichtung von Homeoffice beziehungsweise Telearbeit-Arbeitsplätzen verschärft diese Problematik. Unter psychosozialen Problemen werden in diesem Zusammenhang insbesondere Schlafstörungen oder etwa arbeitsbezogener Stress verstanden. Vor allem soziale Isolation kann im Zusammenhang mit Telearbeit auch angeführt werden. Gesundheitlicher Nutzen ist zumeist

praktischer Natur, etwa im Zusammenhang mit Work-Life-Balance oder geringerer Ausgesetzttheit gegenüber schlechter Luft im Straßenverkehr et cetera. Insgesamt ist die diesbezügliche Forschung, welche die Beziehung zwischen Telearbeit und Gesundheit untersucht, noch nicht sehr umfangreich. (Buomprisco et al. 2021, S. 3) Laut einer in Portugal durchgeführten Studie leiden Vollzeit-Telearbeiterinnen und -Telearbeiter häufig unter Angstzuständen und Depressionen sowie Schlafstörungen. Dies kann in Zusammenhang mit den Lichtverhältnissen gesehen werden, die von den digitalen Arbeitsmitteln ausgehen. Unterschiede bestehen insbesondere zwischen Frauen und Männern sowie zwischen verschiedenen Altersgruppen. Frauen und jüngere Menschen leiden etwa häufiger unter Schlafstörungen. Die Studie konnte jedoch keine Rückgänge hinsichtlich Arbeitsleistung oder Einkommen feststellen (Figueiredo et al. 2022, S. 10). In Österreich hat die Arbeiterkammer Wien insbesondere die Notwendigkeit wissenschaftlicher Instrumente hervorgehoben, um psychische Belastungen gemäß ASchG zu evaluieren und in der Folge spezifische Maßnahmen zu entwickeln. Laut Arbeiterkammer sollte die Entwicklung diesbezüglicher Erhebungsinstrumente möglichst zeitnah erfolgen (Arbeiterkammer Wien 2022, S. 30).

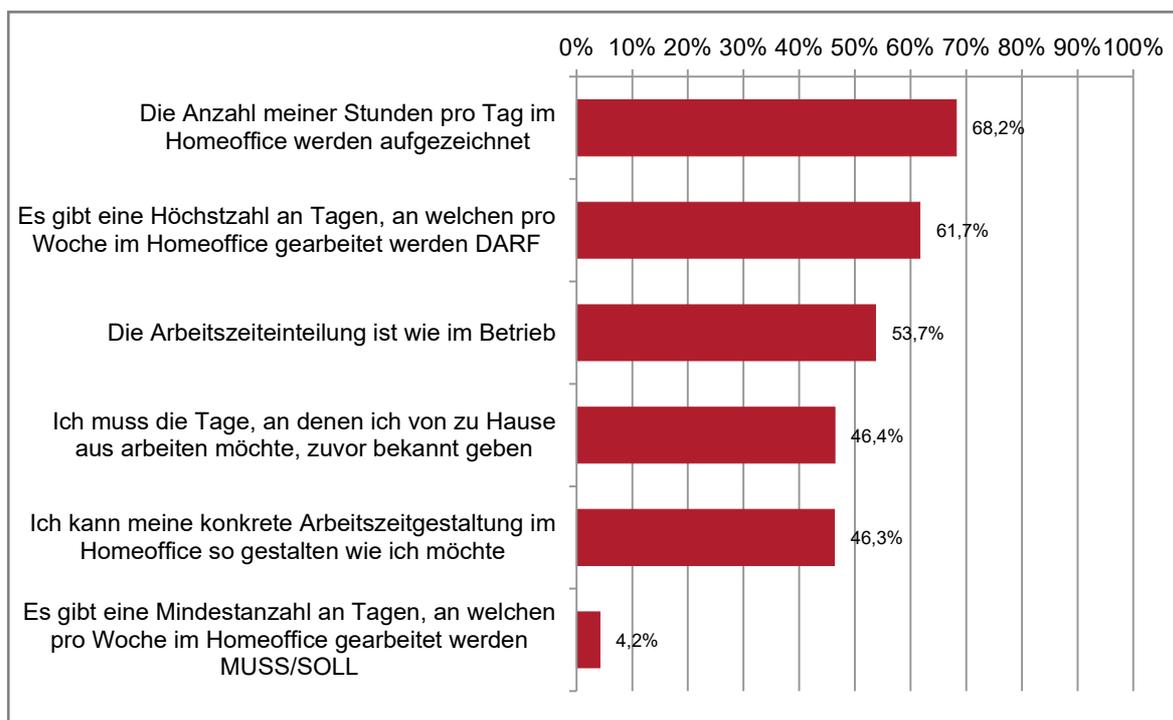
4.4 Arbeitszeit(gestaltung)

Die Frage der konkreten Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice ist wesentlich, wenn es darum geht zu erfassen, inwiefern Homeoffice den Erfordernissen der Beschäftigten wie der Betriebe entspricht. Der rechtliche Rahmen für die Ausgestaltung der Arbeitszeiten im Homeoffice bezieht sich im Wesentlichen auf das Arbeitszeitgesetz sowie das Arbeitsruhegesetz und wurde durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket nicht verändert oder konkretisiert. Gemäß § 26 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes (AZG) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, ausschließlich **Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit** führen, das heißt, sie führen Saldenaufzeichnungen durch. Auch das Arbeitsruhegesetz (ARG) bewahrt wie das AZG seine Gültigkeit im Homeoffice. Allerdings warnen die befragten Expertinnen und Experten wie auch Studien (Zeglovits 2020, Kellner et al. 2020, Bergmann und Schneider 2021), dass es im Homeoffice einfacher als vor Ort in den Unternehmen zu einem Verschwimmen zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit kommen kann, was sich sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber negativ auswirken kann.

Wie nehmen die befragten Beschäftigten und Vertreterinnen und Vertreter der Managementebene die Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice wahr?

Bei mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten im Homeoffice (68%) werden die Stunden pro Tag im Homeoffice aufgezeichnet (siehe Abbildung 63). Diese **Aufzeichnung** erfolgt zumeist gleich wie vor Ort im Betrieb (85%). Dort, wo es unterschiedliche Zeiterfassungen wie im Betrieb gibt, werden die Stunden in erster Linie selbst aufgezeichnet oder sie werden zu Arbeitsende in ein betriebsinternes elektronisches Zeiterfassungssystem übertragen. Bei einem vergleichsweise geringen Anteil (rund 14%) erfolgt die Zeiterfassung im Homeoffice automatisch durch ein entsprechendes System im Hintergrund. Vereinzelt müssen Homeoffice-Nutzende die Homeoffice-Arbeitszeit direkt Gleitzeitbeauftragten, Vorgesetzten oder dem Lohnbüro bekanntgeben (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

Abbildung 63: Homeoffice-Nutzende: Welche der folgenden Aussagen zu Homeoffice-Regelungen treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss=4; gewichtete Stichprobe

Etwas über 60% der Homeoffice-Nutzenden haben eine **Höchstzahl an Tagen**, an denen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden darf (siehe Abbildung 63). Diese beträgt im Schnitt 2 Tage beziehungsweise bewegt sich zumeist zwischen 1 bis 3 Tagen.

Eine **Mindestzahl** an Tagen, an denen im Homeoffice gearbeitet werden soll, findet sich demgegenüber nur bei einem Bruchteil der befragten Beschäftigten im Homeoffice, konkret bei rund 4%. Zumeist sind in diesen Fällen ein bis zwei Tage erwünscht.

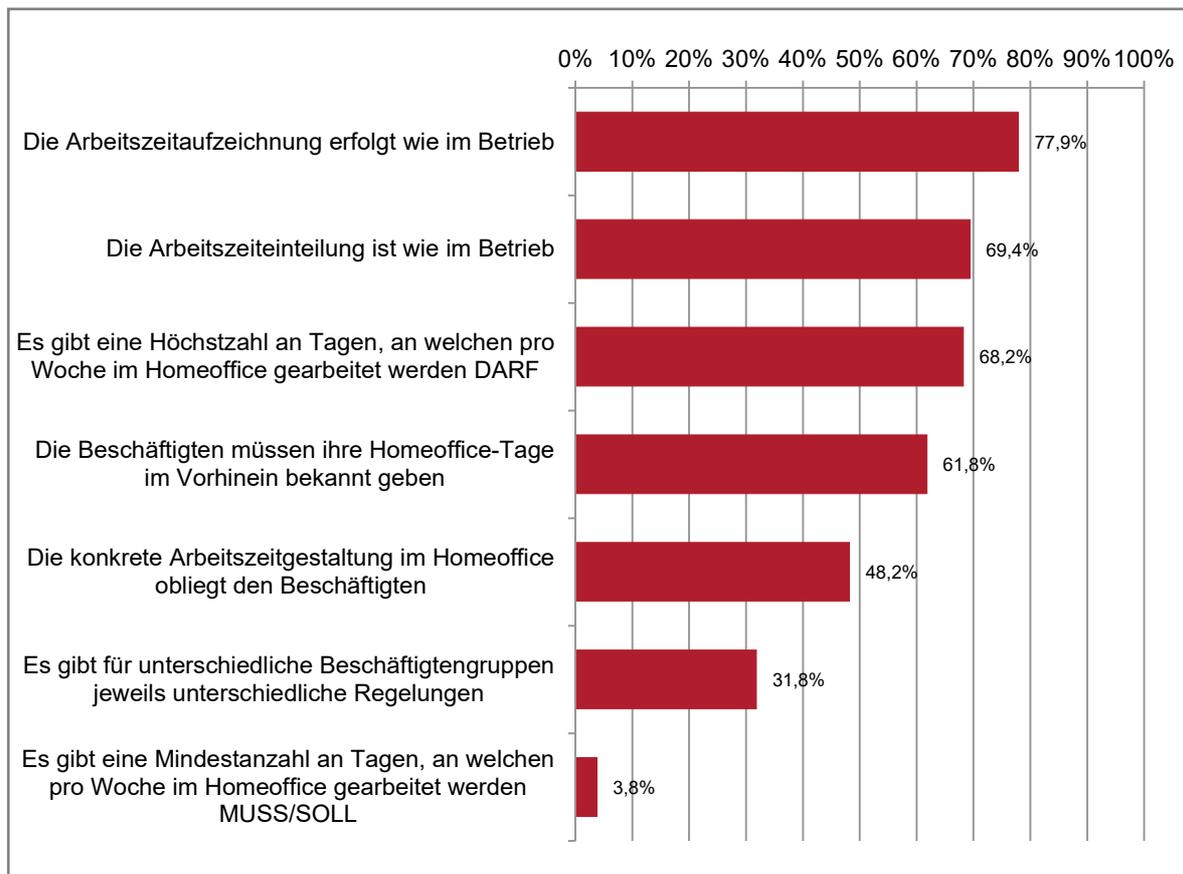
Beinahe die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice (46%) müssen die Tage, an denen sie von zu Hause aus arbeiten möchten, **im Vorhinein bekannt** geben. Zumeist reicht dabei ein Tag davor (55%). Immerhin rund 14% müssen die Tage allerdings eine Woche zuvor bekannt geben und 8% früher. Verstärkt trifft dies auf Beschäftigte aus Kärnten (72%) und Oberösterreich zu (55%) sowie auf den Bereich Herstellung von Waren (62%) und die öffentliche Verwaltung (82%) (siehe Tabelle 58 im Tabellenanhang). Seltener müssen demgegenüber Personen aus dem höchsten Ausbildungssegment (41%) sowie Beschäftigte mit unter 30 Wochenstunden (24%) die Homeoffice-Tage im Vorhinein bekannt geben.

Die **Arbeitszeiteinteilung** im Homeoffice gestaltet sich bei etwas über der Hälfte der Homeoffice-Nutzenden (54%) wie im Betrieb, 46% können sich demgegenüber die Arbeitszeit so gestalten, wie sie möchten. Flexibler gestaltet sich die Arbeitszeiteinteilung im Homeoffice für Personen aus dem höchsten Ausbildungssegment (52%), jüngere Personen unter 35 Jahre (53%) und Personen im Bereich Information und Kommunikation (55%) (siehe Tabelle 59 im Tabellenanhang). In manchen Betrieben lassen sich aktuell Veränderungen hinsichtlich des Umgangs mit der Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice beobachten. Da diese die Flexibilität und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschränken, führt dies zu Unzufriedenheit:

„Bisher konnten wir Homeoffice flexibel halten und auch die ganze Woche im Homeoffice verbringen. Nun soll eine Einzelvereinbarung unterzeichnet werden, bei der gefordert wird, 2 Tage im Office zu verbringen und die Tage werden vom Manager ausgegeben und können sich wöchentlich oder minütlich ändern. Bisher wurde es anders gelebt. Ich habe unter anderen Bedingungen mein Arbeitsverhältnis aufgenommen, als es jetzt geändert werden sollte.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Laut Angaben der befragten Personen mit Managementfunktionen in ihren Betrieben erfolgt die Arbeitszeitaufzeichnung im Homeoffice meistens auf gleiche Art wie im Betrieb (78%) (siehe Abbildung 64). Auch bezüglich der Arbeitszeiteinteilung lassen sich in 69% der befragten Betriebe keine Unterschiede zwischen der Arbeitsorganisation im Homeoffice und im Betrieb feststellen. In dieser Hinsicht sind sich die befragten Managerinnen und Manager und Homeoffice-Nutzende nicht ganz einig: Im Gegensatz dazu meldeten nur 54% der Nutzerinnen und Nutzer, dass die Arbeitseinteilung im Homeoffice und im Betrieb gleich erfolgt. Die befragten Managerinnen und Manager äußerten auch öfter die Erwartung, dass Beschäftigte ihre Homeoffice-Tage im Vorhinein bekannt geben müssen (62%).

Abbildung 64: Management: Welche der folgenden Aussagen zu Homeoffice-Regelungen treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss=3

Im Hinblick auf das erlaubte Ausmaß an Arbeit im Homeoffice sowie den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Beschäftigte stimmten die Angaben der befragten Homeoffice-Nutzenden und des Managements weitgehend überein: Seitens des Managements berichteten 69%, dass ihr Betrieb eine Höchstgrenze für Homeoffice-Tage pro Woche definiert hat, wiederum gibt es in nur 4% der befragten Betriebe eine Mindestgrenze. Fast die Hälfte der Befragten teilte die Meinung, dass die konkrete Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice den Beschäftigten obliegt.

Weiters wies fast ein Drittel der befragten Managerinnen und Manager allerdings darauf hin, dass für unterschiedliche Beschäftigtengruppen jeweils unterschiedliche Regelungen gelten.

Betriebliches Fallbeispiel Branche Öffentliche Verwaltung

Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung durch verstärkte Homeoffice-Nutzung und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten

Positive Entwicklungen: Die Möglichkeit von Homeoffice erlaubt den Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten freier und flexibler über den Tag zu verteilen und dadurch die Arbeit besser mit ihren privaten Verpflichtungen (zum Beispiel Wahrnehmung privater Termine, Kinder in Kinderbetreuung, in elementarpädagogische und/oder schulische Einrichtungen bringen beziehungsweise davon abholen) zu vereinbaren. Dies sorgt für ein selbstbestimmtes Arbeiten. Durch die Flexibilität und dem damit verbundenen Vertrauensvorschuss seitens des Arbeitgebers ist es bei den Beschäftigten zu einem Motivationsschub gekommen, was auch zu mehr Arbeitszufriedenheit beiträgt.

Negative Entwicklungen: Die Flexibilisierung der Arbeit bringt auch Abgrenzungsproblematiken mit sich. Dadurch entsteht die Gefahr, etwa bei leichter Erkrankung trotzdem von zu Hause aus zu arbeiten oder sich außerhalb der Arbeitszeiten verpflichtet zu fühlen, weiterhin erreichbar zu bleiben. Weiters wird oft vermittelt, dass Homeoffice eine Erleichterung bei Kinderbetreuungspflichten bringen kann. In der Praxis funktioniert es aber nicht, die Arbeit und die Kinderbetreuungspflichten zu Hause zu kombinieren. Diese Entwicklungen können zu Mehrfachbelastungen sowie zu einer Tendenz zur Selbstaussbeutung führen. Es liege sehr in der Verantwortung der einzelnen Beschäftigten, für sich selber praktikable Grenzen zu setzen.

Drei Viertel der Befragten können sich im Homeoffice die **Arbeitszeit flexibler** einteilen. Rund 88% finden, dass Homeoffice die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** erleichtert (siehe Abbildung 65). Verstärkt trifft dies auf jüngere Beschäftigte bis 34 Jahren zu (96%) (siehe Tabelle 60 im Tabellenanhang).

Immerhin beinahe die Hälfte der Befragten (48%) meint allerdings auch, dass im Homeoffice die **Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen**. Insbesondere Personen aus dem Bereich sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (73%) nannten diesen Aspekt (siehe Tabelle 61 im Tabellenanhang). Beinahe zwei Drittel (63%) machen auch **ausreichende Pausen**, dies trifft allerdings seltener auf Frauen zu: Lediglich 16% der

weiblichen Beschäftigten stimmten dieser Aussage voll und ganz zu, während dies bei männlichen Beschäftigten auf 31% zu trifft (siehe Tabelle 62 im Tabellenanhang).

Eine aktuelle Studie aus Deutschland hat diese Aspekte näher betrachtet und kommt zu der Einschätzung, dass im Laufe der Zeit durch die zunehmende Homeoffice-Routine die Abgrenzung zwischen beruflicher und privater Zeit besser „gelernt“ wurde, verweist aber auch auf geschlechterbasierte Unterschiede:

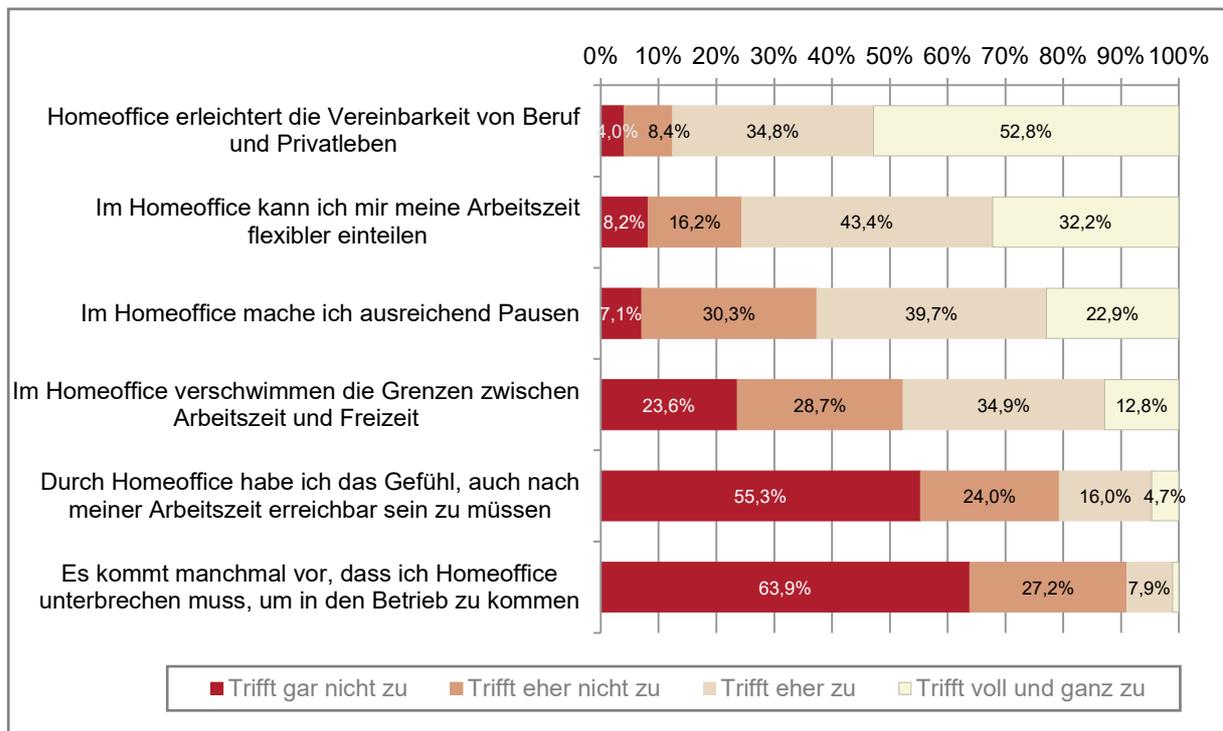
Obwohl sich das individuelle Grenzmanagement über die Zeit hinweg sowohl bei Frauen als auch bei Männern positiv entwickelt, der Arbeitsort also zunehmend mehr vom Privatleben abgegrenzt wird, gelingt Männern diese Abgrenzung insgesamt besser als Frauen. (Böhm und Schepp 2023, S. 15)

Zudem wurde in einer Studie festgestellt, dass rund 20% der Betriebe erwarten, dass die im Homeoffice Beschäftigten auch in ihrer Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar sind (Kellner et al. 2020). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie unter abhängig Beschäftigten in Bayern: Der zufolge werden 19% der Arbeitskräfte außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit kontaktiert (forsa Politik- und Sozialforschung GmbH 2020). Wie gestaltet sich die Erreichbarkeit nach Dienstschluss nun unter den Befragten? Das Gefühl auch **nach der Arbeitszeit erreichbar** sein zu müssen, hat aktuell rund ein Fünftel der befragten Homeoffice-Nutzenden (21%) – ein ähnlicher Anteil wie bei den zitierten Studien. Verstärkt findet sich dieser Umstand im Bereich Verkehr (35%) (siehe Tabelle 65 im Tabellenanhang).

Auch für die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Entgrenzung der Arbeit und die Erreichbarkeit nach der Arbeitszeit ein essentielles Thema, welches durch die Verbreitung von Homeoffice beziehungsweise der breiteren Verfügbarkeit der Arbeitsmittel zu Hause eine neue Dimension erlangte. Die Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit sowie das Recht auf Nicht-Erreichbarkeit müssen daher aus Sicht der Expertinnen und Experten stärker thematisiert werden (Experte 1).

Dass **Homeoffice unterbrochen** werden muss, um in den Betrieb zu kommen trifft hingegen nur auf einen kleinen Teil der Homeoffice-Nutzenden zu, konkret 9%. Verstärkt passiert dies im Bereich Information und Kommunikation (15%) sowie bei Beschäftigten mit einer kurzen Anfahrtsdauer von weniger als 30 Minuten (11%) (siehe Tabelle 66 im Tabellenanhang).

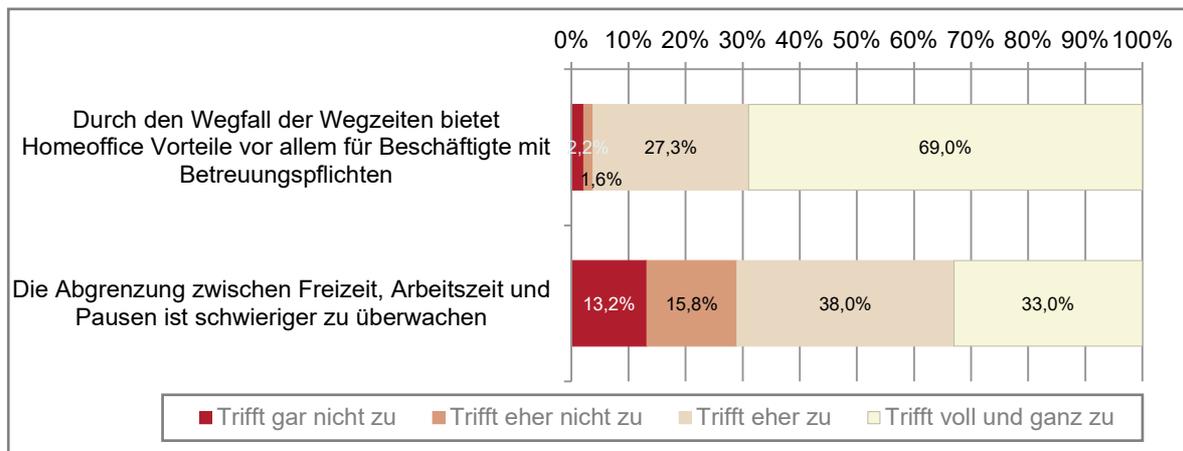
Abbildung 65: Homeoffice-Nutzende: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice auf Sie zu?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 10 und 21; gewichtete Stichprobe, Werte unter 4% zur besseren Darstellbarkeit nicht ausgewiesen

Die befragten Führungskräfte sehen im Wegfall der Wegzeiten vor allem für Beschäftigte mit Betreuungspflichten einen Vorteil (siehe Abbildung 66). Sie weisen aber gleichzeitig auch darauf hin, dass Homeoffice die Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einschränke: 71% der Befragten sind hier (eher) der Ansicht, dass die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen schwieriger zu überwachen ist. Insbesondere Betriebe in welchen ein Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung vorhanden ist und in Großbetrieben ab einer Anzahl von 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffen diese Aussagen gehäuft (eher) zu, und zwar zu 77% beziehungsweise 79%.

Abbildung 66: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Homeoffice auf Ihren Betrieb zu?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss 24 und 40

Betriebliches Fallbeispiel Branche Gesundheits- und Sozialwesen

Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung durch verstärkte Homeoffice-Nutzung und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten

Positive Entwicklungen: In der mobilen Pflege und Betreuung können aufgrund des Kundinnen- und Kunden-Kontakts zwar kaum ganze Arbeitstage im Homeoffice verbracht werden, aber die stundenweise Arbeit von zu Hause aus bringt dennoch wesentliche Vorteile für die Beschäftigten. Sie profitieren von zeitlicher Entlastung durch die effizientere Wegplanung, etwa indem zu Terminen mit Kundinnen und Kunden wahlweise vom Büro oder von zu Hause aus gefahren werden kann. Ein weiterer wichtiger Aspekt der zeitlichen Entlastung betrifft die Definition von Arbeitszeiten. In der mobilen Betreuung gelten die erste Fahrt zu Beginn des Arbeitstages und die letzte Fahrt nach dem letzten Termin mit Kundinnen und Kunden normalerweise nicht als Arbeitszeiten. Die Betriebsvereinbarung für Homeoffice sieht allerdings vor, dass auch diese Wegzeiten als Arbeitszeiten anerkannt werden, wenn davor beziehungsweise danach jeweils mindestens eine Stunde im Homeoffice gearbeitet wird. Dies wird als deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen der Arbeit erlebt. Angesichts der steigenden Anforderungen in der Arbeit mit Kundinnen und Kunden seit Beginn der Pandemie ist es besonders wertvoll, auf Homeoffice ausweichen zu können, um dem zeitlichen Druck und dem erhöhten Arbeitspensum besser gerecht werden zu können.

Negative Entwicklungen: Die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten birgt aber gleichzeitig auch die Gefahr, die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben zu erschweren. Die Abgrenzungsthematik spielt insbesondere im Bereich der mobilen Pflege und Betreuung, wo es stark um Emotionsarbeit geht, eine noch größere Rolle. Die dadurch entstandene emotionale Belastung geht aus folgendem Beispiel hervor: „*Wenn ein Krisengespräch mit einer Kundin beziehungsweise einem Kunden übers Telefon am Küchentisch durchgeführt wird, wird es anders wahrgenommen als vom Standort aus und das ist ein Fall, wo die Arbeit in den privaten Raum vorrückt. Da muss man sich nachher gut entrollen, sei es einfach nur eine Runde spazieren zu gehen, da muss man auf sich selber schauen.*“ (Interview 4).

Im Reflexionsworkshop mit den Expertinnen und Experten aus dem Bereich Arbeitsrecht wurde ausführlich über einige der angeschnittenen Aspekte diskutiert. Rund um die Kontrolle und Einhaltung der Ruhezeiten stand die Frage der Rechtskonformität der in § 26 Abs. 3 AZG geregelten Saldenaufzeichnung in Diskussion. Hier wurde eine Spannungslage mit der europäischen Gesetzeslage gesehen, da bei einer Arbeitszeiterfassung mittels Saldenaufzeichnung die Kontrolle der Einhaltung von Ruhezeiten gemäß der RL 2003/88/EG nicht gewährleistet sein könnte. Vor diesem Hintergrund wurde statt einer Saldenaufzeichnung eine Realzeitaufzeichnung über die tatsächliche Arbeitszeit als erforderlich gesehen. Diese ermögliche es, die Einhaltung der Pausen sichtbar und damit überprüfbar zu machen⁵.

Eine andere Thematik betraf die Frage der Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit, die als Wunsch eines Teils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrgenommen wird sowie den Aspekt des Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit nach der Erwerbsarbeitszeit. So wurde ausgeführt, dass in der Praxis teilweise ein Wunsch nach Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit bestehe (zum Beispiel vormittags Arbeitszeit, nachmittags frei, frühabends Arbeitszeit). In diesem Zusammenhang werden die bestehenden Möglichkeiten von den Expertinnen und Experten als ausreichend gesehen, durch kollektive Regelungen eine Flexibilisierung herbeizuführen, beispielsweise betreffend der Lage der Arbeitszeit, aber auch

⁵ Ähnlich argumentiert auch Bartmann (2021): eine Kontrollmöglichkeit der Ruhezeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist bei Saldenaufzeichnungen nicht gegeben, die Verantwortlichkeit in diesem Zusammenhang liegt aber dennoch bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, was wiederum nicht dem Unionsrecht genüge. Das Homeoffice-Maßnahmenpaket habe die Möglichkeit einer Klarstellung in dieser Hinsicht nicht genutzt (Bartmann 2021, S. 244–245).

hinsichtlich der Grenzen der Arbeitszeit. Angeführt wird auch die Möglichkeit betriebsspezifische Arbeitszeitregelungen in Betriebsvereinbarungen vorzusehen.

Umgekehrt ergeben sich noch offene Fragen hinsichtlich des Rechtes auf Nichterreichbarkeit („right to disconnect“). Hier könne die Rechtslage in Frankreich beispielgebend („El Khomri-Gesetz“ von 2016) für andere EU-Mitgliedstaaten sein, wiewohl rechtlich die Nichterreichbarkeit bei entsprechender Einhaltung der Ruhezeiten implizit gegeben sei. Weiters können Rahmenbedingungen zur Förderung der Nichterreichbarkeit auch in Betriebsvereinbarungen vorgesehen werden. Zudem wird darauf verwiesen, dass es aktuell Bestrebungen gibt, das Recht auf Nichterreichbarkeit auf EU-Ebene explizit umzusetzen. Somit sind die Bestrebungen des Europäischen Parlaments hinsichtlich eines ‚Rechts auf Nichterreichbarkeit‘ zu berücksichtigen (2019/2181 (INL)), vor allem aber auch die Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), die Mindestvorgaben für Ruhezeiten in den EU-Mitgliedstaaten definiert. Eine Studie des Europäischen Parlaments sieht ein Recht auf Nichterreichbarkeit lediglich in vier EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Frankreich, Italien und Spanien) (Müller 2020, S. 3). Europäische Entwicklungen können hier wichtige Impulse zur Verankerung des Rechtes auf Nichterreichbarkeit im nationalen Recht geben.

4.5 Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Wie in Kapitel 4.4 dargelegt, sieht ein Großteil der Beschäftigten wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Homeoffice als Möglichkeit der Erleichterung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Inwiefern Homeoffice der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere von Betreuungspflichten zuträglich ist oder nicht, ist auch Gegenstand verschiedener Studien, gerade aber nicht nur im Kontext der Covid-19-Pandemie (Achleitner und Huber 2022); (Berghammer 2022); Carstensen 2020; Carstensen und Demuth 2020; Degele 2020; Demmelhuber et al. 2020; Diewald und Nebe 2020; Müller et al. 2020; Tomei 2021; Weitzer et al. 2021).

Diese kommen hier zu ambivalenten und teils unterschiedlichen Ergebnissen, die unter anderem davon abhängen zu welchen Zeitpunkten die Studien durchgeführt wurden. Vor allem in Phasen, in welchen lockdownbedingt keine institutionelle Kinderbetreuung oder Betreuung durch Verwandte möglich und/oder Homeschooling statt Schulbesuchen notwendig war, zeigen Studien die hohe Mehrfachbelastung insbesondere von Müttern im Homeoffice. Etwa haben Zartler et al. (2021) im Rahmen einer Interviewstudie unter Frauen mit kleinen Kindern erhoben, dass Homeoffice vor allem in Hinblick auf die

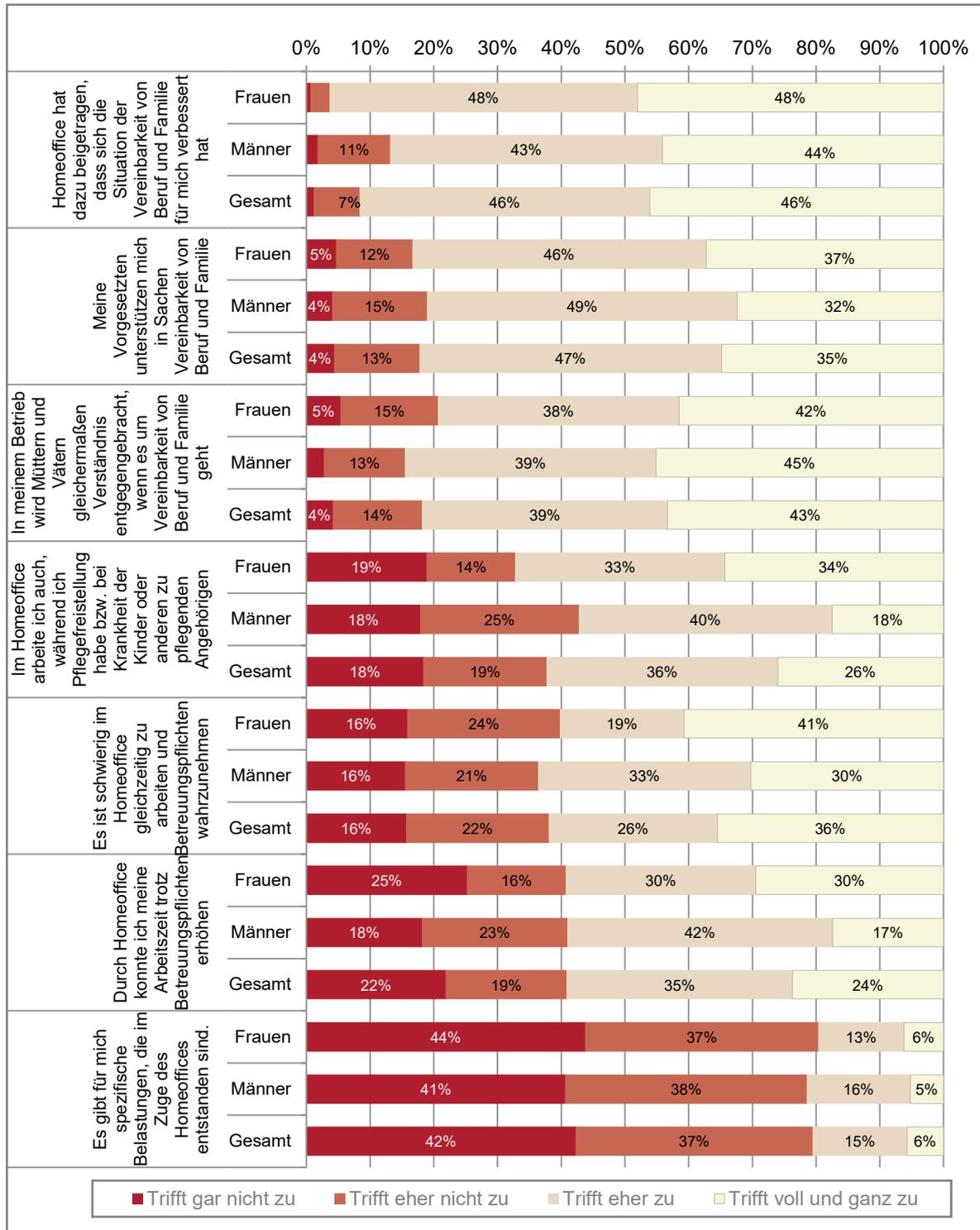
Rollendurchmischung belastend wahrgenommen wurde. Auch Mader et al. (2020) zeigten auf, dass die zeitliche Belastung von Müttern im Homeoffice zunahm, bei Vätern hingegen nur leicht zunahm oder sogar stagnierte. Studien, die vor der Pandemie (Carstensen 2020) beziehungsweise nach der Schließung von Kindergärten und Schulen durchgeführten wurden (Bachmayer und Klotz 2021), kommen zu dem Ergebnis, dass orts- und zeitflexibles Arbeiten bei Müttern zu weniger „Vereinbarungsstress“ führen kann. Interessanterweise werden Väter nicht immer in die entsprechenden Studien einbezogen und wenn, wird das „Vereinbarkeitsproblem“ selten als ein solches wahrgenommen.

