

# Homeoffice: Verbreitung, Gestaltung, Meinungsbild und Zukunft

Zusammenfassung der österreichweit ersten integrierten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Autoren: Wolfgang Bachmayer und Johannes Klotz

Gesamtumsetzung: OGM Gesellschaft für Marketing, 1010 Wien

Fotonachweis: Portraitbild: © BKA/Dragan Tatic (Seite 3)

Wien, 2021. Stand: 12. März 2021

### **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 Bundesministeriums für Arbeit und der Autoren ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [oea@bma.gv.at](mailto:oea@bma.gv.at).

## Vorwort



Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

### **Homeoffice-Studie zeigt: Beschäftigte und Betriebe begrüßen Integration von Homeoffice in den Arbeitsalltag**

Seit rund einem Jahr befinden sich Beschäftigte und Betriebe bzw. Dienststellen, bedingt durch die Corona-Pandemie, in einer Ausnahmesituation. Das ständige Bemühen, die Infektionszahlen möglichst gering zu halten, hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Mit der Krise hat Homeoffice an Bedeutung gewonnen und viele Arbeitsprozesse in der Art und Weise ihrer Ausgestaltung einem Wandel unterworfen. Insofern hat die Pandemie, bei all ihren Schattenseiten, auch neue Erkenntnisse zur effizienten und flexiblen Arbeitsgestaltung gebracht.

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Anwendung des Homeoffice in der Praxis und ihrer Bewertung durch Beschäftigte und Betriebe bzw. Dienststellen. Die Haupteckdaten, die die Studie offenlegt, ist, dass die Integration von Homeoffice in den Arbeitsalltag sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite positiv wahrgenommen wird. Trotz der zumeist sehr kurzfristigen und improvisierten Einführung hat Homeoffice mehrheitlich gut funktioniert. Fast 40 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten haben 2020 zumindest zeitweise im Homeoffice gearbeitet.

Weiters konnte belegt werden, dass sowohl Beschäftigte als auch Betriebe und Dienststellen das Homeoffice dazu genutzt haben, um flexibler und selbstgestaltender zu arbeiten. Diese flexiblen Rahmenbedingungen wurden auf beiden Seiten positiv wahrgenommen und werden auch in Zukunft gewünscht.

Auf Grundlage dieser Schlussfolgerungen bietet die vorliegende Studie die empirische Grundlage und damit einen Orientierungsrahmen für die Gestaltung und Anwendung des Homeoffice in der Arbeitswelt von morgen.

Ich wünsche viel Freude beim Lesen und beim Gewinnen weiterer Erkenntnisse.

Univ.-Prof Dr. Martin Kocher  
Bundesminister für Arbeit

## Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Vorwort</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Management Summary</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>1 Einleitung</b> .....   | <b>8</b>  |
| <b>2 Methodik</b> .....   | <b>10</b> |
| 2.1 Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.....  | 10        |
| 2.2 Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.....  | 11        |
| <b>3 Ergebnisse zur Nutzung von Homeoffice</b> .....  | <b>14</b> |
| 3.1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.....   | 14        |
| 3.2 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.....   | 17        |
| 3.3 Gründe für die Nicht-Nutzung von Homeoffice.....  | 20        |
| <b>4 Gestaltung, Akzeptanz und Auswirkungen von Homeoffice aus Sicht der<br/>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im<br/>Vergleich</b> ..... | <b>22</b> |
| 4.1 Informationsquellen und rechtliche Grundlage.....   | 22        |
| 4.2 Akzeptanz von Homeoffice.....   | 23        |
| 4.3 Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit.....  | 25        |
| 4.4 Auswirkungen von Homeoffice.....  | 30        |
| 4.5 Kosten durch Homeoffice für Beschäftigte und ihre Abgeltung.....  | 35        |
| <b>5 Zukunft von Homeoffice, indirekte Effekte auf andere Bereiche</b> .....  | <b>39</b> |
| <b>Abbildungsverzeichnis</b> .....  | <b>43</b> |
| <b>Abkürzungen</b> .....  | <b>44</b> |

# Management Summary

Die OGM-Studie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Nutzung von Homeoffice während der Corona-Krise zeigt, dass Homeoffice vom Rand in die Mitte des Arbeitsmarkts gerückt ist: 39% aller unselbständig Erwerbstätigen, das sind 1,5 Millionen Österreicherinnen und Österreicher, haben 2020 zumindest zeitweise im Homeoffice gearbeitet. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice-fähiger Tätigkeit war sogar mehr als die Hälfte im Homeoffice, in der Privatwirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst. Für die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellte das Jahr 2020 diesbezüglich eine Premiere dar, sie waren zum ersten Mal im Homeoffice.

Bei 71% aller nicht-landwirtschaftlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Österreichs (private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aller Sektoren, Branchen, Rechtsformen und Größenklassen) arbeitete 2020 zumindest ein Teil der Belegschaft zumindest phasenweise im Homeoffice. In Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie, des Finanz- und Versicherungswesen sowie der Branche Erziehung und Unterricht war Homeoffice fast universell im Einsatz. Großbetriebe nutzten Homeoffice deutlich häufiger als Kleinbetriebe.

Von jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die 2020 Homeoffice nutzten, meint jeweils eine Mehrheit, dass das Homeoffice beiden Seiten gleichermaßen zu Gute komme.

Trotz der zumeist sehr kurzfristigen und improvisierten Einführung hat Homeoffice aus Sicht sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehrheitlich gut funktioniert. Spätere Detailfragen zeigen, dass damit vor allem das weitgehend reibungslose Aufrechterhalten des Arbeitsbetriebes angesichts der krisenbedingten Notwendigkeiten gemeint ist ebenso wie das Funktionieren der Arbeit im kurzfristig eingerichteten Homeoffice.

Positive Auswirkungen bei arbeitsbezogenen Aspekten waren für beide Seiten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) vor allem die Arbeitsergebnisse und Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten im Homeoffice, viel weniger

jedoch Kommunikation, Kooperation, Arbeitsklima und soziale Aspekte. Die Grundzufriedenheit mit Homeoffice ergab sich daher weniger aus arbeitsbezogenen Aspekten, sondern viel mehr aus günstigen Auswirkungen auf die Lebensqualität bei den Beschäftigten. Die Zufriedenheit war bei Männern und Frauen gleich hoch, bei Jüngeren noch deutlicher als bei Älteren.

Im Homeoffice wurde häufiger selbstgestaltet zu unregelmäßigen Zeiten gearbeitet, was sowohl von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern deutlich akzeptiert wurde. Ein abweichendes Meinungsbild besteht jedoch beim möglichen Anspruch auf Zuschläge durch Mehrarbeit oder als Folge von in Eigeninitiative in den Abend oder ins Wochenende verlagerten Arbeitszeiten.

Sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen im Homeoffice per Saldo gleich hohe Kosten wie am Arbeitsplatz, einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen mehr Kosteneinsparungen bei den Beschäftigten. Die Meinung zur Finanzierung der technischen Ausrüstung ist unterschiedlich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befürworten eine Abgeltung allfälliger Mehrkosten durch eine Homeoffice-Pauschale, während Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Geräte lieber selbst beschaffen und zur Verfügung stellen wollen.

Für die Zukunft wird sowohl von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern am häufigsten eine Homeoffice-Tätigkeit im Ausmaß von ein bis zwei Tagen pro Woche gewünscht. Eine Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt an, dass die Möglichkeit, im Homeoffice arbeiten zu können, an einem zukünftigen Arbeitsplatz sehr oder eher wichtig für sie wäre. Besonders stark ist die Präferenz für ein bis zwei Homeoffice-Tage pro Woche bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern.

Es ist daher gesichert davon auszugehen, dass Homeoffice auch nach dem Ende der Corona-Pandemie bei mehr Beschäftigten und Betrieben zur Anwendung kommen wird als davor. Das aber weniger in Form eines generellen Wandels zum mobilen Arbeiten, sondern mehr in einer flexiblen Koexistenz zwischen traditionellem Arbeitsplatz und ein bis zwei Tagen Homeoffice pro Woche für geeignete Tätigkeiten und Branchen.

Diese in Zukunft stärkere Nutzung von Homeoffice bedarf klarer Regelungen und Rahmenbedingungen. Der Ermessensspielraum für betriebliche Vereinbarungen sollte dabei jedoch möglichst groß sein.

Eine im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit verstärkte Homeoffice-Nutzung wird aber auch auf andere Bereiche spürbare Auswirkungen haben, vor allem auf die Mobilität und als Folge dessen auch auf die Wohnpräferenzen der Bevölkerung. So ist davon auszugehen, dass Stadtrandgebiete und Vororte mit lockerer Bebauung und niedrigeren Wohnkosten an Attraktivität gewinnen können.

Unter jenen 61% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht im Homeoffice waren, gaben 9 von 10 als Grund für die Nicht-Nutzung an, dass Homeoffice auf Grund ihrer Tätigkeit nicht möglich war. Auch für jene 29% aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die 2020 kein Homeoffice in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle hatten, war dies der mit Abstand wichtigste Grund.

Zusammengefasst ist über Homeoffice in Österreich zu sagen, dass

- 1,5 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2020 im Homeoffice waren, der Großteil darunter das erste Mal, und in 7 von 10 Betrieben Homeoffice zumindest bei einem Teil der Belegschaft angewendet wurde,
- die Zufriedenheit mit dem Funktionieren von Homeoffice im Allgemein hoch war, insbesondere was die Arbeitsergebnisse und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben angeht, kritischer jedoch, was die Organisation der Arbeit und das Teamwork betrifft,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei den meisten Aspekten von Homeoffice ein ähnliches Meinungsbild aufweisen, es jedoch abweichende Sichtweisen bei Überstundenzuschlägen und der gewünschten Abgeltung von Mehrkosten gibt und
- die Mehrheit der Befragten für die Zukunft eine Homeoffice-Tätigkeit im Ausmaß von 1 bis 2 Tagen pro Woche wünscht und die Möglichkeit, zukünftig im Homeoffice arbeiten zu können, für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig ist.

# 1 Einleitung

In Folge der im März 2020 ausgebrochenen und weiterhin andauernden Corona-Krise samt Lockdowns mussten viele Betriebe und öffentliche Dienststellen kurzfristig auf Homeoffice umstellen. Homeoffice wird daher auch in Zukunft am Arbeitsmarkt eine größere Rolle spielen als vor der Krise. Damit steigt auch der Bedarf nach klaren Regelungen und entsprechender Information zu Homeoffice bzw. zu mobilem Arbeiten im Allgemeinen an.

Die Österreichische Gesellschaft für Marketing (OGM) wurde daher vom Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) im Jahr 2020 beauftragt, dazu eine Studie durchzuführen. Kerninhalte der Studie betrafen die Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice seit Ausbruch der Corona-Krise, die künftige Inanspruchnahme von Homeoffice sowie Strukturen und Meinungsbild in Hinblick auf die künftige rechtliche Ausgestaltung von Homeoffice. Zentrale Komponente des Studiendesigns war eine integrierte Betrachtung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern andererseits.

In Österreich wurden bereits einige Studien zu Homeoffice durchgeführt, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. speziell jene mit Betreuungspflichten befragt wurden. Repräsentative Befragungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern lagen bis dato nicht vor.

Der Mehrwert der vorliegenden Studie besteht darin, das umfassende Meinungsbild sowohl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern integriert auf Basis repräsentativer Stichproben mit hinreichend großer Fallzahl messen zu können. Damit steht eine objektive datengestützte Grundlage zur Entscheidungsfindung zur Verfügung.

Neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Homeoffice-Erfahrungen im Jahr 2020 wurden auch solche ohne Homeoffice befragt, um deren Gründe für die Nichtinanspruchnahme und Präferenzen für zukünftiges Homeoffice zu ermitteln.