Ist eine institutionelle Kinderbetreuung gegeben, wird Homeoffice positiver empfunden und als Vorteil etwa der Wegfall von Wegzeiten betont und konzentrierteres Arbeiten ohne „Störung“ durch Kolleginnen und Kollegen angeführt (Bergmann und Schneider 2021). Aber auch hier ist eine leichtere „Vermischung“ unterschiedlicher Aufgabenfelder möglich, was zu einer Mehrfachbelastung führen kann beziehungsweise zu einer Zementierung von Rollenbildern, wenn nicht beide Elternteile zu ähnlichen Teilen Homeoffice nützen und Betreuungsaufgaben partnerschaftlich aufteilen.

Im Rahmen der vorliegenden Befragung lebt rund ein Viertel der befragten Homeoffice-Nutzenden mit Kind/ern unter 15 Jahren und/oder pflegebedürftigen Personen gemeinsam im Haushalt. Welche Auswirkungen hat nun die Möglichkeit auf Homeoffice in dieser Gruppe auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Nachfolgende Abbildung 67 zeigt, dass rund 92% der Homeoffice-Nutzenden mit Betreuungspflichten durch die Möglichkeit zu Homeoffice eine Verbesserung bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen – insbesondere Frauen (96%).

Abbildung 67: Homeoffice-Nutzende, die gemeinsam mit Kindern unter 15 Jahren oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt leben: Wie sehr treffen folgende Aussagen bezüglich der Vereinbarkeit im Homeoffice auf Sie zu?*



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=419, n miss zwischen 31 und 90; gewichtete Stichprobe, Werte unter 4% zur besseren Darstellbarkeit nicht ausgewiesen, *die Werte der ausgewählten Subgruppen beziehen sich immer auf das darüber liegende Item

Immerhin 82% der Befragten werden in Vereinbarkeitsfragen von Vorgesetzten unterstützt, wobei Frauen und Männer in gleichem Ausmaß Verständnis entgegengebracht wird. Immerhin ein knappes Fünftel erlebt keine Unterstützung von den Vorgesetzten. Ähnlich wird auch die Frage beantwortet, ob Mütter und Väter gleichermaßen unterstützt werden.

Beinahe zwei Drittel (62%) arbeiten allerdings auch im Homeoffice, wenn sie eigentlich Pflegefreistellung haben beziehungsweise bei Krankheit der Kinder oder anderen zu pflegenden Angehörigen. Verstärkt trifft dies auf Frauen zu (67%). Einig sind sich beide Geschlechter dabei, dass es schwierig ist, im Homeoffice gleichzeitig zu arbeiten und Betreuungspflichten wahrzunehmen (62%).

Rund 40% der Nutzerinnen und Nutzer konnten durch Homeoffice zusätzlich die Arbeitszeit trotz Betreuungspflichten erhöhen.

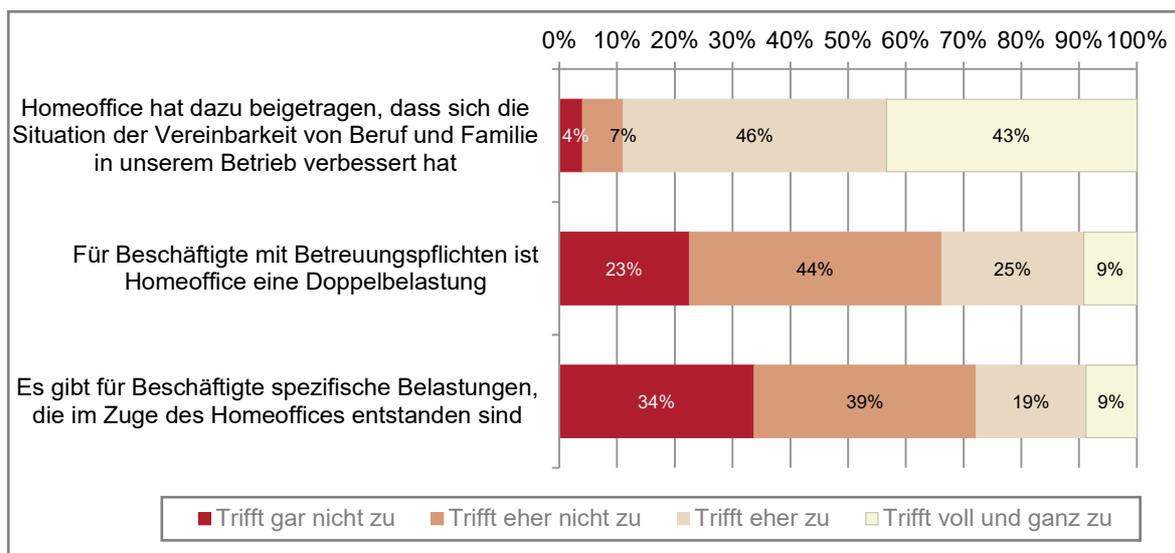
Die Zahlen zeigen die Ambivalenzen auf, die sich in der Literatur wie auch den Expertinnen- und Experten-Interviews spiegeln: Einerseits kann beispielsweise durch den Wegfall von Wegzeiten beziehungsweise durch die zumeist gegebene höhere Flexibilität bei den Beginn- und Endzeiten der Erwerbsarbeit Kinderbetreuung besser sichergestellt werden. Auch die Expertinnen und Experten der Sozialpartnerorganisationen nehmen diesen Vorteil wahr (Experte 1; Experte 2; Experte 5; Experte 9); gleichzeitig stehen vor allem die Expertinnen und Experten der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung der Tatsache kritisch gegenüber, dass Elternteile trotz Pflegefreistellung arbeiten (Experte 1; Experte 2). Diese Möglichkeit ergab sich überhaupt erst durch Homeoffice und die entsprechende technische Ausstattung zu Hause. Teilweise werde ein Druck auf die Beschäftigten wahrgenommen, gewisse Arbeiten fertigzustellen, aber auch bei den Arbeitnehmenden selbst wird die Problematik festgestellt, anfallende Arbeitsaufgaben „neben“ kranken Kindern zu erledigen. Insgesamt wird der Aspekt der Entgrenzung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit auch mit einer gewissen Sorge betrachtet und die Abgrenzung der beiden Bereiche als zentrales Aufgabenfeld eines guten betrieblichen Managements gesehen.

Ob durch Homeoffice beider Elternteile oder homeofficearbeitender Väter Betreuungsaufgaben besser beziehungsweise partnerschaftlicher verteilt werden können, wird in Studien skeptisch gesehen. Vor allem bei Alleinerziehenden (zumeist, aber nicht nur Mütter) wird eine vermehrte Belastung beobachtet, gleichzeitig auch die Ermöglichung überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können (etwa Mader et al. 2020). Kurz: die Ambivalenzen, die mit dem Thema Vereinbarkeit und Homeoffice verbunden sind, werden in vielen Studien und auch im Rahmen der Befragung dieser Studie sichtbar. Für einen Teil der

Beschäftigten mit Betreuungspflichten sind hohe Belastungen abzulesen, auch home-officespezifische Belastungen (rund ein Fünftel der befragten Homeoffice-Nutzenden). Gleichzeitig kann durch den Wegfall der Wegzeiten oder einer Erhöhung der zeitlichen Flexibilität eine Entlastung beobachtet werden beziehungsweise die Möglichkeit (mehr) Erwerbsarbeit ausüben zu können.

Befragte aus dem Management nehmen diese Ambivalenz ebenfalls wahr: So sind 90% der Ansicht, dass Homeoffice dazu beigetragen hat, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einfacher wird – nehmen hier also eine entlastende Funktion des Homeoffice wahr. Gleichzeitig wird doch auch von rund einem Drittel der Befragten eine Doppelbelastung beziehungsweise von einem Viertel der Befragten spezifische Belastungen im Zuge des Homeoffice wahrgenommen (siehe Abbildung 68).

Abbildung 68: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Ihren Betrieb zu?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss zwischen 20 und 70

Als mögliche Problemfelder werden aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Rahmen offener Antworten die zeitliche Entgrenzung beziehungsweise hohe Belastung genannt, wenn gleichzeitig die Familie und der Betrieb „etwas brauchen“.

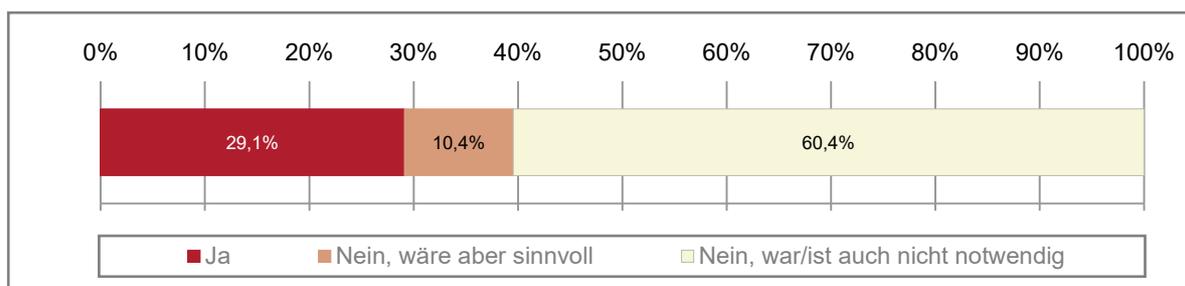
Insgesamt – wie in Kapitel 4.1 ausgeführt – ist von rund 80% der Befragten aus dem Management sowie rund der Hälfte der Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einer der zentralen Gründe Homeoffice weiterhin – also auch nach einer womöglich erst Covid-19-bedingten Einführung – anzubieten beziehungsweise in Anspruch zu

nehmen. Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung wie auch anderer Studien (siehe einleitend zu dem Unterkapitel) verweisen dabei darauf, dass Homeoffice vor allem aufgrund des Wegfalls der Wegzeiten sowie der größeren zeitlichen Flexibilität einen Beitrag zur Vereinbarkeit leisten kann. Gleichzeitig wird deutlich, dass die einfachere Möglichkeit Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit „parallel“ laufen zu lassen, eher ein Fallstrick und Weg zur Überbelastung ist. Die zeitliche Entgrenzung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit sowie Erwerbsarbeit „neben“ kranken Kindern sind jedenfalls Tendenzen, die gegensteuernder Maßnahmen bedürfen.

4.6 Informationsvermittlung und Weiterbildungsmöglichkeiten

Rund 29% der Betriebe bieten laut der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung betriebsinterne Einschulungen beziehungsweise Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice an, weitere 10% würden dies als sinnvoll erachten (siehe Abbildung 69). Insbesondere in Kleinbetrieben unter 10 Beschäftigten wurden Maßnahmen zur Informationsvermittlung rund um das Thema Homeoffice vergleichsweise selten gesetzt (13%), laut Angaben der befragten Homeoffice-Nutzenden (81%) wurden beziehungsweise werden diese aber auch nicht gebraucht (siehe Tabelle 67 im Tabellenanhang). Auch in Betrieben ohne einen Betriebsrat beziehungsweise eine Personalvertretung werden solche Angebote seltener unterbreitet (19%). Themen sind dabei neben der Einschulung in benötigte Tools und Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen auch Datenschutz sowie gesundheitsbezogene Themen wie eine ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und/oder die Ausgestaltung der Arbeitszeit (Pauseneinteilung, Work-Life-Balance). Zudem werden gehäuft Schulungen für Führungskräfte angeboten (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Abbildung 69: Management: Gab/Gibt es betriebsinterne Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice?



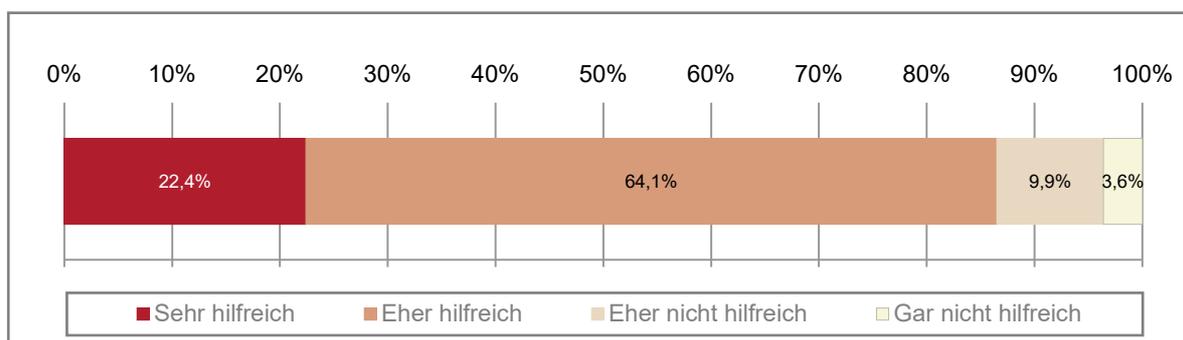
Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=17

Wie gestaltet sich der Bedarf an Informationen beziehungsweise Weiterbildungen nun seitens der befragten Beschäftigten im Homeoffice? Generell **wünschen** sich Beschäftigte **mehr Informationen** zu Themen rund um Homeoffice. In erster Linie geht es dabei auch um eine Erklärung und Vereinheitlichung von in Vereinbarungen und Rechtsvorschriften verwendeten Begriffen:

„Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen benötigen mehr Information. Begriffe in Kollektivverträgen, Rechtsvorschriften und Informationsblättern sollten bereinigt und vereinheitlicht werden.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Aber auch konkrete Informationen und Anleitungen zu den Möglichkeiten, steuerliche Vorteile durch Homeoffice in Anspruch nehmen zu können, oder zu dem Thema Ergonomie im Homeoffice sind erwünscht. Etwas über ein Drittel der befragten Homeoffice-Nutzenden (35%) wurde über eine **ergonomisch richtige Ausgestaltung** des Arbeitsplatzes zu Hause vom Betrieb informiert. Gehäuft trifft dies auf Männer (40%), ältere Personen ab 55 Jahren (45%), Beschäftigte in Großbetrieben (45%) sowie Vollzeitbeschäftigte (ab 40 Stunden) (40%) zu (siehe Tabelle 49 im Tabellenanhang). Interessanterweise wurden demgegenüber vor allem Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise selten über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung des Arbeitsplatzes informiert (24%). Etwas über ein Fünftel (22%) fand diese Unterweisung sehr hilfreich, rund weitere zwei Drittel (64%) eher (siehe Abbildung 70).

Abbildung 70: Homeoffice-Nutzende: Wie hilfreich war diese Unterweisung zur ergonomisch richtigen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zu Hause?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=616, n miss=61; gewichtete Stichprobe

Jene Nutzerinnen und Nutzer, für die diese Unterweisung (eher) nicht hilfreich war, begründeten dies in erster Linie entweder damit, dass die Aspekte der ergonomischen Ausgestaltung bereits bekannt waren oder, dass die Unterweisung zu oberflächlich und

unkonkret war. Bemängelt wurde auch, dass abgesehen von den bereitgestellten Informationen keine konkrete Unterstützung seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angeboten wurde, weshalb die Umsetzung der Unterweisung in vielen Fällen nicht durchführbar war. Gründe dafür waren insbesondere, dass die entsprechende Ausstattung privat gekauft werden müsste und/oder in der Wohnung kein Platz dafür vorhanden ist (kein eigenes Arbeitszimmer, Arbeit vom Küchentisch aus und so weiter) (offene Antwortmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung).

„Es kommt auf die Wohnsituation und die finanziellen Mittel an, z.B. können sich viele eine richtige ergonomische Ausstattung nicht leisten oder haben auch keinen Platz dafür.“ (Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Befragung offene Antwortmöglichkeit).

Ergänzend zu den betriebsinternen Informationen hat die Arbeitsinspektion, die zusätzlich zu den Kontrolltätigkeiten auch einen gesetzlich verankerten Beratungsauftrag hat, verschiedene Maßnahmen zur Informationsvermittlung rund um Homeoffice gesetzt. Es wurden Infoveranstaltungen zu ausgewählten Themenschwerpunkten mit einem Homeoffice-Bezug wie zum Beispiel Nutzung digitaler Tools, Evaluierung psychischer Belastungen oder Informationen über versicherungsbezogene Aspekte angeboten. Die Veranstaltungen wurden in der Regel gut besucht, wiewohl nicht immer die für diese Themen zuständigen Personen in den Betrieben damit erreicht werden konnten. Hingegen wurden niederschwelligere Ansätze wie zum Beispiel individuelle Beratungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Videocall zur ergonomischen Einrichtung der Arbeitsplätze, kaum in Anspruch genommen. Eine weitere beliebte und oft genutzte Informationsquelle stellt die Website der Arbeitsinspektion dar, wo für alle Anspruchsgruppen relevante Informationen zu den rechtlichen Grundlagen für Homeoffice oder zu Musterevaluierungen für Homeoffice-Arbeitsplätze bereitgestellt werden (Experte 3; Experte 10).

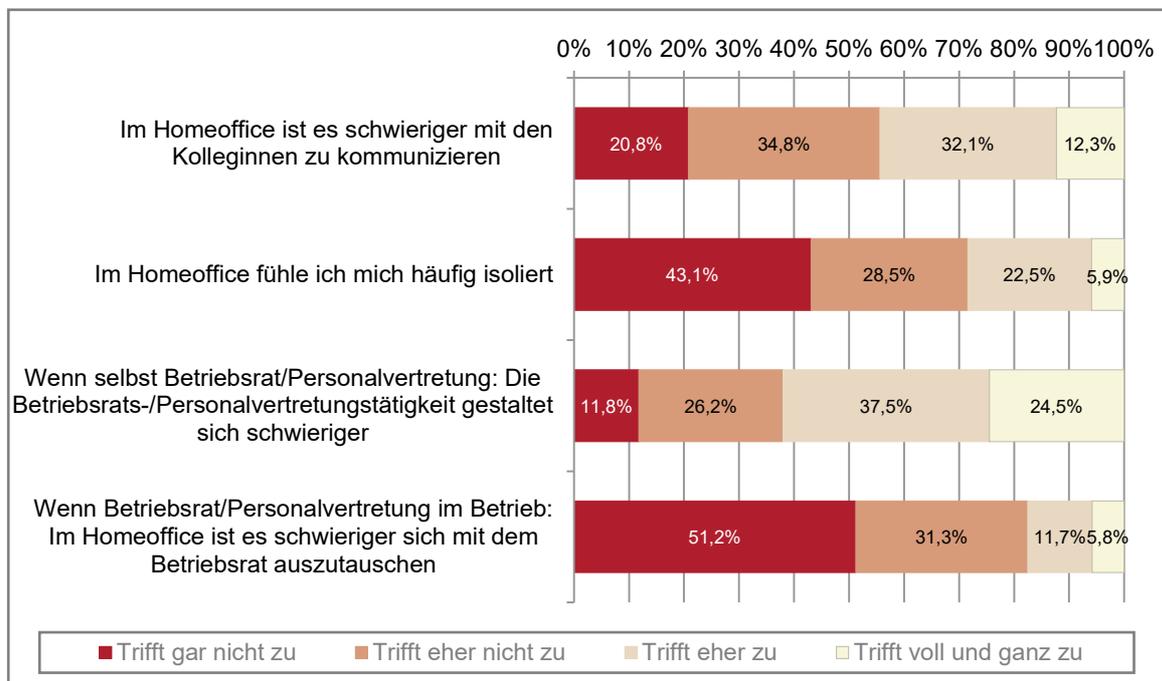
4.7 Kommunikation und soziale Kontakte

Welche Veränderungen ergeben sich durch Homeoffice in Bezug auf die Kommunikation unter Beschäftigten und deren soziale Kontakte? Immerhin rund 44% der befragten Homeoffice-Nutzenden finden es im Homeoffice **schwieriger**, mit Kolleginnen und Kollegen zu **kommunizieren** (siehe Abbildung 71). Dies trifft insbesondere auf freiberufliche, technische und wissenschaftliche Dienstleistungen (68%), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (54%) und die öffentliche Verwaltung (56%) zu (siehe Tabelle 68 im Tabellenanhang). Jüngere Personen bis 34 Jahre (40%) und Frauen (41%) sehen diesbezüglich weniger Probleme.

Etwas mehr als ein Viertel (28%) fühlt sich durch Homeoffice **isoliert**. Verstärkt Homeoffice-Nutzende im Bereich der Herstellung von Waren (39%) und in der öffentlichen Verwaltung (46%) (siehe Tabelle 69 im Tabellenanhang). Laut AUVA haben aber viele Betriebe während der Pandemie sehr schnell Mittel und Wege gefunden, den sozialen Austausch zu ermöglichen und sicherzustellen, dass der Anschluss zu Kolleginnen und Kollegen nicht verloren geht, sei es beispielsweise über niederschwellige Formate wie der Morgenkaffee über Teams oder Zoom (Expertin 4).

Homeoffice beeinflusst nicht nur die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, sondern auch den **Austausch zwischen Belegschaftsvertretungen und Beschäftigten**: Beinahe zwei Drittel der Beschäftigten im Homeoffice (62%), die selbst als Betriebsrätin oder Betriebsrat oder Personalvertretung aktiv sind, finden, dass sich diese Vertretung durch Homeoffice erschwert darstellt. Überdurchschnittlich häufig trifft dies auf Betriebsrätinnen und Betriebsräte im Bereich Herstellung von Waren (79%) sowie in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (71%) zu (siehe Tabelle 70 im Tabellenanhang).

Abbildung 71: Homeoffice-Nutzende: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Kommunikation und sozialen Kontakte im Homeoffice auf Sie zu?

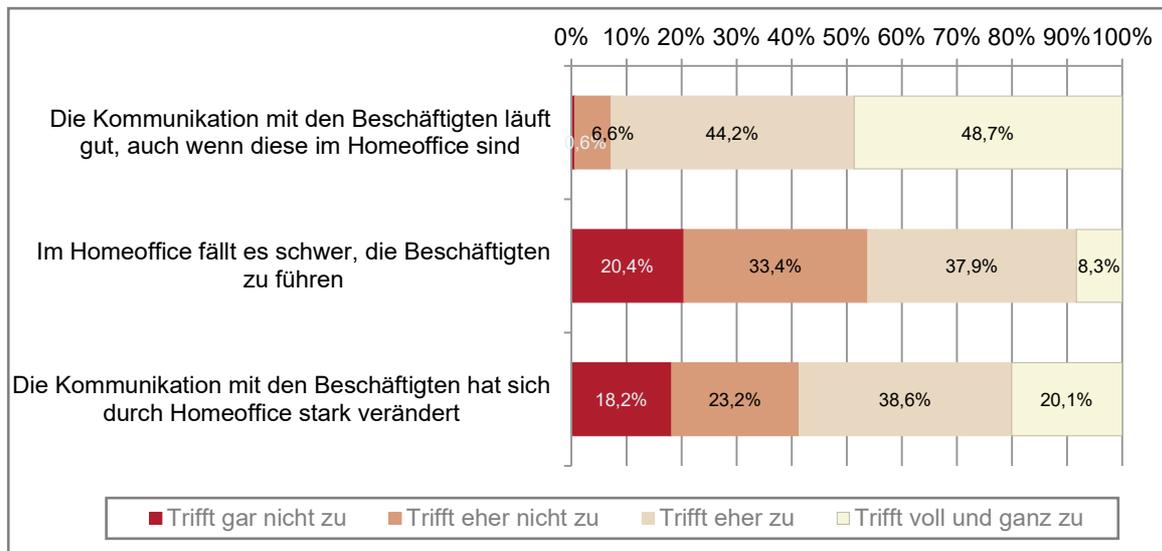


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 10 und 25; gewichtete Stichprobe; Wenn BTR-Rat/ Personalvertretung im Betrieb: n=650, n miss=133; Wenn selbst BTR-Rat/ Personalvertretung: n=876, n miss=140

Die Befragung auf Managementebene (siehe Abbildung 72) zeigt, dass, obwohl sich die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten durch die verstärkte Homeoffice-Nutzung stark verändert hat (trifft auf 59% der Betriebe (eher) zu), die Befragten der Managementebene weitgehend zufrieden damit sind, nämlich über 90%.

Bei Kleinbetrieben liegt die Zustimmung bei fast 100% (siehe Tabelle 73 im Tabellenanhang), auch Betriebe mit einem Betriebsrat beziehungsweise einer Personalvertretung bewerten die Qualität der Kommunikation im Homeoffice häufiger sehr oder eher positiv, und zwar zu 92% (siehe Tabelle 72 im Tabellenanhang). Dennoch meldet fast die Hälfte der befragten Managerinnen und Manager Schwierigkeiten, Beschäftigte im Homeoffice zu führen. Auch dieses Problem ist in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten weniger ausgeprägt (trifft auf 51% beziehungsweise 35% der befragten Betriebe gar nicht zu) (siehe Tabellen 76 und 77 im Tabellenanhang).

Abbildung 72: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Kommunikation und Führung im Homeoffice auf Ihren Betrieb zu?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss zwischen 8 und 29

4.8 Arbeitsleistung

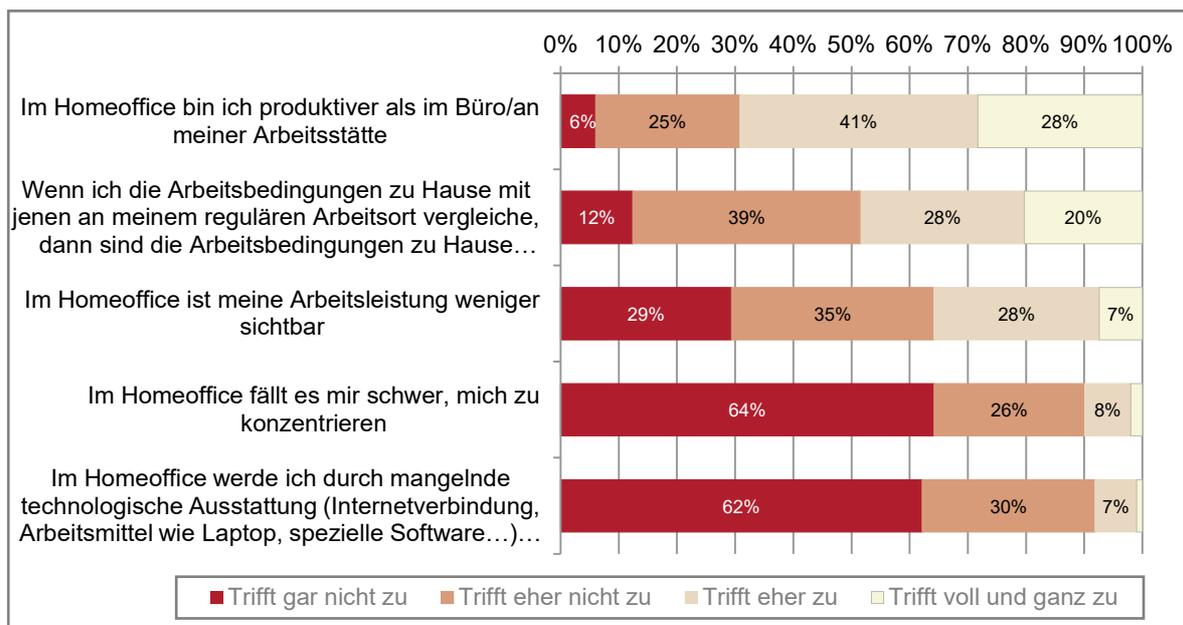
Mehr als zwei Drittel der befragten Homeoffice-Nutzenden (69%) gaben an, im **Homeoffice produktiver** zu sein als vor Ort im Betrieb (siehe Abbildung 73). Lediglich rund 8% der Beschäftigten fällt es schwer, sich im **Homeoffice zu konzentrieren**.

Beinahe die Hälfte der Befragten (48%) findet die **Arbeitsbedingungen zu Hause** besser als jene im Büro beziehungsweise an der Arbeitsstätte, etwa das konzentrierte Arbeiten zu Hause gegenüber jenem im Großraumbüro. Dies trifft insbesondere auf Homeoffice-Nutzende im Bereich Information und Kommunikation zu (65%); seltener dagegen auf die öffentliche Verwaltung (27%) (siehe Tabelle 79 im Tabellenanhang).

Dementsprechend trifft die Tatsache, dass sich Beschäftigte im Homeoffice durch eine **mangelnde technologische Ausstattung** (Internetverbindung, Arbeitsmittel wie Laptop, spezielle Software...) eingeschränkt fühlen nur auf wenige zu, konkret rund 10%.

Immerhin rund ein Drittel (36%) ist der Meinung, dass ihre **Arbeitsleistung im Homeoffice weniger sichtbar** ist. Verstärkt trifft dies auf den Bereich Herstellung von Waren zu (53%) (siehe Tabelle 80 im Tabellenanhang).

Abbildung 73: Homeoffice-Nutzende: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitsleistung im Homeoffice auf Sie zu?

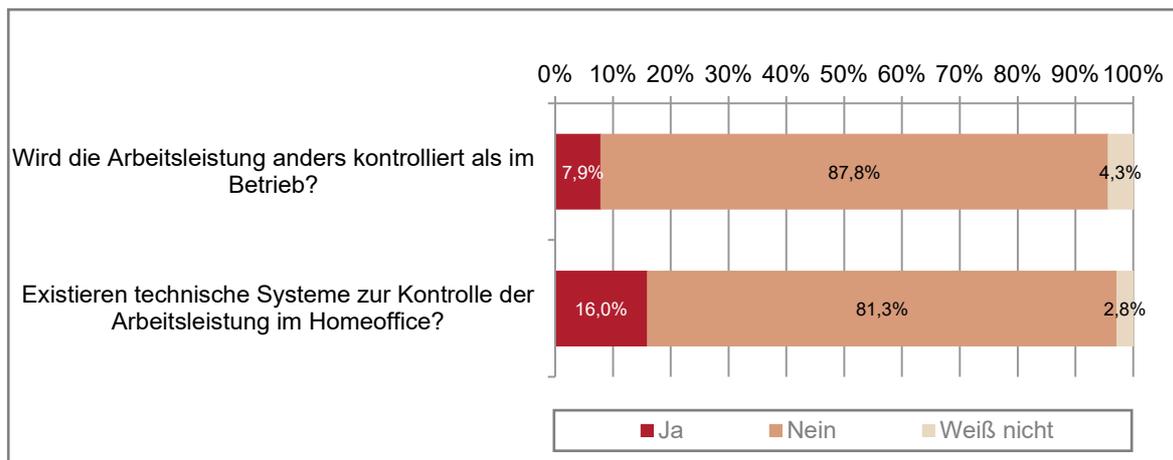


Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 10 und 110; gewichtete Stichprobe, Werte unter 4% zur besseren Darstellbarkeit nicht ausgewiesen

Die Befragung auf Managementebene zeigt, dass in lediglich einem Bruchteil der befragten Betriebe die Arbeitsleistung im Homeoffice anders kontrolliert wird als im Betrieb, und zwar 8% (siehe Abbildung 74). Gleichzeitig berichten 16% der befragten Managerinnen und Manager über technische Systeme zur Kontrolle der Arbeitsleistung im Homeoffice. Solche Systeme finden sich vermehrt in Betrieben ohne einen Betriebsrat beziehungsweise einer Personalvertretung (25%) sowie in Kleinst- und Kleinbetrieben unter 10 beziehungsweise zwischen 10 und 50 Beschäftigten (26% beziehungsweise 27%).

Wenn die Kontrolle der Arbeitsleistung auf andere Art als im Betrieb erfolgt, ist eine alternative Herangehensweise dafür, dass die Zusammenarbeit im Betrieb auf Vertrauen beruht und anhand der Arbeitsleistung beziehungsweise durch die sichtbaren Ergebnisse bemessen wird (offene Antwortmöglichkeit im Rahmen der Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeber-Befragung).

Abbildung 74: Management: Kontrolle der Arbeitsleistung im Homeoffice



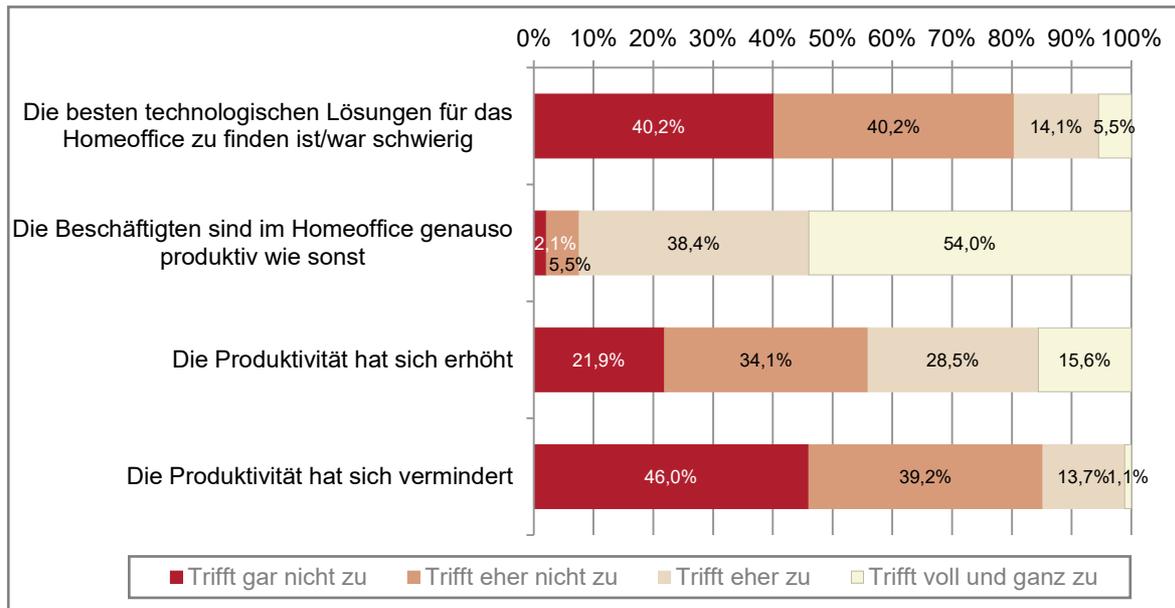
Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss=15 und 17

Laut Angaben der befragten Führungskräfte war es für die meisten Betriebe keine besondere Herausforderung, die besten technologischen Lösungen für das Homeoffice zu finden: 80% der Befragten stimmten diesem (eher) nicht zu (siehe Abbildung 75). Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten schienen problemlos damit umzugehen (dies trifft auf jeweils 57% gar nicht zu) (siehe Tabelle 82 im Tabellenanhang).

Auch die Arbeitsleistung der Beschäftigten beim Arbeiten im Homeoffice wird von den befragten Führungskräften weitgehend positiv bewertet: In 92% der befragten Betriebe herrscht (eher) die Meinung, dass Beschäftigte im Homeoffice genauso produktiv sind wie sonst. Nur vereinzelt habe sich die Produktivität durch Homeoffice vermindert: Dies trifft

auf lediglich 1% der befragten Betriebe voll und ganz zu und auf weitere 14% eher zu. Im Gegensatz dazu stellen 45% der befragten Betriebe eine erhöhte Produktivität aufgrund von Homeoffice fest.

Abbildung 75: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitsleistung im Homeoffice auf Ihren Betrieb zu?



Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige', 2023; n=343, n miss zwischen 15 und 80

5 Zusammenfassung und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 ist in engem Kontext der Covid-19-Pandemie zu sehen und wurde seitens der Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung vorbereitet. Das Maßnahmenpaket trat am 1. April 2021 in Kraft und sieht Änderungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, des Arbeitsinspektionsgesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sowie des Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes vor. Seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit wurde nun vorliegende Evaluierung in Auftrag gegeben.

Im Kern der Evaluierung steht die Frage, inwiefern sich durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 die arbeitsrechtlichen Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice verbessert haben und ob eine ausreichende gesetzliche Grundlage geschaffen wurde. Die Evaluierung ist dabei an der Schnittstelle zwischen normativer Politikgestaltung einerseits und einem stetigen gesellschaftlichen Wandel (etwa Digitalisierung) andererseits zu verorten.

Inhaltlich aufgespannt wird die Evaluierung daran, ob die gesetzten Regelungen

- einer modernen Arbeitswelt gerecht werden,
- die Erfordernisse der betrieblichen Praxis treffen,
- eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen und
- dem Gesundheitsschutz (im weitesten Sinn, nicht nur im Kontext der Covid-19-Pandemie) dienlich sind.

Um das skizzierte Evaluierungsinteresse fundiert beantworten zu können, wurden unterschiedliche sozialwissenschaftliche Methoden kombiniert.

- Es wurde eine repräsentative Befragung bei Homeoffice-Nutzenden durchgeführt: Insgesamt nahmen 1.466 Beschäftigte mit Homeofficeerfahrung an der Befragung im Jänner/Februar 2023 teil.

- Ebenso wurde unter Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Befragung durchgeführt. An dieser nahmen im Zeitraum Jänner bis April 2023 517 Personen, die im Betrieb für die Gestaltung von Homeoffice zuständig sind, teil.
- 14 Expertinnen und Experten überbetrieblicher Interessenvertretungen wurden in Form von qualitativen Interviews befragt.
- Die Durchführung von sieben Fallbeispielen aus unterschiedlichen Branchen erlaubte einen vertieften Einblick in Aushandlungs- und Ausgestaltungsprozesse von Homeoffice auf betrieblicher Ebene.
- Eine Sekundärdatenanalyse (Mikrozensus-Daten der Arbeitskräfteerhebung und Daten des Labour Force Surveys der Europäischen Union) sowie eine facheinschlägige Literaturanalyse rundeten die im Rahmen der Evaluierung durchgeführten Erhebungen ab.
- Die Rohergebnisse wurden in einem Reflexionsworkshop mit Expertinnen und Experten aus dem Arbeitsrecht diskutiert und Empfehlungen zur Weiterentwicklung abgeleitet.

5.1 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf

Das Wichtigste in Kürze:

- Im EU-weiten Vergleich liegt die Nutzung von Homeoffice in Österreich über dem EU-Durchschnitt (9. Platz im EU-Ranking)
- Seit der Covid-19-Pandemie ist ein starker Anstieg der Homeoffice-Nutzung erkennbar: von 16,3% der Beschäftigten, die Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie in Österreich nutzten, stieg der Anteil auf rund 25% der Beschäftigten, die seit Beginn der Pandemie Homeoffice nutzen (auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung)
- Dabei gibt es große Unterschiede in der Nutzung nach branchenspezifischen und beruflichen Merkmalen:
 - Beispielsweise weisen vor allem die Informations- und Kommunikations- wie auch die Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranchen überdurchschnittlich hohe Homeoffice-Anteile auf
 - Führungskräfte sowie akademische Berufe sind jene Berufsgruppen mit den höchsten Homeoffice-Anteilen
 - Auch soziodemographische Merkmale spielen eine Rolle: Beschäftigte mit tertiären Abschlüssen haben die höchsten Homeoffice-Anteile, gefolgt von Absolventinnen und Absolventen höherer Schulen
 - Geschlecht spielt keine signifikante Rolle

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und deren Auswirkung auf die Arbeitswelt sowie der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit im Allgemeinen haben die Themen Homeoffice bzw. Telearbeit im weiteren Sinne in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Doch erst durch die zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie eingeleiteten Lockdowns wurde die Praxis der Arbeit im Homeoffice ausgeweitet und gleichsam flächen-deckender auf die Probe gestellt.

Starker Anstieg der Homeoffice-Nutzung ab dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie

Im Allgemeinen zeigt sich, dass seit dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie – im Jahr 2020 – die Anteile an Beschäftigten, die (manchmal) von zu Hause aus arbeiten, stark gestiegen sind. Abzuwarten bleibt, ob sich die Nutzung mit Ende der Pandemie wieder auf einem geringeren Niveau einpendelt – aktuell lassen die Daten lediglich auf einen leichten Rückgang von rund minus einem Prozentpunkt vom Jahr 2021 auf 2022 schließen. Generell dürfte die starke Nutzung von Homeoffice während der Covid-19-Pandemie in vielen Betrieben nachhaltige Wandelprozesse ausgelöst haben, so dass die Möglichkeit von Homeoffice auch weiterhin aufrechterhalten bleibt und auch genutzt wird.

Große Unterschiede in der Nutzung nach soziodemografischen und beruflichen Merkmalen

Welche Beschäftigtengruppen nutzen nun verstärkt Homeoffice? Differenziert nach soziodemografischen Merkmalen zeigen sich bezüglich der Nutzung von Homeoffice, sowohl vor als auch ab Covid-19-Pandemiebeginn, kaum Unterschiede nach dem Geschlecht. Allerdings gilt: Je höher das Bildungsniveau und je höher die berufliche Qualifikation ist, desto häufiger fällt die Nutzung aus. Darüber hinaus zählen von den Branchen her insbesondere die Bereiche „Information und Kommunikation“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ zu jenen mit den höchsten Homeoffice-Quoten. Zudem finden sich sowohl vor als auch ab Pandemiebeginn die höchsten Homeoffice-Quoten unter Beschäftigten mit Kind/ern unter 10 Jahren im Haushalt – ein Hinweis darauf, dass Personen Homeoffice verstärkt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nutzen. Regional betrachtet sind in Wien die höchsten Anteile an Beschäftigten zu verzeichnen, die (gelegentlich) von zu Hause arbeiten, sowohl vor als auch ab Pandemiebeginn. In der Bundeshauptstadt findet sich zudem zusätzlich mit plus rund 17 Prozentpunkten der höchste covid-19-bedingte Anstieg (von 2015 auf 2020). Die Dauer des Arbeitsweges ist ebenfalls ein wesentlicher Prädiktor für die Homeoffice-Nutzung: Selbst vor der Covid-19-Pandemie wurde die Möglichkeit von Homeoffice von Beschäftigten mit einem Arbeitsweg von mehr als 60 Minuten bereits verstärkt regelmäßig im Ausmaß von zwei oder mehr Tagen pro

Woche genutzt. Darüber hinaus gilt seit Pandemiebeginn: Je größer der Betrieb, desto höher die Homeoffice-Quote unter den Beschäftigten.

Nach dem Höhepunkt der Homeoffice-Nutzung während der Pandemie mit einem hohen Anteil an Personen, die mehr als zwei Tage die Woche im Homeoffice waren, pendelt sich die Nutzung von Homeoffice auf Basis der Befragungsdaten auf folgendes Muster ein: 33% der befragten Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer geben an, regelmäßig mehr als zwei Tage die Woche im Homeoffice zu sein, 24% berichten von zwei Tagen, 19% von einem Tag pro Woche und 24% von Homeoffice im Bedarfsfall. Zudem berichten Beschäftigte auch davon, nicht mehr im Homeoffice arbeiten zu können, wiewohl sich das viele nach wie vor wünschen würden.

5.2 Rechtlicher Rahmen und praktische Ausgestaltung von Homeoffice

Das Wichtigste in Kürze:

- Starke Verbreitung von Homeoffice und Digitalisierungsschub während der Covid-19-Pandemie sowie zunehmende Akzeptanz der Unternehmen als „Verstärker“ von Homeoffice
- Hohe Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets vor allem bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und der Belegschaftsvertretung (jeweils über 90%), eine geringere Bekanntheit bei Beschäftigten ohne Belegschaftsvertretung (55%)
- Über 80% der Befragten seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eine Änderung der betrieblichen Homeoffice-Regelung durch das Maßnahmenpaket wahrnehmen, schätzen diese positiv ein
- Homeoffice-Maßnahmenpaket führte zu unterschiedlichen Veränderungsprozessen in Betrieben
- Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarung als wichtige Instrumente für die Festlegung von Rahmenbedingungen für Homeoffice
- Wunsch nach Erhöhung des Homeoffice-Pauschales, einer Ausweitung der steuerlich absetzbaren Arbeitsmittel sowie einer Auflockerung der Kriterien für die Erfassung und Meldung von Homeoffice-Arbeitszeiten

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 wurde in der turbulenten Covid-19-Pandemiezeit beschlossen, um bessere Rahmenbedingungen für die seit März 2020 sprunghaft ansteigende Inanspruchnahme von Homeoffice zu schaffen. Dabei traf das Maßnahmenpaket

auf durchaus heterogene Gegebenheiten: So gab es für einige Betriebe bereits vor der Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets auf kollektivvertraglicher beziehungsweise betrieblicher Ebene ausgewählte Regelungen rund um Telearbeit und/oder Homeoffice, für einige dagegen nicht.

Wandelprozesse und „Verstärker“ von Homeoffice

Die starke Nutzung von Homeoffice während der Covid-19-Pandemie hat nachhaltige Wandelprozesse ausgelöst, so dass die Möglichkeit von Homeoffice weiterhin aufrechterhalten und auch genutzt wird. Rund zwei Drittel der befragten Homeoffice-Nutzenden sowie Vertreterinnen und Vertreter des Managements sind der Meinung, dass sich Homeoffice während der Pandemie bewährt hat und dass aus diesem Grund diese Möglichkeit aktuell weiter besteht. Etwa ein Viertel der befragten Beschäftigten und ein Fünftel der Befragten aus dem Management führen die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Homeoffice auf das im April 2021 eingeführte Homeoffice-Maßnahmenpaket zurück.

Gleichzeitig veränderte sich auch die Arbeitsweise in vielen Betrieben, so dass die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten auch mit reduziertem Kontakt gut und effektiv ablaufen konnten. Die mit Homeoffice einhergehenden Vorteile wurden von den Beschäftigten wie seitens der Betriebe durch die Praxisanwendung erkannt – etwa Zeit- und Kostenersparnis für die Arbeitswege, eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familien – und wollen nicht mehr aufgeben werden.

Ein weiterer bemerkenswerter Aspekt, der für die breite Durchsetzung von Homeoffice mitverantwortlich ist, ist der allgemeine Digitalisierungssprung, den viele Unternehmen während der Covid-19-Pandemie erlebt haben. In vielen Betrieben wurden die für Homeoffice erforderliche digitale Infrastruktur sowie technische Ausstattung mit mobilen Arbeitsgeräten erst während der Pandemie bereitgestellt. Diese ursprüngliche Investition war der Auslöser für die langfristige Einführung der Möglichkeit von Homeoffice in diesen Betrieben. Zudem trug beziehungsweise trägt auch die Schaffung von innenbetrieblichen Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice im Sinne von Betriebs- und Einzelvereinbarungen zur Beibehaltung von Homeoffice über die akute Phase der Pandemie hinaus bei.

Bekanntheit und Bewertung des Homeoffice-Maßnahmenpakets

Die Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets ist vor allem bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Betriebsrätinnen und Betriebsräten hoch: über 90% kennen das

Maßnahmenpaket. Für Beschäftigte mit Belegschaftsvertretung stellen diese die wichtigste Informationsquelle diesbezüglich dar. Umgekehrt besteht insbesondere bei Beschäftigten, die keine Belegschaftsvertretung haben, eine größere Unkenntnis über das Homeoffice-Maßnahmenpaket (44% kennen das Maßnahmenpaket nicht).

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice, welche durch das Maßnahmenpaket geschaffen wurden, werden seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber überwiegend als sehr beziehungsweise eher gut bewertet. Weiters messen 83% der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den rechtlichen Möglichkeiten, die das Homeoffice-Maßnahmenpaket bietet, eine (eher) große Rolle bei der Ausgestaltung von Homeoffice in ihren Betrieben bei. Auch 73% der befragten Betriebsrätinnen und -räte stimmen dieser Aussage zu.

Empfehlung:

- Kommunikationsmaßnahmen zur Erhöhung der Bekanntheit des Gesetzes und der darin enthaltenen Regelungen für Beschäftigte mit Fokus auf Betriebe ohne Belegschaftsvertretung.

Veränderungsprozesse aufgrund des Homeoffice-Maßnahmenpakets

Rund ein Drittel der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nimmt Veränderungen der Homeoffice-Regelungen im Betrieb seit dem Inkrafttreten des Maßnahmenpakets wahr. Die Einschätzung der Beschäftigten variiert je nach ihrer Funktion: Während 40% der Belegschaftsvertretung eine Änderung durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket wahrnimmt, sind dies 31% der Beschäftigten mit Betriebsrat, aber nur 13% der Beschäftigten ohne Betriebsrat. Die Einführung des Maßnahmenpakets diente als Anstoß für die nähere Auseinandersetzung der Betriebe mit dem Homeoffice-Thema. Konkret wurde das Maßnahmenpaket als Basis für die Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen verwendet beziehungsweise als Ausgangspunkt für Verhandlungen zu Homeoffice-Regelungen in den Betrieben.

Von jenen Homeoffice-Nutzenden sowie Vertreterinnen und Vertretern aus dem Management, die Veränderungen wahrgenommen haben, geben jeweils über 80% an, dass sich die Homeoffice-Regelungen verbessert haben.

Für viele der Betriebe kam das Homeoffice-Maßnahmenpaket allerdings auch zu spät und brachte kaum Neuerungen hinsichtlich der betriebsinternen Ausgestaltung vom

Homeoffice. Zum Teil, weil Homeoffice bereits vor Einführung des Maßnahmenpakets in Kollektivverträgen verankert war und zum Teil, weil es schon Betriebs- und vereinzelt Einzelvereinbarungen gab, welche Rahmenbedingungen zu Homeoffice im Betrieb festlegten. Mit Einführung des Maßnahmenpakets wurden diese entsprechend angepasst beziehungsweise ergänzt, meistens um steuerrechtliche Aspekte. Eine Herausforderung in diesem Zusammenhang stellt die unterschiedliche Verwendung der Begriffe wie Homeoffice, Telearbeit, Remote Work, mobiles Arbeiten und so weiter in den unterschiedlichen Rechtsmaterien dar, was die Bezugnahme auf das Homeoffice-Maßnahmenpaket manchmal erschwert. Zudem hat in den Betrieben generell eine Veränderung der Betriebskultur sowie der Auffassung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegenüber Homeoffice stattgefunden, die nun mehr Akzeptanz dafür zeigen.

Empfehlung:

- Präzisere Definition der in Regelungen verwendeten Begriffe wie Homeoffice, Telearbeit, Remote Work, mobiles Arbeiten und so weiter sowie kohärente und schlüssige Verwendung der Ausdrücke.

Erstattung und Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln

Die befragten Homeoffice-Nutzenden meldeten, dass Programmlizenzen (94%) sowie Laptop/Stand PC (90%) und Mobiltelefon (72%) zu den Arbeitsmitteln zählen, die am häufigsten von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Verfügung gestellt beziehungsweise finanziert werden. Büromöbel (91%) und die für die Arbeitsleistung erforderliche Internetverbindung (83%) stellen wiederum vorwiegend private Arbeitsmittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Nicht zuletzt die hohe Inflation und steigende Energiekosten stellen die Höhe des Pauschalbetrags zur Diskussion, wie auch generell die Frage, welche Leistungen von den Beschäftigten und welche seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu erbringen sind.

Empfehlungen:

- Inflationsanpassung und Erhöhung des Pauschales zum Ersatz des durch Homeoffice entstandenen Mehraufwands von drei Euro pro Homeoffice-Tag.

- Prüfung der Möglichkeiten, neben den digitalen Arbeitsmitteln auch weitere Arbeitsmittel (Ausstattung) als steuerlich absetzbare Kosten einzubeziehen.

Erfassung und Meldung von Arbeitszeit im Homeoffice

Ein weiteres Thema betrifft die Frage des Homeoffice-Pauschales nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG). Da diese nur bei ganzen Tagen im Homeoffice anfällt, sehen sich hier Beschäftigte im Nachteil, die aufgrund ihrer Tätigkeit (beispielsweise Betreuung von Klientinnen und Klienten) nur stundenweises Homeoffice machen können. Somit sind etwa Berufsgruppen aus dem Sozial- oder dem mobilen Pflege- und Gesundheitsbereich durch ihre Tätigkeit bei Klientinnen und Klienten häufig ausgenommen. Weiters wird auch im Fall der Unterbrechung der Homeoffice-Tätigkeit, um in den Betrieb zu fahren, ebenfalls gewünscht, Homeoffice stundenweise oder zumindest halbe Homeoffice-Tage erfassen und melden zu können. Generell wird dieses steuerrechtliche Pauschale aber sehr positiv betrachtet und die Fortführung der (adaptierten) Regelung als wichtig erachtet.

Empfehlungen:

- Prüfung der Regelung der Notwendigkeit „ganzer“ Homeoffice-Tage im Einkommenssteuergesetz (EStG) als Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Homeoffice-Pauschales.
- Lockerung der Kriterien für die Erfassung und Meldung von Homeoffice-Arbeitszeit, etwa indem die Mindest- und Höchstgrenzen in Prozent statt in Arbeitstagen definiert werden.
- Autonome Abgeltung privater Aufwände anhand der gemeldeten Homeoffice-Tage (über Finanzamt oder Betrieb), um den bürokratischen Aufwand für Betriebe so gering wie möglich zu halten.
- Fortführung der steuerrechtlichen Regelungen zum Homeoffice-Pauschale nach 2023 als wesentlicher Bestandteil der künftigen Gestaltung von Homeoffice.

Betriebs- und Einzelvereinbarung als wichtige Instrumente für die Festlegung von Rahmenbedingungen

Beinahe drei Viertel der Homeoffice-Nutzenden mit einer Einzel- und/oder Betriebsvereinbarung gaben an, dass die für sie wichtigen Rahmenbedingungen darin schriftlich

festgehalten sind. Dies traf eher zu, wenn die Befragten selbst die Betriebsratsfunktion bzw. Personalvertretungsfunktion innehatten bzw. auf Beschäftigte mit einem Betriebsrat/Personalvertretung.

Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit aus wichtigem Grund widerrufen werden. Davon machten allerdings nur sehr wenige Beschäftigte sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Gebrauch.

In der Praxis hat sich aus Sicht der Beschäftigten beziehungsweise der Belegschaftsvertretung das Problem ergeben, dass auch wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, eine Betriebsvereinbarung nicht erzwingbar ist sowie das Problem, dass die Zustimmung zu einer Einzelvereinbarung bei der oder dem direkten Vorgesetzten liegt. Auch wenn in einem Betrieb generell die Möglichkeit auf Homeoffice besteht, müssen daher nicht alle davon profitieren, selbst wenn der Arbeitsplatz prinzipiell für Homeoffice geeignet wäre.

Empfehlungen:

- Möglichkeit einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung für Betriebe mit Belegschaftsvertretung um einen gemeinsamen Rahmen für alle Beschäftigten mit homeoffice-kompatiblen Arbeitsplätzen zu gewährleisten.
- (Bessere) Bewerbung der Mustervereinbarung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung, um für Betriebe ohne Belegschaftsvertretung Anregungen für die Formulierung der Einzelvereinbarungen zu bieten.

5.3 Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben

Das Wichtigste in Kürze:

- Hohe Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen im Betrieb
- Unterschiedliche Nutzungs-Motive im Zeitverlauf: von der Minimierung der Ansteckungsgefahr während der Covid-19-Pandemie zur Wegzeitersparnis als aktuelles Hauptmotiv
- Derzeit wird fast ausschließlich vom eigenen Wohnraum (Wohnung/Wohnhaus) aus im Homeoffice gearbeitet; eine Flexibilisierung des Arbeitsortes – also Telearbeit – wird von über 50% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie 58% der Beschäftigten ohne die Option von Telearbeit als wünschenswert eingestuft

- Grenzüberschreitendes Arbeiten wird zudem als Thema gesehen, welches von einem Drittel der Betriebe als derzeit nicht ausreichend geregelt bezeichnet wird
- Die ergonomisch richtige Ausstattung der Homeoffice-Arbeitsplätze scheint eher den Beschäftigten selbst zu obliegen; Arbeitsunfälle im Homeoffice und möglicherweise rechtliche Unklarheiten wurden weder seitens der Beschäftigten noch des Managements als akutes Problem genannt
- 60% der Homeoffice-Nutzenden verfügen über eine Höchstzahl an Homeoffice-Tagen pro Woche (durchschnittlich 2 Tage), rund die Hälfte hat eine Arbeitszeiteinteilung wie im Betrieb, die andere eine freiere Einteilungsmöglichkeit
- Die Hälfte der Beschäftigten sieht die Grenze zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen; Frauen geben weniger häufig als Männer an, ausreichend Pausen zu machen, ein Fünftel der Befragten hat das Gefühl auch nach der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen; knapp drei Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vertreten die Ansicht, dass die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen schwieriger zu überwachen ist
- Ein Großteil der Beschäftigten wie auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist der Ansicht, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, vor allem durch den Wegfall der Wegzeiten sowie größerer zeitlicher Freiheiten bei der Kombination von institutioneller und schulischer Betreuung mit Erwerbsarbeit
- Mehr Informationsvermittlung und Weiterbildungsmöglichkeiten auf Seiten der Beschäftigten erwünscht
- Homeoffice beeinflusst nicht nur die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, sondern auch den Austausch zwischen Belegschaftsvertretung beziehungsweise Führungskräften und Beschäftigten
- Arbeitsleistung der Beschäftigten beim Arbeiten im Homeoffice von den befragten Führungskräften weitgehend positiv bewertet: über 90% sehen keine Änderung der Arbeitsleistung beziehungsweise eher eine Erhöhung als Senkung der Produktivität

Generell zeigt sich unter den Homeoffice-Nutzenden eine hohe Zufriedenheit mit den Homeoffice-Regelungen im Betrieb: Immerhin rund 52% bewerteten die Regelungen als sehr passend, weitere rund 38% als eher passend. Unzufriedenheiten betreffen dabei vor allem die Flexibilität von Homeoffice, die als zu gering erachtet wird. Konkret werden beschränkte Homeoffice-Tage sowie die Einschränkung auf Homeoffice in Österreich kritisiert. Als verbesserungsbedürftig werden zu wenig konkrete Regelungen, unterschiedliche Regelungen für verschiedene Beschäftigtengruppen sowie eingeschränkte Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten genannt.

Zudem wies fast ein Drittel der befragten Managerinnen und Manager darauf hin, dass es innerhalb der jeweiligen Betriebe unterschiedliche Homeoffice-Regelungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gibt.

Unterschiedliche Nutzungs-Motive im Zeitverlauf

Die Gründe für Homeoffice haben sich im zeitlichen Verlauf verändert: War die Einführung von Homeoffice zu Beginn oder während der Covid-19-Pandemie noch zu einem großen Teil auf eine Minimierung der Ansteckungsgefahr ausgelegt, gewinnen aktuell andere Motive für die Beibehaltung von Homeoffice an Bedeutung. Es lässt sich damit eine Verschiebung von Homeoffice als pandemiebedingte Notfalllösung zu anderen Motivlagen beobachten. So wurden nach der Einführung von Homeoffice vielfältige Vorteile sichtbar, insbesondere die Ersparnis von Wegzeiten, mehr Ruhe zu Hause, die freiere Zeiteinteilung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Einige Betriebe haben die Einführung von Homeoffice auch zur Reduktion von Büroflächen beziehungsweise Büroräumlichkeiten genutzt.

Arbeitsort

Die meisten der Befragten, die im Homeoffice arbeiten, tun dies von der eigenen Wohnung aus (Haupt- oder Nebenwohnsitz); lediglich ein Bruchteil arbeitet im Homeoffice zusätzlich von der Wohnung eines beziehungsweise einer nahen Angehörigen, Lebensgefährtin oder Lebensgefährten aus. Etwas über der Hälfte der Homeoffice-Nutzenden steht hierfür ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung.

Im Gegensatz zu Homeoffice, welches laut dem Homeoffice-Maßnahmenpaket das Arbeiten in der Wohnung meint (umfasst die eigene (Privat)Wohnung, Zweitwohnsitze, die Wohnung von nahen Angehörigen oder Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten), ist Telearbeit von den Arbeitsorten her breiter ausgelegt. Derzeit wird die Möglichkeit von Telearbeit von 14% der befragten Beschäftigten genutzt. Die befragten Personen mit Managementfunktionen in ihren Betrieben unterstreichen den Wunsch der Beschäftigten nach einer Flexibilisierung des Arbeitsortes: In über der Hälfte der Betriebe werden Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, auch etwa in öffentlichen Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern arbeiten zu können. Vor diesem Hintergrund befürwortet auch über die Hälfte der befragten Betriebe, bei der Novellierung des Homeoffice-Maßnahmenpakets die Definition des Arbeitsortes über die Wohnung hinaus auszuweiten.

Zudem werden die im Homeoffice-Maßnahmenpaket geschaffenen Rahmenbedingungen für grenzüberschreitendes Arbeiten lediglich von einem Drittel der befragten Betriebe als

ausreichend beurteilt. Es brauche hierzu klarere Regelungen des Gesetzgebers im Bereich von Arbeits-, Sozialversicherungs-, Steuer- und Aufenthalts-Recht. Bemängelt wurde zudem die aktuelle Beschränkung, dass Grenzgängerinnen- und Grenzgänger nur maximal 25% der Arbeitswoche im Ausland arbeiten dürfen, wenn sie ihren Wohnsitz im Ausland haben, da sie ansonsten unter die Sozialversicherungspflicht des Wohnortes fallen würden. Dies wird als Schlechterstellung dieser Beschäftigten aufgrund des Wohnortes wahrgenommen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der erwartbaren weiteren Internationalisierung der Arbeitskräfte ist eine ganzheitliche Betrachtung der Thematik wichtig, um der Gleichbehandlungsfrage im Sinne der Freizügigkeitsverordnung (EU) Nr. 492/2011 zwischen Bediensteten, die in verschiedenen Ländern im Homeoffice arbeiten, gerecht zu werden.

Empfehlungen:

- Flexibilisierung von Homeoffice durch die Ausweitung der Regelungen hin zu einer allgemeinen Telearbeitsregelung und Regelung außerbetrieblichen Arbeitens über die eigene Wohnung hinaus.
- Konzertiertes, fachbereichsübergreifendes Aufgreifen der Frage, wie künftig Homeoffice/Telearbeit in grenzüberschreitenden Situationen geregelt werden kann, da hier verstärkte Bestrebungen sowohl auf gesamteuropäischer als auch bilateraler Ebene erforderlich sind. Die Problematik erfordert eine ganzheitliche Betrachtung, die sämtliche betroffenen Rechtsbereiche miterfasst, etwa in steuerrechtlicher Hinsicht (inklusive Betriebsstättenthematik), im Hinblick auf die Sozialversicherung oder im Hinblick auf das Arbeitsrecht.

Arbeitsschutz

Eine Evaluierung der Homeoffice-Arbeitsplätze nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wurde nach Angaben der Beschäftigten nur bei einem Bruchteil (6,2%) durchgeführt. Die befragten Personen mit Managementfunktionen in ihren Betrieben berichten im Vergleich dazu von einem deutlich höheren Anteil von betriebsinternen Evaluierungen der Homeoffice-Arbeitsplätze (22% voll und ganz, weitere 13% eher). Insgesamt scheint die ergonomisch richtige Ausstattung der Homeoffice-Arbeitsplätze eher den Beschäftigten selbst zu obliegen.

Manche Betriebe sehen die verstärkte Nutzung von Homeoffice auch als Chance, bereits bestehende Platzprobleme zu lösen sowie die Büroräumlichkeiten effizienter und sparsamer zu gestalten. Eine Möglichkeit dafür ist die Einführung von Desk-Sharing, von welcher zum Teil bereits Gebrauch gemacht wurde.

Mit Arbeitsunfällen im Homeoffice haben sowohl befragte Homeoffice-Nutzende als auch Führungskräfte bis jetzt wenige Erfahrungen gemacht: Lediglich 1% der befragten Nutzenden und 5% der Führungskräfte berichteten, dass sich im Homeoffice Unfälle ereignet haben. Ein wesentlicher Grund für eine erschwerte Wertung von Unfällen als Arbeitsunfälle ist die schwierige Abgrenzung von Arbeit und Freizeit im Homeoffice.

Homeoffice wirft auch Fragen im Hinblick auf den Umgang mit Krankenständen auf. Im Rahmen der offenen Befragung der Beschäftigten wird angeführt, dass durch die verstärkte Nutzung von Homeoffice die Gefahr bestehen kann, dass in manchen Fällen trotz (leichter) Erkrankungen von zu Hause aus gearbeitet wird. Auch Studien legen diese Tendenzen nahe.

Empfehlungen:

- Aktive Förderung der Arbeitsplatzergonomie im Homeoffice, etwa über Informationskampagnen der Sozialpartner oder relevante öffentliche Institutionen.
- Einführung von Mindeststandards bei der Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln (etwa Bildschirmgröße, ergonomische Büromöbel).

Arbeitszeit(gestaltung)

Bei mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten im Homeoffice werden die Stunden pro Tag im Homeoffice aufgezeichnet, wobei diese Aufzeichnung zumeist gleich wie vor Ort im Betrieb erfolgt. Etwas über 60% der Homeoffice-Nutzenden haben zudem eine Höchstzahl an Tagen, an denen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden darf (durchschnittlich zwei Tage); eine Mindestzahl an Tagen, an denen im Homeoffice gearbeitet werden soll, findet sich demgegenüber nur bei einem Bruchteil der Beschäftigten. Beinahe die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice muss die Tage, an denen sie von zu Hause aus arbeiten möchte, im Vorhinein bekannt geben, wobei zumeist ein Tag vorher ausreicht.

Die Arbeitszeiteinteilung im Homeoffice gestaltet sich bei etwas über der Hälfte der Homeoffice-Nutzenden wie im Betrieb, gleichzeitig kann sich gut die Hälfte die Arbeitszeit so gestalten, wie sie möchte.

Beinahe 90% der Beschäftigten finden, dass Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert. Immerhin beinahe die Hälfte der Befragten meint allerdings auch, dass im Homeoffice die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit verschwimmen. Beinahe zwei Drittel machen auch ausreichende Pausen. Seltener trifft dies auf Frauen zu: Lediglich

16% der weiblichen Beschäftigten stimmten dieser Aussage voll und ganz zu, während dies bei männlichen Beschäftigten auf 31% zu trifft. Das Gefühl auch nach der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, hat aktuell rund ein Fünftel der befragten Homeoffice-Nutzenden.

Seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird in vielen der genannten Aspekte ein ähnliches Bild geteilt: So sieht ebenfalls rund die Hälfte der Befragten eine freie Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice gegeben, ein Drittel weist aber auf unterschiedliche Regelungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen hin. Zudem wird die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen im Homeoffice von fast drei Viertel der Befragten als schwieriger zu überwachen bezeichnet.

Empfehlungen:

- Überprüfung der Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung im Homeoffice hinsichtlich der Notwendigkeit einer Realzeitaufzeichnung statt Saldenaufzeichnung aufgrund der Spannungslage mit der europäischen Gesetzeslage, da bei einer Saldenaufzeichnung die Kontrolle der Einhaltung von Ruhezeiten gemäß der RL 2003/88/EG nicht gewährleistet sein kann.
- Aufgreifen der Thematik einer gesunden Arbeitszeitgestaltung auch im Homeoffice und Anregungen zu einer entsprechenden Pausengestaltung; Hinweise zur entsprechenden Nutzung kollektiver Regelungen, beispielsweise betreffend die Lage und Grenzen der Arbeitszeit sowie betriebspezifischer Arbeitszeitregelungen in Betriebsvereinbarungen.
- Klare Kommunikation, dass die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitszeiten beziehungsweise Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern liegt; explizite Absicherung des implizit gegebenen Rechts auf Nicht-Erreichbarkeit beispielsweise durch Definition von Arbeitszeitgrenzen in Betriebsvereinbarungen.
- Vorbereitung auf aktuelle Bestrebungen, das Recht auf Nichterreichbarkeit auf EU-Ebene explizit umzusetzen.

Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Etwas über 90% der Homeoffice-Nutzenden mit Betreuungspflichten sehen durch die Möglichkeit zu Homeoffice eine Verbesserung bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere Frauen. Immerhin 82% werden in Vereinbarungsfragen auch von Vorgesetzten unterstützt, wobei Frauen und Männern in gleichem Ausmaß Verständnis entgegengebracht wird. Beinahe zwei Drittel arbeiten allerdings auch im Homeoffice, wenn sie eigentlich Pflegefreistellung haben beziehungsweise bei Krankheit der Kinder oder anderen zu pflegenden Angehörigen – verstärkt trifft dies auf Frauen zu. Einig sind sich beide Geschlechter dabei, dass es schwierig ist, im Homeoffice gleichzeitig zu arbeiten und Betreuungspflichten wahrzunehmen.

Empfehlungen:

- Aufgreifen möglicher Überlastungen durch fehlende Abgrenzungsmöglichkeiten bei Betreuungsarbeit und Erwerbsarbeit im Homeoffice.