In diesem Bericht werden zunächst die Methodik beschrieben und zentrale Hauptergebnisse zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in den beiden Zielgruppen dargestellt.



Anschließend werden in einer Gegenüberstellung die Sichtweisen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in eine Gesamtschau gebracht. Dadurch lassen sich jene Aspekte von Homeoffice identifizieren, in denen weitgehende Übereinstimmung versus Meinungsunterschiede bestehen.

Die Fragebögen wurden in mehreren Schleifen in enger Abstimmung mit den Expertinnen und Experten unterschiedlicher Organisationseinheiten im BMAFJ entwickelt und zudem thematisch mit den Sozialpartnern (Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer) abgestimmt.

## 2 Methodik

Hier werden die Grundgesamtheiten und Stichproben der Studie beschrieben.

### 2.1 Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Zielgruppe der Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren Personen, die im Jahr 2020 eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hatten. In Abhängigkeit davon, ob eine Person 2020 zumindest vier Wochen (wenn auch nicht notwendigerweise durchgehend) im Homeoffice gearbeitet hat oder nicht, wurde zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice und solchen mit wenig/ohne Homeoffice unterschieden.

Aus dem OGM-eigenen Online Panel (30.000 Befragungspartner und -partnerinnen bzw. 17.000 Erwerbstätige, die seit dem Jahr 2004 kontinuierlich im Zuge von etwa 300.000 repräsentativen telefonischen und persönlichen Interviews in ganz Österreich rekrutiert wurden) wurde eine mehrfach geschichtete Quotenstichprobe unselbständig Erwerbstätiger gezogen (nach Geschlecht, Alter, Bildung, Bundesland, Gemeindegröße, Haushaltsgröße und Kinderzahl).

Diese Personen wurden im November und Dezember 2020 mittels Online-Befragung (Computer Assisted Web Interviewing, CAWI) befragt, ob sie seit März 2020 in Summe zumindest vier Wochen im Homeoffice tätig waren oder nicht und direkt zum jeweiligen Fragebogen weitergeleitet.

Die Fragen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice wurden von 1.004 Personen beantwortet, der kürzere Fragebogen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit wenig/ohne Homeoffice von 407 Personen. Somit wurden insgesamt 1.411 unselbständige Erwerbstätige mit oder ohne Homeoffice befragt.

### **Gewichtung und Tabellenband**

Die realisierten Nettostichproben wurden anschließend ergänzend zu den bereits durch die Quotierung vorgegebenen Eckzahlen noch mittels iterativer Anpassungsgewichtung (Raking) an die externen Randverteilungen nach Stellung im Beruf, Betriebsgröße, Dauer der

Betriebszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit und Kurzarbeit ja/nein kalibriert. Datenquellen der Randverteilungen waren die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 2019 sowie eine spezielle Auswertung aus dem Datawarehouse des Arbeitsmarktservice (AMS) zur kumulierten Inanspruchnahme von Kurzarbeit.

Der Tabellenband der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gliedert sich in zwei Teile, zunächst die Ergebnisse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice und anschließend der kürzere Teil für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne/mit wenig Homeoffice. Als Untergruppen werden durchgehend unterschieden: Geschlecht, Altersgruppen, Stellung im Beruf, Betriebsgröße, Kurzarbeit im Betrieb ja/nein sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern unter 15 Jahren.

## **2.2 Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern**

### **Zielpopulation, Auswahlrahmen und Stichprobenziehung**

Zielgruppe der Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern waren nichtlandwirtschaftliche Betriebe und Dienststellen (öffentliche wie private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) mit unselbständig Beschäftigten im Jahr 2020. Die Definition von Betrieben/Dienststellen mit Homeoffice war, dass seit März 2020 zumindest 10 Prozent der Belegschaft oder zumindest drei Beschäftigte zumindest vier Wochen (wenn auch nicht notwendigerweise durchgehend) im Homeoffice waren. Alle anderen Betriebe/Dienststellen galten als Betriebe/Dienststellen ohne/mit wenig Homeoffice.

Auswahlrahmen der Befragung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern war der Gesamtbestand der Dienstgeber-Beitragskonten zum 31.5.2020, aus dem OGM vom BMAFJ ein pseudonymisierter Abzug (Laufnummern mit vordefiniertem Merkmalskranz) zur Verfügung gestellt wurde. Aus diesem Abzug wurde von OGM die Bruttostichprobe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gezogen.

Der große Vorteil der Dienstgeber-Beitragskonten ist die vollständige Abdeckung der interessierenden Grundgesamtheit (alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Österreichs unabhängig von der Beschäftigtenzahl, einschließlich öffentlichen Dienstes sowie Vereine/Verbände). Eine Gegenüberstellung der in der Befragung erhobenen Angaben mit den korrespondierenden Merkmalen im Auswahlrahmen (Betriebsgröße, Sektor) erbrachte zufriedenstellende Ergebnisse.

Aus dem Auswahlrahmen wurden zunächst jene Beitragskonten ausgeschlossen, an denen am Stichtag 31.5.2020 keine unselbständig Erwerbstätigen beschäftigt waren oder deren Postanschrift unbekannt war oder im Ausland lag. Weiters wurden Beitragskonten von land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, privaten Haushalten oder exterritorialen Organisationen ausgeschlossen, da bei diesen Branchen Homeoffice nur selten vorkommen wird und oft speziellen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen unterliegt. Auf die verbleibenden 226.000 Dienstgeber-Beitragskonten entfielen am Stichtag 3,4 Millionen (Mio.) von insgesamt 3,6 Mio. unselbständig Erwerbstätigen.

Die Dienstgeber-Beitragskonten wurden nach der Größenklasse, dem Versicherungsträger, Bundesland, Gemeindegröße und Branche geschichtet und anschließend eine geschichtete Zufallsstichprobe in Abhängigkeit der Größenklasse gezogen (je 7.000 Konten mit 1-9 und 10-49 Beschäftigten, 4.500 Konten mit 50-249 Beschäftigten und 1.500 Konten mit 250 oder mehr Beschäftigten).

Die gesampelten 20.000 Laufnummern wurden um individuelle Passwörter ergänzt und dem BMAFJ übermittelt. Vom Ministerium wurden dann die Namen und Anschriften der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eingesetzt und eine Dublettenprüfung durchgeführt, bei der noch knapp 6% der in die Bruttostichprobe gezogenen Dienstgeber-Beitragskonten aus der Versandstichprobe entfernt wurden.

### **Anschreiben, Befragungsportal und Rücklauf**

Die 18.833 verbleibenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhielten Ende November einen von Frau Bundesministerin Christine Aschbacher unterzeichneten Einladungsbrief. Die Umfrage wurde online von OGM über ein eigenes Befragungsportal [www.homeoffice.ogm.at](http://www.homeoffice.ogm.at) mit Passwortschutz abgewickelt. Die Online-Fragebögen waren automatisch je nach Endgerät (Smartphone, Tablet oder PC/Laptop) im Layout optimiert.

Trotz der vergleichsweise kurzen Feldzeit von 2 Wochen konnte die vertraglich zugesagte Mindeststichprobengröße von 1.000 Interviews bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Homeoffice und 500 Interviews von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit wenig/ohne Homeoffice nicht nur erreicht, sondern sogar noch um etwa 10% überschritten werden (n=1.062 bzw. n=553).

Als besonderer Service wurde den an der Umfrage teilnehmenden Personen angeboten, ihnen die Hauptergebnisse der Studie per Mail zukommen zu lassen. Zwei Drittel der Zielpersonen gaben dafür ihre Mailadresse bekannt, was eine hohe Quote und somit ein sehr gutes Zeichen für das Interesse am Thema Homeoffice ist. Um das Vertrauen in den Datenschutz und die Anonymität der Angaben zu gewährleisten, wurden diese Mailadressen selbstverständlich getrennt von den Antworten im Fragebogen vermerkt.

### **Gewichtung der Daten und Tabellenbericht**

Die 1.615 Interviews wurden in einem mehrstufigen Gewichtungsprozess an die Verteilungen im Auswahlrahmen angepasst, um ein repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit sicherzustellen.

Zunächst wurden wegen des unterschiedlichen Auswahlrates Designgewichte und wegen des verschiedenen Rücklaufs Responsegewichte in Abhängigkeit von der Größenklasse berechnet, die in ihrer Kombination die Basisgewichte der erzielten Nettostichproben (mit Homeoffice vs. ohne/mit wenig Homeoffice) bilden.

Diese Basisgewichte wurden sodann mittels iterativer Anpassungsgewichtung (Raking) an weitere Verteilungen der Grundgesamtheit (Branche, Versicherungsträger, Bundesland und Gemeindegröße) kalibriert. Wesentlich ist, dass sich die Randverteilungen nicht auf die relativen Häufigkeiten der Betriebe/Dienststellen, sondern auf jene der dort gemeldeten unselbständig Beschäftigten bezogen. D.h. wenn auf eine Teilgruppe von Betrieben/Dienststellen in der Grundgesamtheit 20% der unselbständig Beschäftigten entfallen, dann macht diese Teilgruppe auch 20% der gewichteten Nettostichprobe aus.

Der Tabellenband der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gliedert sich in zwei Teile: die Ergebnisse für jene mit Homeoffice und der kürzere Teil mit den Ergebnissen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne/mit wenig Homeoffice. Als Untergruppen werden unterschieden: Sektor (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst, Verband/Verein; Produktionsbetriebe), Größenklasse des Betriebs/der Dienststelle sowie das Ausmaß an zukünftig gewünschtem Homeoffice.

# 3 Ergebnisse zur Nutzung von Homeoffice

Hier wird dargestellt, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2020 im Homeoffice waren, in wie vielen Betrieben/Dienststellen Homeoffice 2020 zur Anwendung kam und wie sich unterschiedliche Teilgruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nach der Nutzung von Homeoffice unterscheiden.