Informationsvermittlung und Weiterbildungsmöglichkeiten

Beinahe 30% der Betriebe bieten laut der Befragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber betriebsinterne Einschulungen beziehungsweise Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice an, weitere 10% würden dies als sinnvoll erachten. Themen sind dabei neben der Einschulung in benötigte Tools und Informationen über rechtlichen Rahmenbedingungen auch Datenschutz sowie gesundheitsbezogene Themen wie eine ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und/oder die Ausgestaltung der Arbeitszeit (Pauseneinteilung, Work-Life-Balance). Zudem werden Schulungen für Führungskräfte angeboten.

Beschäftigte wünschen sich generell mehr Informationen zu Themen rund um Homeoffice, etwa Erklärungen und Vereinheitlichung von Vereinbarungen und verwendeten Begriffen in Rechtsvorschriften, konkrete Informationen und Anleitungen, steuerliche Vorteile bei Homeoffice zu nutzen oder zur Ergonomie im Homeoffice. Etwas über ein Drittel der befragten Homeoffice-Nutzenden wurde über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zu Hause vom Betrieb informiert. Etwas über ein Fünftel fand diese Unterweisung auch sehr hilfreich, rund weitere zwei Drittel eher.

Gerade Beschäftigte ohne Belegschaftsvertretung fühlen sich weniger gut informiert, hier könnten für Kleinbetriebe spezifische Ansätze sinnvoll sein.

Die Befragung zeigt zudem einige Aspekte auf – etwa die Entgrenzung der Arbeit, die vereinfachte Ausübung von Erwerbsarbeit im Homeoffice bei (leichter) Krankheit oder Krankheit der Kinder oder gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Homeoffice – die noch einer vertiefenden Auseinandersetzung bedürfen. Zu diesen Themen können vertiefende Studien und darauf basierende Kampagnen sinnvoll sein.

Empfehlungen:

- Kampagnen, verbesserte Informationsvermittlung und Online-Angebote zur besseren Gestaltung von Homeoffice für Beschäftigte wie Führungskräfte mit einem spezifischen Fokus auf kleinere Betriebe beziehungsweise Betriebe ohne Belegschaftsvertretung.
- Durchführung von Studien und darauf basierende Informationskampagnen rund um kritische Aspekte von Homeoffice, etwa entgrenzte Arbeitszeiten, gesundheitliche Auswirkungen und/oder betriebliche Ansätze zur Verhinderung der Arbeit neben leichter eigener Krankheit oder kranken Kindern im Homeoffice.

Kommunikation und soziale Kontakte

Welche Veränderungen ergeben sich durch Homeoffice in Bezug auf die Kommunikation unter Beschäftigten und deren soziale Kontakte? Immerhin rund 44% der befragten Homeoffice-Nutzenden finden es im Homeoffice schwieriger, mit Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren. Etwas mehr als ein Viertel fühlt sich zudem durch Homeoffice isoliert. Homeoffice beeinflusst aber nicht nur die Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, sondern auch den Austausch zwischen Belegschaftsvertretung und Beschäftigten: Beinahe zwei Drittel der Beschäftigten im Homeoffice, die selbst als Betriebsrätin oder Betriebsrat oder Personalvertretung aktiv sind, finden, dass sich diese Vertretung durch Homeoffice erschwert darstellt. Seitens der Beschäftigten im Homeoffice wird hingegen lediglich von 18% mit einer entsprechenden Vertretung im Betrieb angegeben, dass sich ein Austausch schwieriger gestaltet.

Aus Sicht des Managements läuft die Kommunikation mit den Beschäftigten im Homeoffice insgesamt gut (nur auf 7% trifft dies nicht zu), allerdings meldet fast die Hälfte der befragten Personen aus dem Management Schwierigkeiten, Beschäftigte im Homeoffice zu führen.

Empfehlung:

- Schulungen und Weiterbildungsangebote zu Online-Kommunikationsmedien beziehungsweise zum Führen von Online-Teams.

Arbeitsleistung

Mehr als zwei Drittel der befragten Homeoffice-Nutzenden gaben an, im Homeoffice produktiver zu sein als vor Ort im Betrieb und lediglich rund 8% der Beschäftigten fällt es schwer, sich im Homeoffice zu konzentrieren. Beinahe die Hälfte der Befragten findet zudem die Arbeitsbedingungen für etwa konzentriertes Arbeiten zu Hause besser als im Büro bzw. in der Arbeitsstätte, vor allem gegenüber Großraumbüros. Dementsprechend trifft die Tatsache, dass sich Beschäftigte im Homeoffice durch eine mangelnde technologische Ausstattung (Internetverbindung, Arbeitsmittel wie Laptop, spezielle Software...) eingeschränkt fühlen, nur auf wenige zu, konkret rund 10%. Immerhin rund ein Drittel ist allerdings der Meinung, dass ihre Arbeitsleistung im Homeoffice weniger sichtbar ist.

In lediglich einem Bruchteil der befragten Betriebe wird die Arbeitsleistung im Homeoffice anders kontrolliert als im Betrieb. Wenn die Kontrolle der Arbeitsleistung auf andere Art

erfolgt, wird vermehrt auf Vertrauen gesetzt: Die Arbeitsleistung wird durch die sichtbaren Ergebnisse bemessen. Die Arbeitsleistung der Beschäftigten beim Arbeiten im Homeoffice wird von den befragten Führungskräften weitgehend positiv bewertet: über 90% sehen keine Änderung der Arbeitsleistung beziehungsweise eher eine Erhöhung als Senkung der Produktivität.

5.4 Abschließendes Gesamtresümee

Auch wenn „Homeoffice“ per se keine gänzlich neu zu regelnde Arbeitsform darstellt, sondern nicht zuletzt bedingt durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie sowie der zunehmenden Digitalisierung Bestandteil homeoffice-tauglicher Arbeitsplätze geworden ist, sind ergänzend zur Erwerbsarbeit ausschließlich in der Arbeitsstätte zusätzliche Aspekte im Homeoffice relevant: Etwa die Frage wie der Wegfall des direkten Austausches und Kontaktes mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und der Belegschaftsvertretung kompensiert werden kann, wie eine klare Trennung zwischen der privaten wie beruflichen Sphäre unterstützt werden kann, wie die Ausstattung mit digitalen Arbeitsmitteln auch im Homeoffice ermöglicht wird oder wie eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes im Homeoffice unter jeweils unterschiedlichen wohnplatzbezogenen Bedingungen gelingen kann.

Einige der genannten Aspekte wurden mit dem am 1. April 2021 eingeführten Homeoffice-Maßnahmenpaket einer Lösung zugeführt, andere waren schon weitgehend durch die vor Einführung des Maßnahmenpakets gültige Gesetzeslage abgedeckt, die auch für die Erwerbstätigkeit im Homeoffice zur Anwendung kommt.

Wesentlich kann auf Basis der vorliegenden Evaluierung festgehalten werden, dass die Einführung der rechtlichen Rahmenbedingungen prinzipiell sehr positiv gesehen wird und zu einer hohen Zufriedenheit mit den betriebsinternen Homeoffice-Regelungen führt. Besonders hervorgehoben wird, dass das Maßnahmenpaket eine gewisse Sicherheit für die Beschäftigten wie die Betriebe bietet.

Nachschärfungsbedarf wird etwa in folgenden Bereichen gesehen:

- der Höhe des Pauschalbetrages für die Arbeitsmittel sowie der Definition dieser beziehungsweise einer flexibleren Handhabung der steuerrechtlich in Geltung zu stehenden Homeoffice-Tage (derzeit zählen nur ganze Tage, was für manche Berufsgruppen nicht deren Arbeitsrealität entspricht),

- der Frage der besseren Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit, der Pausengestaltung sowie Nicht-Erreichbarkeit während der Freizeit und mögliche Ersetzung der Saldenaufzeichnungen durch Realzeitaufzeichnungen,
- der gesicherteren Ermöglichung von Betriebsvereinbarungen, etwa durch die Möglichkeit von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen für Betriebe mit Belegschaftsvertretung,
- der Ausweitung von Homeoffice auf ortsungebundene Telearbeit außerhalb der Wohnung und der besseren Regelung von Homeoffice/Telearbeit im Ausland aus steuerrechtlicher sowie sozialversicherungsrechtlicher Sicht und
- der grenzüberschreitenden Arbeit.

Themenbereichen wie Isolation, Überlastung im Homeoffice bei parallel laufender Betreuungsarbeit und Erwerbsarbeit, ergonomisch weniger gut ausgestattete Arbeitsplätze zu Hause, der einfacheren Möglichkeit trotz eigener Krankheit oder jener betreuungsbedürftiger Angehöriger zu arbeiten oder der seitens des Betriebs nicht so einfachen Kontrolle der Arbeit und Pausengestaltung, steht eine Vielzahl von Vorteilen gegenüber. Zu nennen sind hier etwa kürzere Arbeitswege und damit verbundene umweltschonende Aspekte, konzentriertes Arbeiten gegenüber Großraumbüros, flexiblere Zeiteinteilung in punkto Abstimmung mit Betreuungspflichten oder die Sicherung sowie Haltung von Fachkräften.

Die verschiedenen positiven wie negativen Aspekte kommen je nach Lebens-, Wohn- und betrieblicher Situation unterschiedlich zu tragen, weshalb generelle Aussagen zur Güte des Homeoffice sowie der rechtlichen Regelungen rund um das Homeoffice schwierig zu treffen sind. Während im Rahmen der Studie wenig geschlechterbasierte Differenzen sichtbar wurden, scheint etwa die Betriebsgröße und Branche doch einen gewissen Einfluss zu haben, ebenso wie die Frage, ob eine Belegschaftsvertretung vorhanden ist oder nicht.

Trotz bestehender Regelungen zeigt sich aber auch, dass die gelebte Praxis in manchen Fällen von gesetzlichen Vorgaben abweicht, etwa bei der Frage, ob die Ruhezeiten oder Pausen eingehalten werden. Hier erscheint es einerseits wichtig, den bestehenden rechtlichen Rahmen gut zu kommunizieren, aber auch jene Bereiche im Zusammenhang mit Homeoffice beziehungsweise Telearbeit in den Fokus zu nehmen, bei welchen sich der Bedarf an Weiterentwicklung konkretisierte, etwa bezogen auf die Gefahr der Entgrenzung der Erwerbsarbeit im Homeoffice. So obliegen manche Bereiche auch der betrieblichen Haltung und den Beschäftigten selber – hier können vermehrte Informationen, Kampagnen oder andere Ansätze unterstützend sein, um manche „Fallstricke“ von Homeoffice zu vermeiden. Eine gezieltere Ansprache von kleineren Betrieben beziehungsweise Betrieben

ohne Belegschaftsvertretung, etwa durch Informationskampagnen, scheint auf Basis der Evaluierung angezeigt. Die Abgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit hat sich als ein Thema herauskristallisiert, welches der weiteren Auseinandersetzung bedarf.

Zusammenfassend zeigt die vorliegende Evaluierung, dass laut Einschätzungen der befragten Homeoffice-Nutzenden, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Expertinnen und Experten der „Mehrwert“ des Homeoffice-Maßnahmenpakets hauptsächlich darin besteht, einen rechtlichen Rahmen für die Ausgestaltung von Homeoffice in den Betrieben vorzugeben. Bei einer allfälligen Ausweitung der gesetzlichen Bestimmungen wären folgende Themenbereiche zu behandeln: Die Erweiterung der bestehenden Kriterien für den Ersatz von im Homeoffice entstandenen Mehraufwand, die stärkere Förderung der Arbeitsplatzergonomie im Homeoffice oder die Ausweitung des Homeoffice-Begriffs über die eigene Wohnung hinaus im Sinne von Telearbeit im Allgemeinen. Folglich ist eine Beibehaltung mit gewissen Adaptierungsbedarfen sowie eine Entfristung der aktuell geltenden steuerrechtlichen Regelungen für Homeoffice empfehlenswert.

6 Verwendete Fragebögen für die Online-/telefonische Befragung

6.1 Fragebogen für in Betrieben zuständige Personen für die Umsetzung von Homeoffice-Regelungen

Einstieg

Hatten Beschäftigte in Ihrem Betrieb bereits vor der Covid-19-Pandemie die Möglichkeit von Homeoffice, also von ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten? (Erläuterung: Unabhängig davon, ob diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wurde.)

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Wurde diese Möglichkeit von Homeoffice damals auch genutzt?

- Ja, von weniger als einem Viertel der Beschäftigten
- Ja, von bis zur Hälfte der Beschäftigten
- Ja, von bis zu drei Viertel der Beschäftigten
- Ja, von (fast) allen Beschäftigten
- Nein, von niemanden
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Im April 2021 trat das „Homeoffice-Maßnahmenpaket“ der Bundesregierung in Kraft, welches eine Reaktion auf den gestiegenen Bedarf nach Homeoffice während der Covid-19-Pandemie darstellte. Kennen Sie die Regelungen?

- Ja, im Detail
- Ja, im Überblick
- Nein
- Keine Antwort

Wenn nein Info-Textanzeige: Im Zuge der Coronakrise trat das Homeoffice-Maßnahmenpaket mit April 2021 in Kraft. Dieses setzt die Freiwilligkeit von Homeoffice-Verbindungen voraus und legt gesetzlich fest, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Falle von regelmäßigem Homeoffice die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitstellen bzw. einen angemessenen Kostenersatz leisten müssen. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sowie weitere Arbeitnehmerschutzbestimmungen gelten auch für Homeoffice, allerdings dürfen Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen Privatwohnungen grundsätzlich nicht betreten. Auch Bestimmungen betreffend Arbeitsunfälle und Haftungsfragen sind Teil des Pakets.

Wurden Beschäftigte vom Betrieb über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen informiert?

- Ja, alle
- Ja, aber nur ein Teil der Beschäftigten
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Hatten Beschäftigte in Ihrem Betrieb vor der Einführung des „Homeoffice-Maßnahmenpakets“ der Bundesregierung im April 2021 (aber schon während der Covid-19-Pandemie) die Möglichkeit von Homeoffice, also von ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten? (*Erläuterung: Unabhängig davon, ob diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wurde.*)

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Wurde diese Möglichkeit von Homeoffice damals auch genutzt?

- Ja, von weniger als einem Viertel der Beschäftigten
- Ja, von bis zur Hälfte der Beschäftigten
- Ja, von bis zu drei Viertel der Beschäftigten
- Ja, von (fast) allen Beschäftigten
- Nein, von niemanden
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn nein: Warum nicht? _____

Haben Beschäftigte aktuell die Möglichkeit von Homeoffice, also von ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten? (*Erläuterung: Unabhängig davon, ob diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wird.*)

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Ungefähr welcher Anteil der Beschäftigten hat derzeit die Möglichkeit von Homeoffice?

- Weniger als ein Viertel
- Bis zur Hälfte
- Bis zu drei Viertel
- (fast) Alle
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Ungefähr welcher Anteil der Beschäftigten nützt derzeit die Möglichkeit von Homeoffice?

- Weniger als ein Viertel
- Bis zur Hälfte
- Bis zu drei Viertel
- (fast) Alle
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn weniger als ein Viertel: Was sind die Gründe dafür, dass so wenige Beschäftigte diese Möglichkeit nutzen? _____

Wenn zuvor Nutzung (vor Covid oder vor Gesetz) und aktuell nicht mehr: Warum wurde die Möglichkeit von Homeoffice in Ihrem Betrieb nicht beibehalten? (Mehrfachnennung möglich)

- War nur in der ersten Zeit der Corona-Pandemie möglich (Lockdown-Phase/n)
- Aufgrund von im Homeoffice-Maßnahmenpaket enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen

Wenn ja: Welche gesetzlichen Bestimmungen genau? _____

- Weiß nicht
- Anderer Grund, und zwar: _____

Wenn zuvor nicht (vor Covid und vor Gesetz) und aktuell auch nicht: Warum gibt es die Möglichkeit zu Homeoffice in Ihrem Betrieb nicht? (Mehrfachnennung möglich)

- Ist in dieser Branche nicht üblich
- Ist in den spezifischen betrieblichen Tätigkeitsfeldern nicht möglich
- Ist zu kostspielig
- Ist im Betrieb nicht gewünscht (ist z.B. nicht Teil der Betriebskultur)

Wenn gewählt: Warum ist Homeoffice in Ihrem Betrieb nicht erwünscht? _____

- Weiß nicht
- Anderer Grund, und zwar: _____

Wenn zuvor nein (vor Covid) und aktuell ja: Warum gab es diese Möglichkeit vor der Corona-Pandemie nicht und jetzt schon? (Mehrfachnennung möglich)

- Durch das Maßnahmenpaket haben sich die Rahmenbedingungen hierfür erst ergeben bzw. verbessert.

Wenn gewählt: Welche Rahmenbedingungen haben sich verbessert? _____

- Homeoffice hat sich in der Pandemie bewährt.
- Aufgrund des Wunsches der Beschäftigten/des Betriebsrats
- Weiß nicht
- Anderer Grund, und zwar: _____
-->Befragung ENDE für alle, wo es aktuell nicht die Möglichkeit zu Homeoffice gibt oder Beschäftigte diese nicht nutzen

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket und betriebsinterne Homeoffice-Regelungen

Gilt für Ihr Unternehmen ein Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Haben Beschäftigte aktuell die Möglichkeit von Telearbeit außerhalb der Wohnstätte?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

- Keine Antwort

Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung gemacht?

- Sehr gute Erfahrungen
- Eher gute Erfahrungen
- Eher nicht so gute Erfahrungen
- Überhaupt keine guten Erfahrungen
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn eher/keine guten Erfahrungen: Was war daran schwierig? _____

Wenn ja: Welche Rolle spielten dabei die rechtlichen Möglichkeiten, die das Homeoffice-Paket 2021 bietet?

- Eine eher untergeordnete Rolle

wenn gewählt: Warum spielte das Homeoffice-Paket eine geringe Rolle? _____

- Eine eher große Rolle

wenn gewählt: Welche rechtlichen Möglichkeiten spielten eine große Rolle bei der Betriebsvereinbarung? _____

- Weiß nicht
- Keine Antwort

Homeoffice muss immer auf Grundlage einer schriftlichen Einzelvereinbarung erfolgen. Gibt es schriftliche Einzelvereinbarungen zwischen Ihnen und den im Homeoffice Beschäftigten (Vereinbarung auch durch elektronische Signatur, Zustimmung via E-Mail oder interne IT-Tools et cetera.)?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

- Keine Antwort

Wenn ja: Wird die Homeoffice-Mustervereinbarung der Sozialpartner & IV genutzt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit widerrufen werden. Haben Sie bzw. der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder Beschäftigte seit April 2021 – also seit Einführung des Maßnahmenpakets – davon Gebrauch gemacht?

- Ja, Beschäftigte
- Ja, Arbeitgeber/Arbeitgeberin
- Ja, beide
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn Ja: Was waren die Gründe für Widerrufe? _____

Wenn auch zuvor die Möglichkeit zu HO: Haben sich mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021 die Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb verändert?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Inwiefern? _____

Wenn ja: Wie nehmen Sie die Veränderungen wahr?

- Die Homeoffice-Regelungen sind nun besser
- Die Homeoffice-Regelungen sind nun schlechter
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Welche der folgenden Aussagen zu Homeoffice-Regelungen treffen auf Ihren Betrieb zu?
(Mehrfachnennung möglich)

- Es gibt eine Höchstzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden DARF.
- Es gibt eine Mindestanzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden MUSS/SOLL.
- Die Arbeitszeiteinteilung ist wie im Betrieb.
- Die Arbeitszeitaufzeichnung erfolgt wie im Betrieb
- Die konkrete Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice obliegt den Beschäftigten.
- Die Beschäftigten müssen ihre Homeoffice-Tage im Vorhinein bekannt geben.
- Es gibt für unterschiedliche Beschäftigtengruppen jeweils unterschiedliche Regelungen.
- Die Beschäftigten wurden vom Betrieb über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes zu Hause informiert.

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket regelt Homeoffice als die Erbringung von Arbeitsleistungen in der Privatwohnung/im Wohnhaus. Werden Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, dass sie auch an anderen Orten (bspw. öffentliche Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern et cetera) arbeiten wollen?

- Ja regelmäßig
- Ja, manchmal
- Nein, nie
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Definition des Arbeitsortes aus dem Homeoffice-Maßnahmenpaket über die Privatwohnung/das Wohnhaus hinaus auszudehnen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die grenzüberschreitend arbeiten?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

- Keine Antwort

Wenn ja: Sind die Rahmenbedingungen des Homeoffice-Maßnahmenpakets dafür ausreichend?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn nein: Womit sind Sie unzufrieden? Was fehlt? _____

Wenn Maßnahmenpaket bekannt: Alles in allem, wie bewerten Sie die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice, welche durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket geschaffen wurden?

- Sehr gut
- Eher gut
- Eher nicht gut
- Gar nicht gut
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn sehr/eher gut: Was ist daraus besonders hilfreich?

Wenn eher/gar nicht gut: Womit sind Sie unzufrieden? Was fehlt?

Gab/Gibt es betriebsinterne Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice?

- Ja
- Nein, wäre aber sinnvoll
- Nein, war/ist auch nicht notwendig
- Keine Antwort

Wurde die steuerliche Berücksichtigung von Kosten für die Erbringung von Arbeitsleistungen im Homeoffice ausreichend verbessert (gemessen an der vorherigen Rechtslage)?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

- Keine Antwort

Ist die steuerliche Berücksichtigung von Homeoffice-Tätigkeit in der Anwendung komplex?

- Ja

Wenn ja: Was könnte verbessert werden?

- Nein;
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Ist die steuerliche Berücksichtigung von Homeoffice-Tätigkeit ausreichend anwenderfreundlich?

- Ja
- Nein;

Wenn nein: Was könnte verbessert werden?

- Weiß nicht
- Keine Antwort

Welche Arbeitsmittel sind im Homeoffice Mindestanforderungen, die Sie zur Verfügung stellen bzw. mitfinanzieren? (Mehrfachantworten möglich)

- Laptop / Stand PC
- Monitor
- Tablet
- Mobiltelefon
- Festnetztelefon
- Internetverbindung
- Programmlizenzen (z.B. Microsoft Office)
- Drucker
- Druckerpatrone und Papier
- Büromaterialien (Schreibgerät et cetera)
- Büromöbel
- Sonstiges, und zwar: _____

Was waren zentrale Gründe Homeoffice in Ihrem Betrieb einzuführen und warum wird Homeoffice beibehalten? (Mehrfachnennung möglich)

	Bei Einführung	Aktuell	Keine Antwort
Wunsch der Beschäftigten/ des Betriebsrates/der Personalvertretung			
Ersparnis von Wegzeiten für die Beschäftigten			
Freiere Zeiteinteilung ermöglichen			
Energiesparmaßnahme			
Bessere Vereinbarkeit von Beruf/Familie ermöglichen			
Einsparung von Schreibtischen, Büros, Kantinen im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)			
Teil der Arbeitskultur im Betrieb			
Minimierung der Ansteckungsgefahr			
Anderer Grund/andere Gründe			

Wenn „anderer Grund/ andere Gründe“: Welche anderen Gründe?

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Homeoffice für Ihren Betrieb zu? (1 Trifft gar nicht zu, 2 trifft eher nicht zu, 3 trifft eher zu, 4 trifft voll und ganz zu, Keine Antwort)

- Die Kommunikation mit den Beschäftigten läuft gut, auch wenn diese im Homeoffice sind.
- Die besten technologischen Lösungen für das Homeoffice zu finden ist/war schwierig.
- Die Beschäftigten sind im Homeoffice genauso produktiv wie sonst.
- Die Produktivität hat sich erhöht.
- Die Produktivität hat sich vermindert
- Im Homeoffice fällt es schwer, die Beschäftigten zu führen.
- Durch den Wegfall der Wegzeiten bietet Homeoffice Vorteile vor allem für Beschäftigte mit Betreuungspflichten.
- Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fix-Arbeitsplätze) reduzieren.
- Homeoffice-Arbeitsplätze werden in betriebsinterne Arbeitsplatzevaluierung nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) einbezogen
- Die Kommunikation mit den Beschäftigten hat sich durch Homeoffice stark verändert.

Wenn gewählt: Inwiefern hat sich die Kommunikation mit den Beschäftigten durch Homeoffice verändert? _____

- Durch Homeoffice konnten wir grenzüberschreitendes Arbeiten ausweiten.
- Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln bzw. von Freizeitunfällen abzugrenzen.
- Die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen ist schwieriger zu überwachen.

Haben sich im Homeoffice Unfälle ereignet?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn Ja: Welche Erfahrungen haben Sie mit der unfallversicherungsrechtlichen Absicherung im Homeoffice gemacht? _____

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Ihren Betrieb zu? (1 Trifft gar nicht zu, 2 trifft eher nicht zu, 3 trifft eher zu, 4 trifft voll und ganz zu, keine Antwort)

- Homeoffice hat dazu beigetragen, dass sich die Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserem Betrieb verbessert hat.
- Für Beschäftigte mit Betreuungspflichten ist Homeoffice eine Doppelbelastung.
- Es gibt für Beschäftigte spezifische Belastungen, die im Zuge des Homeoffice entstanden sind.

Wenn 3 oder 4: Welche spezifischen Belastungen? _____

Wird die Arbeitsleistung anders kontrolliert als im Betrieb?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Wie genau? _____

Existieren technische Systeme zur Kontrolle der Arbeitsleistung im Homeoffice?

- Ja
- Nein

- Weiß nicht
- Keine Antwort

Nehmen Sie in Ihrem Betrieb unterschiedliche Wünsche der Beschäftigten bzw. des Betriebsrates und von Ihnen als Arbeitgeber und Arbeitgeberin rund um die Regelung und Umsetzung von Homeoffice wahr?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Welche? _____

Gibt es Bereiche, wo Sie sich noch nähere gesetzliche Regelungen wünschen?

- Ja
 - Nein
 - Weiß nicht
 - Keine Antwort
-

Abschluss - ALLE

Zum Abschluss bitten wir Sie noch um ein paar statistische Angaben:

Auf welcher Ebene ist Ihre Position im Unternehmen angesiedelt? (Mehrfachnennung möglich)

- Personalabteilung
- Bereichsleitung, Abteilungsleitung, Büroleitung et cetera (Middle-Management)
- ChefIn, GeschäftsführerIn, Vorstand (Topmanagement)

Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt (exklusive geringfügig Beschäftigter)?

- Unter 10 Beschäftigte
- 10 bis unter 50 Beschäftigte
- 50 bis unter 250 Beschäftigte
- 250 und mehr Beschäftigte
- Keine Antwort

In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

- Herstellung von Waren
- Bau
- Handel
- Verkehr
- Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation
- Finanz- und Versicherungsleistungen
- Freiberufliche/techn. Dienstleistungen
- Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Sonst. Dienstleistungen
- Sonstiges, und zwar: _____
- Keine Antwort

In welchem Bundesland sind Sie beschäftigt?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
- Keine Antwort

Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/Personalvertretung?

- Ja
- Nein
- Keine Antwort

Wenn Sie uns zum Abschluss sonst noch etwas zum Thema Homeoffice mitteilen möchten, nutzen Sie bitte nachfolgenden Platz dafür.

6.2 Fragebogen für Homeoffice-Nutzerinnen und Nutzer

Einstieg

Sind Sie aktuell über der Geringfügigkeitsgrenze unselbstständig beschäftigt, also in einem Arbeitsverhältnis oder im öffentlichen Dienst berufstätig?

- Ja
- Nein --> Befragung ENDE

Wenn Nein: Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen hätten, unsere Fragen zu beantworten. Leider fallen Sie jedoch nicht in die Zielgruppe unserer Befragung.

Hatten Sie vor der Covid-19-Pandemie bereits die Möglichkeit an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in Homeoffice, also von Ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten? (*Erläuterung: Unabhängig davon, ob diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wurde.*)

- Ja
- Nein
- War zu diesem Zeitpunkt noch nicht an meiner derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt
- Keine Antwort

Wenn ja: Haben Sie diese Möglichkeit von Homeoffice bereits damals schon genutzt?

- Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche
- Ja, regelmäßig zwei Tage pro Woche
- Ja, regelmäßig ein Tag pro Woche
- Ja, im Bedarfsfall
- Nein, nie
- Keine Antwort

Im April 2021 trat das „Homeoffice-Maßnahmenpaket“ (auch bekannt als „Homeoffice-Gesetz“) der Bundesregierung in Kraft, welches eine Reaktion auf den gestiegenen Bedarf nach Homeoffice während der Covid-19-Pandemie darstellte. Kennen Sie die Regelungen?

- Ja, im Detail
- Ja, im Überblick
- Nein
- Keine Antwort

Wenn nein Info-Textanzeige: Im Zuge der Coronakrise trat das Homeoffice-Maßnahmenpaket mit April 2021 in Kraft. Dieses setzt die Freiwilligkeit von Homeoffice-Vereinbarungen voraus und legt gesetzlich fest, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

im Falle von regelmäßigem Homeoffice die erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitstellen bzw. einen angemessenen Kostenersatz leisten müssen. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sowie weitere Arbeitnehmerschutzbestimmungen gelten auch für Homeoffice, allerdings dürfen Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen Privatwohnungen grundsätzlich nicht betreten. Auch Bestimmungen betreffend Arbeitsunfälle und Haftungsfragen sind Teil des Pakets.

Wenn ja: Wurden Sie von Ihrem Betrieb über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen informiert? (Mehrfachnennung möglich)

- Ja, von der Geschäftsführung
- Ja, vom Betriebsrat/Betriebsrätin bzw. der Personalvertretung
- Ja, von anderen Personen im Betrieb
- Nein
- Weiß nicht mehr

Hatten Sie vor der Einführung des „Homeoffice-Maßnahmenpakets“ der Bundesregierung im April 2021 (aber schon während der Covid-19-Pandemie) an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz die Möglichkeit von Homeoffice, also von Ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten? (*Erläuterung: Unabhängig davon, ob diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wurde*)

- Ja
- Nein
- War zu diesem Zeitpunkt noch nicht an meiner derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt
- Keine Antwort

Wenn ja: Haben Sie diese Möglichkeit von Homeoffice bereits damals schon genutzt?

- Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche
- Ja, regelmäßig zwei Tage pro Woche
- Ja, regelmäßig ein Tag pro Woche
- Ja, im Bedarfsfall
- Nein, nie
- Keine Antwort

Wenn nie: Warum nicht? _____

Haben Sie aktuell die Möglichkeit von Homeoffice, also von Ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten? (Erläuterung: Unabhängig davon, ob diese Möglichkeit auch in Anspruch genommen wird)

- Ja
- Nein
- Keine Antwort

Wenn ja: Nutzen Sie diese Möglichkeit von Homeoffice auch? (Erläuterung: Bitte beziehen Sie nachfolgende Angaben auf den Durchschnitt der letzten vier Wochen)

- Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche
- Ja, regelmäßig zwei Tage pro Woche
- Ja, regelmäßig ein Tag pro Woche
- Ja, im Bedarfsfall
- Nein, nie
- Keine Antwort

Wenn nie: Warum nicht? _____

Wenn zuvor Möglichkeit (vor Covid oder vor Gesetz) und aktuell nicht mehr: Warum wurde die Möglichkeit von Homeoffice nicht beibehalten? (Mehrfachnennung möglich)

- War nur in der ersten Zeit der Corona-Pandemie möglich (Lockdown-Phase/n)
- Meine Arbeitgeberin/mein Arbeitgeber wollte das nicht mehr.

wenn gewählt: Warum wollte Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin das nicht mehr? _____

- Ich wollte das nicht mehr.

Wenn gewählt: Warum wollten Sie das nicht mehr? _____

- Weiß nicht
- Anderer Grund, und zwar: _____

Wenn zuvor nicht (vor Covid und vor Gesetz) und aktuell auch nicht: Warum gibt es die Möglichkeit zu Homeoffice in Ihrem Betrieb nicht? (Mehrfachnennung möglich)

- Ist in meiner Branche nicht üblich
- Ist in meinem spezifischen Tätigkeitsfeld nicht möglich
- Ist im Betrieb nicht gewünscht (ist z.B. nicht Teil der Betriebskultur)
- Weiß nicht
- Anderer Grund, und zwar: _____

Wenn aktuell nicht: Würden Sie sich diese Möglichkeit (wieder) wünschen?

- Ja

Wenn ja: Warum? _____

- Nein

Wenn nein: Warum nicht? _____

- Keine Antwort

Wenn zuvor nein (vor Covid) und aktuell ja: Warum gab es diese Möglichkeit vor der Corona-Pandemie nicht und jetzt schon? (Mehrfachnennung möglich)

- Durch das Maßnahmenpaket haben sich die Rahmenbedingungen hierfür erst ergeben bzw. verbessert.
- Homeoffice hat sich in der Pandemie bewährt.
- Weiß nicht
- Anderer Grund, und zwar: _____

Sind Sie als Betriebsrat oder Personalvertretung aktiv?

- Ja
- Nein:

Wenn nicht selbst BTR/PV: Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/Personalvertretung?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

-->Befragung ENDE für alle, die aktuell nicht die Möglichkeit zu Homeoffice haben oder diese nicht nutzen

Ausnahme: Jene, die zwar HO derzeit selbst nicht nutzen, aber es die Möglichkeit gäbe und die Betriebsrat/PV sind

Das Homeoffice-Maßnahmenpaket und betriebsinterne Homeoffice-Regelungen

Wenn Betriebsrat/Personalvertretung: Gilt für Ihr Unternehmen ein Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt?

- Ja
- Nein

- Weiß nicht
- Keine Antwort

Haben Sie aktuell die Möglichkeit von Telearbeit außerhalb der Wohnstätte?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn Betriebsrat/Personalvertretung und Betriebsvereinbarung: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung gemacht?

- Sehr gute Erfahrungen
- Eher gute Erfahrungen
- Eher nicht so gute Erfahrungen
- Überhaupt keine guten Erfahrungen
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn eher/keine guten Erfahrungen: Was war daran schwierig? _____

Wenn Betriebsrat/Personalvertretung und Betriebsvereinbarung: Welche Rolle spielten die rechtlichen Möglichkeiten, die das Homeoffice-Paket 2021 bietet?

- Eine eher untergeordnete Rolle
Wenn gewählt: Warum spielte das Homeoffice-Paket eine geringe Rolle? _____
- Eine eher große Rolle
Wenn gewählt: Welche rechtlichen Möglichkeiten spielten eine große Rolle bei der Betriebsvereinbarung? _____
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn HO-Nutzung: Homeoffice muss immer auf Grundlage einer schriftlichen Einzelvereinbarung erfolgen. Haben Sie eine schriftliche Einzelvereinbarung mit Ihrem Betrieb, welche das Arbeiten im Homeoffice regelt (schriftliche Vereinbarung, auch via E-Mail, IT-Tools, elektronischer Signatur et cetera)?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Hatten Sie die Möglichkeit, diese Einzelvereinbarung inhaltlich mitzugestalten?

- Ja
- Nein
- Keine Antwort

Wenn ja: Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit widerrufen werden. Haben Sie oder Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber seit April 2021 – also seit Einführung des Maßnahmenpakets – davon Gebrauch gemacht?

- Ja, ich
- Ja, meine Arbeitgeberin/mein Arbeitgeber
- Ja, beide
- Nein
- Keine Antwort

Wenn Betriebs- oder Einzelvereinbarung: Sind die aus Ihrer Sicht für Sie wichtigen Rahmenbedingungen in der Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten?

- Ja
- Teilweise
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn nein oder teils: Was fehlt? _____

Wenn auch zuvor die Möglichkeit zu HO : Haben Sie das Gefühl, dass sich mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021 Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb verändert haben?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Inwiefern? _____

Wenn ja: Wie nehmen Sie die Veränderungen wahr?

- Die Homeoffice-Regelungen sind nun besser
- Die Homeoffice-Regelungen sind nun schlechter
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn Nutzung: Von wo aus arbeiten Sie in Homeoffice? (Mehrfachnennungen möglich)

- Meiner Wohnung/Wohnhaus (egal ob Haupt- oder Nebenwohnsitz)
- Der Wohnung/Wohnhaus einer/eines nahen Angehörigen/Lebensgefährtin oder -gefährten

Wenn in Wohnung/Wohnhaus: Steht Ihnen hierfür ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung?

- Ja
- Nein
- Keine Antwort

Wenn Nutzung: Arbeiten Sie in Telearbeit? (Mehrfachnennungen möglich)

- Nein
- Ja, in Co-Working Spaces/Gemeinschaftsbüroräumen
- Ja, in gastronomischen Stätten wie Gasthäuser, Kaffeehäuser
- Ja, an öffentlichen Plätzen wie Parks
- Ja, in Verkehrsmitteln
- Ja, an sonstigen Orten, und zwar: _____

Welche der folgenden Aussagen zu Homeoffice-Regelungen treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennung möglich)

- Es gibt eine Höchstzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden DARF.

Wenn gewählt: Wie viele Tage pro Woche können Sie maximal von zu Hause aus arbeiten? Max. ____ Tage

- Es gibt eine Mindestanzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden MUSS/SOLL.

Wenn gewählt: Wie viele Tage pro Woche müssen Sie minimal von zu Hause aus arbeiten? Min. ____ Tage

- Die Arbeitszeiteinteilung ist wie im Betrieb.
- Ich kann meine konkrete Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice so gestalten wie ich möchte.
- Ich muss die Tage, an denen ich von zu Hause aus arbeiten möchte, zuvor bekannt geben.

Wenn gewählt: Wie lange vorher müssen die Tage bekannt gegeben werden? ____ Tage

- Die Anzahl meiner Stunden pro Tag im Homeoffice werden aufgezeichnet.

Wenn gewählt: Erfolgt die Stundenaufzeichnung wie im Betrieb oder anders?

- Wie im Betrieb
- Anders
- Keine Antwort

Wenn anders: Wie erfolgt die Stundenaufzeichnung genau?

- Ich zeichne die Stunden selbst auf.
- Die Stunden werden automatisch von einem System aufgezeichnet.
- Anders, und zwar: _____
- Keine Antwort
- Ich wurde vom Betrieb über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung meines Arbeitsplatzes zu Hause informiert.

Wenn gewählt: Wie hilfreich war diese Unterweisung zur ergonomisch richtigen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zu Hause?

- Sehr hilfreich
- Eher hilfreich
- Eher nicht hilfreich
- Gar nicht hilfreich
- Keine Antwort

Wenn eher/gar nicht hilfreich: Warum nicht? Was hat Ihnen gefehlt? _____

Wenn Nutzung: Wenn Sie eines der folgenden Arbeitsmittel im Homeoffice nutzen: Stellen Sie dieses privat zur Verfügung oder wird dieses vom Betrieb bereitgestellt/finanziert?

	Privates Arbeitsmittel	Vom Unternehmen bereitgestellt/ finanziert	Privates Arbeitsmittel, aber Kostenbeteiligung vom Unternehmen	Nicht verwendet	Keine Antwort
Laptop / Stand PC					
Monitor					
Tablet					
Mobiltelefon					
Festnetztelefon					
Internetverbindung					
Programmlizenz (z.B. Microsoft Office)					
Drucker					
Druckerpatrone und Papier					
Büromaterialien (Schreibgerät etc.)					
Büromöbel					

Wurden bzw. werden seitens des Arbeitsgebers/der Arbeitgeberin Arbeitsmittel bzw. durch Homeoffice entstandener Aufwand als Pauschale erstattet?

- Ja
- Teilweise
- Nein

Wenn nein: Ist Ihnen die Möglichkeit prinzipiell bekannt?

- Ja
- Nein
- Keine Antwort
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn Nutzung: Haben Sie Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht (bzw. steuerlich abgesetzt) oder planen Sie, dies zu tun?

- Ja

- Nein
 - **Wenn nein:** Ist Ihnen die Möglichkeit prinzipiell bekannt?
 - Ja
 - Nein
 - Keine Antwort
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Alles in allem, wie bewerten Sie die Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb?

- Sind für mich passend
- Sind für mich eher passend
- Sind für mich eher unpassend
- Sind für mich gar nicht passend
- Keine Antwort

Wenn eher/gar nicht passend: Womit sind Sie unzufrieden? Was fehlt?

Wenn Nutzung: Was waren für Sie zentrale Gründe Homeoffice erstmals in Anspruch zu nehmen und warum nutzen Sie es aktuell weiter? (Mehrfachnennung möglich)

	Bei erstmaliger Inanspruchnahme	Aktuell	Keine Antwort
Ersparnis von Wegzeiten			
Zuhause mehr Ruhe			
Freiere Zeiteinteilung			
Wunsch der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers als Energiesparmaßnahme			
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich			
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared-Desk oder ähnliches)			
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb			
Minimierung der Ansteckungsgefahr			
Anderer Grund/andere Gründe			

Wenn „anderer Grund/andere Gründe“: Welche anderen Gründe?

Erfahrungen mit Homeoffice

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Homeoffice für Sie zu? (1 Trifft gar nicht zu, 2 trifft eher nicht zu, 3 trifft eher zu, 4 trifft voll und ganz zu, keine Antwort)

- Im Homeoffice werde ich durch mangelnde technologische Ausstattung (Internetverbindung, Arbeitsmittel wie Laptop, spezielle Software...) eingeschränkt.
- Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit.
- Im Homeoffice mache ich ausreichend Pausen.
- Im Homeoffice kann ich mir meine Arbeitszeit flexibler einteilen.
- Im Homeoffice ist es schwieriger mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren.

Wenn BR/PV im Betrieb: Im Homeoffice ist es schwieriger sich mit dem Betriebsrat auszutauschen.

Wenn selbst BR/PV: Die Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit gestaltet sich schwieriger.

- Im Homeoffice fühle ich mich häufig isoliert.
- Im Homeoffice fällt es mir schwer, mich zu konzentrieren.
- Homeoffice erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Wenn ich die Arbeitsbedingungen zu Hause mit jenen an meinem regulären Arbeitsort vergleiche, dann sind die Arbeitsbedingungen zu Hause besser.

Wenn 3 oder 4: Aus welchem Grund? _____

- Durch Homeoffice habe ich das Gefühl, auch nach meiner Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen.
- Im Homeoffice bin ich produktiver als im Büro/an meiner Arbeitsstätte.
- Im Homeoffice ist meine Arbeitsleistung weniger sichtbar

Wenn keine Möglichkeit zu Telearbeit: Im ‚Homeoffice‘ würde ich gerne nicht nur von zu Hause, sondern auch von anderen Orten aus arbeiten.

- Es ist schwierig im Homeoffice gleichzeitig zu arbeiten und Betreuungspflichten wahrzunehmen
- Es kommt manchmal vor, dass ich Homeoffice unterbrechen muss, um in den Betrieb zu kommen.

Leben Sie gemeinsam mit Kindern unter 15 Jahren oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt?

- Ja
- Nein
- Keine Antwort

Wenn ja: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Sie zu? (1 Trifft gar nicht zu, 2 trifft eher nicht zu, 3 trifft eher zu, 4 trifft voll und ganz zu, keine Antwort)

- Homeoffice hat dazu beigetragen, dass sich die Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für mich verbessert hat.
- Meine Vorgesetzten unterstützen mich in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- In meinem Betrieb wird Müttern und Vätern gleichermaßen Verständnis entgegengebracht, wenn es um Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht.
- Im Homeoffice arbeite ich auch, während ich Pflegefreistellung habe bzw. bei Krankheit der Kinder oder anderen zu pflegenden Angehörigen.
- Durch Homeoffice konnte ich meine Arbeitszeit trotz Betreuungspflichten erhöhen.
- Es gibt für mich spezifische Belastungen, die im Zuge des Homeoffice entstanden sind.

Wenn 3 oder 4: Welche spezifischen Belastungen?

Wenn Betriebsrat/Personalvertretung: Wurde eine Evaluierung der Homeoffice-Arbeitsplätze nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) durchgeführt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Haben sich im Homeoffice Unfälle ereignet?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn Ja: Wurden diese als Arbeitsunfälle gewertet?

- Ja
- Teils
- Nein
- Weiß nicht

– Keine Antwort

Wenn teils/nein: Warum nicht? Welche Unklarheiten gab es diesbezüglich?

Wenn Betriebsrat/Personalvertretung: Nehmen Sie in Ihrem Betrieb unterschiedliche Wünsche der Beschäftigten bzw. der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen hinsichtlich Homeoffice wahr?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Welche? _____

Wenn Betriebsrat/Personalvertretung: Gibt es Bereiche, wo Sie sich noch nähere gesetzliche Regelungen wünschen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Antwort

Wenn ja: Welche genau? _____

Abschluss

Zum Abschluss bitten wir Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person.

Ihr Geschlecht?

- Weiblich
- Männlich
- Divers
- Keine Antwort

Ihr Alter?

- bis 24 Jahre
- 25 bis 34 Jahre
- 35 bis 44 Jahre
- 45 bis 54 Jahre
- 55 bis 64 Jahre

- 65 Jahre und älter
- Keine Antwort

Ihre höchste abgeschlossene Schulausbildung?

- Max. Pflichtschule
- Lehrabschluss (Berufsschule)
- Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)
- Höhere Schule
- Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt
- Keine Antwort

Auf welcher Ebene ist Ihre Position im Unternehmen angesiedelt? (Mehrfachnennung möglich)

- Beschäftigte/r (ohne Leitungsfunktion)
- Betriebsrat/Betriebsrätin
- BereichsleiterIn, AbteilungsleiterIn, BüroleiterIn et cetera (Middle-Management)
- ChefIn, GeschäftsführerIn, Vorstand (Topmanagement)

Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt (exklusive geringfügig Beschäftigter)?

- Unter 10 Beschäftigte
- 10 bis unter 50 Beschäftigte
- 50 bis unter 250 Beschäftigte
- 250 und mehr Beschäftigte
- Keine Antwort

In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

- Herstellung von Waren
- Bau
- Handel
- Verkehr
- Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation
- Finanz- und Versicherungsleistungen
- Freiberufliche/techn. Dienstleistungen
- Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Sonst. Dienstleistungen
- Sonstiges, und zwar: _____
- Keine Antwort

In welchem Bundesland sind Sie beschäftigt?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
- Keine Antwort

Wie viele Arbeitsstunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche:

- Weniger als 20 Wochenstunden
- 20 bis 29 Wochenstunden
- 30 bis 39 Wochenstunden
- 40 Stunden und mehr
- Keine Antwort

Wie lange brauchen Sie durchschnittlich von der Wohnstätte in den Betrieb?

- Weniger als 30 Minuten
- 30 bis 60 Minuten
- Mehr als 60 Minuten
- Keine Antwort

Wenn Sie uns zum Abschluss sonst noch etwas zum Thema Homeoffice mitteilen möchten, nutzen Sie bitte nachfolgenden Platz dafür.

7 Tabellenanhang

7.1 Entwicklung der Homeoffice-Nutzung im Zeitverlauf

Tabelle 3: Möglichkeit von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie, nach ausgewählten Merkmalen

		Hatten Sie vor der Covid-19-Pandemie bereits die Möglichkeit an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in Homeoffice, also von Ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten?			
		War zu diesem Zeitpunkt noch nicht an meiner derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt			Gesamt
		Ja	Nein		
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	38,8%	51,9%	9,3%	100%
	Bau	41,4%	58,6%		100%
	Handel	39,1%	49,1%	11,8%	100%
	Verkehr	37,7%	50,8%	11,5%	100%
	Information und Kommunikation	47,4%	28,4%	24,2%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	47,4%	51,5%	1,1%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	37,8%	28,8%	33,4%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	46,6%	34,0%	19,4%	100%
	Öffentliche Verwaltung	13,5%	60,3%	26,2%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	14,2%	70,9%	14,9%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	44,1%	55,0%	1,0%	100%
	Sonstiges	36,0%	56,6%	7,4%	100%
	Gesamt	37,2%	48,4%	14,3%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	27,8%	39,9%	32,3%	100%
	35 bis 44 Jahre	36,9%	49,8%	13,3%	100%
	45 bis 54 Jahre	39,4%	57,3%	3,3%	100%
	55 Jahre und älter	49,3%	50,4%	0,3%	100%
	Gesamt	36,5%	48,5%	15,0%	100%
	Burgenland	37,2%	56,1%	6,7%	100%

		Hatten Sie vor der Covid-19-Pandemie bereits die Möglichkeit an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz in Homeoffice, also von Ihrer Wohnstätte aus zu arbeiten?			
		War zu diesem Zeitpunkt noch nicht an meiner derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt			Gesamt
		Ja	Nein	Anteil	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Kärnten	30,2%	69,8%		100%
	Niederösterreich	28,3%	68,7%	3,1%	100%
	Oberösterreich	21,8%	63,0%	15,2%	100%
	Salzburg	44,2%	47,7%	8,1%	100%
	Steiermark	26,3%	48,5%	25,2%	100%
	Tirol	33,7%	63,3%	3,0%	100%
	Vorarlberg	23,3%	63,8%	12,9%	100%
	Wien	45,9%	37,0%	17,1%	100%
	Gesamt	36,8%	48,3%	15,0%	100%
Geschlecht	Weiblich	30,2%	51,9%	17,9%	100%
	Männlich	44,0%	44,6%	11,5%	100%
	Gesamt	36,5%	48,5%	14,9%	100%
Arbeitswegdauer	Weniger als 30 Minuten	32,1%	52,6%	15,2%	100%
	30 bis 60 Minuten	36,1%	49,3%	14,6%	100%
	Mehr als 60 Minuten	51,9%	31,9%	16,2%	100%
	Gesamt	36,6%	48,3%	15,0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.466, n miss zwischen 10 und 37, gewichtete Stichprobe

Tabelle 4: Möglichkeit von Homeoffice vor der Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021, nach ausgewählten Merkmalen

		Hatten Sie vor der Einführung des „Homeoffice-Maßnahmenpakets“ der Bundesregierung im April 2021 (aber schon während der Covid-19-Pandemie) an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz die Möglichkeit von Homeoffice?			
		War zu diesem Zeitpunkt noch nicht an meiner derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt			Gesamt
		Ja	Nein	Anteil	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	65,0%	25,6%	9,3%	100%
	Bau	66,4%	31,3%	2,3%	100%
	Handel	74,5%	19,5%	6,0%	100%
	Verkehr	58,7%	31,0%	10,3%	100%
	Information und Kommunikation	68,8%	9,7%	21,5%	100%

Hatten Sie vor der Einführung des „Homeoffice-Maßnahmenpakets“ der Bundesregierung im April 2021 (aber schon während der Covid-19-Pandemie) an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz die Möglichkeit von Homeoffice?					
		War zu diesem Zeitpunkt noch nicht an meiner derzeitigen Arbeitsstelle beschäftigt			
		Ja	Nein		
		Anteil	Anteil	Gesamt	
				Anteil	
	Finanz- und Versicherungsleistungen	72,7%	26,8%	0,5%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	66,6%	2,2%	31,3%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	77,4%	14,9%	7,8%	100%
	Öffentliche Verwaltung	48,1%	24,5%	27,4%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	54,1%	28,5%	17,3%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	71,8%	24,8%	3,4%	100%
	Sonstiges	66,7%	25,7%	7,6%	100%
	Gesamt	66,4%	20,7%	12,9%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	59,7%	14,6%	25,7%	100%
	35 bis 44 Jahre	64,1%	22,6%	13,3%	100%
	45 bis 54 Jahre	70,3%	25,6%	4,1%	100%
	55 Jahre und älter	77,1%	22,7%	0,2%	100%
	Gesamt	66,3%	20,7%	13,0%	100%
Bundesland	Burgenland	61,3%	32,0%	6,7%	100%
	Kärnten	76,4%	23,6%		100%
	Niederösterreich	70,9%	23,6%	5,5%	100%
	Oberösterreich	54,2%	27,5%	18,3%	100%
	Salzburg	67,8%	25,7%	6,5%	100%
	Steiermark	67,8%	13,9%	18,4%	100%
	Tirol	54,4%	42,6%	3,0%	100%
	Vorarlberg	83,4%	9,9%	6,7%	100%
	Wien	69,5%	17,2%	13,3%	100%
	Gesamt	66,3%	20,6%	13,0%	100%
Geschlecht	Weiblich	61,7%	22,2%	16,1%	100%
	Männlich	71,6%	19,0%	9,4%	100%
	Gesamt	66,3%	20,7%	13,0%	100%
Arbeitswegedauer	Weniger als 30 Minuten	62,0%	23,4%	14,6%	100%
	30 bis 60 Minuten	67,1%	21,0%	11,9%	100%
	Mehr als 60 Minuten	75,1%	11,7%	13,2%	100%
	Gesamt	66,2%	20,7%	13,1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.466, n miss zwischen 21 und 49, gewichtete Stichprobe

Tabelle 5: Nutzung von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie, nach ausgewählten Merkmalen

		Haben Sie diese Möglichkeit von Homeoffice bereits damals schon genutzt?					
		Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig ein Tag pro Woche	Ja, im Be- darfsfall	Nein, nie	Ge- samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	1,8%	2,1%	9,4%	74,8%	11,8%	100%
	Bau*						100%
	Handel	9,0%	7,4%	18,2%	50,6%	14,8%	100%
	Verkehr*						100%
	Information und Kommuni- kation	19,2%	10,7%	20,4%	42,7%	7,0%	100%
	Finanz- und Versicherungs- leistungen	9,6%	10,3%	15,8%	51,0%	13,3%	100%
	Freiberufliche/techn./wis- senschaftl. Dienstleistungen*						100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleis- tungen*						100%
	Öffentliche Verwaltung*						100%
	Gesundheits- und Sozialwe- sen	14,0%	5,1%	31,4%	45,4%	4,1%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	26,2%	2,3%	23,3%	47,2%	0,9%	100%
	Sonstiges	14,2%	11,5%	12,8%	50,1%	11,4%	100%
	Gesamt	12,3%	8,1%	17,9%	53,5%	8,3%	100%
Bundes- land	Burgenland*						100%
	Kärnten*						100%
	Niederösterreich	5,3%	5,4%	21,9%	52,6%	14,8%	100%
	Oberösterreich	7,0%	3,8%	19,9%	56,3%	13,0%	100%
	Salzburg	1,7%	29,2%	10,5%	49,4%	9,2%	100%
	Steiermark	6,4%	9,5%	21,0%	45,6%	17,5%	100%
	Tirol*						100%
	Vorarlberg*						100%
	Wien	16,0%	6,5%	17,9%	53,0%	6,5%	100%
	Gesamt	12,5%	8,0%	17,7%	53,1%	8,7%	100%
Arbeits- weg- dauer	Weniger als 30 Minuten	5,0%	7,1%	12,1%	63,7%	12,2%	100%
	30 bis 60 Minuten	12,3%	7,1%	17,8%	56,5%	6,2%	100%
	Mehr als 60 Minuten	24,1%	12,9%	28,9%	25,2%	8,9%	100%
	Gesamt	12,0%	8,2%	17,9%	53,1%	8,8%	100%
	Weiblich	17,1%	8,9%	20,3%	45,9%	7,9%	100%

		Haben Sie diese Möglichkeit von Homeoffice bereits damals schon genutzt?					
		Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig ein Tag pro Woche	Ja, im Be- darfsfall	Nein, nie	Ge- samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ge- schlecht	Männlich	8,9%	7,7%	14,4%	59,5%	9,4%	100%
	Gesamt	12,5%	8,3%	17,0%	53,5%	8,7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=599, n miss zwischen 2 und 16, gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen

Tabelle 6: Nutzung von Homeoffice vor der Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021, nach ausgewählten Merkmalen

		Haben Sie diese Möglichkeit von Homeoffice bereits damals schon genutzt?					
		Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig ein Tag pro Woche	Ja, im Be- darfsfall	Nein, nie	Ge- samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	41,7%	3,3%	5,0%	46,1%	3,9%	100%
	Bau*						100%
	Handel	45,0%	9,6%	7,7%	29,0%	8,7%	100%
	Verkehr	41,8%	5,7%	36,1%	13,2%	3,2%	100%
	Information und Kommuni- kation	59,9%	6,7%	10,1%	20,7%	2,5%	100%
	Finanz- und Versicherungs- leistungen	47,6%	10,6%	9,9%	28,3%	3,6%	100%
	Freiberufliche/techn./wis- senschaftl. Dienstleistun- gen	49,3%	18,4%	1,8%	29,1%	1,4%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienst- leistungen	37,7%	0,8%	3,9%	57,6%		100%
	Öffentliche Verwaltung	53,5%	12,8%	10,2%	16,5%	7,0%	100%
	Gesundheits- und Sozial- wesen	44,4%	15,5%	7,7%	31,9%	0,4%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	57,5%	15,1%	6,6%	20,8%		100%
	Sonstiges	48,5%	8,8%	5,1%	33,8%	3,8%	100%
	Gesamt	49,0%	9,4%	8,3%	30,2%	3,1%	100%
	Ge- schlecht	Weiblich	56,9%	11,7%	9,1%	19,0%	3,2%
Männlich		42,7%	6,7%	7,1%	40,6%	3,0%	100%
Gesamt		49,8%	9,2%	8,1%	29,8%	3,1%	100%
Bundes- land	Burgenland*						100%
	Kärnten	60,7%	1,9%	5,3%	29,9%	2,2%	100%
	Niederösterreich	50,4%	5,4%	4,3%	33,5%	6,4%	100%
	Oberösterreich	39,1%	11,9%	8,9%	38,4%	1,8%	100%
	Salzburg	43,2%	8,7%	6,9%	33,9%	7,4%	100%
	Steiermark	47,8%	7,4%	11,8%	24,7%	8,3%	100%
	Tirol*						100%
	Vorarlberg*						100%
	Wien	53,3%	9,4%	8,6%	26,6%	2,1%	100%
	Gesamt	49,9%	9,1%	8,2%	29,6%	3,1%	100%
Arbeits- weg- dauer	Weniger als 30 Minuten	45,5%	9,3%	5,0%	36,3%	4,0%	100%
	30 bis 60 Minuten	51,6%	8,5%	9,5%	28,4%	2,0%	100%
	Mehr als 60 Minuten	53,1%	11,9%	12,6%	18,0%	4,4%	100%

Haben Sie diese Möglichkeit von Homeoffice bereits damals schon genutzt?						
	Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig ein Tag pro Woche	Ja, im Be- darfsfall	Nein, nie	Ge- samt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	49,6%	9,3%	8,3%	29,7%	3,1%	100%

Quelle L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.004, n miss zwischen 4 und 22, gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen

Tabelle 7: Nutzung von Homeoffice aktuell, nach ausgewählten Merkmalen

Nutzen Sie diese Möglichkeit von Homeoffice auch?						
	Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche	Ja, regelmäßig zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig ein Tag pro Woche	Ja, im Bedarfs- fall	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Herstellung von Waren	21,8%	20,6%	18,3%	39,3%	100%	
Bau	8,9%	24,3%	37,9%	29,0%	100%	
Handel	36,4%	33,0%	6,4%	24,2%	100%	
Verkehr	39,4%	35,7%	8,9%	16,0%	100%	
Information und Kommunikation	60,4%	22,7%	10,9%	6,0%	100%	
Finanz- und Versicherungsleistungen	28,4%	28,9%	18,0%	24,7%	100%	
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	32,9%	30,6%	19,9%	16,6%	100%	
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	30,9%	13,3%	29,5%	26,3%	100%	
Öffentliche Verwaltung	14,3%	36,8%	22,1%	26,7%	100%	
Gesundheits- und Sozialwesen	15,6%	17,3%	30,2%	36,9%	100%	
Sonst. Dienstleistungen	24,9%	27,2%	29,3%	18,6%	100%	
Sonstiges	33,3%	24,0%	19,0%	23,7%	100%	
Gesamt	33,5%	24,4%	19,0%	23,1%	100%	
Burgenland	10,6%	39,6%	39,2%	10,5%	100%	

		Nutzen Sie diese Möglichkeit von Homeoffice auch?				
		Ja, regelmäßig mehr als zwei Tage pro Woche	Ja, regelmäßig zwei Tage pro Woche	Ja, regelmä- ßig ein Tag pro Woche	Ja, im Bedarfs- fall	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bundes- land	Kärnten	18,2%	20,8%	14,9%	46,1%	100%
	Niederösterreich	31,9%	23,4%	7,9%	36,9%	100%
	Oberösterreich	11,8%	22,9%	28,2%	37,1%	100%
	Salzburg	16,5%	40,4%	17,7%	25,4%	100%
	Steiermark	35,9%	18,6%	19,8%	25,6%	100%
	Tirol	22,1%	18,2%	20,5%	39,3%	100%
	Vorarlberg	15,1%	4,9%	19,0%	61,1%	100%
	Wien	46,0%	24,6%	15,9%	13,5%	100%
	Gesamt	33,0%	24,3%	19,0%	23,7%	100%
Arbeits- weg- dauer	Weniger als 30 Minuten	18,2%	19,4%	23,5%	38,9%	100%
	30 bis 60 Minuten	38,9%	28,0%	17,0%	16,1%	100%
	Mehr als 60 Minuten	53,2%	27,1%	13,9%	5,8%	100%
	Gesamt	32,7%	24,5%	19,1%	23,6%	100%
Ge- schlecht	Weiblich	33,2%	25,0%	22,3%	19,5%	100%
	Männlich	32,9%	23,2%	15,5%	28,5%	100%
	Gesamt	33,1%	24,1%	19,2%	23,7%	100%

Quelle L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023, n=1.466, n miss zwischen 9 und 33, gewichtete Stichprobe

Tabelle 8: Anteil an Beschäftigten, die aktuell Homeoffice nutzen, nach ausgewählten Merkmalen

		Ungefähr welcher Anteil der Beschäftigten nützt derzeit die Möglichkeit von Homeoffice?											
		Weniger als ein Viertel		Bis zur Hälfte		Bis zu drei Viertel		(Fast) Alle		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsgröße	Unter 10 Beschäftigte	15	31,3%	6	12,5%	1	2,1%	25	52,1%	1	2,1%	48	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	17	33,3%	12	23,5%	4	7,8%	17	33,3%	1	2,0%	51	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	28	30,1%	21	22,6%	14	15,1%	30	32,3%			93	100%
	250 und mehr Beschäftigte	37	25,5%	39	26,9%	35	24,1%	33	22,8%	1	0,7%	145	100%
	Gesamt	97	28,8%	78	23,1%	54	16,0%	105	31,2%	3	0,9%	337	100%
Bundesland	Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg)	35	34,3%	36	35,3%	11	10,8%	20	19,6%			102	100%
	Südösterreich (Kärnten, Steiermark)	23	32,4%	15	21,1%	12	16,9%	19	26,8%	2	2,8%	71	100%
	Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland)	39	23,9%	25	15,3%	31	19,0%	67	41,1%	1	0,6%	163	100%
	Gesamt	97	28,9%	76	22,6%	54	16,1%	106	31,5%	3	0,9%	336	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=6 und 7

7.2 Rechtliche Rahmenbedingungen und praktische Ausgestaltung von Homeoffice

Tabelle 9: Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen

		Im April 2021 trat das „Homeoffice-Maßnahmenpaket“ der Bundesregierung in Kraft. Kennen Sie die Regelungen?			
		Ja, im Detail	Ja, im Überblick	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Beschäftigtengruppe	Selbst Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung	29,2%	61,3%	9,4%	100%
	Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	6,6%	63,9%	29,5%	100%
	kein Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	7,3%	48,6%	44,1%	100%
	Gesamt	16,5%	60,3%	23,2%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	9,3%	59,7%	31,0%	100%
	35 bis 44 Jahre	11,1%	60,7%	28,2%	100%
	45 bis 54 Jahre	20,9%	65,0%	14,1%	100%
	55 Jahre und älter	32,0%	54,0%	14,0%	100%
	Gesamt	16,1%	60,4%	23,5%	100%
Arbeitsstunden	Unter 30 Wochenstunden	9,3%	47,1%	43,6%	100%
	30 bis 39 Wochenstunden	13,8%	62,9%	23,3%	100%
	40 Stunden und mehr	20,8%	61,5%	17,7%	100%
	Gesamt	16,2%	60,2%	23,6%	100%
Branche	Herstellung von Waren	13,2%	71,3%	15,5%	100%

Im April 2021 trat das „Homeoffice-Maßnahmenpaket“ der Bundesregierung in Kraft. Kennen Sie die Regelungen?					
	Ja, im Detail	Ja, im Überblick	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Bau	14,4%	61,8%	23,8%	100%	
Handel	18,8%	54,5%	26,6%	100%	
Verkehr	23,0%	70,3%	6,6%	100%	
Information und Kommunikation	13,9%	56,7%	29,4%	100%	
Finanz- und Versicherungsleistungen	22,6%	59,2%	18,1%	100%	
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	11,9%	56,3%	31,8%	100%	
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	22,2%	39,4%	38,4%	100%	
Öffentliche Verwaltung	13,3%	62,9%	23,8%	100%	
Gesundheits- und Sozialwesen	12,2%	62,5%	25,4%	100%	
Sonst. Dienstleistungen	22,9%	57,1%	20,0%	100%	
Sonstiges	16,9%	71,4%	11,7%	100%	
Gesamt	16,2%	60,3%	23,5%	100%	
Betriebsgröße	unter 50 Beschäftigte	13,7%	58,4%	27,9%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	17,0%	63,3%	19,7%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	18,4%	60,9%	20,7%	100%
	Gesamt	16,2%	60,5%	23,3%	100%
Geschlecht	Weiblich	13,7%	60,0%	26,3%	100%
	Männlich	18,8%	61,0%	20,2%	100%
	Gesamt	16,1%	60,5%	23,5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 29 und 51; gewichtete Stichprobe

Tabelle 10: Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach Betriebsgröße

	Ja, im Detail		Ja, im Überblick		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Unter 10 Beschäftigte	9	18,0%	31	62,0%	10	20,0%	50	100%
10 bis unter 50 Beschäftigte	13	25,5%	34	66,7%	4	7,8%	51	100%
50 bis unter 250 Beschäftigte	37	38,5%	55	57,3%	4	4,2%	96	100%
250 und mehr Beschäftigte	72	50,7%	69	48,6%	1	0,7%	142	100%
Gesamt	131	38,6%	189	55,8%	19	5,6%	339	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=4

Tabelle 11: Informiertheit über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen durch Betrieb, nach Alter (Mehrfachnennung möglich)

	Alter				
	Bis 34 Jahre	45 bis 54 Jahre	35 bis 44 Jahre	55 Jahre und älter	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja, vom Betriebsrat/-rätin bzw. der Personalvertretung	41,5%	52,8%	41,9%	60,4%	48,0%
Ja, von der Geschäftsführung	23,8%	30,4%	22,3%	35,4%	27,3%
Nein	31,7%	20,9%	29,9%	17,1%	25,8%
Ja, von anderen Personen im Betrieb	18,5%	11,0%	8,2%	6,3%	11,7%
Weiß nicht mehr	12,1%	7,7%	12,7%	6,7%	10,1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.183, n miss=7; gewichtete Stichprobe

Tabelle 12: Informiertheit über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen durch Betrieb, nach Betriebsgröße (Mehrfachnennung möglich)

	Betriebsgröße			
	Unter 50 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	50 bis unter 250 Beschäftigte	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja, vom Betriebsrat/-rätin bzw. der Personalvertretung	45,0%	53,1%	45,1%	47,9%
Ja, von der Geschäftsführung	21,2%	27,7%	35,2%	27,2%
Nein	36,5%	21,6%	15,7%	25,7%
Ja, von anderen Personen im Betrieb	12,4%	10,3%	13,4%	11,9%
Weiß nicht mehr	6,9%	10,8%	14,1%	10,2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.183, n miss=8; gewichtete Stichprobe

Tabelle 13: Informiertheit über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen durch Betrieb, nach Ausbildung (Mehrfachnennung möglich)

	Ausbildung				
	Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	Höhere Schule	Max. Pflichtschule/ Lehrabschluss (Berufsschule)	Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ja, vom Betriebsrat/-rätin bzw. der Personalvertretung	41,8%	55,6%	54,8%	42,3%	47,9%
Ja, von der Geschäftsführung	24,6%	28,5%	32,3%	30,2%	27,2%
Nein	29,3%	22,1%	20,8%	27,4%	25,8%
Ja, von anderen Personen im Betrieb	13,0%	11,8%	5,4%	17,0%	11,8%
Weiß nicht mehr	11,6%	9,4%	7,5%	7,2%	10,0%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.183, n miss=12; gewichtete Stichprobe

Tabelle 14: Veränderungen der Homeoffice-Regelungen im Betrieb mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	22,5%	58,8%	18,7%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	36,4%	48,5%	15,1%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	43,0%	42,0%	15,0%	100%
	Gesamt	33,1%	50,3%	16,5%	100%
Branche	Herstellung von Waren	30,1%	48,5%	21,5%	100%
	Bau*				100%
	Handel	21,5%	60,3%	18,2%	100%
	Verkehr	53,9%	40,6%	5,5%	100%
	Information und Kommunikation	37,3%	50,8%	11,9%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	31,7%	48,2%	20,1%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	42,2%	52,0%	5,8%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	29,2%	50,3%	20,5%	100%
	Öffentliche Verwaltung	55,7%	26,1%	18,1%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	30,9%	50,7%	18,5%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	25,5%	59,8%	14,7%	100%
	Sonstiges	41,0%	46,1%	12,8%	100%
	Gesamt	33,5%	50,8%	15,8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.094, n miss zwischen 89 und 108; gewichtete Stichprobe; Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 15: Wahrnehmung der Veränderungen, nach ausgewählten Merkmalen

		Wie nehmen Sie die Veränderungen wahr?			
		Die Homeoffice-Regelungen sind nun besser	Die Homeoffice-Regelungen sind nun schlechter	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Alter	Bis 34 Jahre	65,2%	29,9%	5,0%	100%
	35 bis 44 Jahre	84,5%	5,7%	9,8%	100%
	45 bis 54 Jahre	85,3%	6,1%	8,6%	100%
	55 Jahre und älter	87,8%	4,7%	7,5%	100%
	Gesamt	81,4%	10,7%	7,9%	100%
Geschlecht	Weiblich	73,5%	18,2%	8,3%	100%
	Männlich	87,7%	4,7%	7,6%	100%
	Gesamt	81,4%	10,7%	7,9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=411, n miss=25 und 27; gewichtete Stichprobe