## 3.1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

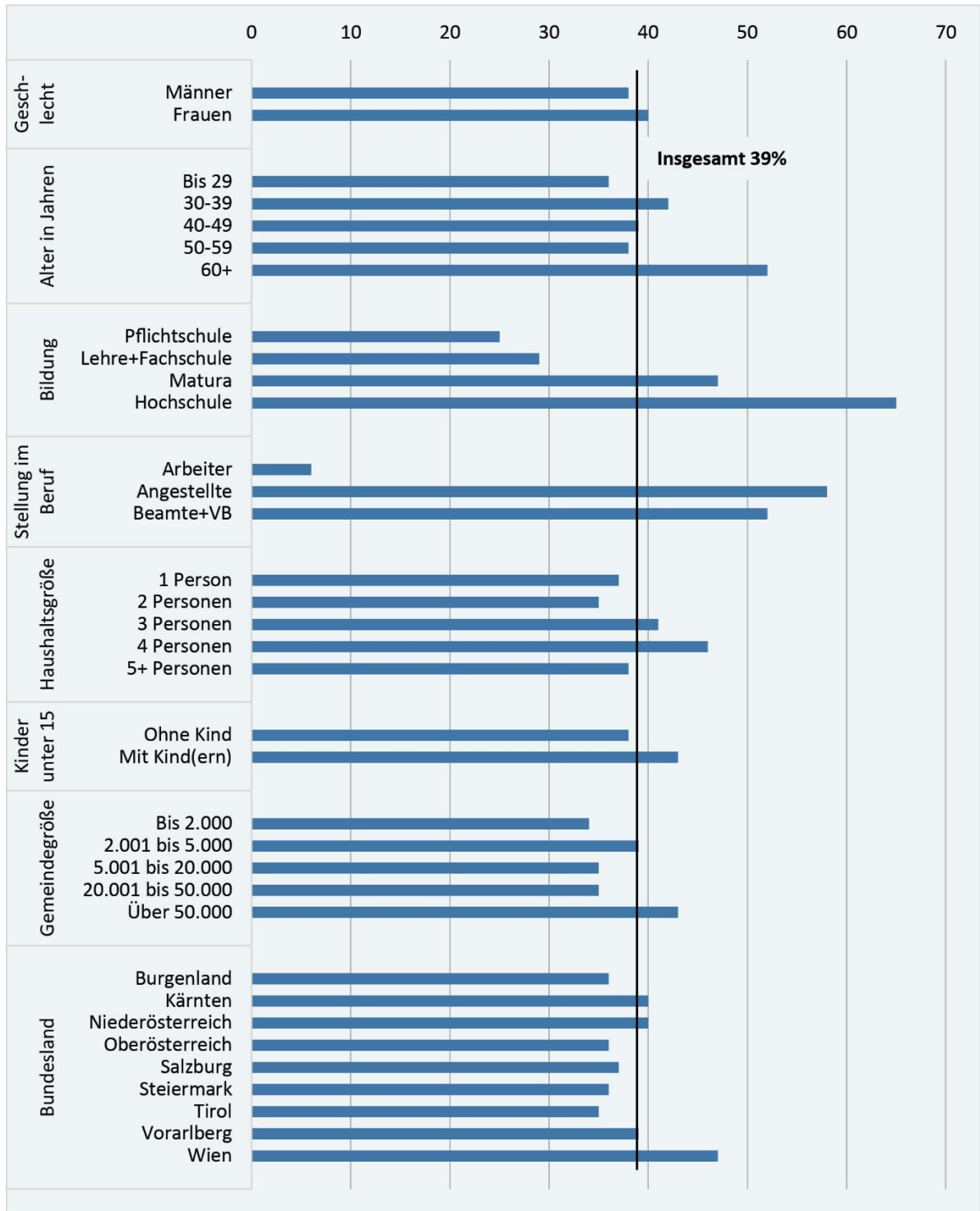
### **1,5 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren während der Krise im Homeoffice**

Von März bis Ende November 2020 haben insgesamt 39% aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich, das sind hochgerechnet 1,5 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zumindest vier Wochen (wenn auch nicht notwendigerweise am Stück) im Homeoffice, also von ihrem Zuhause aus, gearbeitet. Eine Mehrheit von 61% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat während der Corona-Krise entweder gar nicht oder in Summe weniger als vier Wochen im Homeoffice gearbeitet.

Die Homeoffice-Quote unterscheidet sich stark nach sozio-demografischen Merkmalen: Natürlich ist Homeoffice primär in nicht-manuellen Berufen relevant, was sich bei der Stellung im Beruf (Arbeiterinnen und Arbeiter nur 6%) zeigt, und auch die Quoten bei Bildung, Gemeindegröße und Regionen sind verschieden.

Aber auch bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit betreuungspflichtigen Kindern kam Homeoffice im Jahr 2020 gehäuft vor, wozu vor allem die Regelungen zu Distance-Learning und verringerte Angebote der Betreuung in Schulen und Kindergärten in den Lock-down-Phasen beigetragen haben. Dieser gleichzeitige Betreuungsbedarf zu Hause erklärt auch die erhöhte Quote im Alter von 30 bis 39 Jahren; die höhere Homeoffice-Quote bei Beschäftigten über 60 Jahre ist dagegen mit der privilegierten Struktur dieser kleinen Teilgruppe erklärbar (wenige Arbeiterinnen und Arbeiter).

Abbildung 1 Homeoffice-Quote: von je 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren 2020 im Homeoffice



Lesebeispiel: Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern arbeiteten 39% im Jahr 2020 zumindest vier Wochen im Homeoffice. Bei den Männern waren es 38%, bei den Frauen 40%.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

Unterschieden nach der beruflichen Stellung zeigt sich, dass öffentlich Bedienstete, also Beamte und Beamtinnen sowie Vertragsbedienstete, mit 52% eine Homeoffice-Quote knapp unter jener der Angestellten in der Privatwirtschaft aufweisen. Es hat also 2020 sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft eine deutliche Mehrheit jener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Tätigkeit prinzipiell dafür geeignet ist, zumindest phasenweise im Homeoffice gearbeitet.

Die Homeoffice-Quote war bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die 2020 in Corona-Kurzarbeit waren, annähernd gleich hoch wie bei jenen ohne Corona-Kurzarbeit.

### **Homeoffice war mehrheitlich eine Premiere**

Für mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice stellte das Jahr 2020 eine Premiere dar: 54% geben an, dass es in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle vorher überhaupt kein Homeoffice gab, weitere 16%, dass es zwar in ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle Homeoffice gab, jedoch sie selbst nicht im Homeoffice waren. Lediglich 28% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice (das entspricht 11% aller unselbständig Erwerbstätigen) hatten auch schon früher im Homeoffice gearbeitet, darunter etwa ein Drittel regelmäßig.

Die Verlagerung des Arbeitsplatzes in die Wohnung erfolgte mehrheitlich im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern andererseits, in einem Drittel aller Fälle vorwiegend auf Wunsch und Anordnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers bzw. von Vorgesetzten.

Die starke Zunahme von Homeoffice war für die meisten der betroffenen Beschäftigten aber nicht mit einer gänzlichen Aufgabe des Arbeitsplatzes verbunden. Nur jede/r siebente arbeitete ausschließlich im Homeoffice, hingegen nutzten über 80% zumindest gelegentlich den normalen Arbeitsplatz (bei einem Viertel davon ist die gelegentliche Nutzung systematisiert, z.B. durch Meetings im Büro).

Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice hatte bereits vor Corona eine Gleitzeitregelung, war also flexibles Arbeiten gewohnt (insbesondere ältere Beschäftigte).



## **Wechsel ins Homeoffice kurzfristig und improvisiert**

Der Wechsel vom gewohnten Arbeitsplatz ins Homeoffice kam für nahezu alle völlig überraschend und sehr kurzfristig mit der Notwendigkeit improvisierter Lösungen.

Improvisationsbedarf bestand in der räumlichen Gestaltung des Arbeitens zu Hause, da die meisten Wohnungen nicht auf Homeoffice ausgerichtet waren und sind: So hat nur eine Minderheit der Beschäftigten im Homeoffice ein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung, immerhin jeder dritte einen eigenen Schreibtisch. Gut ein Viertel gibt an, keinen Schreibtisch zu haben und z.B. am Ess-/Küchentisch zu arbeiten. Teilweise wurde das Homeoffice auch an einen Zweitwohnsitz verlegt. Generell ist zu sagen, dass jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Homeoffice genutzt haben, in der Mehrheit ausreichenden Wohnraum zur Verfügung haben und kaum in beengten Wohnsituationen leben.

Die Schwierigkeit der plötzlich notwendigen räumlichen Lösungen wurde dadurch verstärkt, dass bei vielen in Partnerschaft lebenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch der/die Partner/in gleichzeitig im Homeoffice arbeitete. Auch wenn eine große Mehrheit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angab, dass das gemeinsame Homeoffice alles in allem gut funktioniert habe, wurde als häufigstes Problem die Nutzung der Räumlichkeiten angegeben, gefolgt von gegenseitigem Stören z.B. durch Telefonate.

Vor einer besonderen Herausforderung standen während der Schließung der Schulen/Kindergärten jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Homeoffice mit Kinderbetreuung bzw. dem Homeschooling zu Hause verbinden mussten. Angesichts der durchgehend sehr positiven Urteile zum Homeoffice wurde die Kombination von Homeoffice und Homeschooling zwar auch mehrheitlich gut, aber nicht so eindeutig positiv beurteilt (vor allem von den Frauen).

## **3.2 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**

### **71% aller Betriebe/Dienststellen mit Homeoffice, starke Unterschiede nach Größen und Branchen**

Insgesamt waren heuer in 71% aller nichtlandwirtschaftlichen Betriebe/Dienststellen Österreichs zumindest 10% der Belegschaft oder drei Beschäftigte zumindest vier Wochen (wenn auch nicht notwendigerweise durchgehend) im Homeoffice. Bei einer Minderheit von 29%

aller Betriebe/Dienststellen gab es entweder kein Homeoffice oder das Homeoffice betraf weniger als 3 Beschäftigte und weniger als 10% der Belegschaft (siehe Abbildung 2).

Die Nutzung von Homeoffice unterscheidet sich stark nach Größenklassen und Branchen: Während nur gut jeder dritte Kleinstbetrieb heuer Erfahrungen mit Homeoffice gemacht hat, trifft dies auf 92% aller Großbetriebe zu.

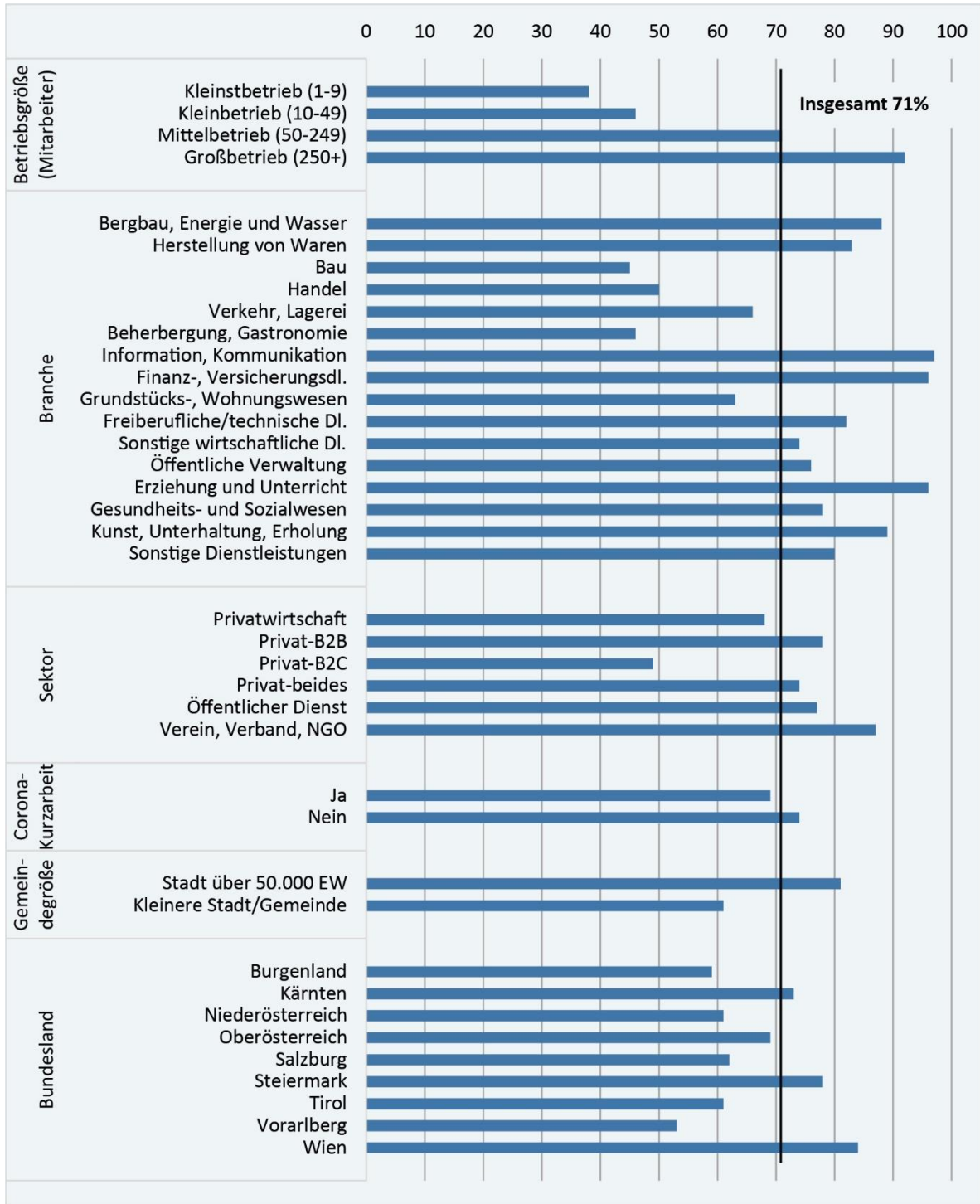
Am höchsten war die Homeoffice-Quote mit über 95% (und Homeoffice damit praktisch universell) in Betrieben/Dienststellen der Informations- und Kommunikationsbranche, bei Finanz und Versicherungsdienstleistern sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (Home-schooling).