Tabelle 16: Veränderungen der Homeoffice-Regelungen im Betrieb mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsgröße	Unter 10 Beschäftigte	4	9,8%	36	87,8%	1	2,4%	41	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	9	22,5%	30	75,0%	1	2,5%	40	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	27	31,8%	53	62,4%	5	5,9%	85	100%
	250 und mehr Beschäftigte	58	42,3%	73	53,3%	6	4,4%	137	100%
	Gesamt	98	32,3%	192	63,4%	13	4,3%	303	100%
Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	Ja	81	40,1%	111	55,0%	10	5,0%	202	100%
	Nein	16	16,5%	78	80,4%	3	3,1%	97	100%
	Gesamt	97	32,4%	189	63,2%	13	4,3%	299	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=40 und 44

Tabelle 17: Arbeitsmittel, welche als Mindestanforderungen zur Verfügung gestellt bzw. mitfinanziert werden, nach Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb (Mehrfachantworten möglich)

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Laptop/ Stand PC	213	97,3%	106	93,0%	319	95,8%
Mobiltelefon	160	73,1%	84	73,7%	244	73,3%
Monitor	112	51,1%	75	65,8%	187	56,2%
Programmlicenzen (z.B. Microsoft Office)	117	53,4%	67	58,8%	184	55,3%
Büromaterialien (Schreibgerät etc.)	52	23,7%	48	42,1%	100	30,0%
Internetverbindung	47	21,5%	37	32,5%	84	25,2%
Drucker	20	9,1%	30	26,3%	50	15,0%
Druckerpatrone und Papier	12	5,5%	33	28,9%	45	13,5%
Tablet	29	13,2%	13	11,4%	42	12,6%
Büromöbel	12	5,5%	22	19,3%	34	10,2%
Sonstige Mittel	17	7,8%	8	7,0%	25	7,5%
Festnetztelefon	2	0,9%	11	9,6%	13	3,9%
Gesamt	219	100%	114	100%	333	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=10

Tabelle 18: Arbeitsmittel, welche als Mindestanforderungen zur Verfügung gestellt bzw. mitfinanziert werden, nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich)

	250 und mehr Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		Unter 10 Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Laptop/ Stand PC	141	97,2%	91	96,8%	48	96,0%	44	89,8%	324	95,9%
Mobiltelefon	106	73,1%	76	80,9%	28	56,0%	37	75,5%	247	73,1%
Monitor	68	46,9%	61	64,9%	29	58,0%	29	59,2%	187	55,3%
Programmlizenzen (z.B. Microsoft Office)	70	48,3%	53	56,4%	30	60,0%	31	63,3%	184	54,4%
Büromaterialien (Schreibgerät etc.)	30	20,7%	25	26,6%	21	42,0%	24	49,0%	100	29,6%
Internetverbindung	29	20,0%	22	23,4%	14	28,0%	19	38,8%	84	24,9%
Drucker	8	5,5%	16	17,0%	10	20,0%	17	34,7%	51	15,1%
Druckerpatrone und Papier	6	4,1%	11	11,7%	12	24,0%	17	34,7%	46	13,6%
Tablet	21	14,5%	10	10,6%	7	14,0%	4	8,2%	42	12,4%
Büromöbel	8	5,5%	8	8,5%	9	18,0%	9	18,4%	34	10,1%
Sonstige Mittel	14	9,7%	4	4,3%	2	4,0%	5	10,2%	25	7,4%
Festnetztelefon	2	1,4%	3	3,2%	2	4,0%	6	12,2%	13	3,8%
Gesamt	145	100%	94	100%	50	100%	49	100%	338	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=5

Tabelle 19: Arbeitsmittel bzw. durch Homeoffice entstandener Aufwand als Pauschale erstattet, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Teilweise	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	14,1%	20,5%	57,6%	7,8%	100%
	Bau	14,2%	13,0%	64,1%	8,8%	100%
	Handel	21,4%	13,1%	62,6%	2,9%	100%
	Verkehr	13,7%	24,4%	55,4%	6,5%	100%
	Information und Kommunikation	29,0%	19,2%	42,6%	9,2%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	30,3%	33,9%	31,3%	4,5%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	28,5%	26,1%	38,8%	6,6%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	7,0%	16,8%	62,3%	13,9%	100%
	Öffentliche Verwaltung	26,8%	17,1%	50,9%	5,2%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	13,5%	16,3%	53,5%	16,7%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	19,4%	28,4%	48,1%	4,1%	100%
	Sonstiges	25,8%	12,4%	55,6%	6,2%	100%
Gesamt		21,5%	19,4%	50,7%	8,4%	100%
Bundesland	Burgenland	31,6%	3,7%	52,0%	12,7%	100%
	Kärnten	10,9%	29,3%	59,8%		100%
	Niederösterreich	20,5%	28,4%	46,8%	4,3%	100%
	Oberösterreich	15,3%	16,0%	57,1%	11,7%	100%
	Salzburg	19,9%	14,9%	57,2%	8,0%	100%
	Steiermark	14,5%	11,0%	70,1%	4,4%	100%
	Tirol	19,4%	10,7%	70,0%		100%
	Vorarlberg	1,7%		92,5%	5,8%	100%
	Wien	27,7%	22,8%	40,6%	8,9%	100%
Gesamt		22,2%	19,3%	50,1%	8,4%	100%
Arbeitsstunden	Unter 30 Wochenstunden	12,2%	26,3%	43,6%	18,0%	100%
	30 bis 39 Wochenstunden	25,0%	18,9%	47,5%	8,6%	100%
	40 Stunden und mehr	23,1%	16,6%	54,5%	5,7%	100%
	Gesamt		22,4%	18,9%	50,1%	8,6%
Alter	Bis 34 Jahre	18,3%	16,4%	52,8%	12,5%	100%
	35 bis 44 Jahre	20,5%	20,2%	48,6%	10,6%	100%
	45 bis 54 Jahre	24,9%	18,2%	53,0%	4,0%	100%
	55 Jahre und älter	29,4%	24,5%	42,7%	3,4%	100%
	Gesamt		22,3%	19,1%	50,1%	8,5%
Be- triebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	17,4%	17,4%	56,1%	9,1%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	27,8%	16,8%	46,4%	9,0%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	23,9%	22,7%	45,9%	7,5%	100%

	Ja	Teilweise	Nein	Weiß nicht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	22,3%	19,1%	50,1%	8,5%	100%
Beschäftigtengruppe					
Selbst Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung	25,7%	21,9%	50,5%	1,9%	100%
Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	23,3%	18,3%	44,2%	14,2%	100%
kein Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	11,0%	15,3%	61,6%	12,1%	100%
Gesamt	22,4%	19,4%	49,8%	8,4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 25 und 51; gewichtete Stichprobe

Tabelle 20: Möglichkeit der Pauschalerstattung bekannt, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	54,6%	45,4%	100%
	Bau*			100%
	Handel	70,6%	29,4%	100%
	Verkehr*			100%
	Information und Kommunikation	44,1%	55,9%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	76,0%	24,0%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen*			100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	45,6%	54,4%	100%
	Öffentliche Verwaltung	37,8%	62,2%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	42,9%	57,1%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	92,7%	7,3%	100%
	Sonstiges	75,1%	24,9%	100%
Gesamt		57,2%	42,8%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	42,5%	57,5%	100%
	35 bis 44 Jahre	59,9%	40,1%	100%
	45 bis 54 Jahre	62,0%	38,0%	100%
	55 Jahre und älter	81,4%	18,6%	100%
	Gesamt		57,2%	42,8%
Selbst als Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung aktiv	Ja	76,4%	23,6%	100%
	Nein	43,5%	56,5%	100%
	Gesamt		57,9%	42,1%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=698, n miss zwischen 32 und 40; gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 21: Geltendmachung der Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	49,8%	50,2%	100%
	Bau	82,2%	17,8%	100%
	Handel	54,1%	45,9%	100%
	Verkehr	55,7%	44,3%	100%
	Information und Kommunikation	62,1%	37,9%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	57,1%	42,9%	100%

	Ja	Nein	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	64,9%	35,1%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	52,4%	47,6%	100%
	Öffentliche Verwaltung	64,3%	35,7%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	45,7%	54,3%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	55,3%	44,7%	100%
	Sonstiges	70,8%	29,2%	100%
	Gesamt	57,7%	42,3%	100%
Arbeits- stunden	Unter 30 Wochenstunden	42,4%	57,6%	100%
	30 bis 39 Wochenstunden	54,5%	45,5%	100%
	40 Stunden und mehr	63,8%	36,2%	100%
	Gesamt	57,2%	42,8%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	51,5%	48,5%	100%
	35 bis 44 Jahre	65,8%	34,2%	100%
	45 bis 54 Jahre	56,4%	43,6%	100%
	55 Jahre und älter	55,1%	44,9%	100%
	Gesamt	57,1%	42,9%	100%
Bundes- land	Burgenland	62,5%	37,5%	100%
	Kärnten	61,6%	38,4%	100%
	Niederösterreich	54,1%	45,9%	100%
	Oberösterreich	53,3%	46,7%	100%
	Salzburg	62,3%	37,7%	100%
	Steiermark	54,5%	45,5%	100%
	Tirol	67,6%	32,4%	100%
	Vorarlberg	29,4%	70,6%	100%
	Wien	59,5%	40,5%	100%
	Gesamt	57,2%	42,8%	100%
Beschäf- tigten- gruppe	Selbst Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung	61,3%	38,7%	100%
	Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	57,7%	42,3%	100%
	kein Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	43,2%	56,8%	100%
	Gesamt	56,9%	43,1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 81 und 109; gewichtete Stichprobe

Tabelle 22: Wenn Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung: Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt, nach Branche

	Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	60,0%	24,8%	15,2%	100%
Bau*				100%
Handel	41,9%	25,0%	33,2%	100%
Verkehr	46,5%	45,3%	8,2%	100%
Information und Kommunikation	65,2%	21,0%	13,9%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	51,5%	34,4%	14,1%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen*				100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	37,0%	55,8%	7,2%	100%
Öffentliche Verwaltung*				100%
Gesundheits- und Sozialwesen	30,2%	60,7%	9,2%	100%
Sonst. Dienstleistungen	27,7%	70,0%	2,3%	100%
Sonstiges	44,8%	38,7%	16,5%	100%
Gesamt	46,2%	38,4%	15,4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=801, n miss=45; gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 23: Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt, nach Betriebsgröße

	Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Unter 10 Beschäftigte	16	32,0%	22	44,0%	12	24,0%	50	100%
10 bis unter 50 Beschäftigte	22	44,0%	19	38,0%	9	18,0%	50	100%
50 bis unter 250 Beschäftigte	48	54,5%	25	28,4%	15	17,0%	88	100%
250 und mehr Beschäftigte	56	39,4%	76	53,5%	10	7,0%	142	100%
Gesamt	142	43,0%	142	43,0%	46	13,9%	330	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=13

Tabelle 24: Bestreben einer Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt, nach ausgewählten Merkmalen

		Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt?			
		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	63,4%	34,6%	2,0%	100%
	Bau	31,2%	40,5%	28,3%	100%
	Handel	64,6%	31,7%	3,8%	100%
	Verkehr	71,4%	21,8%	6,8%	100%
	Information und Kommunikation	72,1%	20,9%	6,9%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	93,3%	5,7%	1,1%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	67,1%	21,4%	11,4%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	23,3%	53,7%	23,0%	100%
	Öffentliche Verwaltung	64,6%	29,3%	6,1%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	65,9%	22,9%	11,3%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	54,1%	41,2%	4,7%	100%
	Sonstiges	65,6%	29,4%	5,0%	100%
	Gesamt	65,2%	27,5%	7,3%	100%
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	53,9%	39,3%	6,8%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	69,6%	22,0%	8,4%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	75,7%	17,0%	7,3%	100%
	Gesamt	65,5%	27,2%	7,4%	100%
Geschlecht	Weiblich	60,2%	29,7%	10,0%	100%
	Männlich	72,0%	23,8%	4,2%	100%
	Gesamt	65,7%	27,0%	7,3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 32 und 59; gewichtete Stichprobe

Tabelle 25: Bestehen einer Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt, nach ausgewählten Merkmalen

		Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt?							
		Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/eine Personalvertretung?	Ja	152	71,0%	60	28,0%	2	0,9%	214	100%
	Nein	26	23,2%	82	73,2%	4	3,6%	112	100%
	Gesamt	178	54,6%	142	43,6%	6	1,8%	326	100%
Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt (exklusive geringfügig Beschäftigter)?	Unter 10 Beschäftigte	9	18,4%	39	79,6%	1	2,0%	49	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	23	46,0%	24	48,0%	3	6,0%	50	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	53	58,2%	37	40,7%	1	1,1%	91	100%
	250 und mehr Beschäftigte	95	66,9%	46	32,4%	1	0,7%	142	100%
	Gesamt	180	54,2%	146	44,0%	6	1,8%	332	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=17 und 11

Tabelle 26: Erfahrungen mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung, nach ausgewählten Merkmalen

	Sehr gute Erfahrungen	Eher gute Erfahrungen	Eher nicht so gute Erfahrungen	Überhaupt keine guten Erfahrungen	Weiß nicht	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	22,3%	65,8%	3,9%	1,5%	6,5%	100%
Bau*						100%
Handel	55,1%	34,8%	3,2%	1,2%	5,8%	100%
Verkehr*						100%
Information und Kommunikation	47,4%	41,6%	10,2%		0,8%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	40,4%	51,5%	3,6%		4,6%	100%
Branche						100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen*						100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen*						100%
Öffentliche Verwaltung*						100%
Gesundheits- und Sozialwesen	42,7%	38,3%	17,5%	1,5%		100%
Sonst. Dienstleistungen*						100%
Sonstiges	39,5%	44,5%	14,9%		1,1%	100%
Gesamt	38,3%	49,7%	7,2%	0,5%	4,2%	100%
Betriebsgröße						100%
Unter 50 Beschäftigte	49,3%	44,5%	3,8%		2,3%	100%
50 bis unter 250 Beschäftigte	39,9%	47,5%	7,8%	1,7%	3,1%	100%
250 und mehr Beschäftigte	33,1%	52,0%	8,5%	0,2%	6,2%	100%
Gesamt	39,9%	48,5%	6,8%	0,5%	4,2%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=584, n miss=44 und 32; gewichtete Stichprobe; Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 27: Schriftliche Einzelvereinbarungen, welche das Arbeiten im Homeoffice regelt, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	75,6%	19,6%	4,8%	100%
	Bau	45,1%	38,5%	16,4%	100%
	Handel	64,6%	31,2%	4,2%	100%
	Verkehr	88,1%	11,9%		100%
	Information und Kommunikation	74,1%	18,2%	7,7%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	85,4%	10,2%	4,4%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	72,9%	22,4%	4,7%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	49,7%	32,0%	18,2%	100%
	Öffentliche Verwaltung	73,4%	19,6%	7,0%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	81,0%	11,5%	7,5%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	78,3%	17,9%	3,8%	100%
	Sonstiges	83,6%	11,3%	5,1%	100%
	Gesamt	74,6%	18,7%	6,7%	100%
Bundesland	Burgenland	84,6%	7,1%	8,4%	100%
	Kärnten	75,1%	22,6%	2,3%	100%
	Niederösterreich	74,1%	21,9%	4,0%	100%
	Oberösterreich	81,3%	12,7%	6,0%	100%
	Salzburg	61,6%	31,6%	6,8%	100%
	Steiermark	70,3%	25,3%	4,4%	100%
	Tirol	86,2%	11,3%	2,5%	100%
	Vorarlberg	45,8%	48,1%	6,1%	100%
	Wien	75,3%	17,2%	7,5%	100%
	Gesamt	75,0%	18,6%	6,5%	100%
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	66,3%	26,9%	6,8%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	82,4%	11,1%	6,5%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	79,4%	14,1%	6,5%	100%
	Gesamt	74,9%	18,5%	6,6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 46 und 73; gewichtete Stichprobe

Tabelle 28: Schriftliche Einzelvereinbarungen mit den im Homeoffice-Beschäftigten, nach ausgewählten Merkmalen

		Homeoffice muss immer auf Grundlage einer schriftlichen Einzelvereinbarung erfolgen. Gibt es schriftliche Einzelvereinbarungen zwischen Ihnen und den im Homeoffice Beschäftigten?							
		Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt (exklusive geringfügig Beschäftigter)?	Unter 10 Beschäftigte	27	55,1%	19	38,8%	3	6,1%	49	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	27	54,0%	20	40,0%	3	6,0%	50	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	79	87,8%	8	8,9%	3	3,3%	90	100%
	250 und mehr Beschäftigte	134	93,7%	8	5,6%	1	0,7%	143	100%
	Gesamt	267	80,4%	55	16,6%	10	3,0%	332	100%
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/ eine Personalvertretung?	Ja	194	89,8%	18	8,3%	4	1,9%	216	100%
	Nein	72	64,3%	35	31,3%	5	4,5%	112	100%
	Gesamt	266	81,1%	53	16,2%	9	2,7%	328	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=11 und 15

Tabelle 29: Nutzung der Homeoffice-Mustervereinbarung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung?

	Anzahl	Anteil
Ja	49	18,5%
Nein	171	64,5%
Weiß nicht	45	17,0%
Gesamt	265	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=268, n miss=3

Tabelle 30: Mitgestaltungsmöglichkeit der Einzelvereinbarung, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Alter	Bis 34 Jahre	24,8%	75,2%	100%
	35 bis 44 Jahre	34,5%	65,5%	100%
	45 bis 54 Jahre	41,5%	58,5%	100%
	55 Jahre und älter	54,2%	45,8%	100%
	Gesamt	36,2%	63,8%	100%
Branche	Herstellung von Waren	39,0%	61,0%	100%
	Bau*			100%
	Handel	46,7%	53,3%	100%
	Verkehr	21,0%	79,0%	100%
	Information und Kommunikation	35,5%	64,5%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	42,7%	57,3%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	55,8%	44,2%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	13,2%	86,8%	100%
	Öffentliche Verwaltung	26,7%	73,3%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	34,3%	65,7%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	27,1%	72,9%	100%
	Sonstiges	34,5%	65,5%	100%
	Gesamt	35,7%	64,3%	100%
Bundesland	Burgenland	21,4%	78,6%	100%
	Kärnten	24,3%	75,7%	100%
	Niederösterreich	30,6%	69,4%	100%
	Oberösterreich	34,6%	65,4%	100%
	Salzburg	56,9%	43,1%	100%
	Steiermark	32,8%	67,2%	100%
	Tirol	19,3%	80,7%	100%
	Vorarlberg*			100%
	Wien	38,4%	61,6%	100%
	Gesamt	36,0%	64,0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.124, n miss zwischen 36 und 62; gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 31: Wichtige Rahmenbedingungen in Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Teilweise	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	76,4%	11,8%	1,5%	10,3%	100%
	Bau*					100%
	Handel	73,2%	10,9%	8,8%	7,2%	100%
	Verkehr	53,8%	22,6%	11,9%	11,7%	100%
	Information und Kommunikation	65,4%	12,3%	9,9%	12,4%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	86,0%	7,2%	2,4%	4,4%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	82,4%	8,7%		9,0%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	46,2%	14,9%	19,9%	19,0%	100%
	Öffentliche Verwaltung	68,3%	24,3%		7,4%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	78,0%	9,9%	3,8%	8,3%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	81,1%	7,3%	0,8%	10,8%	100%
	Sonstiges	64,6%	16,1%	8,6%	10,7%	100%
	Gesamt		72,1%	12,1%	6,0%	9,8%
Bundesland	Burgenland	83,6%	3,1%		13,2%	100%
	Kärnten	69,3%	21,1%	2,0%	7,6%	100%
	Niederösterreich	66,4%	20,5%	0,7%	12,4%	100%
	Oberösterreich	81,0%	9,8%	0,6%	8,6%	100%
	Salzburg	75,0%	16,7%	2,6%	5,8%	100%
	Steiermark	71,2%	11,1%	4,9%	12,9%	100%
	Tirol	85,1%	7,3%	2,2%	5,4%	100%
	Vorarlberg*					100%
	Wien	68,6%	11,4%	10,1%	10,0%	100%
	Gesamt		72,0%	11,9%	6,0%	10,0%
Alter	Bis 34 Jahre	66,0%	11,3%	12,4%	10,3%	100%
	35 bis 44 Jahre	67,3%	13,9%	4,5%	14,3%	100%
	45 bis 54 Jahre	77,4%	10,9%	2,4%	9,3%	100%
	55 Jahre und älter	82,4%	11,8%	1,6%	4,2%	100%
	Gesamt		71,9%	12,0%	6,0%	10,1%
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	72,5%	8,6%	10,4%	8,4%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	71,1%	15,3%	1,7%	11,9%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	71,8%	12,8%	4,9%	10,5%	100%
	Gesamt		71,9%	12,0%	6,0%	10,1%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.316, n miss zwischen 33 und 60; gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 32: Wenn Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung: Wunsch nach näheren gesetzlichen Regelungen, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	15,7%	34,6%	49,7%	100%
	Bau*				100%
	Handel	26,1%	47,3%	26,6%	100%
	Verkehr	24,5%	31,5%	44,0%	100%
	Information und Kommunikation	25,1%	43,7%	31,3%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	25,5%	49,2%	25,3%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen*				100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen*				100%
	Öffentliche Verwaltung*				100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	43,9%	25,5%	30,5%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	32,5%	41,4%	26,1%	100%
	Sonstiges	32,8%	34,6%	32,5%	100%
	Gesamt	28,6%	37,6%	33,8%	100%
	Bundesland	Burgenland*			
Kärnten*					100%
Niederösterreich		10,9%	47,9%	41,2%	100%
Oberösterreich		19,2%	36,7%	44,1%	100%
Salzburg		16,4%	50,7%	33,0%	100%
Steiermark		26,5%	36,0%	37,4%	100%
Tirol		54,5%	19,9%	25,6%	100%
Vorarlberg*					100%
Wien		36,6%	33,9%	29,4%	100%
Gesamt		28,0%	37,1%	34,8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=876, n miss=177 und 164; gewichtete Stichprobe;

*Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 33: Wunsch nach näheren gesetzlichen Regelungen, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	5	11,4%	7	14,3%	13	15,1%	41	33,6%	66	21,9%
Nein	34	77,3%	33	67,3%	53	61,6%	63	51,6%	183	60,8%
Weiß nicht	5	11,4%	9	18,4%	20	23,3%	18	14,8%	52	17,3%
Gesamt	44	100%	49	100%	86	100%	122	100%	301	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=42

7.3 Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Nutzung in den Betrieben

Tabelle 34: Bewertung der Homeoffice-Regelungen im Betrieb, nach ausgewählten Merkmalen

	Sind für mich passend	Sind für mich eher passend	Sind für mich eher unpassend	Sind für mich gar nicht passend	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche					
Herstellung von Waren	44,2%	46,7%	8,4%	0,7%	100%
Bau	33,4%	42,7%	23,9%		100%
Handel	65,0%	31,6%	3,5%		100%
Verkehr	44,4%	48,2%	5,1%	2,3%	100%
Information und Kommunikation	52,4%	32,8%	12,7%	2,1%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	53,8%	39,1%	7,0%		100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	57,6%	40,0%	0,9%	1,4%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	38,0%	48,2%	6,0%	7,9%	100%
Öffentliche Verwaltung	30,6%	55,8%	12,8%	0,9%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	54,9%	35,7%	7,6%	1,8%	100%
Sonst. Dienstleistungen	50,5%	40,3%	5,3%	3,9%	100%
Sonstiges	57,7%	35,1%	4,9%	2,3%	100%
Gesamt	51,5%	38,5%	8,1%	1,9%	100%
Bundesland					
Burgenland	52,7%	35,0%	11,1%	1,2%	100%
Kärnten	43,4%	45,7%	2,0%	8,8%	100%
Niederösterreich	57,3%	39,1%	3,7%		100%
Oberösterreich	62,3%	33,7%	3,4%	0,6%	100%
Salzburg	46,9%	40,4%	12,7%		100%
Steiermark	68,8%	22,5%	3,6%	5,1%	100%
Tirol	31,4%	50,0%	15,7%	3,0%	100%
Vorarlberg	58,2%	22,6%	19,2%		100%
Wien	45,7%	42,1%	10,0%	2,2%	100%
Gesamt	52,0%	38,1%	8,0%	1,9%	100%
Alter					
Bis 34 Jahre	43,4%	43,2%	12,0%	1,4%	100%
35 bis 44 Jahre	52,4%	35,4%	8,9%	3,3%	100%
45 bis 54 Jahre	59,1%	34,2%	5,0%	1,7%	100%
55 Jahre und älter	59,0%	37,3%	3,1%	0,7%	100%
Gesamt	52,2%	37,9%	8,0%	1,9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 22 und 49; gewichtete Stichprobe

Tabelle 35: Zentrale Gründe Homeoffice in einzuführen, nach Alter (Mehrfachantworten möglich)

	Bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Minimierung der Ansteckungsgefahr	78,4%	74,2%	78,2%	78,1%	77,2%
Ersparnis von Wegzeiten	52,4%	43,6%	47,1%	54,9%	49,1%
Zu Hause mehr Ruhe	26,5%	26,6%	36,1%	34,6%	30,2%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich	26,3%	30,8%	29,0%	21,5%	27,4%
Freiere Zeiteinteilung	28,4%	19,9%	24,8%	31,7%	25,8%
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb	19,2%	4,5%	11,3%	17,5%	13,1%
Anderer Grund/ andere Gründe	7,8%	4,7%	6,7%	6,2%	6,5%
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	7,6%	3,7%	8,4%	1,8%	5,9%
Wunsch des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin in als Energiesparmaßnahme	6,9%	3,0%	4,1%	7,2%	5,2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=272; gewichtete Stichprobe

Tabelle 36: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb beizubehalten, nach Alter (Mehrfachantworten möglich)

	Bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ersparnis von Wegzeiten	83,1%	88,2%	84,7%	85,2%	85,2%
Zu Hause mehr Ruhe	64,8%	68,4%	71,6%	65,1%	67,5%
Freiere Zeiteinteilung	56,1%	52,3%	52,7%	55,3%	54,1%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich	47,9%	62,0%	52,1%	46,2%	52,5%
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb	33,4%	30,8%	29,6%	38,9%	32,6%
Minimierung der Ansteckungsgefahr	22,3%	28,9%	28,7%	39,6%	28,2%
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	16,3%	17,9%	11,8%	16,2%	15,6%
Anderer Grund/ andere Gründe	6,7%	9,1%	7,6%	5,6%	7,4%

	Bis 34 Jahre	35 bis 44 Jahre	45 bis 54 Jahre	55 Jahre und älter	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Energiesparmaßnahme	7,8%	6,7%	7,3%	7,1%	7,3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=111; gewichtete Stichprobe

Tabelle 37: Zentrale Gründe Homeoffice in einzuführen, nach Bundesland (Mehrfachantworten möglich)

	Wien	Oberösterreich	Steiermark	Niederösterreich	Salzburg	Burgenland	Vorarlberg*	Kärnten	Tirol	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Minimierung der Ansteckungsgefahr	73,0%	81,2%	80,2%	84,1%	68,0%	95,2%		84,3%	77,4%	77,1%
Ersparnis von Wegzeiten	52,8%	49,0%	42,9%	49,3%	44,7%	64,7%		41,8%	23,5%	49,1%
Zu Hause mehr Ruhe	33,8%	27,5%	17,9%	30,2%	23,6%	58,1%		29,1%	17,5%	30,0%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich	28,1%	23,5%	29,7%	25,7%	38,3%	47,8%		21,5%	7,8%	27,3%
Freiere Zeiteinteilung	28,9%	23,3%	20,3%	17,6%	20,5%	50,7%		19,7%	30,1%	25,8%
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb	14,9%	14,7%	23,5%	3,9%	4,1%	2,0%		3,3%	9,4%	13,2%
Anderer Grund/ andere Gründe	5,3%	7,0%	11,4%	4,5%	8,0%	8,3%		8,3%	6,4%	6,5%
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	8,2%	2,2%	3,5%	7,8%	1,9%	2,4%		1,5%	17,1%	5,9%
Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Energie-sparmaßnahme	5,1%	6,9%	0,9%	8,2%	3,8%			13,2%		5,2%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=277; gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 38: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb beizubehalten, nach Bundesland (Mehrfachantworten möglich)

	Wien	Oberösterreich	Steiermark	Niederösterreich	Salzburg	Burgenland	Vorarlberg*	Kärnten	Tirol	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ersparnis von Wegzeiten	87,2%	88,1%	77,7%	89,5%	72,1%	90,4%		84,6%	85,6%	85,2%
Zu Hause mehr Ruhe	73,2%	62,2%	46,5%	60,9%	62,8%	85,4%		69,2%	66,8%	67,5%
Freiere Zeiteinteilung	60,7%	43,1%	41,3%	61,9%	44,5%	59,5%		65,8%	40,1%	54,0%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich	56,5%	43,5%	60,8%	50,8%	50,0%	62,3%		52,9%	36,8%	52,5%
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb	37,6%	23,3%	44,9%	27,6%	28,0%	32,4%		22,9%	11,8%	32,7%
Minimierung der Ansteckungsgefahr	35,1%	20,4%	30,5%	25,7%	16,0%	11,3%		18,8%	15,5%	28,1%
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	22,9%	3,6%	8,4%	13,6%	20,3%	2,0%		6,7%	25,1%	15,8%
Anderer Grund/ andere Gründe	5,4%	8,9%	12,2%	9,7%	12,2%	1,3%		7,6%	10,1%	7,5%
Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Energie-sparmaßnahme	7,0%	11,0%	1,5%	12,1%	2,0%	2,5%		3,9%	17,4%	7,3%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=117; gewichtete Stichprobe; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen (n<25)

Tabelle 39: Zentrale Gründe Homeoffice in einzuführen, nach Branche (Mehrfachantworten möglich)

	Informa- tion und Kommuni- kation	Gesund- heits- und Sozialwe- sen	Herstel- lung von Waren	Han- del	Sonsti- ges	Finanz- und Versiche- rungsleistun- gen	Sonst. Dienst- leistun- gen	Sonst. wirt- schaftl. Dienstleistun- gen	Öffentli- che Ver- waltung	Freiberufli- che/techn./wissen- schaftl. Dienstleistun- gen	Bau	Ver- kehr	Ge- samt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Minimierung der Ansteckungsgefahr	75,9%	78,7%	85,0%	78,6%	72,0%	74,3%	73,8%	73,2%	88,2%	67,2%	63,1%	78,5%	76,8%
Ersparnis von Wegzeiten	50,1%	48,8%	47,2%	41,8%	46,7%	63,5%	61,1%	55,9%	43,0%	31,9%	55,2%	53,6%	49,7%
Zu Hause mehr Ruhe	30,5%	32,9%	21,9%	26,0%	26,2%	40,1%	47,4%	22,2%	20,9%	30,1%	31,8%	42,3%	30,4%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich	31,5%	21,9%	22,4%	28,8%	24,8%	25,1%	51,1%	11,4%	36,3%	14,0%	34,0%	28,1%	27,7%
Freiere Zeiteinteilung	30,1%	18,2%	30,1%	19,0%	17,7%	26,0%	41,3%	24,4%	26,1%	18,7%	38,0%	33,6%	26,0%
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb	17,4%	10,4%	10,0%	9,2%	14,8%	12,5%	4,2%	39,7%	6,7%	18,5%	6,1%	7,9%	13,4%
Anderer Grund/ andere Gründe	3,8%	6,7%	5,2%	4,5%	10,5%	3,7%	8,7%	17,4%	4,4%	6,5%	7,2%	17,4%	6,7%
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	3,8%	7,3%	1,2%	9,2%	2,7%	7,7%	4,0%	0,8%	9,6%	5,3%	9,8%	14,3%	5,3%
Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Energiesparmaßnahme	6,1%	4,6%	6,8%	5,8%	2,6%	7,5%	2,8%	0,8%	3,6%	8,8%	1,9%	9,1%	5,1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=292; gewichtete Stichprobe

Tabelle 40: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb beizubehalten, nach Branche (Mehrfachantworten möglich)

	Informa- tion und Kommuni- kation	Gesund- heits- und Sozialwe- sen	Herstel- lung von Waren	Hand- del	Sonsti- ges	Finanz- und Versiche- rungsleistun- gen	Sonst. Dienst- leistun- gen	Sonst. wirt- schaftl. Dienstlei- stungen	Öffentli- che Ver- waltung	Freiberufli- che/techn./wis- senschaftl. Dienst- leistungen	Bau	Ver- kehr	Ge- samt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ersparnis von Wegzeiten	87,2%	84,0%	84,2%	82,6%	90,1%	94,3%	93,1%	57,9%	89,8%	91,5%	80,6%	89,1%	85,7%
Zu Hause mehr Ruhe	64,3%	61,3%	59,1%	72,5%	72,3%	71,5%	82,5%	56,5%	77,6%	64,9%	63,2%	79,7%	67,3%
Freiere Zeiteinteilung	71,0%	49,7%	53,8%	37,5%	48,9%	56,9%	60,9%	47,7%	27,0%	58,9%	47,5%	56,2%	54,2%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich	53,7%	47,2%	44,0%	60,0%	58,0%	50,8%	66,8%	52,5%	45,6%	32,8%	65,6%	58,3%	52,7%
Teil der Arbeitskultur in meinem Betrieb	34,3%	25,6%	23,7%	28,7%	34,9%	32,5%	45,3%	53,6%	20,4%	52,4%	14,9%	34,5%	32,8%
Minimierung der Ansteckungsgefahr	39,5%	19,5%	24,6%	30,1%	34,3%	34,2%	21,1%	14,5%	21,6%	30,1%	24,0%	24,1%	28,7%
Kein eigener Arbeitsplatz im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	28,5%	11,8%	8,4%	13,3%	12,3%	24,8%	3,2%	15,0%	10,8%	16,2%		22,1%	16,0%
Anderer Grund/ andere Gründe	3,5%	6,4%	10,6%	6,9%	10,4%	3,6%	9,5%	19,7%	4,7%	12,7%	1,9%	11,3%	7,5%
Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin als Energiesparmaßnahme	7,6%	12,0%	6,4%	5,2%	7,6%	8,7%	9,6%	1,6%	6,9%	2,0%	1,9%	8,8%	7,4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=133; gewichtete Stichprobe

Tabelle 41: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb einzuführen, nach Bundesland (Mehrfachantworten möglich)

	Bundesland							
	Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland)		Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg)		Südösterreich (Kärnten, Steiermark)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Minimierung der Ansteckungsgefahr	118	75,6%	70	77,8%	63	91,3%	251	79,7%
Ersparnis von Wegzeiten für die Beschäftigten	97	62,2%	53	58,9%	38	55,1%	188	59,7%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf/Familie ermöglichen	98	62,8%	49	54,4%	40	58,0%	187	59,4%
Wunsch der Beschäftigten/ des Betriebsrates/ der Personalvertretung	102	65,4%	46	51,1%	38	55,1%	186	59,0%
Freiere Zeiteinteilung ermöglichen	77	49,4%	30	33,3%	27	39,1%	134	42,5%
Teil der Arbeitskultur im Betrieb	56	35,9%	25	27,8%	20	29,0%	101	32,1%
Energiesparmaßnahme	17	10,9%	8	8,9%	8	11,6%	33	10,5%
Einsparung von Schreibtischen, Büros, Kantinen im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	23	14,7%	7	7,8%	3	4,3%	33	10,5%
Anderer Grund/ andere Gründe	10	6,4%	7	7,8%	1	1,4%	18	5,7%
Gesamt	156	100%	90	100%	69	100%	315	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=28