Auch im Produzierenden Bereich (Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Herstellung von Waren) war in einer großen Mehrheit der Betriebe/Dienststellen zumindest ein Teil der Belegschaft im Homeoffice. Mehrheitlich kein Homeoffice (Homeoffice-Quoten unter 50%) gab es dagegen wie zu erwarten im Bauwesen sowie im Bereich Beherbergung und Gastronomie.

In den Unternehmen der Privatwirtschaft war die Nutzung von Homeoffice etwas weniger stark als im öffentlichen Dienst und bei Vereinen, was vor allem an den oft nicht Homeoffice-fähigen Tätigkeiten im B2C-Bereich des privaten Sektors liegt.

Beschäftigte in Kurzarbeit und jene, die nicht in Kurzarbeit waren, haben etwa gleich häufig im Homeoffice gearbeitet, hier erbringt die Befragung in beiden Zielgruppen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) gleiche Ergebnisse. Betriebe/Dienststellen in größeren Städten nutzen Homeoffice deutlich häufiger als Betriebe am Land und in Kleinstädten, was auch auf die Nutzung nach Bundesländern durchschlägt.

Abbildung 2 Homeoffice-Quote: von je 100 Betrieben/Dienststellen hatten 2020 Homeoffice



Lesebeispiel: Von allen Kleinstbetrieben mit 1-9 Beschäftigten hatten 38% während der Krise Homeoffice (für zumindest 10% der Belegschaft oder 3 Beschäftigte), von allen Großbetrieben ab 250 Beschäftigten hatten dies 92%.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

## **Zwei Drittel aller Betriebe/Dienststellen hatten schon früher Erfahrungen mit Homeoffice**

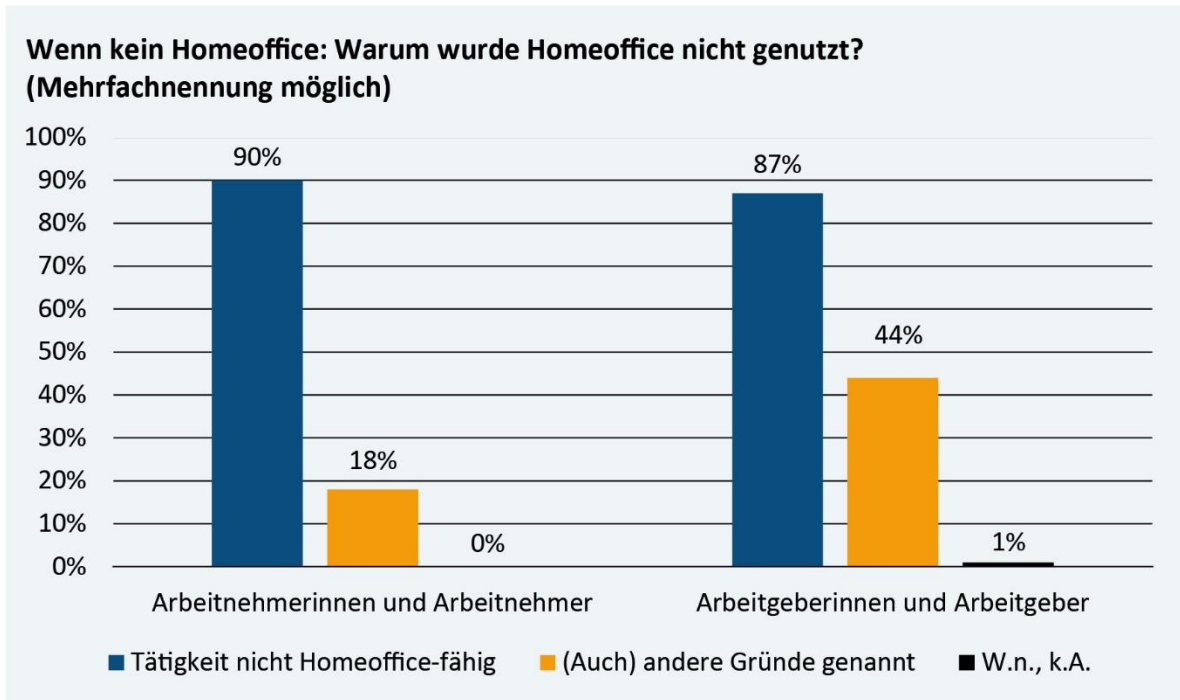
Anders als die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Homeoffice mehrheitlich auf Erfahrungswerten aufbauen: Gut 2 von 3 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Homeoffice gaben an, dass schon vor Ausbruch der Corona-Krise Teile der Belegschaft zumindest gelegentlich im Homeoffice gearbeitet hatten. Aber auch in deren Betrieben/Dienststellen wurde der Kreis der Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung vielfach deutlich ausgeweitet, wie die Ergebnisse der Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern belegen.

### **3.3 Gründe für die Nicht-Nutzung von Homeoffice**

Unter den 61% Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Homeoffice gaben 9 von 10 als Grund für die Inanspruchnahme an, dass ihre Tätigkeit nicht ins Homeoffice verlagert werden könne. Andere Gründe wie kein Interesse an Homeoffice oder eine ablehnende Haltung der Führungsebene wurden kaum genannt. Ein gutes Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Homeoffice hat(te) zudem im Betrieb/in der Dienststelle Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice, war also indirekt auch von der Arbeit im Homeoffice betroffen.

Von jenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, in deren Betrieben/Dienststellen es 2020 keine Homeoffice-Nutzung gab, geben 7 von 8 als wichtigsten Grund an, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten nicht ins Homeoffice verlagert werden könnten. Mit großem Abstand wurden auch qualitative Gründe gegen Homeoffice genannt, insbesondere dass schlechtere Kommunikation und organisatorische Nachteile befürchtet werden.

Abbildung 3 Gründe für die Nicht-Nutzung von Homeoffice



Lesebeispiel: 90% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Homeoffice geben an, dass sie (auch) deshalb nicht im Homeoffice waren/sind, weil ihre Tätigkeit nicht Homeoffice-fähig ist.

Quelle: OGM/eigene Befragung. Hinweis: Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

# 4 Gestaltung, Akzeptanz und Auswirkungen von Homeoffice aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Vergleich

Hier wird dargestellt, wie Homeoffice im Jahr 2020 vereinbart, durchgeführt und bewertet wurde und ob sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in ihren Einschätzungen unterscheiden.

## 4.1 Informationsquellen und rechtliche Grundlage

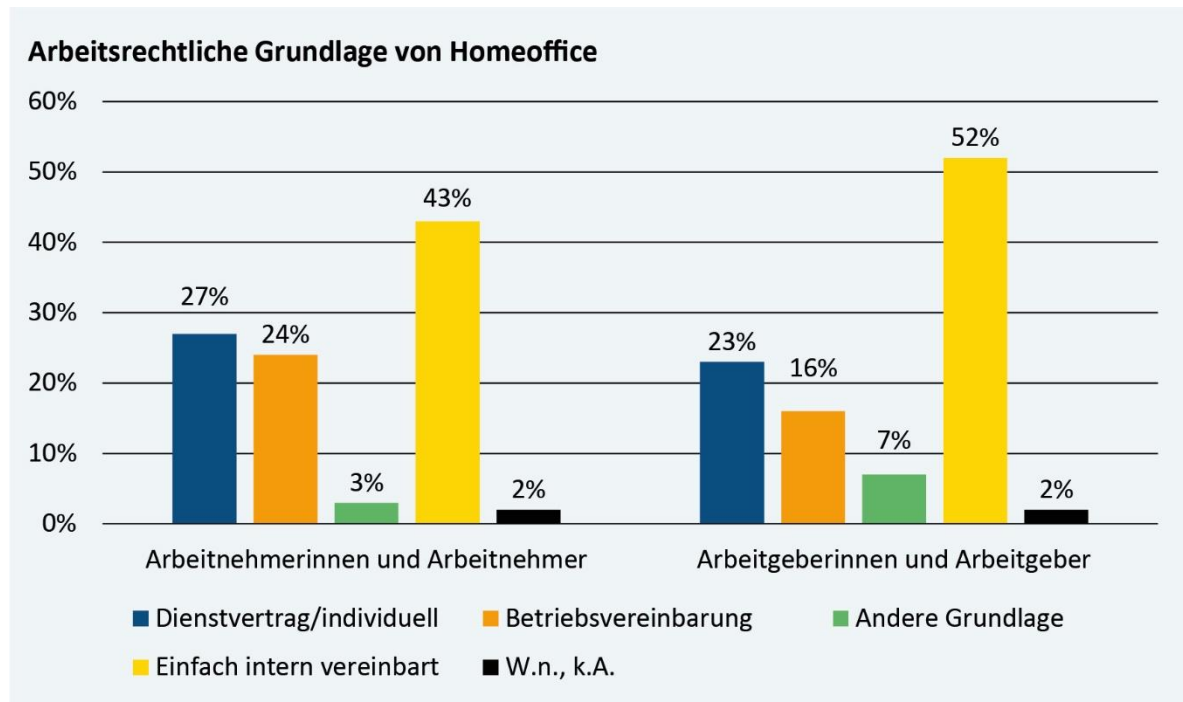
Mitte März 2020 mussten viele Betriebe/Dienststellen und die Beschäftigten in Österreich sehr kurzfristig auf Homeoffice umstellen, um den Dienstbetrieb in Zeiten des ersten harten Lockdowns aufrecht erhalten zu können. Dies führte häufig zu spontanen und improvisierten Regelungen.

Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber waren die Wirtschaftskammer und Fachjuristen die wichtigste Informationsquelle zur Regelung von Homeoffice. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren dies in erster Linie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten sowie mit Abstand Kolleginnen und Kollegen sowie Medienberichte.

Nur in jeweils einem Viertel aller Fälle war Homeoffice in den schriftlichen Dienstverträgen (bzw. durch individuelle Zusatzvereinbarungen zum Dienstvertrag) oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Eine relative Mehrheit sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gab an, Homeoffice einfach intern vereinbart und geregelt zu haben (z.B. mündliche Vereinbarungen).

Inhalte der Homeoffice-Vereinbarungen waren insbesondere die Verwendung von Arbeitsmitteln, Arbeitszeitregelungen und die Form der Aufzeichnung der Arbeitszeit (meist digital), aber auch Regelungen zu Datenzugriff und Datensicherheit bei Verwendung des privaten Internets zu Hause.

Abbildung 4 Arbeitsrechtliche Grundlage von Homeoffice



Lesebeispiel: Bei 27% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice ist das Arbeiten im Homeoffice im Dienstvertrag bzw. in einer individuellen Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag geregelt. 43% haben einfache interne (z.B. mündliche) Vereinbarungen.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

## 4.2 Akzeptanz von Homeoffice

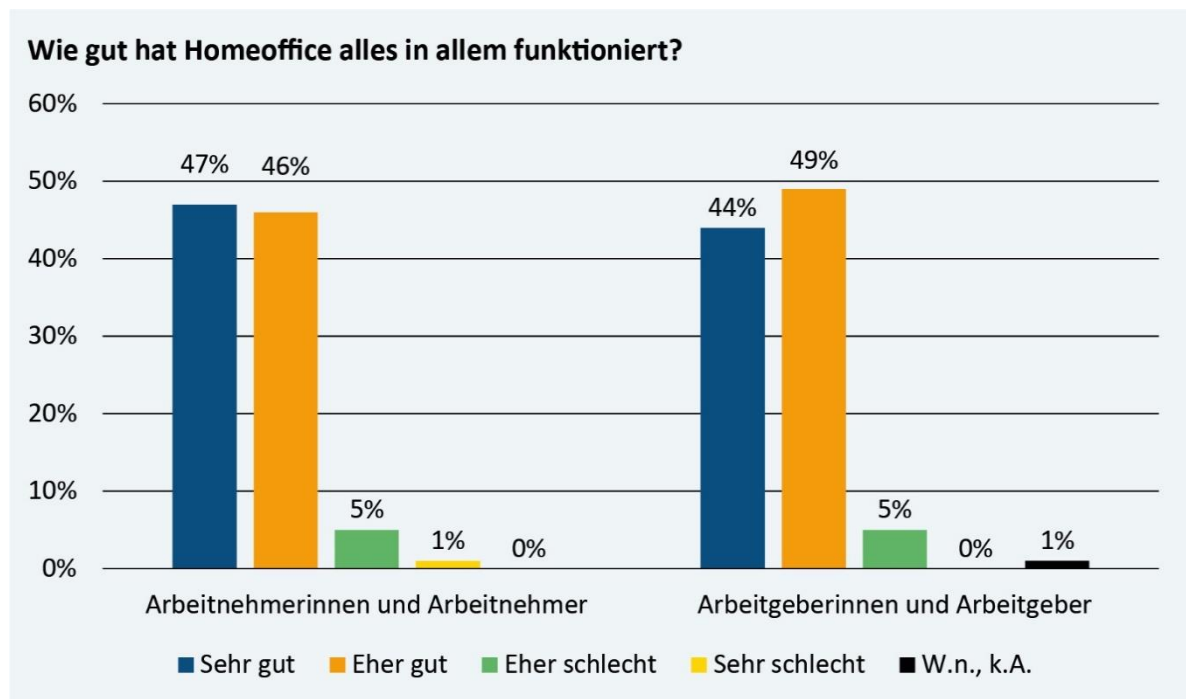
### Deutliche Zufriedenheit mit dem Funktionieren von Homeoffice

Trotz der häufig sehr kurzfristigen und improvisierten Homeoffice-Regelungen gibt eine große Mehrheit sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an, dass das Homeoffice alles in allem gut funktioniert hat.

Praktisch alle Nutzergruppen auf Seiten der Beschäftigten waren mit Homeoffice in gleichem Maße zufrieden: Frauen wie Männer, Jüngere wie Ältere, Stadt/Land etc.

Wie sich in weiteren Detailfragen noch zeigt, werden abseits dieses positiven Generalurteils konkrete Detailspekte der Arbeit im Homeoffice und die Kostenfrage jedoch differenzierter betrachtet.

Abbildung 5 Wie gut hat Homeoffice funktioniert?



Lesebeispiel: 47% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie 44% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Homeoffice geben an, dass das Homeoffice sehr gut funktioniert hat.

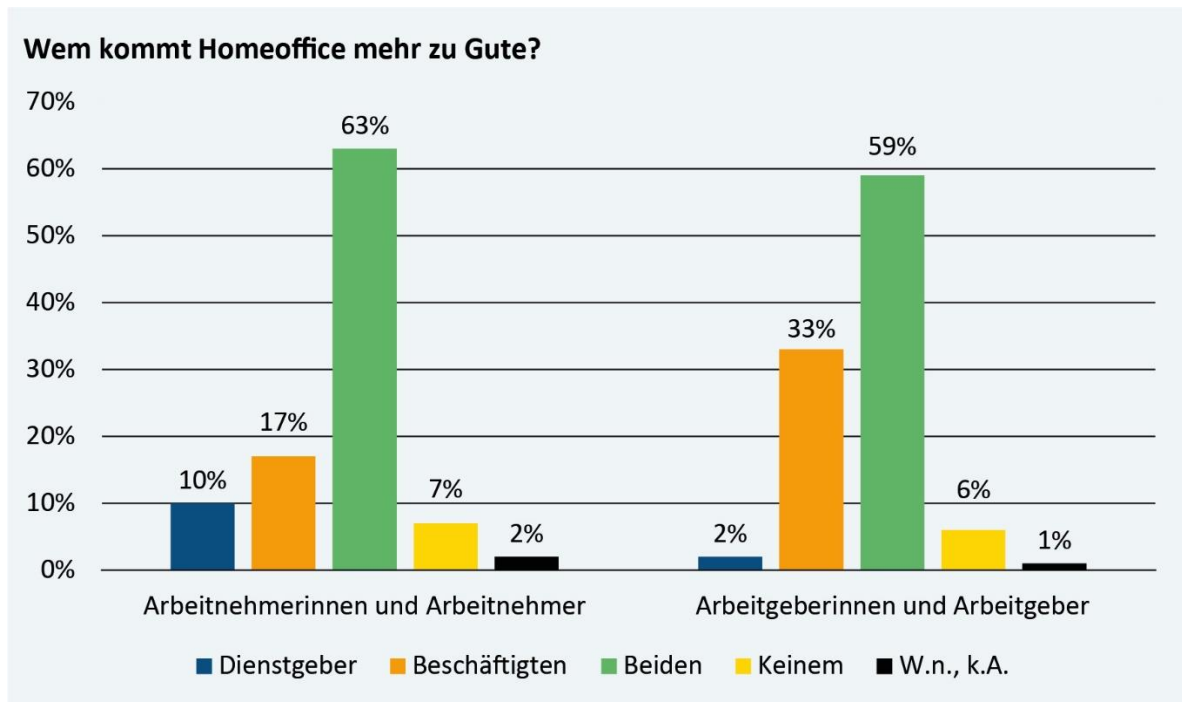
Quelle: OGM/eigene Befragung.

### Vorteile von Homeoffice auf beiden Seiten ausgewogen

Das insgesamt positive Urteil zu Homeoffice von beiden Seiten – sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – begründet sich auch darauf, dass die Vorteile bzw. auch Lasten der Homeoffice-Tätigkeit nicht einseitig bei einer Gruppe gesehen werden. Eine Mehrheit ist jeweils der Meinung, dass die Vorteile von Homeoffice auf beiden Seiten relativ ausgewogen sind. 1/3 der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meint jedoch, dass die Beschäftigten davon mehr profitiert haben.



Abbildung 6 Wem kommt Homeoffice mehr zu Gute?



Lesebeispiel: 63% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice meinen, das Homeoffice komme den Betrieben/Dienststellen und Beschäftigten gleichermaßen zu Gute.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

Zudem geben jeweils zwei Drittel an, dass jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht im Homeoffice waren, das Homeoffice mehrheitlich von Anfang an akzeptierten, es also betriebsintern nicht zu Neid oder Missgunst kam.

### 4.3 Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit

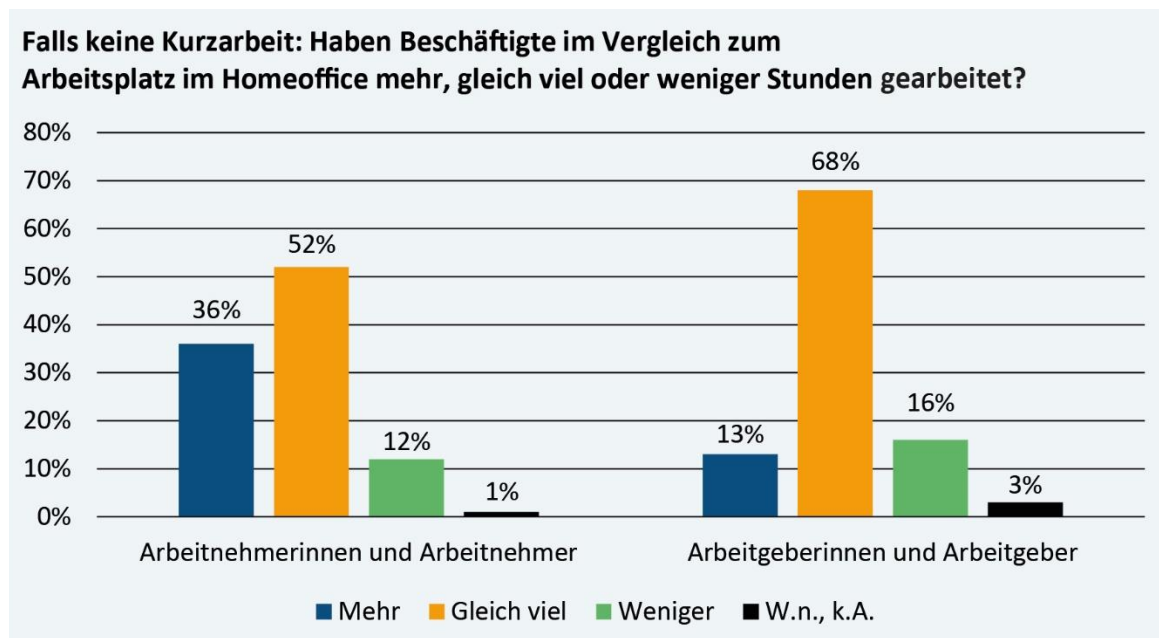
#### Im Homeoffice geleistete Anzahl der Arbeitsstunden gleich wie vorher

Die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit gab an, im Homeoffice gleich viel Stunden wie sonst am Arbeitsplatz gearbeitet zu haben, gut ein Drittel gibt an, tatsächlich mehr Arbeitsstunden im Homeoffice gearbeitet zu haben als davor am Arbeitsplatz.

Was jedoch die Angaben über die von den anderen Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice geleisteten Arbeitsstunden betrifft, ist das Bild zu den Arbeitsstunden vor/während Homeoffice viel ausgeglichener.<sup>1</sup> Ebenso ausgeglichen sehen das die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, von denen zwei Drittel der Meinung sind, dass von ihren Beschäftigten gleich viele Stunden erbracht wurden wie vor Beginn des Homeoffice.

Bemerkenswert ist, dass auf beiden Seiten nur ein sehr geringer Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und vor allem auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Ansicht vertritt, Homeoffice habe zu einer Abnahme der geleisteten Arbeitsstunden geführt.

Abbildung 7 Wurde im Homeoffice mehr oder weniger gearbeitet?



Lesebeispiel: 52% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice und ohne Kurzarbeit geben an, im Homeoffice gleich viele Stunden wie am normalen Arbeitsplatz gearbeitet zu haben.

Quelle: OGM/eigene Befragung. Hinweis: Basis dieser Darstellung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Kurzarbeit.