Tabelle 42: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb einzuführen, nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich)

	Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt (exklusive geringfügig Beschäftigter)?									
	250 und mehr Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		Unter 10 Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Minimierung der Ansteckungsgefahr	109	79,6%	73	82,0%	35	76,1%	34	79,1%	251	79,7%
Ersparnis von Wegzeiten für die Beschäftigten	84	61,3%	55	61,8%	29	63,0%	21	48,8%	189	60,0%
Bessere Vereinbarkeit von Beruf/Familie ermöglichen	89	65,0%	52	58,4%	24	52,2%	23	53,5%	188	59,7%
Wunsch der Beschäftigten/ des Betriebsrates/ der Personalvertretung	90	65,7%	51	57,3%	28	60,9%	16	37,2%	185	58,7%
Freiere Zeiteinteilung ermöglichen	68	49,6%	31	34,8%	17	37,0%	19	44,2%	135	42,9%
Teil der Arbeitskultur im Betrieb	44	32,1%	23	25,8%	17	37,0%	18	41,9%	102	32,4%
Energiesparmaßnahme	10	7,3%	6	6,7%	10	21,7%	7	16,3%	33	10,5%
Einsparung von Schreibtischen, Büros, Kantinen im Betrieb (Shared Desk oder ähnliches)	19	13,9%	6	6,7%	4	8,7%	4	9,3%	33	10,5%
Anderer Grund/ andere Gründe	7	5,1%	3	3,4%	4	8,7%	4	9,3%	18	5,7%
Gesamt	137	100%	89	100%	46	100%	43	100%	315	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=28

Tabelle 43: Eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	59,8%	40,2%	100%
	Bau	83,4%	16,6%	100%
	Handel	54,9%	45,1%	100%
	Verkehr	36,3%	63,7%	100%
	Information und Kommunikation	58,7%	41,3%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	66,6%	33,4%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	38,4%	61,6%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	40,2%	59,8%	100%
	Öffentliche Verwaltung	53,6%	46,4%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	52,6%	47,4%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	56,1%	43,9%	100%
	Sonstiges	54,2%	45,8%	100%
	Gesamt	55,6%	44,4%	100%
	Bundesland	Burgenland	71,9%	28,1%
Kärnten		59,9%	40,1%	100%
Niederösterreich		53,7%	46,3%	100%
Oberösterreich		66,2%	33,8%	100%
Salzburg		59,9%	40,1%	100%
Steiermark		50,8%	49,2%	100%
Tirol		63,1%	36,9%	100%
Vorarlberg		66,7%	33,3%	100%
Wien		49,7%	50,3%	100%
Gesamt		55,4%	44,6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.460, n miss=45 und 27; gewichtete Stichprobe

Tabelle 44: Möglichkeit von Telearbeit außerhalb der Wohnstätte, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nein	Weiß nicht	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	61,1%	23,5%	15,4%	100%
	Bau	50,8%	45,2%	4,0%	100%
	Handel	62,9%	20,8%	16,3%	100%
	Verkehr	57,2%	42,8%		100%
	Information und Kommunikation	63,5%	18,5%	18,0%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	73,2%	20,1%	6,7%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	65,3%	22,7%	12,1%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	58,7%	20,0%	21,4%	100%
	Öffentliche Verwaltung	53,3%	40,9%	5,9%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	49,0%	28,0%	23,0%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	67,2%	27,4%	5,4%	100%
	Sonstiges	61,8%	25,2%	13,0%	100%
		Gesamt	60,8%	24,4%	14,8%
Bundesland	Burgenland	68,5%	22,3%	9,2%	100%
	Kärnten	51,6%	40,3%	8,1%	100%
	Niederösterreich	71,0%	16,7%	12,3%	100%
	Oberösterreich	57,2%	24,2%	18,6%	100%
	Salzburg	54,8%	32,3%	12,9%	100%
	Steiermark	76,6%	18,2%	5,1%	100%
	Tirol	72,6%	25,9%	1,5%	100%
	Vorarlberg	58,8%	34,9%	6,3%	100%
	Wien	58,5%	24,4%	17,1%	100%
		Gesamt	60,9%	24,2%	14,9%
Alter	Bis 34 Jahre	56,3%	22,4%	21,4%	100%
	35 bis 44 Jahre	56,1%	28,5%	15,4%	100%
	45 bis 54 Jahre	63,8%	23,9%	12,3%	100%
	55 Jahre und älter	72,4%	22,6%	5,0%	100%
		Gesamt	60,7%	24,4%	14,9%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 8 und 35; gewichtete Stichprobe

Tabelle 45: Wenn keine Möglichkeit zu Telearbeit: Im ‚Homeoffice‘ würde ich gerne nicht nur von zu Hause, sondern auch von anderen Orten aus arbeiten, nach Alter

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 34 Jahre	24,4%	8,7%	14,2%	52,7%	100%
35 bis 44 Jahre	28,8%	16,2%	13,9%	41,0%	100%
45 bis 54 Jahre	26,5%	24,6%	25,6%	23,2%	100%
55 Jahre und älter	26,2%	17,4%	23,8%	32,6%	100%
Gesamt	26,6%	16,0%	18,1%	39,4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=391, n miss=34; gewichtete Stichprobe

Tabelle 46: Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, dass sie auch an anderen Orten (bspw. öffentliche Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern etc.) arbeiten wollen, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja, regelmäßig		Ja, manchmal		Nein, nie		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsgröße	Unter 10 Beschäftigte	5	10,4%	9	18,8%	34	70,8%			48	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	6	12,0%	9	18,0%	31	62,0%	4	8,0%	50	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	7	7,4%	45	47,4%	41	43,2%	2	2,1%	95	100%
	250 und mehr Beschäftigte	25	17,5%	75	52,4%	41	28,7%	2	1,4%	143	100%
	Gesamt	43	12,8%	138	41,1%	147	43,8%	8	2,4%	336	100%
Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb	Ja	31	14,2%	105	48,2%	78	35,8%	4	1,8%	218	100%
	Nein	13	11,6%	29	25,9%	68	60,7%	2	1,8%	112	100%
	Gesamt	44	13,3%	134	40,6%	146	44,2%	6	1,8%	330	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=6

Tabelle 47: Möglichkeit für Beschäftigte im Betrieb, grenzüberschreitend zu arbeiten, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Be- triebsgröße	Unter 10 Beschäftigte	13	26,5%	35	71,4%	1	2,0%	49	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	15	30,0%	34	68,0%	1	2,0%	50	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	32	34,0%	59	62,8%	3	3,2%	94	100%
	250 und mehr Beschäftigte	93	66,0%	45	31,9%	3	2,1%	141	100%
	Gesamt	153	45,8%	173	51,8%	8	2,4%	334	100%
Bundesland	Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg)	52	51,5%	48	47,5%	1	1,0%	101	100%
	Südösterreich (Kärnten, Steiermark)	19	27,5%	47	68,1%	3	4,3%	69	100%
	Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland)	82	50,3%	77	47,2%	4	2,5%	163	100%
	Gesamt	153	45,9%	172	51,7%	8	2,4%	333	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=9 und 10

Tabelle 48: Durch Homeoffice konnten wir grenzüberschreitendes Arbeiten ausweiten, nach Bundesland

	Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg)		Südösterreich (Kärnten, Steiermark)		Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	35	43,2%	42	72,4%	70	53,4%	147	54,4%
Trifft eher nicht zu	21	25,9%	6	10,3%	22	16,8%	49	18,1%
Trifft eher zu	15	18,5%	7	12,1%	18	13,7%	40	14,8%
Trifft voll und ganz zu	10	12,3%	3	5,2%	21	16,0%	34	12,6%
Gesamt	81	100%	58	100%	131	100%	270	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=73

Tabelle 49: Ich wurde vom Betrieb über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung meines Arbeitsplatzes zu Hause informiert, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nicht gewählt	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	26,0%	74,0%	100%	
	50 bis unter 250 Beschäftigte	34,8%	65,2%	100%	
	250 und mehr Beschäftigte	44,6%	55,4%	100%	
	Gesamt	34,8%	65,2%	100%	
Branche	Herstellung von Waren	31,2%	68,8%	100%	
	Bau	39,2%	60,8%	100%	
	Handel	42,7%	57,3%	100%	
	Verkehr	35,1%	64,9%	100%	
	Information und Kommunikation	37,3%	62,7%	100%	
	Finanz- und Versicherungsleistungen	38,2%	61,8%	100%	
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	38,2%	61,8%	100%	
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	30,7%	69,3%	100%	
	Öffentliche Verwaltung	34,4%	65,6%	100%	
	Gesundheits- und Sozialwesen	24,1%	75,9%	100%	
	Sonst. Dienstleistungen	28,4%	71,6%	100%	
	Sonstiges	44,4%	55,6%	100%	
	Gesamt	34,9%	65,1%	100%	
	Arbeitsstunden	Unter 30 Wochenstunden	18,6%	81,4%	100%

		Ja	Nicht ge- wählt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
30 bis 39 Wochenstunden		35,1%	64,9%	100%
40 Stunden und mehr		40,1%	59,9%	100%
Gesamt		35,1%	64,9%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	30,9%	69,1%	100%
	35 bis 44 Jahre	30,4%	69,6%	100%
	45 bis 54 Jahre	38,1%	61,9%	100%
	55 Jahre und älter	44,8%	55,2%	100%
	Gesamt	34,8%	65,2%	100%
Geschlecht	Weiblich	30,4%	69,6%	100%
	Männlich	40,3%	59,7%	100%
	Gesamt	35,0%	65,0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 12 und 39; gewichtete Stichprobe

Tabelle 50: Homeoffice-Arbeitsplätze werden in betriebsinterne Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) einbezogen, nach Bundesland

	Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg)		Südösterreich (Kärnten, Steiermark)		Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	39	54,9%	31	52,5%	56	44,1%	126	49,0%
Trifft eher nicht zu	12	16,9%	10	16,9%	19	15,0%	41	16,0%
Trifft eher zu	12	16,9%	9	15,3%	13	10,2%	34	13,2%
Trifft voll und ganz zu	8	11,3%	9	15,3%	39	30,7%	56	21,8%
Gesamt	71	100%	59	100%	127	100%	257	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=86

Tabelle 51: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fixarbeitsplätze) reduzieren, nach Bundesland

	Westösterreich (Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg)		Südösterreich (Kärnten, Steiermark)		Ostösterreich (Niederösterreich, Wien und Burgenland)		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	51	56,0%	37	56,1%	75	48,4%	163	52,2%
Trifft eher nicht zu	17	18,7%	17	25,8%	25	16,1%	59	18,9%
Trifft eher zu	18	19,8%	7	10,6%	22	14,2%	47	15,1%
Trifft voll und ganz zu	5	5,5%	5	7,6%	33	21,3%	43	13,8%
Gesamt	91	100%	66	100%	155	100%	312	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=31

Tabelle 52: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fixarbeitsplätze) reduzieren, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	89	42,8%	71	69,6%	160	51,6%
Trifft eher nicht zu	45	21,6%	15	14,7%	60	19,4%
Trifft eher zu	43	20,7%	4	3,9%	47	15,2%
Trifft voll und ganz zu	31	14,9%	12	11,8%	43	13,9%
Gesamt	208	100%	102	100%	310	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=33

Tabelle 53: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fixarbeitsplätze) reduzieren, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	34	77,3%	30	68,2%	52	59,1%	46	33,6%	162	51,8%
Trifft eher nicht zu	3	6,8%	4	9,1%	19	21,6%	34	24,8%	60	19,2%
Trifft eher zu	1	2,3%	3	6,8%	7	8,0%	37	27,0%	48	15,3%
Trifft voll und ganz zu	6	13,6%	7	15,9%	10	11,4%	20	14,6%	43	13,7%
Gesamt	44	100%	44	100%	88	100%	137	100%	313	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=30

Tabelle 54: Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln bzw. von Freizeitunfällen abzugrenzen, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	26	16,1%	35	42,7%	61	25,1%
Trifft eher nicht zu	41	25,5%	8	9,8%	49	20,2%
Trifft eher zu	57	35,4%	16	19,5%	73	30,0%
Trifft voll und ganz zu	37	23,0%	23	28,0%	60	24,7%
Gesamt	161	100%	82	100%	243	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=100

Tabelle 55: Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln bzw. von Freizeitunfällen abzugrenzen, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	18	46,2%	13	35,1%	17	27,4%	15	13,9%	63	25,6%
Trifft eher nicht zu	4	10,3%	4	10,8%	8	12,9%	34	31,5%	50	20,3%
Trifft eher zu	7	17,9%	10	27,0%	21	33,9%	35	32,4%	73	29,7%
Trifft voll und ganz zu	10	25,6%	10	27,0%	16	25,8%	24	22,2%	60	24,4%
Gesamt	39	100%	37	100%	62	100%	108	100%	246	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=97

Tabelle 56: Es gibt eine Höchstzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden DARF, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nicht gewählt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Burgenland	72,8%	27,2%	100%
	Kärnten	63,5%	36,5%	100%
	Niederösterreich	53,2%	46,8%	100%
	Oberösterreich	73,4%	26,6%	100%
	Salzburg	47,5%	52,5%	100%
	Steiermark	37,4%	62,6%	100%
	Tirol	75,1%	24,9%	100%
	Vorarlberg	38,0%	62,0%	100%
	Wien	63,8%	36,2%	100%
	Gesamt	61,6%	38,4%	100%
Branche	Herstellung von Waren	58,8%	41,2%	100%

	Ja	Nicht gewählt	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Bau	60,7%	39,3%	100%
Handel	52,8%	47,2%	100%
Verkehr	74,3%	25,7%	100%
Information und Kommunikation	62,7%	37,3%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	72,9%	27,1%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	60,8%	39,2%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	30,7%	69,3%	100%
Öffentliche Verwaltung	86,5%	13,5%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	62,6%	37,4%	100%
Sonst. Dienstleistungen	60,0%	40,0%	100%
Sonstiges	65,6%	34,4%	100%
Gesamt	61,6%	38,4%	100%
Geschlecht			
Weiblich	57,0%	43,0%	100%
Männlich	66,8%	33,2%	100%
Gesamt	61,5%	38,5%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 12 und 39; gewichtete Stichprobe

Tabelle 57: Es gibt eine Mindestanzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden MUSS/SOLL, nach ausgewählten Merkmalen

	Ja	Nicht gewählt	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	6,8%	93,2%	100%
Bau	6,7%	93,3%	100%
Handel	1,0%	99,0%	100%
Verkehr	12,2%	87,8%	100%
Information und Kommunikation	5,1%	94,9%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	5,8%	94,2%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen		100%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen		100%	100%
Öffentliche Verwaltung		100%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	2,8%	97,2%	100%
Sonst. Dienstleistungen		100%	100%
Sonstiges	10,7%	89,3%	100%
Gesamt	4,3%	95,7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss=39; gewichtete Stichprobe

Tabelle 58: Ich muss die Tage, an denen ich von zu Hause aus arbeiten möchte, zuvor bekannt geben, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nicht ge- wählt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	61,8%	38,2%	100%
	Bau	39,6%	60,4%	100%
	Handel	42,5%	57,5%	100%
	Verkehr	50,2%	49,8%	100%
	Information und Kommunikation	29,2%	70,8%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	44,2%	55,8%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	60,3%	39,7%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	38,4%	61,6%	100%
	Öffentliche Verwaltung	81,5%	18,5%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	43,0%	57,0%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	49,4%	50,6%	100%
	Sonstiges	55,0%	45,0%	100%
	Gesamt	46,0%	54,0%	100%
Arbeitsstunden	Unter 30 Wochenstunden	24,2%	75,8%	100%
	30 bis 39 Wochenstunden	47,8%	52,2%	100%
	40 Stunden und mehr	50,2%	49,8%	100%
	Gesamt	45,8%	54,2%	100%
Bundesland	Burgenland	42,7%	57,3%	100%
	Kärnten	71,6%	28,4%	100%
	Niederösterreich	52,7%	47,3%	100%
	Oberösterreich	54,7%	45,3%	100%
	Salzburg	35,7%	64,3%	100%
	Steiermark	37,8%	62,2%	100%
	Tirol	62,4%	37,6%	100%
	Vorarlberg	58,6%	41,4%	100%
	Wien	42,7%	57,3%	100%
	Gesamt	46,3%	53,7%	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule/ Lehrabschluss (Berufsschule)	51,4%	48,6%	100%
	Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	58,4%	41,6%	100%
	Höhere Schule	50,0%	50,0%	100%
	Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehr- anstalt	41,2%	58,8%	100%
	Gesamt	46,4%	53,6%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 12 und 39; gewichtete Stichprobe

Tabelle 59: Ich kann meine konkrete Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice so gestalten wie ich möchte, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja	Nicht gewählt	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Bundesland	Burgenland	41,8%	58,2%	100%
	Kärnten	41,9%	58,1%	100%
	Niederösterreich	47,9%	52,1%	100%
	Oberösterreich	32,2%	67,8%	100%
	Salzburg	54,9%	45,1%	100%
	Steiermark	43,1%	56,9%	100%
	Tirol	37,6%	62,4%	100%
	Vorarlberg	80,7%	19,3%	100%
	Wien	50,5%	49,5%	100%
	Gesamt	46,3%	53,7%	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule/ Lehrabschluss (Berufsschule)	37,1%	62,9%	100%
	Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	32,8%	67,2%	100%
	Höhere Schule	43,5%	56,5%	100%
	Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	52,3%	47,7%	100%
	Gesamt	46,3%	53,7%	100%
Branche	Herstellung von Waren	42,1%	57,9%	100%
	Bau	30,8%	69,2%	100%
	Handel	47,4%	52,6%	100%
	Verkehr	46,4%	53,6%	100%
	Information und Kommunikation	54,7%	45,3%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	55,3%	44,7%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	44,6%	55,4%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	45,2%	54,8%	100%
	Öffentliche Verwaltung	33,0%	67,0%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	42,7%	57,3%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	40,3%	59,7%	100%
	Sonstiges	50,0%	50,0%	100%
	Gesamt	46,8%	53,2%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	52,9%	47,1%	100%
	35 bis 44 Jahre	42,8%	57,2%	100%
	45 bis 54 Jahre	40,2%	59,8%	100%
	55 Jahre und älter	47,6%	52,4%	100%
	Gesamt	46,3%	53,7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.508, n miss zwischen 12 und 39; gewichtete Stichprobe

Tabelle 60: Homeoffice erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, nach Alter

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bis 34 Jahre	0,3%	3,2%	33,3%	63,1%	100%
35 bis 44 Jahre	2,8%	4,2%	33,2%	59,8%	100%
45 bis 54 Jahre	4,4%	9,7%	36,5%	49,4%	100%
55 Jahre und älter	7,3%	10,9%	44,0%	37,8%	100%
Gesamt	3,1%	6,3%	35,7%	54,9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=58; gewichtete Stichprobe

Tabelle 61: Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, nach ausgewählten Merkmalen

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	20,5%	27,8%	35,7%	16,0%	100%
Bau	25,6%	39,9%	31,6%	2,8%	100%
Handel	29,1%	28,2%	32,0%	10,7%	100%
Verkehr	23,5%	21,0%	41,2%	14,3%	100%
Information und Kommunikation	20,4%	34,3%	32,0%	13,4%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	22,1%	27,6%	38,5%	11,8%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	22,1%	23,3%	34,7%	19,8%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	16,1%	10,9%	49,4%	23,6%	100%
Öffentliche Verwaltung	16,7%	34,9%	27,9%	20,5%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	27,0%	31,8%	32,5%	8,6%	100%
Sonst. Dienstleistungen	31,0%	20,3%	34,8%	13,9%	100%
Sonstiges	26,7%	28,2%	36,0%	9,1%	100%
Gesamt	23,6%	28,7%	34,6%	13,1%	100%
Burgenland	49,4%	18,5%	27,5%	4,6%	100%

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Bundesland	Kärnten	27,6%	18,3%	45,4%	8,7%	100%
	Niederösterreich	17,7%	33,0%	36,3%	13,0%	100%
	Oberösterreich	27,2%	37,3%	29,7%	5,9%	100%
	Salzburg	25,8%	23,9%	33,6%	16,6%	100%
	Steiermark	21,0%	31,1%	35,8%	12,1%	100%
	Tirol	12,2%	21,3%	37,3%	29,2%	100%
	Vorarlberg	40,5%	30,8%	22,5%	6,2%	100%
	Wien	21,1%	25,7%	37,6%	15,6%	100%
	Gesamt	23,5%	28,6%	35,1%	12,8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=42 und 22; gewichtete Stichprobe

Tabelle 62: Im Homeoffice mache ich ausreichend Pausen, nach ausgewählten Merkmalen

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Bundesland	Burgenland	5,3%	33,6%	46,3%	14,8%	100%
	Kärnten	7,1%	34,9%	44,1%	13,9%	100%
	Niederösterreich	7,5%	42,8%	35,8%	14,0%	100%
	Oberösterreich	7,3%	25,0%	41,4%	26,3%	100%
	Salzburg	4,5%	39,5%	34,7%	21,3%	100%
	Steiermark	2,9%	27,7%	40,1%	29,4%	100%
	Tirol	14,9%	29,8%	21,1%	34,2%	100%
	Vorarlberg	7,9%	20,3%	31,3%	40,5%	100%
	Wien	7,8%	30,1%	40,6%	21,5%	100%
	Gesamt	7,1%	30,2%	39,7%	22,9%	100%
Geschlecht	Weiblich	9,4%	33,9%	40,5%	16,2%	100%
	Männlich	3,9%	26,1%	39,4%	30,6%	100%
	Gesamt	6,9%	30,2%	39,9%	22,9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=32 und 44; gewichtete Stichprobe

Tabelle 63: Die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen sind schwieriger zu überwachen, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	13	6,5%	27	27,6%	40	13,4%
Trifft eher nicht zu	34	16,9%	13	13,3%	47	15,7%
Trifft eher zu	93	46,3%	21	21,4%	114	38,1%
Trifft voll und ganz zu	61	30,3%	37	37,8%	98	32,8%
Gesamt	201	100%	98	100%	299	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=44

Tabelle 64: Die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen sind schwieriger zu überwachen, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	14	36,8%	6	14,6%	13	14,3%	6	4,5%	39	12,9%
Trifft eher nicht zu	2	5,3%	8	19,5%	16	17,6%	22	16,7%	48	15,9%
Trifft eher zu	6	15,8%	10	24,4%	34	37,4%	65	49,2%	115	38,1%
Trifft voll und ganz zu	16	42,1%	17	41,5%	28	30,8%	39	29,5%	100	33,1%
Gesamt	38	100%	41	100%	91	100%	132	100%	302	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=41

Tabelle 65: Durch Homeoffice habe ich das Gefühl, auch nach meiner Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, nach Branche

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	43,7%	31,3%	19,4%	5,6%	100%
Bau	44,0%	29,8%	22,2%	4,0%	100%
Handel	50,6%	34,1%	13,8%	1,5%	100%
Verkehr	45,9%	19,6%	21,8%	12,7%	100%
Information und Kommunikation	60,7%	19,2%	18,1%	2,0%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	49,8%	26,2%	21,2%	2,8%	100%

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	52,8%	23,2%	20,9%	3,1%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	65,2%	25,5%	7,3%	2,0%	100%
Öffentliche Verwaltung	45,6%	29,8%	17,5%	7,1%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	59,2%	17,9%	16,9%	6,0%	100%
Sonst. Dienstleistungen	53,2%	19,3%	12,7%	14,8%	100%
Sonstiges	62,6%	23,2%	9,5%	4,8%	100%
Gesamt	54,9%	24,0%	16,3%	4,7%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=51; gewichtete Stichprobe

Tabelle 66: Es kommt manchmal vor, dass ich Homeoffice unterbrechen muss, um in den Betrieb zu kommen, nach ausgewählten Merkmalen

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche					
Herstellung von Waren	60,1%	32,4%	7,2%	0,4%	100%
Bau	56,8%	35,8%	5,7%	1,7%	100%
Handel	63,0%	31,2%	4,8%	1,0%	100%
Verkehr	60,4%	27,7%	10,3%	1,6%	100%
Information und Kommunikation	60,4%	24,9%	13,1%	1,6%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	66,8%	22,5%	10,7%		100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	82,7%	10,5%	6,7%		100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	79,8%	15,6%	2,6%	2,1%	100%
Öffentliche Verwaltung	67,2%	22,9%	8,3%	1,6%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	62,4%	30,1%	6,2%	1,2%	100%
Sonst. Dienstleistungen	66,5%	26,3%	6,3%	0,9%	100%
Sonstiges	57,9%	34,8%	6,2%	1,2%	100%
Gesamt	63,8%	27,2%	8,0%	1,1%	100%
Arbeitsstunden					
Unter 30 Wochenstunden	82,0%	12,3%	5,4%	0,3%	100%
30 bis 39 Wochenstunden	61,8%	29,7%	7,9%	0,7%	100%
40 Stunden und mehr	60,7%	28,9%	8,6%	1,8%	100%
Gesamt	63,9%	27,1%	7,9%	1,1%	100%
Weniger als 30 Minuten	60,6%	28,3%	10,4%	0,7%	100%

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitswegdauer	30 bis 60 Minuten	64,3%	28,6%	5,8%	1,3%	100%
	Mehr als 60 Minuten	74,4%	18,3%	5,7%	1,6%	100%
	Gesamt	64,2%	27,1%	7,6%	1,1%	100%
Geschlecht	Weiblich	71,9%	22,3%	5,1%	0,7%	100%
	Männlich	54,8%	33,1%	10,6%	1,5%	100%
	Gesamt	63,9%	27,3%	7,7%	1,1%	100%
Betriebsgröße	Unter 50 Beschäftigte	71,3%	23,8%	4,5%	0,4%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	57,2%	31,2%	11,0%	0,7%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	59,9%	28,3%	9,6%	2,2%	100%
	Gesamt	63,7%	27,2%	7,9%	1,1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 91 und 114; gewichtete Stichprobe

Tabelle 67: Betriebsinterne Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice, nach ausgewählten Merkmalen

		Gab/Gibt es betriebsinterne Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice?							
		Nein, wäre aber sinnvoll				Nein, war/ist auch nicht notwendig		Gesamt	
		Ja		Nein, wäre aber sinnvoll		Nein, war/ist auch nicht notwendig		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie viele Personen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt (exklusive geringfügig Beschäftigter)?	Unter 10 Beschäftigte	6	12,5%	3	6,3%	39	81,3%	48	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	14	28,6%	8	16,3%	27	55,1%	49	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	27	29,3%	11	12,0%	54	58,7%	92	100%
	250 und mehr Beschäftigte	47	34,6%	12	8,8%	77	56,6%	136	100%
	Gesamt	94	28,9%	34	10,5%	197	60,6%	325	100%
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/eine Personalvertretung?	Ja	73	34,4%	21	9,9%	118	55,7%	212	100%
	Nein	20	18,5%	11	10,2%	77	71,3%	108	100%
	Gesamt	93	29,1%	32	10,0%	195	60,9%	320	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=18 und 23

Tabelle 68: Im Homeoffice ist es schwieriger mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren, nach ausgewählten Merkmalen

		Im Homeoffice ist es schwieriger mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren.				
		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	10,2%	39,1%	35,9%	14,8%	100%
	Bau	26,8%	38,7%	25,8%	8,8%	100%
	Handel	20,6%	34,5%	37,4%	7,5%	100%
	Verkehr	30,3%	33,8%	16,9%	19,0%	100%
	Information und Kommunikation	26,5%	37,3%	23,5%	12,6%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	21,7%	29,0%	38,0%	11,3%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	19,2%	27,4%	47,2%	6,2%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	18,4%	27,3%	33,6%	20,8%	100%
	Öffentliche Verwaltung	13,8%	30,2%	44,7%	11,3%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	23,5%	31,2%	31,3%	14,0%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	15,6%	43,1%	27,1%	14,3%	100%
	Sonstiges	22,2%	40,4%	27,7%	9,7%	100%
	Gesamt	20,9%	35,2%	31,5%	12,5%	100%
Bundesland	Burgenland	25,9%	54,4%	15,7%	4,0%	100%
	Kärnten	20,4%	46,5%	27,5%	5,7%	100%
	Niederösterreich	24,3%	33,6%	26,1%	16,0%	100%
	Oberösterreich	21,3%	35,7%	31,4%	11,6%	100%
	Salzburg	26,9%	23,2%	25,7%	24,2%	100%
	Steiermark	12,7%	41,6%	32,2%	13,5%	100%
	Tirol	20,2%	26,9%	38,7%	14,2%	100%
	Vorarlberg	11,2%	44,8%	30,1%	13,9%	100%
	Wien	20,9%	33,2%	34,7%	11,2%	100%
	Gesamt	20,8%	34,8%	32,0%	12,4%	100%
Alter	Bis 34 Jahre	27,7%	32,8%	29,7%	9,8%	100%
	35 bis 44 Jahre	16,9%	38,4%	31,5%	13,2%	100%
	45 bis 54 Jahre	18,1%	33,1%	35,5%	13,3%	100%
	55 Jahre und älter	17,6%	35,6%	32,9%	13,9%	100%
	Gesamt	20,8%	34,8%	32,1%	12,2%	100%
Geschlecht	Weiblich	25,0%	33,7%	30,2%	11,1%	100%
	Männlich	16,2%	36,2%	34,0%	13,6%	100%
	Gesamt	20,9%	34,8%	32,0%	12,3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss zwischen 18 und 42; gewichtete Stichprobe

Tabelle 69: Im Homeoffice fühle ich mich häufig isoliert, nach Branche

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	36,1%	25,2%	30,5%	8,1%	100%
Bau	56,8%	27,5%	13,3%	2,3%	100%
Handel	46,9%	21,9%	26,2%	5,0%	100%
Verkehr	23,8%	40,3%	30,7%	5,1%	100%
Information und Kommunikation	46,1%	33,8%	14,8%	5,3%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	42,5%	28,2%	24,3%	5,1%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	33,8%	23,2%	36,5%	6,5%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	20,8%	47,6%	28,7%	2,8%	100%
Öffentliche Verwaltung	32,2%	22,2%	37,3%	8,3%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	49,6%	25,1%	20,9%	4,4%	100%
Sonst. Dienstleistungen	51,7%	24,9%	12,4%	11,0%	100%
Sonstiges	51,0%	28,3%	15,7%	5,0%	100%
Gesamt	43,5%	28,6%	22,1%	5,8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=55; gewichtete Stichprobe

Tabelle 70: Die Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit gestaltet sich schwieriger, nach ausgewählten Merkmalen

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Ge- samt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Branche	Herstellung von Waren	4,7%	16,3%	50,3%	28,7%	100%
	Bau	9,5%	52,7%	26,2%	11,6%	100%
	Handel	30,5%	17,7%	32,7%	19,1%	100%
	Verkehr	12,0%	20,5%	34,6%	32,8%	100%
	Information und Kommunikation	12,2%	29,9%	34,9%	23,0%	100%
	Finanz- und Versicherungsleistungen	17,7%	20,2%	33,8%	28,4%	100%
	Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen		31,0%	24,8%	44,2%	100%
	Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	17,0%	34,6%	31,5%	16,9%	100%
	Öffentliche Verwaltung	3,7%	31,9%	34,5%	29,9%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	7,9%	35,9%	36,8%	19,4%	100%
	Sonst. Dienstleistungen	2,3%	23,9%	50,8%	23,0%	100%
	Sonstiges	9,8%	27,3%	36,1%	26,8%	100%
Gesamt	12,1%	25,3%	37,7%	24,8%	100%	
Betriebs- größe	Unter 50 Beschäftigte	15,5%	31,6%	35,2%	17,7%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	10,6%	26,5%	39,3%	23,6%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	9,3%	20,5%	39,1%	31,2%	100%
	Gesamt	11,9%	26,0%	37,7%	24,4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=759, n miss=37 und 26; gewichtete Stichprobe

Tabelle 71: Im Homeoffice ist es schwieriger sich mit dem Betriebsrat auszutauschen, nach ausgewählten Merkmalen

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Betriebs- größe	Unter 50 Beschäftigte	59,7%	28,8%	9,3%	2,1%	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	52,0%	34,1%	10,1%	3,8%	100%
	250 und mehr Beschäftigte	46,7%	29,3%	14,5%	9,5%	100%
	Gesamt	51,6%	30,7%	11,8%	5,9%	100%
Unter 30 Wochenstunden		47,1%	38,0%	10,0%	4,9%	100%

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt	
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
Arbeitsstunden	30 bis 39 Wochenstunden	54,7%	32,6%	8,4%	4,3%	100%
	40 Stunden und mehr	47,7%	27,0%	17,1%	8,2%	100%
	Gesamt	51,2%	31,3%	11,7%	5,8%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=589, n miss=83 und 72; gewichtete Stichprobe

Tabelle 72: Die Kommunikation mit den Beschäftigten läuft gut, auch wenn diese im Homeoffice sind, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu			2	1,8%	2	0,6%
Trifft eher nicht zu	14	6,4%	7	6,3%	21	6,4%
Trifft eher zu	114	52,3%	32	28,8%	146	44,4%
Trifft voll und ganz zu	90	41,3%	70	63,1%	160	48,6%
Gesamt	218	100%	111	100%	329	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=14

Tabelle 73: Die Kommunikation mit den Beschäftigten läuft gut, auch wenn diese im Homeoffice sind, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu			2	4,0%					2	0,6%
Trifft eher nicht zu	1	2,1%	4	8,0%	9	9,6%	8	5,6%	22	6,6%
Trifft eher zu	14	29,8%	15	30,0%	45	47,9%	73	51,0%	147	44,0%
Trifft voll und ganz zu	32	68,1%	29	58,0%	40	42,6%	62	43,4%	163	48,8%
Gesamt	47	100%	50	100%	94	100%	143	100%	334	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=9

Tabelle 74: Die Kommunikation mit den Beschäftigten hat sich durch Homeoffice stark verändert, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	19	9,2%	36	33,6%	55	17,5%
Trifft eher nicht zu	52	25,1%	22	20,6%	74	23,6%
Trifft eher zu	96	46,4%	27	25,2%	123	39,2%
Trifft voll und ganz zu	40	19,3%	22	20,6%	62	19,7%
Gesamt	207	100%	107	100%	314	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=29

Tabelle 75: Die Kommunikation mit den Beschäftigten hat sich durch Homeoffice stark verändert, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	23	52,3%	13	27,7%	13	14,3%	9	6,6%	58	18,2%
Trifft eher nicht zu	6	13,6%	11	23,4%	18	19,8%	39	28,7%	74	23,3%
Trifft eher zu	11	25,0%	10	21,3%	38	41,8%	64	47,1%	123	38,7%
Trifft voll und ganz zu	4	9,1%	13	27,7%	22	24,2%	24	17,6%	63	19,8%
Gesamt	44	100%	47	100%	91	100%	136	100%	318	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=25

Tabelle 76: Im Homeoffice fällt es schwer, die Beschäftigten zu führen, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb

	Ja		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	26	12,7%	36	34,6%	62	20,1%
Trifft eher nicht zu	78	38,0%	25	24,0%	103	33,3%
Trifft eher zu	88	42,9%	30	28,8%	118	38,2%
Trifft voll und ganz zu	13	6,3%	13	12,5%	26	8,4%
Gesamt	205	100%	104	100%	309	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=34

Tabelle 77: Im Homeoffice fällt es schwer, die Beschäftigten zu führen, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	22	51,2%	13	28,3%	17	18,9%	11	8,2%	63	20,1%
Trifft eher nicht zu	6	14,0%	12	26,1%	28	31,1%	59	44,0%	105	33,5%
Trifft eher zu	12	27,9%	14	30,4%	37	41,1%	56	41,8%	119	38,0%
Trifft voll und ganz zu	3	7,0%	7	15,2%	8	8,9%	8	6,0%	26	8,3%
Gesamt	43	100%	46	100%	90	100%	134	100%	313	100%

Tabelle 78: Im Homeoffice bin ich produktiver als im Büro/an meiner Arbeitsstätte, nach Anfahrtsdauer

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Weniger als 30 Minuten	8,3%	31,3%	44,0%	16,3%	100%
30 bis 60 Minuten	4,8%	22,2%	43,2%	29,8%	100%
Mehr als 60 Minuten	4,0%	15,9%	25,5%	54,6%	100%
Gesamt	6,1%	24,9%	41,1%	28,0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=115; gewichtete Stichprobe

Tabelle 79: Wenn ich die Arbeitsbedingungen zu Hause mit jenen an meinem regulären Arbeitsort vergleiche, dann sind die Arbeitsbedingungen zu Hause besser, nach ausgewählten Merkmalen

		Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitswegdauer	Weniger als 30 Minuten	16,8%	45,8%	23,1%	14,3%	100%
	30 bis 60 Minuten	10,9%	35,9%	31,8%	21,5%	100%
	Mehr als 60 Minuten	5,6%	33,5%	29,9%	30,9%	100%
	Gesamt	12,5%	39,5%	28,1%	19,9%	100%
Branche	Herstellung von Waren	12,3%	49,1%	19,2%	19,4%	100%

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Bau	5,2%	43,1%	30,4%	21,2%	100%
Handel	16,2%	33,2%	24,4%	26,2%	100%
Verkehr	10,6%	40,6%	26,0%	22,8%	100%
Information und Kommunikation	6,8%	28,6%	32,6%	31,9%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	10,7%	47,3%	19,6%	22,4%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	9,6%	48,9%	34,7%	6,9%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	19,0%	29,3%	31,5%	20,2%	100%
Öffentliche Verwaltung	13,2%	59,6%	14,1%	13,1%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	17,3%	42,8%	28,8%	11,1%	100%
Sonst. Dienstleistungen	18,0%	34,4%	34,5%	13,2%	100%
Sonstiges	11,0%	37,8%	36,9%	14,3%	100%
Gesamt	12,4%	38,8%	28,4%	20,4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=118 und 140; gewichtete Stichprobe

Tabelle 80: Im Homeoffice ist meine Arbeitsleistung weniger sichtbar, nach Branche

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	16,6%	30,7%	37,8%	14,9%	100%
Bau	19,3%	40,4%	36,3%	4,0%	100%
Handel	30,7%	34,1%	32,0%	3,1%	100%
Verkehr	37,4%	28,3%	32,4%	1,9%	100%
Information und Kommunikation	35,2%	34,0%	26,1%	4,7%	100%
Finanz- und Versicherungsleistungen	31,4%	28,0%	34,6%	6,0%	100%
Freiberufliche/techn./wissenschaftl. Dienstleistungen	36,2%	36,5%	11,3%	15,9%	100%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	21,3%	54,9%	23,2%	0,7%	100%
Öffentliche Verwaltung	18,8%	34,4%	34,3%	12,5%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	31,6%	31,5%	30,1%	6,9%	100%
Sonst. Dienstleistungen	49,5%	22,5%	18,6%	9,4%	100%
Sonstiges	20,8%	46,0%	24,5%	8,7%	100%
Gesamt	29,6%	34,5%	28,6%	7,3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Nutzer_innen', 2023; n=1.466, n miss=90; gewichtete Stichprobe

Tabelle 81: Existenz technischer Systeme zur Kontrolle der Arbeitsleistung im Homeoffice, nach ausgewählten Merkmalen

		Ja		Nein		Weiß nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsgröße	Unter 10 Beschäftigte	12	26,1%	33	71,7%	1	2,2%	46	100%
	10 bis unter 50 Beschäftigte	13	26,5%	35	71,4%	1	2,0%	49	100%
	50 bis unter 250 Beschäftigte	14	15,6%	74	82,2%	2	2,2%	90	100%
	250 und mehr Beschäftigte	12	8,6%	123	87,9%	5	3,6%	140	100%
	Gesamt	51	15,7%	265	81,5%	9	2,8%	325	100%
Betriebsrat/ Personalvertretung im Betrieb	Ja	25	11,8%	181	85,4%	6	2,8%	212	100%
	Nein	27	25,0%	79	73,1%	2	1,9%	108	100%
	Gesamt	52	16,3%	260	81,3%	8	2,5%	320	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=18 und 23

Tabelle 82: Die besten technologischen Lösungen für das Homeoffice zu finden ist/war schwierig, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	26	56,5%	28	57,1%	34	36,6%	42	30,7%	130	40,0%
Trifft eher nicht zu	9	19,6%	9	18,4%	39	41,9%	74	54,0%	131	40,3%
Trifft eher zu	6	13,0%	10	20,4%	12	12,9%	18	13,1%	46	14,2%
Trifft voll und ganz zu	5	10,9%	2	4,1%	8	8,6%	3	2,2%	18	5,5%
Gesamt	46	100%	49	100%	93	100%	137	100%	325	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=18

Tabelle 83: Die Produktivität hat sich vermindert, nach Betriebsgröße

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft gar nicht zu	29	74,4%	21	52,5%	35	45,5%	35	33,0%	120	45,8%
Trifft eher nicht zu	5	12,8%	9	22,5%	29	37,7%	60	56,6%	103	39,3%

	Unter 10 Beschäftigte		10 bis unter 50 Beschäftigte		50 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Trifft eher zu	5	12,8%	9	22,5%	12	15,6%	10	9,4%	36	13,7%
Trifft voll und ganz zu			1	2,5%	1	1,3%	1	0,9%	3	1,1%
Gesamt	39	100%	40	100%	77	100%	106	100%	262	100%

Quelle: L&R Datafile 'Homeoffice_Zuständige, 2023; n=343, n miss=81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick über die wichtigsten Merkmale der befragten Nutzerinnen und Nutzer (Beschäftigte) im Vergleich zur Grundgesamtheit	14
Tabelle 2: Überblick über die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit der Möglichkeit zu Homeoffice	17
Tabelle 3: Möglichkeit von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie, nach ausgewählten Merkmalen	193
Tabelle 4: Möglichkeit von Homeoffice vor der Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021, nach ausgewählten Merkmalen.....	194
Tabelle 5: Nutzung von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie, nach ausgewählten Merkmalen	196
Tabelle 6: Nutzung von Homeoffice vor der Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021, nach ausgewählten Merkmalen.....	198
Tabelle 7: Nutzung von Homeoffice aktuell, nach ausgewählten Merkmalen.....	199
Tabelle 8: Anteil an Beschäftigten, die aktuell Homeoffice nutzen, nach ausgewählten Merkmalen	201
Tabelle 9: Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen	202
Tabelle 10: Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach Betriebsgröße	203
Tabelle 11: Informiertheit über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen durch Betrieb, nach Alter (Mehrfachnennung möglich).....	204
Tabelle 12: Informiertheit über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen durch Betrieb, nach Betriebsgröße (Mehrfachnennung möglich)	204
Tabelle 13: Informiertheit über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen durch Betrieb, nach Ausbildung (Mehrfachnennung möglich)	205
Tabelle 14: Veränderungen der Homeoffice-Regelungen im Betrieb mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen	206
Tabelle 15: Wahrnehmung der Veränderungen, nach ausgewählten Merkmalen	206
Tabelle 16: Veränderungen der Homeoffice-Regelungen im Betrieb mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen	207
Tabelle 17: Arbeitsmittel, welche als Mindestanforderungen zur Verfügung gestellt bzw. mitfinanziert werden, nach Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung im Betrieb (Mehrfachantworten möglich).....	207

Tabelle 18: Arbeitsmittel, welche als Mindestanforderungen zur Verfügung gestellt bzw. mitfinanziert werden, nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich)	208
Tabelle 19: Arbeitsmittel bzw. durch Homeoffice entstandener Aufwand als Pauschale erstattet, nach ausgewählten Merkmalen.....	209
Tabelle 20: Möglichkeit der Pauschalerstattung bekannt, nach ausgewählten Merkmalen	211
Tabelle 21: Geltendmachung der Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung, nach ausgewählten Merkmalen.....	211
Tabelle 22: Wenn Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung: Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt, nach Branche...	213
Tabelle 23: Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt, nach Betriebsgröße.....	213
Tabelle 24: Bestreben einer Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt, nach ausgewählten Merkmalen.....	214
Tabelle 25: Bestehen einer Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt, nach ausgewählten Merkmalen.....	215
Tabelle 26: Erfahrungen mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung, nach ausgewählten Merkmalen.....	216
Tabelle 27: Schriftliche Einzelvereinbarungen, welche das Arbeiten im Homeoffice regelt, nach ausgewählten Merkmalen.....	217
Tabelle 28: Schriftliche Einzelvereinbarungen mit den im Homeoffice-Beschäftigten, nach ausgewählten Merkmalen	218
Tabelle 29: Nutzung der Homeoffice-Mustervereinbarung der Sozialpartner und der Industriellenvereinigung?.....	218
Tabelle 30: Mitgestaltungsmöglichkeit der Einzelvereinbarung, nach ausgewählten Merkmalen	219
Tabelle 31: Wichtige Rahmenbedingungen in Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten, nach ausgewählten Merkmalen.....	220
Tabelle 32: Wenn Betriebsrat/-rätin bzw. Personalvertretung: Wunsch nach näheren gesetzlichen Regelungen, nach ausgewählten Merkmalen	221
Tabelle 33: Wunsch nach näheren gesetzlichen Regelungen, nach Betriebsgröße	222
Tabelle 34: Bewertung der Homeoffice-Regelungen im Betrieb, nach ausgewählten Merkmalen	223
Tabelle 35: Zentrale Gründe Homeoffice einzuführen, nach Alter (Mehrfachantworten möglich)	224
Tabelle 36: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb beizubehalten, nach Alter (Mehrfachantworten möglich).....	224

Tabelle 37: Zentrale Gründe Homeoffice in einzuführen, nach Bundesland (Mehrfachantworten möglich)	226
Tabelle 38: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb beizubehalten, nach Bundesland (Mehrfachantworten möglich)	227
Tabelle 39: Zentrale Gründe Homeoffice in einzuführen, nach Branche (Mehrfachantworten möglich)	228
Tabelle 40: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb beizubehalten, nach Branche (Mehrfachantworten möglich)	229
Tabelle 41: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb einzuführen, nach Bundesland (Mehrfachantworten möglich)	230
Tabelle 42: Zentrale Gründe Homeoffice im Betrieb einzuführen, nach Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich)	231
Tabelle 43: Eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung, nach ausgewählten Merkmalen	232
Tabelle 44: Möglichkeit von Telearbeit außerhalb der Wohnstätte, nach ausgewählten Merkmalen	233
Tabelle 45: Wenn keine Möglichkeit zu Telearbeit: Im ‚Homeoffice‘ würde ich gerne nicht nur von zu Hause, sondern auch von anderen Orten aus arbeiten, nach Alter	234
Tabelle 46: Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, dass sie auch an anderen Orten (bspw. öffentliche Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern etc.) arbeiten wollen, nach ausgewählten Merkmalen	234
Tabelle 47: Möglichkeit für Beschäftigte im Betrieb, grenzüberschreitend zu arbeiten, nach ausgewählten Merkmalen	235
Tabelle 48: Durch Homeoffice konnten wir grenzüberschreitendes Arbeiten ausweiten, nach Bundesland	236
Tabelle 49: Ich wurde vom Betrieb über eine ergonomisch richtige Ausgestaltung meines Arbeitsplatzes zu Hause informiert, nach ausgewählten Merkmalen	236
Tabelle 50: Homeoffice-Arbeitsplätze werden in betriebsinterne Arbeitsplatzevaluierung nach ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) einbezogen, nach Bundesland	238
Tabelle 51: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fixarbeitsplätze) reduzieren, nach Bundesland	238
Tabelle 52: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fixarbeitsplätze) reduzieren, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb	239
Tabelle 53: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fixarbeitsplätze) reduzieren, nach Betriebsgröße	239
Tabelle 54: Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln bzw. von Freizeitunfällen abzugrenzen, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb.....	239

Tabelle 55: Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln bzw. von Freizeitunfällen abzugrenzen, nach Betriebsgröße.....	240
Tabelle 56: Es gibt eine Höchstzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden DARF, nach ausgewählten Merkmalen	240
Tabelle 57: Es gibt eine Mindestanzahl an Tagen, an welchen pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden MUSS/SOLL, nach ausgewählten Merkmalen.....	241
Tabelle 58: Ich muss die Tage, an denen ich von zu Hause aus arbeiten möchte, zuvor bekannt geben, nach ausgewählten Merkmalen.....	242
Tabelle 59: Ich kann meine konkrete Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice so gestalten wie ich möchte, nach ausgewählten Merkmalen	243
Tabelle 60: Homeoffice erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, nach Alter	244
Tabelle 61: Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, nach ausgewählten Merkmalen	244
Tabelle 62: Im Homeoffice mache ich ausreichend Pausen, nach ausgewählten Merkmalen	245
Tabelle 63: Die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen sind schwieriger zu überwachen, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb.....	246
Tabelle 64: Die Abgrenzung zwischen Freizeit, Arbeitszeit und Pausen sind schwieriger zu überwachen, nach Betriebsgröße.....	246
Tabelle 65: Durch Homeoffice habe ich das Gefühl, auch nach meiner Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, nach Branche.....	246
Tabelle 66: Es kommt manchmal vor, dass ich Homeoffice unterbrechen muss, um in den Betrieb zu kommen, nach ausgewählten Merkmalen	247
Tabelle 67: Betriebsinterne Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice, nach ausgewählten Merkmalen	248
Tabelle 68: Im Homeoffice ist es schwieriger mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren, nach ausgewählten Merkmalen.....	249
Tabelle 69: Im Homeoffice fühle ich mich häufig isoliert, nach Branche	250
Tabelle 70: Die Betriebsrats-/Personalvertretungstätigkeit gestaltet sich schwieriger, nach ausgewählten Merkmalen	251
Tabelle 71: Im Homeoffice ist es schwieriger sich mit dem Betriebsrat auszutauschen, nach ausgewählten Merkmalen	251
Tabelle 72: Die Kommunikation mit den Beschäftigten läuft gut, auch wenn diese im Homeoffice sind, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb	252
Tabelle 73: Die Kommunikation mit den Beschäftigten läuft gut, auch wenn diese im Homeoffice sind, nach Betriebsgröße	253

Tabelle 74: Die Kommunikation mit den Beschäftigten hat sich durch Homeoffice stark verändert, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb	253
Tabelle 75: Die Kommunikation mit den Beschäftigten hat sich durch Homeoffice stark verändert, nach Betriebsgröße	254
Tabelle 76: Im Homeoffice fällt es schwer, die Beschäftigten zu führen, nach Betriebsrat/Personalvertretung im Betrieb	254
Tabelle 77: Im Homeoffice fällt es schwer, die Beschäftigten zu führen, nach Betriebsgröße	255
Tabelle 78: Im Homeoffice bin ich produktiver als im Büro/an meiner Arbeitsstätte, nach Anfahrtsdauer.....	255
Tabelle 79: Wenn ich die Arbeitsbedingungen zu Hause mit jenen an meinem regulären Arbeitsort vergleiche, dann sind die Arbeitsbedingungen zu Hause besser, nach ausgewählten Merkmalen.....	255
Tabelle 80: Im Homeoffice ist meine Arbeitsleistung weniger sichtbar, nach Branche.	256
Tabelle 81: Existenz technischer Systeme zur Kontrolle der Arbeitsleistung im Homeoffice, nach ausgewählten Merkmalen	257
Tabelle 82: Die besten technologischen Lösungen für das Homeoffice zu finden ist/war schwierig, nach Betriebsgröße	257
Tabelle 83: Die Produktivität hat sich vermindert, nach Betriebsgröße	257

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen im Überblick	11
Abbildung 2: Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die gewöhnlich beziehungsweise manchmal von zu Hause aus arbeiten, in Prozent aller Beschäftigten; 2021	22
Abbildung 3: Erwerbstätige im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die gewöhnlich beziehungsweise manchmal von zu Hause aus arbeiten, in Prozent aller Beschäftigten; 2019-2021; Österreich und EU-Durchschnitt.....	23
Abbildung 4: Überblick über Homeoffice und Telearbeit von Erwerbstätigen Personen nach Quartalsdaten 2020-2022, Österreich.....	24
Abbildung 5: Berufliche Arbeit von zu Hause aus*, nach Geschlecht und ausgewählten Jahren	26
Abbildung 6: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Alter und ausgewählten Jahren.....	27
Abbildung 7: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Ausbildung und ausgewählten Jahren	28
Abbildung 8: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Migrationshintergrund* und ausgewählten Jahren.....	29
Abbildung 9: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Alter des jüngsten Kindes und ausgewählten Jahren.....	30
Abbildung 10: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Leitungsfunktion und ausgewählten Jahren.....	31
Abbildung 11: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Arbeitsplatzregion und ausgewählten Jahren.....	32
Abbildung 12: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Anzahl der Erwerbstätigen an der Arbeitsstätte und ausgewählten Jahren	33
Abbildung 13: Berufliche Arbeit von zu Hause aus, nach Beruf und ausgewählten Jahren	35
Abbildung 14: Berufliche Arbeit von zu Hause aus (an mindestens der Hälfte der Arbeitstage oder seltener), nach ausgewählten Branchen und Jahren.....	37
Abbildung 15: Wenn aktuell Homeoffice-Nutzerin oder Nutzer: Möglichkeit von Homeoffice im Zeitverlauf.....	38
Abbildung 16: Management: Möglichkeit von Homeoffice für Beschäftigte im Betrieb im Zeitverlauf	40
Abbildung 17: Management: Ungefähr welcher Anteil der Beschäftigten hat derzeit die Möglichkeit von Homeoffice?	40

Abbildung 18:	Wenn aktuell Homeoffice-Nutzerin oder Nutzer: Nutzung von Homeoffice im Zeitverlauf.....	42
Abbildung 19:	Management: Homeoffice-Nutzung von Beschäftigten im Betrieb im Zeitverlauf	45
Abbildung 20:	Beschäftigte: Gründe gegen die generelle Möglichkeit von Homeoffice im Betrieb (Mehrfachnennung möglich).....	48
Abbildung 21:	Management: Gründe gegen die generelle Möglichkeit von Homeoffice im Betrieb (Mehrfachnennung möglich).....	48
Abbildung 22:	Wenn keine Homeoffice-Möglichkeit, Beschäftigte: Würden Sie sich diese Möglichkeit (wieder) wünschen?.....	50
Abbildung 23:	Homeoffice-Nutzende: Warum gab es die Möglichkeit von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie nicht und jetzt schon? (Mehrfachnennung möglich).....	54
Abbildung 24:	Management: Warum gab es die Möglichkeit von Homeoffice vor der Covid-19-Pandemie nicht und jetzt schon? (Mehrfachnennung möglich)	55
Abbildung 25:	Bekanntheit des Homeoffice-Maßnahmenpakets, nach ausgewählten Merkmalen	56
Abbildung 26:	Wenn bekannt, Homeoffice-Nutzende: Wurden Sie vom Betrieb über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen informiert? (Mehrfachnennung möglich).....	57
Abbildung 27:	Management: Wurden Beschäftigte vom Betrieb über das Homeoffice-Maßnahmenpaket und dessen gesetzliche Bestimmungen informiert?.....	58
Abbildung 28:	Management: Alles in allem, wie bewerten Sie die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Homeoffice, welche durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket geschaffen wurden?	58
Abbildung 29:	Homeoffice-Nutzende: Haben Sie das Gefühl, dass sich mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021 Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb verändert haben?	59
Abbildung 30:	Management: Haben sich mit Einführung des Homeoffice-Maßnahmenpakets im April 2021 Homeoffice-Regelungen in Ihrem Betrieb verändert?..	60
Abbildung 31:	Homeoffice-Nutzende: Wenn Veränderungen durch das Homeoffice-Maßnahmenpaket gesehen werden: Wie nehmen Sie die Veränderungen wahr?	62
Abbildung 32:	Homeoffice-Nutzende: Wenn Sie eines der folgenden Arbeitsmittel im Homeoffice nutzen: Stellen Sie dieses privat zur Verfügung oder wird dieses vom Betrieb bereitgestellt/finanziert?	64
Abbildung 33:	Management: Welche Arbeitsmittel sind im Homeoffice Mindestanforderungen, die Sie zur Verfügung stellen beziehungsweise mitfinanzieren? (Mehrfachantworten möglich).....	65

Abbildung 34: Homeoffice-Nutzende: Erstattung von Arbeitsmitteln beziehungsweise durch Homeoffice entstandener Aufwand als Pauschale seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers	66
Abbildung 35: Management: Bewertung der steuerlichen Berücksichtigung von Homeoffice-Tätigkeit.....	68
Abbildung 36: Homeoffice-Nutzende: Geltendmachung der Arbeitsmittel in der Arbeitnehmerveranlagung	69
Abbildung 37: Gilt für Ihr Unternehmen ein Kollektivvertrag, der Rahmenbedingungen zum Thema Homeoffice oder Telearbeit festlegt?	74
Abbildung 38: Gibt es bei Ihnen im Betrieb eine Betriebsvereinbarung, welche die Rahmenbedingungen von Homeoffice regelt?	75
Abbildung 39: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erstellung einer Betriebsvereinbarung gemacht?	76
Abbildung 40: Welche Rolle spielten die rechtlichen Möglichkeiten, die das Homeoffice-Paket 2021 bietet?	79
Abbildung 41: Haben Sie eine schriftliche Einzelvereinbarung mit Ihrem Betrieb, welche das Arbeiten im Homeoffice regelt?.....	83
Abbildung 42: Management: Gibt es schriftliche Einzelvereinbarungen zwischen Ihnen und den im Homeoffice Beschäftigten?.....	84
Abbildung 43: Hatten Sie die Möglichkeit, diese Einzelvereinbarung inhaltlich mitzugestalten?	84
Abbildung 44: Homeoffice-Nutzende: Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit widerrufen werden. Haben Sie oder Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber seit April 2021 – also seit Einführung des Maßnahmenpakets – davon Gebrauch gemacht? ...	85
Abbildung 45: Management: Die schriftliche Einzelvereinbarung kann jederzeit widerrufen werden. Haben Sie beziehungsweise die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber oder Beschäftigte seit April 2021 – also seit Einführung des Maßnahmenpakets – davon Gebrauch gemacht?	86
Abbildung 46: Sind die aus Ihrer Sicht für Sie wichtigen Rahmenbedingungen in der Einzel- oder Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten?.....	87
Abbildung 47: Gibt es Bereiche, wo Sie sich noch nähere gesetzliche Regelungen wünschen?	90
Abbildung 48: Nehmen Sie in Ihrem Betrieb unterschiedliche Wünsche der Beschäftigten beziehungsweise des Betriebsrates beziehungsweise der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hinsichtlich Homeoffice wahr?	91
Abbildung 49: Homeoffice-Nutzende: Was waren zentrale Gründe Homeoffice in Ihrem Betrieb einzuführen beziehungsweise beizubehalten? (Mehrfachantworten möglich)	94

Abbildung 50: Management: Was waren zentrale Gründe Homeoffice in Ihrem Betrieb einzuführen beziehungsweise beizubehalten? (Mehrfachantworten möglich).....	96
Abbildung 51: Homeoffice-Nutzende: Von wo aus arbeiten Sie im Homeoffice? (Mehrfachnennung möglich).....	98
Abbildung 52: Haben Beschäftigte aktuell die Möglichkeit von Telearbeit außerhalb der Wohnstätte?	99
Abbildung 53: Homeoffice-Nutzende: Arbeiten Sie in Telearbeit? (Mehrfachnennung möglich)	100
Abbildung 54: Management: Werden Wünsche seitens der Beschäftigten herangetragen, dass sie auch an anderen Orten (beispielsweise Öffentliche Co-Working Spaces oder Kaffeehäusern et cetera) arbeiten wollen?.....	101
Abbildung 55: Management: Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Definition des Arbeitsortes aus dem Homeoffice-Maßnahmenpaket über die Privatwohnung/das Wohnhaus hinaus auszudehnen?	102
Abbildung 56: Management: Durch Homeoffice konnten wir grenzüberschreitendes Arbeiten ausweiten	105
Abbildung 57: Management: Beschreibung des grenzüberschreitenden Arbeitens in den Betrieben	106
Abbildung 58: Wenn Betriebsrat/ Personalvertretung: Wurde eine Evaluierung der Homeoffice-Arbeitsplätze nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) durchgeführt?	111
Abbildung 59: Management: Homeoffice-Arbeitsplätze werden in betriebsinterne Arbeitsplatzevaluierung nach dem ASchG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) einbezogen	112
Abbildung 60: Management: Durch Homeoffice konnten wir die betrieblichen Strukturen (Räume, Fix-Arbeitsplätze) reduzieren	116
Abbildung 61: Haben sich im Homeoffice Unfälle ereignet?	118
Abbildung 62: Management: Arbeitsunfälle im Homeoffice sind schwierig zu regeln beziehungsweise von Freizeitunfällen abzugrenzen.....	119
Abbildung 63: Homeoffice-Nutzende: Welche der folgenden Aussagen zu Homeoffice-Regelungen treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennung möglich).....	122
Abbildung 64: Management: Welche der folgenden Aussagen zu Homeoffice-Regelungen treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennung möglich).....	124
Abbildung 65: Homeoffice-Nutzende: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung im Homeoffice auf Sie zu?	127
Abbildung 66: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Homeoffice auf Ihren Betrieb zu?	128

Abbildung 67: Homeoffice-Nutzende, die gemeinsam mit Kindern unter 15 Jahren oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt leben: Wie sehr treffen folgende Aussagen bezüglich der Vereinbarkeit im Homeoffice auf Sie zu?*	132
Abbildung 68: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Ihren Betrieb zu?	134
Abbildung 69: Management: Gab/Gibt es betriebsinterne Einschulungen/Weiterbildungen zum Arbeiten im Homeoffice?	135
Abbildung 70: Homeoffice-Nutzende: Wie hilfreich war diese Unterweisung zur ergonomisch richtigen Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zu Hause?	136
Abbildung 71: Homeoffice-Nutzende: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Kommunikation und sozialen Kontakte im Homeoffice auf Sie zu?.....	138
Abbildung 72: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich Kommunikation und Führung im Homeoffice auf Ihren Betrieb zu?.....	139
Abbildung 73: Homeoffice-Nutzende: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitsleistung im Homeoffice auf Sie zu?.....	140
Abbildung 74: Management: Kontrolle der Arbeitsleistung im Homeoffice	141
Abbildung 75: Management: Wie sehr treffen die folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitsleistung im Homeoffice auf Ihren Betrieb zu?.....	142

Literaturverzeichnis

Achleitner, Sophie; Huber, Alexander (2022): COVID-19 and the Distribution of (Un)Paid Labour between Men and Women in Austria. Wien. Online verfügbar unter https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2022/achleitner-huber-%282022-covid-19-and-the-distribution-of-%28unpaid-labour-between-men-and-women-in-austria_compressed.pdf, zuletzt geprüft am 31.03.2023.

Arbeiterkammer Wien (2022): Psychische Gesundheit im Homeoffice. Arbeits- und organisationspsychologische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen im Homeoffice.

Auer-Mayer, Susanne; Dullinger, Thomas (2021): AVRAG § 2 H. In: Stefan Köck (Hg.): Der Homeoffice-Kommentar. Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung (Manzsche Kurzkomentare), S. 1–76.

Bachmayer, Wolfgang; Klotz, Johannes (2021): Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft. Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit. OGM research & communication. Wien.

Bartmann, Elisabeth (2021): Arbeitszeit im Homeoffice. In: Stefan Köck (Hg.): Der Homeoffice-Kommentar. Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung (Manzsche Kurzkomentare), S. 223–257.

Bartz, Michael; Dörfler, Laura; Schwand, Christopher; Strauß, David (2022): Mobiles Arbeiten nach der Pandemie. Mitgestaltung, Autonomie, Motivation. Seattle: Kindle Direct Publishing.

Berghammer, Caroline (2022): Childcare and housework during the first lockdown in Austria: Traditional division or new roles? In: *JFamRes* 34 (1), S. 99–133.

Bergmann, Nadja; Schneider, Anke (2021): Talk about IT! Digitalisierung partizipativ gestalten: gendergerecht und divers. Ein Forschungsbericht aus der Praxis. Unter Mitarbeit von Chiara Lazar.

Bock-Schappelwein, Julia; Firgo, Matthias; Kügler, Agnes (2020): Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home Office-Potential (Monatsberichte, 7).

Böhm, Stephan; Schepp, Sophie (2023): social health @work. Studienergebnisse zu Welle 5. Eine Studie zur Auswirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten in Deutschland. Im Auftrag von Barmer. Wuppertal.

Brosi, Prisca; Gerpott, Fabiola H. (2022): Stayed at home—But can't stop working despite being ill?! Guilt as a driver of presenteeism at work and home. In: *J Organ Behavior*, Artikel job.2601. DOI: 10.1002/job.2601.

Buomprisco, Giuseppe; Ricci, Serafino; Perri, Roberto; Sio, Simone de (2021): Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic. In: *EUROPEAN J ENV PUBLI* 5 (2), em0073.

Carstensen, Tanja (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, S. 195–205. DOI: 10.1007/s41449-020-00213-y.

Carstensen, Tanja; Demuth, Ute (2020): Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung: Empirische Ergebnisse und Gestaltungsansätze für Vereinbarkeit, digitale Sichtbarkeit und den Wandel von Tätigkeiten in der betrieblichen Praxis. Working Paper Forschungsförderung (201).

Degele, Nina (2020): Homeoffice und Heimarbeit: Gender in der Corona-Krise. In: *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81184-3>.

Demmelhuber, Katrin; Englmaier, Florian; Leiss, Felix; Möhrle, Sascha; Peichl, Andreas; Schröter, Theresa (2020): Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit., ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München,. In: *ifo Schnelldienst Digital, ISSN 2700-8371, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität Münche* (1), Artikel 14, S. 1–4. Online verfügbar unter <http://hdl.handle.net/10419/229450>.

Diewald, Martin; Nebe, Katja (2020): Familie und Beruf: Vereinbarkeit durch Homeoffice? Soziologische und rechtswissenschaftliche Perspektiven. In: *Sozialer Fortschritt* 69 (8-9), S. 595–610. DOI: 10.3790/sfo.69.8-9.595.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2022): Besteuerung grenzüberschreitend tätiger Telearbeiter und ihrer Arbeitgeber. Aktenzeichen: ECO/585. Stellungnahme.

European Commission (2022): Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022. Online verfügbar unter <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26778&langId=en>.

European Labour Authority (2021): Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security. Overview of measures and/or actions taken in the EU Member States to facilitate a flexible approach to the applicable social security of teleworking cross-border workers.

Felten, Elias (2021): Arbeiten im Home-Office. Rechtliche Grundlagen. In: Elias Felten und Barbara Trost (Hg.): Homeoffice. Praxishandbuch Arbeitsrecht. Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, S. 61–78.

Figueiredo, Sandra; João, Raquel; Alho, Laura; Hipólito, João (2022): Psychological Research on Sleep Problems and Adjustment of Working Hours during Teleworking in the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study. In: *International journal of environmental research and public health* 19 (21). DOI: 10.3390/ijerph192114305.

forsa Politik- und Sozialforschung GmbH (2020): Erfahrungen mit Homeoffice. Ergebnisse einer Befragung unter abhängig Beschäftigten in Bayern.

Gruber-Risak, Martin; Gruber, Renate (2021): Homeoffice-Paket 2021. Kommentierung der Neuerungen durch BGBl I 52/2021 und BGBl I 61/2021. 1. Auflage. Wien: LexisNexis (Kommentar).

Kellner, Barbara; Korunka, Christian; Kubicek, Bettina (2020): Deloitte-Flexible-Working-Studie-2020.

Mader, Katharina; Derndorfer, Judith; Disslbacher, Franziska; Lechinger, Vanessa; Six, Eva (2020): Der Lockdown und die Unvereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz (Pädagogik).

Mayring, Philipp (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 13., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.

Milasi, Santo; González-Vázquez, Ignacio; Fernández-Macías, Enrique (2021): Telework before the Covid-19 pandemic. Trends and drivers of differences across the EU (OECD Productivity Working Papers, 21).

Müller, Kai-Uwe; Samtleben, Claire; Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter: Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DOI: 10.18723/diwwb:2020-19-1.

Müller, Klaus (2020): The right to disconnect.

Parlament (2022): Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Aktenzeichen: 1609 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVII. GP.

Pretterhofer, Nicolas; Willsberger, Barbara (2021): Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreich-ungarischen Grenzregion. Ergebnisse der quantitativen Befragung in der Projektregion. L&R Sozialforschung. Wien.

Samek Lodovici, Manuela et al.: The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers. European Parliament - Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies.

Schläger, Judith; Steinparz, Michaela (2021): Homeoffice - Fluch oder Segen? In: Elias Felten und Barbara Trost (Hg.): Homeoffice. Praxishandbuch Arbeitsrecht. Wien: Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, S. 7–13.

Statistik Austria (2016): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015, Wien.

Steinhauser, Elisabeth; Höppner, Dino (2020): "Einkommensteuerliche Inkongruenzen bei grenzüberschreitenden Homeoffice-Vereinbarungen—Eine vergleichende Analyse zwischen Deutschland und Österreich. In: *FinanzRundschau* (102.11), S. 500–509.

Tomei, Manuela (2021): Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and Work-Life Balance? In: *Inter economics* 56 (5), S. 260–264. DOI: 10.1007/s10272-021-0995-4.

Weitzer, Jakob; Papantoniou, Kyriaki; Seidel, Stefan; Klösch, Gerhard; Caniglia, Guido; Laubichler, Manfred et al. (2021): Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study. In: *International archives of occupational and environmental health* 94 (8), S. 1823–1837. DOI: 10.1007/s00420-021-01692-0.

Zartler, Ulrike; Dafert, Vera; Harter, Sabine; Dirnberger, Petra (2021): Frauen in Wien und COVID-19. Studie im Auftrag des Frauenservice Wien. Wien.

Zeglovits, Eva (2020): Zeit- und ortsungebundenenes Arbeiten. IFES - Institut für empirische Sozialforschung GmbH. Wien.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

email@bmaw.gv.at

bmaw.gv.at