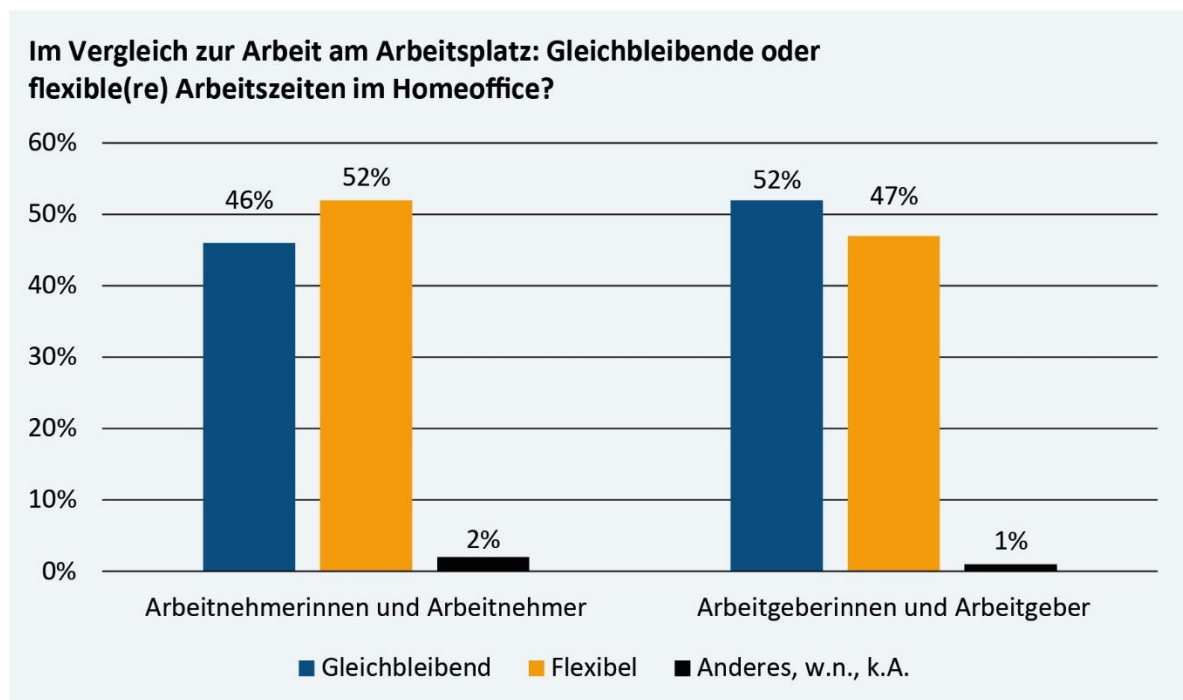
<sup>1</sup> Die Frage nach den geleisteten Arbeitsstunden der KollegInnen im Homeoffice wurde gestellt, um mögliche Verzerrungen bei der Angabe der selbst geleisteten Stunden in Folge sozialer erwünschter Antworten einschätzen zu können.

## Die Hälfte hatte im Homeoffice anders gestaltete Arbeitszeiten als davor

Eine Mehrheit der im Homeoffice tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatte bereits zuvor Gleitzeit, war also flexibles Arbeiten durchaus schon gewohnt. Dennoch hat Homeoffice in der Hälfte der Fälle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Kurzarbeit zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeiten geführt.

Ein Großteil jener mit anderer Gestaltung des Arbeitstags bzw. der Arbeitszeiten (den Arbeitstag früher oder später beginnen, bis in den späten Abend arbeiten, Arbeiten auch in das Wochenende verlagern) hat die Arbeitszeiten selbst anders gestaltet.

Abbildung 8 Gleichbleibende oder flexible(re) Arbeitszeiten im Homeoffice?



Lesebeispiel: 46% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice und ohne Kurzarbeit haben im Homeoffice zu gleichbleibenden Zeiten wie am normalen Arbeitsplatz gearbeitet.

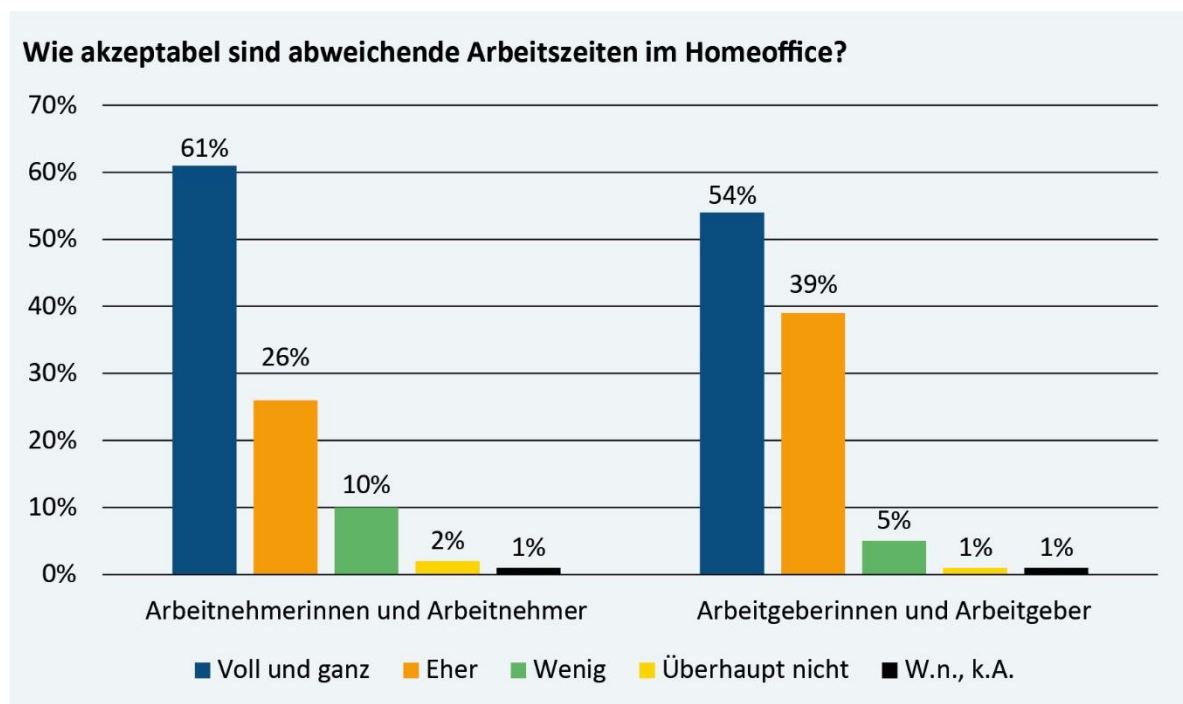
Quelle: OGM/eigene Befragung. Hinweis: Basis dieser Darstellung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Kurzarbeit.

## Abweichend gestaltete Arbeitszeiten für beide Seiten akzeptabel

Die zuvor beschriebenen Verlagerungen der Arbeitszeiten waren individuell unterschiedlich. Jeweils ein Drittel der Beschäftigten gab an, in Abweichung der üblichen Arbeitszeiten zumindest gelegentlich zeitiger in der Früh begonnen oder abends/nachts oder am Wochenende/an Feiertagen gearbeitet zu haben (hier waren Mehrfachnennungen möglich). Etwa jede/r Fünfte hat (auch) später begonnen. Diese Angaben der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeiten deckten sich recht genau mit den Einschätzungen bzw. Beobachtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Für beide Seiten – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – waren diese abweichenden Arbeitszeiten in der großen Mehrzahl akzeptabel. Meinungsunterschiede gibt es weniger bei der abweichenden Arbeitszeit an sich als vielmehr bei der Frage nach einem Anspruch auf Gehaltszuschläge, was im Folgenden noch näher behandelt wird.

Abbildung 9 Akzeptanz abweichender Arbeitszeiten im Homeoffice



Lesebeispiel: Für 61% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice sind (im Vergleich zum normalen Arbeitsplatz) abweichende Arbeitszeiten im Homeoffice voll und ganz akzeptabel.

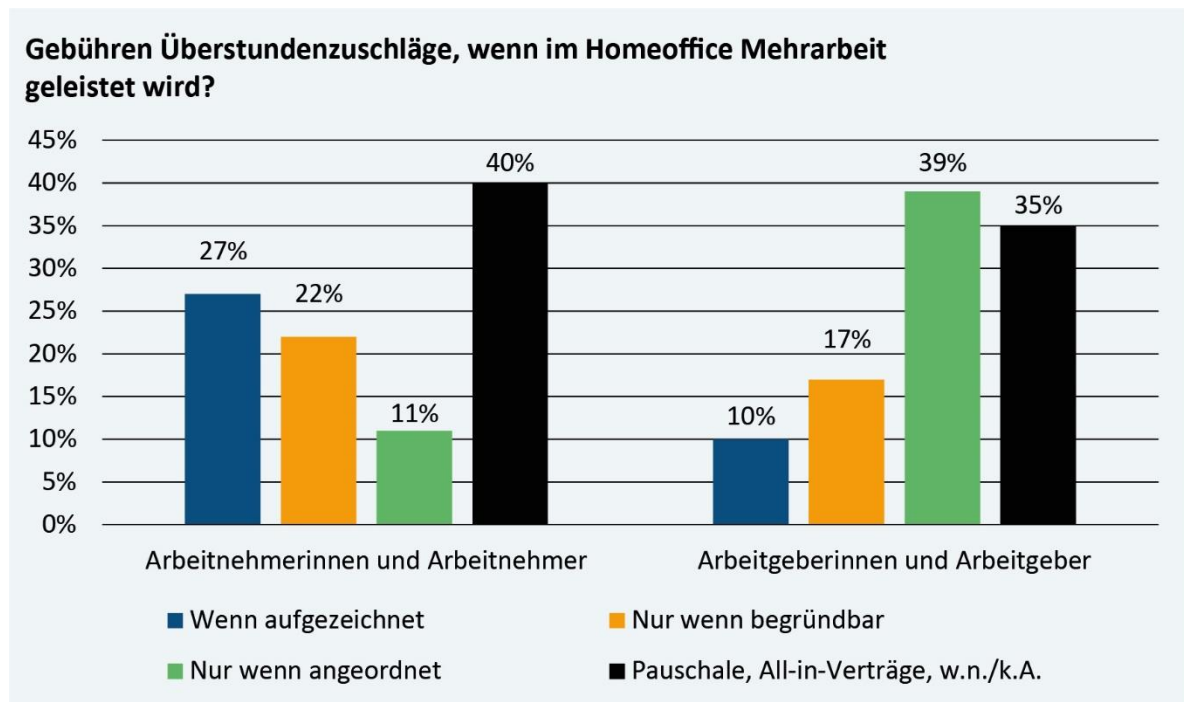
Quelle: OGM/eigene Befragung.

Eine weitere Frage nach einer Flexibilisierung der gesetzlich geltenden Ruhezeit von 11 Stunden wird in Bezug auf Homeoffice von beiden Seiten jeweils zur Hälfte pro und contra beantwortet.

### Abweichendes Meinungsbild bei Überstundenzuschlägen

Abweichende Arbeitszeiten im Homeoffice werden von beiden Seiten akzeptiert, Meinungsunterschiede gibt es jedoch bei möglichen Ansprüchen auf Überstundenzuschläge. Für gut jeden vierten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin würden bloße Aufzeichnungen für Überstundenzuschläge genügen und Überstunden sollten daher nicht extra angeordnet werden müssen. Eine Mehrheit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber will Zuschläge nur bei angeordneter Mehrarbeit.

Abbildung 10 Wann gebühren Überstundenzuschläge im Homeoffice?

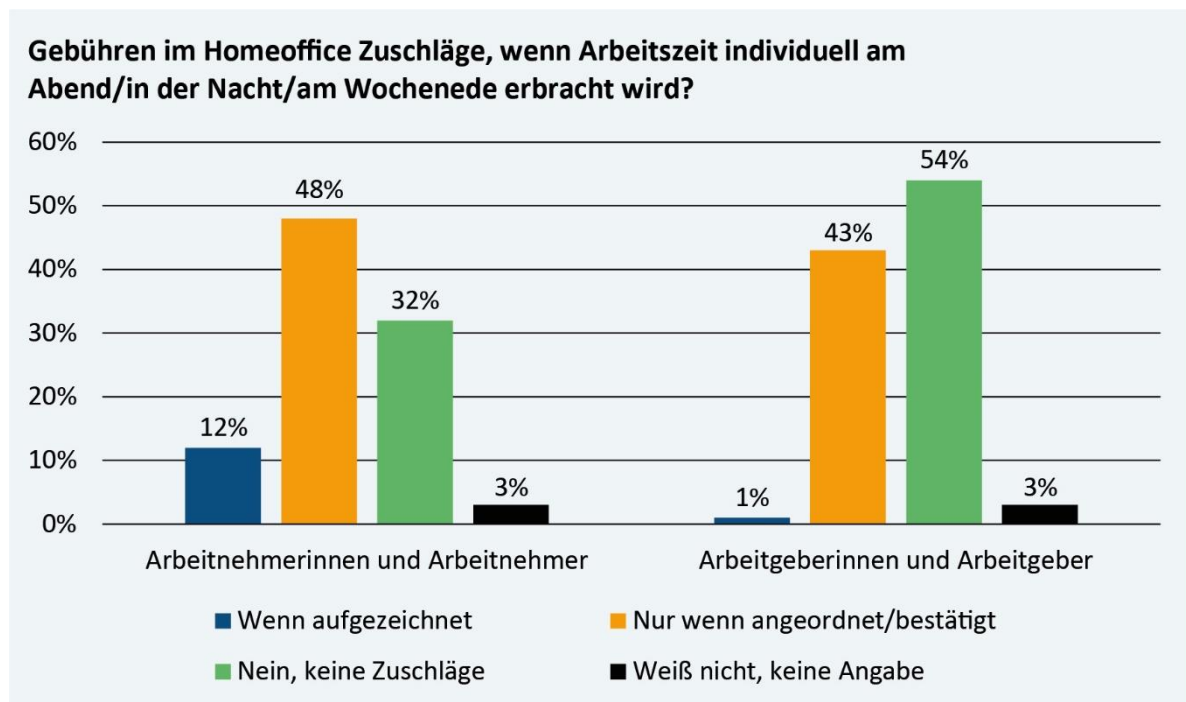


Lesebeispiel: Aus der Sicht von 27% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice, aber nur von 10% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Homeoffice gebühren Überstundenzuschläge im Homeoffice bereits dann, wenn die Mehrarbeit aufgezeichnet wird.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

Noch weniger Zustimmung erfahren Zuschläge für selbst in die Nachtstunden, an Wochenenden oder an Feiertagen verlagerte Arbeitszeiten, außer sie wurden angeordnet oder bestätigt. Die Ablehnung ist bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber deutlich, aber auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichtbar (letzteres vermutlich auch, damit Kolleginnen und Kollegen keine Einkommensvorteile durch kreative Gestaltung der Arbeitszeit erzielen).

Abbildung 11 Wann gebühren Nacht-/Wochenendzuschläge im Homeoffice?



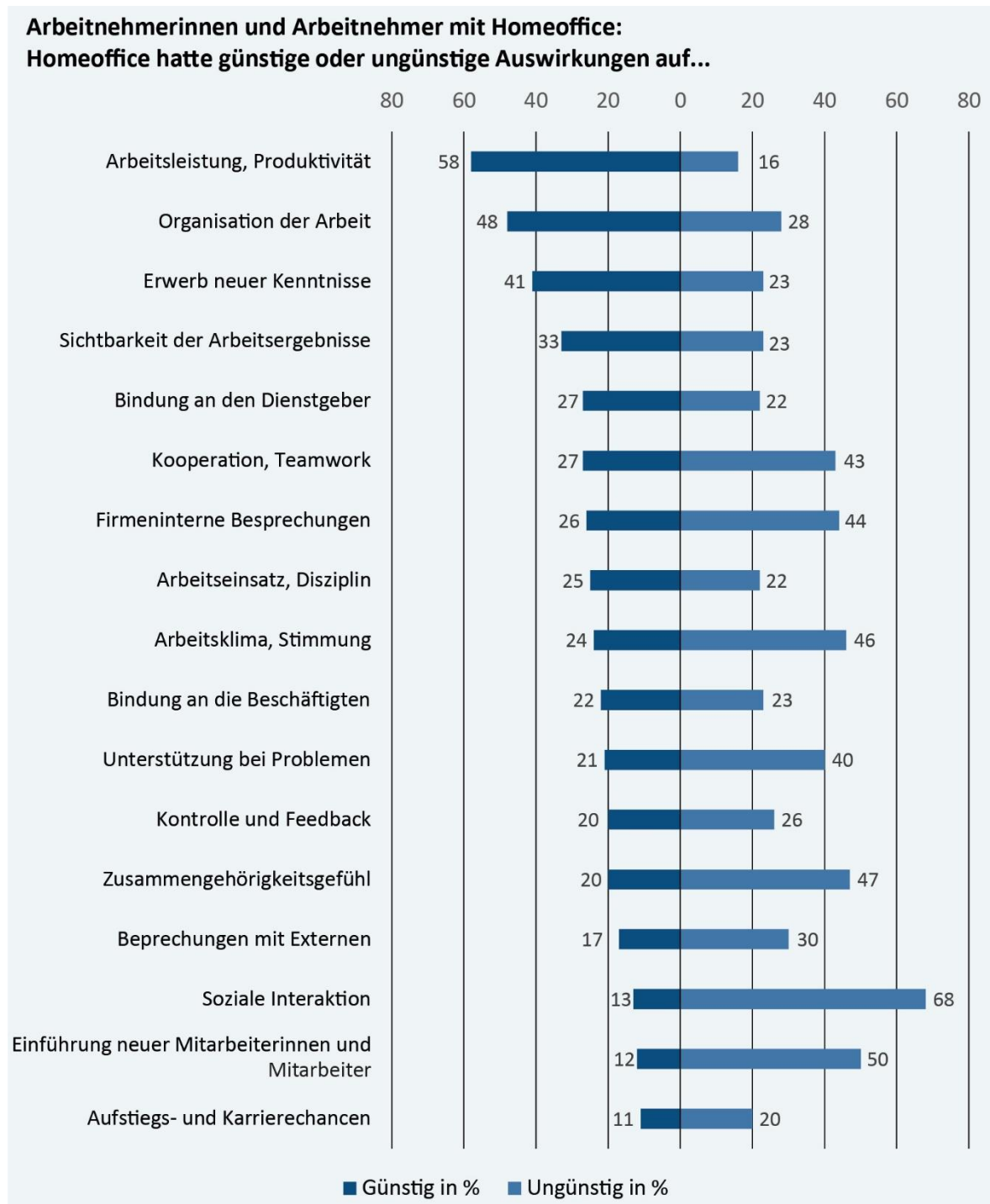
Lesebeispiel: Aus der Sicht von 48% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Homeoffice gebühren Nacht- oder Wochenendzuschläge im Homeoffice dann, wenn die Mehrarbeit angeordnet bzw. bestätigt wurde.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

#### 4.4 Auswirkungen von Homeoffice

Es ist bemerkenswert, dass trotz des zu Beginn beschriebenen Generalurteils, Homeoffice habe gut funktioniert, die Auswirkungen von Homeoffice auf konkrete Aspekte der Arbeit von beiden Seiten – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – mehrheitlich als ungünstig gesehen werden.

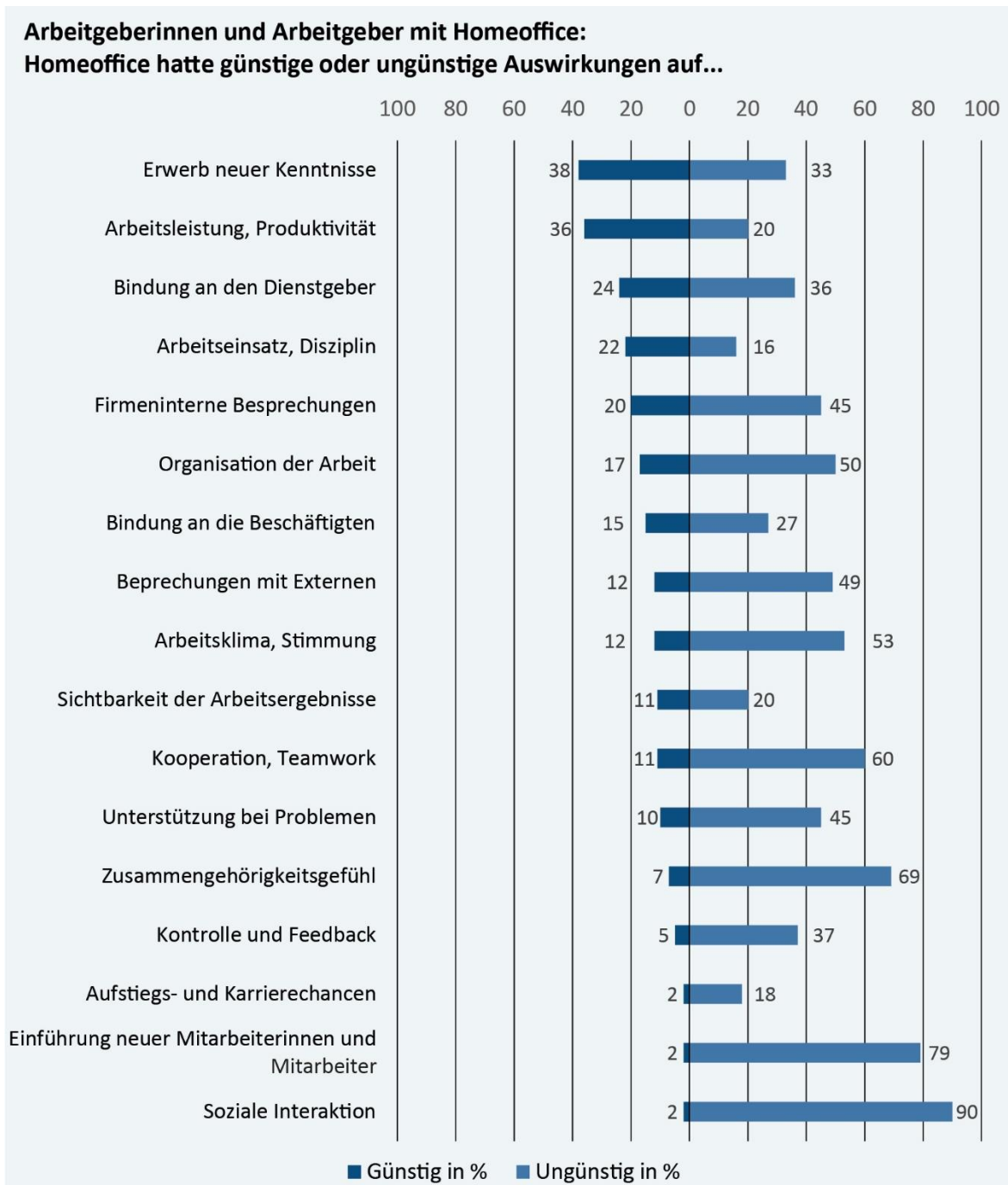
Abbildung 12 Auswirkungen von Homeoffice: Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Lesebeispiel: Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice sieht eine Mehrheit günstige Auswirkungen (dunkelblauer Balken, 58%) auf die Arbeitsleistung, eine Minderheit ungünstige (hellblauer Balken, 16%).

Quelle: OGM/eigene Befragung. Hinweise: Reihung nach „günstig“; Rest auf 100%: keine Auswirkungen, trifft nicht zu, weiß nicht, keine Angabe.

Abbildung 13 Auswirkungen von Homeoffice: Einschätzung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber



Lesebeispiel: Von allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Homeoffice sieht eine relative Mehrheit günstige Auswirkungen (dunkelblauer Balken, 36%) auf die Arbeitsleistung und Produktivität der Beschäftigten, eine Minderheit ungünstige Auswirkungen (hellblauer Balken, 20%).

Quelle: OGM/eigene Befragung. Hinweise: Reihung nach „günstig“; Rest auf 100%: keine Auswirkungen, trifft nicht zu, weiß nicht, keine Angabe.



Mehrheitlich günstige Auswirkungen werden lediglich bei Arbeitsleistung, Arbeitseinsatz und beim Erwerb neuer Kenntnisse (z.B. digitale Anwendungen, selbständiges Arbeiten) gesehen. Eindeutig ungünstige Auswirkungen in Zusammenhang mit der Arbeit wurden konstatiert bei Kommunikation, Teamwork/Kooperation, Besprechungen, Unterstützung bei Problemen, Feedback von Vorgesetzten, Aufstiegschancen, Arbeitsklima und ganz besonders bei sozialen Aspekten (Zusammengehörigkeit, Arbeitsklima, soziale Interaktion/Team-building, Integration).

Dieses Meinungsbild vertreten sowohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wobei letztere generell kritischer bei den Auswirkungen von Homeoffice auf arbeitsbezogene Aspekte sind. Lediglich beim Urteil zur organisatorischen Abwicklung der Arbeit besteht eine auffällige Diskrepanz, hier sehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehrheitlich günstige, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hingegen klar ungünstige Auswirkungen (vermutlich denken die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hier an die Organisation des ganzen Betriebs, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen nur an die Organisation ihrer eigenen Arbeitsabläufe).

Innerhalb der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigt sich, dass Frauen im Homeoffice in nahezu allen Aspekten gleich urteilen wie Männer mit Ausnahme von Karriere und Aufstieg, hier sehen sie durch Homeoffice deutlich ungünstigere Auswirkungen für sich als Männer. Dieser Umstand könnte aber auch durch die verbreitete Sichtweise von geringeren Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen im Vergleich zu Männern bedingt sein. Deutlich positiver urteilen Frauen aber über die Auswirkungen auf die eigene Arbeitsorganisation im Homeoffice.

Jüngere beurteilen die Auswirkungen von Homeoffice durchgängig besser als Ältere, was mit mehr digitalen Fähigkeiten und der generell höheren Flexibilität erklärt werden kann. Auffällig ist auch, dass Jüngere die Auswirkungen von Homeoffice auf soziale Aspekte der Zusammenarbeit bei weitem nicht so ungünstig sehen wie ältere Jahrgänge. Der Generation der Digital Natives ist es sichtlich besser als den Älteren gelungen, nicht nur ihre arbeitsbezogene, sondern auch ihre soziale Kommunikation vom Arbeitsplatz ins Homeoffice digital „mitzunehmen“ und sich damit weniger abgeschnitten zu fühlen.

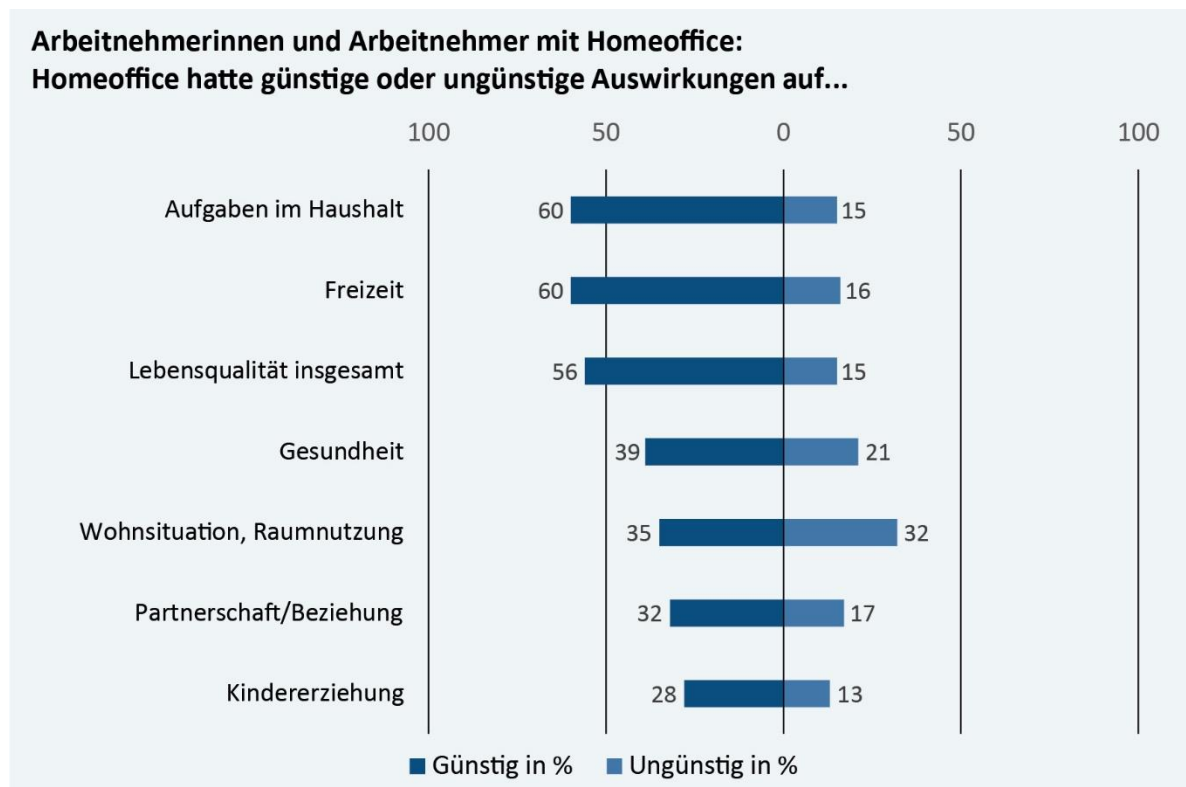
Wieso wurden konkrete Aspekte von Homeoffice mehrheitlich negativ bewertet, wenn doch insgesamt die Meinung vorherrscht, dass Homeoffice gut funktioniert habe? Eine Erklärung wäre, dass Homeoffice speziell während der Lockdowns oft die einzige Methode war, den Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können, und das „Funktionieren“ wird daher

von vielen wohl eher in dem Sinne verstanden worden sein, dass angesichts der Krise und ihrer Notwendigkeiten der kurzfristige und mit viel Improvisation verbundene Wechsel vom Arbeitsplatz ins Homeoffice recht gut funktioniert hat.

### Vorteile von Homeoffice vor allem bei der Vereinbarkeit mit Privatem

Die Vorteile von Homeoffice beziehen sich weniger auf die Arbeit selbst als auf andere Arbeitsaspekte in Zusammenhang mit Aufgaben im gemeinsamen Haushalt, Partnerschaft, Freizeit und Gesundheit. Vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Wegfall der Wegzeiten und die bessere Work-Life-Balance relevant.

Abbildung 14 Auswirkungen von Homeoffice auf das Privatleben: Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Lesebeispiel: Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice sieht eine Mehrheit (dunkelblauer Balken, 60%) günstige Auswirkungen auf ihre Aufgaben im Haushalt, eine Minderheit (hellblauer Balken, 15%) ungünstige Auswirkungen. Der Rest sieht weder günstige noch ungünstige Auswirkungen.

Quelle: OGM/eigene Befragung. Hinweise: Reihung nach „günstig“; Rest auf 100%: keine Auswirkungen, trifft nicht zu, weiß nicht, keine Angabe.

Lediglich bei der Wohnsituation und Raumnutzung besteht ein ambivalentes Meinungsbild, was sich durch die oft improvisierten, für längerfristiges Homeoffice ungeeigneten räumlichen Lösungen erklärt (v.a. bei Partnerinnen und Partnern mit gleichzeitigem Homeoffice und bei Kindern im Homeschooling).

Auch unter den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist eine klare Mehrheit der Meinung, das Homeoffice habe sich günstig auf Gesundheit, Stress und Work-Life-Balance ihrer Beschäftigten ausgewirkt.

## 4.5 Kosten durch Homeoffice für Beschäftigte und ihre Abgeltung

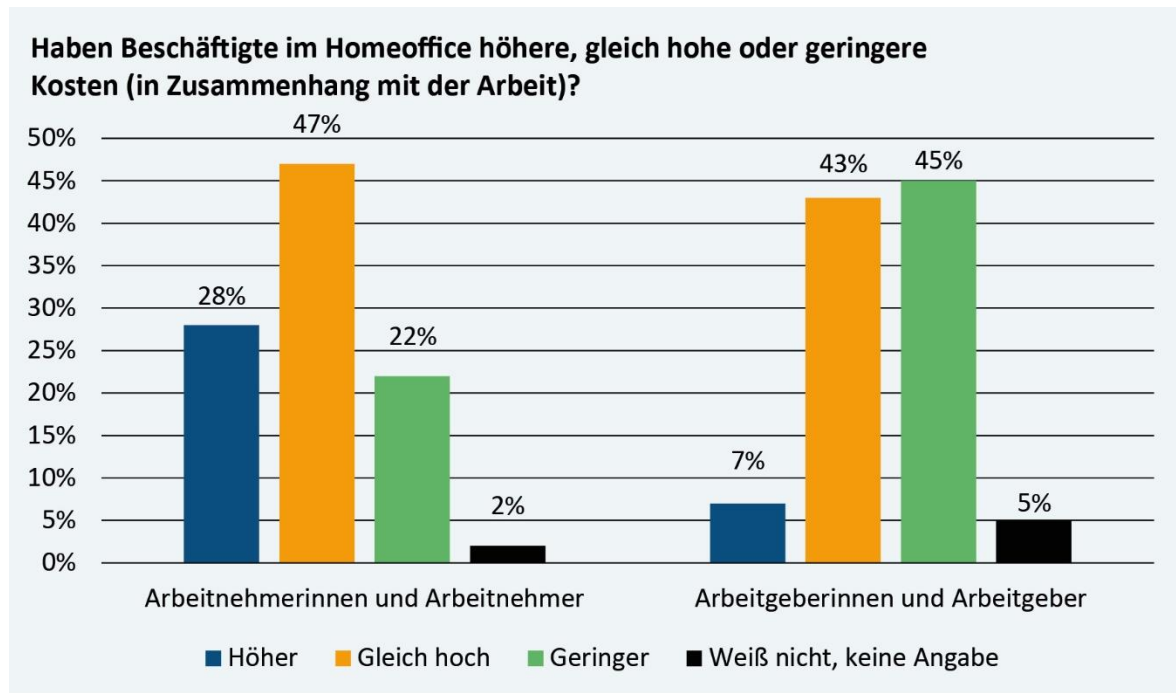
### **Kosten für Beschäftigte mehrheitlich gleich, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sehen Kostenvorteile bei den Beschäftigten im Homeoffice**

Während die Fragen der Arbeitsleistung und flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten im Homeoffice von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern alles in allem ähnlich gesehen werden, bestehen bei der Einschätzung der Kosten für die Beschäftigten Abweichungen.

Zwar glaubt in beiden Gruppen etwa die Hälfte, dass sich die Mehrkosten und Einsparungen durch Homeoffice für Beschäftigte unterm Strich in etwa ausgleichen, jedoch gibt mehr als ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, höhere Kosten gehabt zu haben, was nur 7% aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meinen. Geringere Kosten bei sich sehen 22% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, hingegen glauben 45% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dass es bei ihren Beschäftigten durch Homeoffice Kostenvorteile gegenüber der Arbeit am Arbeitsplatz gab.

Ein Grund für die unterschiedliche Einschätzung der Mehrkosten für Beschäftigte liegt in der unterschiedlichen Wahrnehmung der technischen Ausrüstung beim Arbeiten von zu Hause aus (siehe weiter unten), aber sicherlich auch im Wegfall des Weges zur Arbeit insbesondere bei Bezieherinnen und Beziehern von Pendlerpauschale.

Abbildung 15 Mehrkosten durch Homeoffice für Beschäftigte?



Lesebeispiel: Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice sieht eine relative Mehrheit (47%) im Homeoffice gleich hohe Kosten wie bei der Arbeit am normalen Arbeitsplatz.

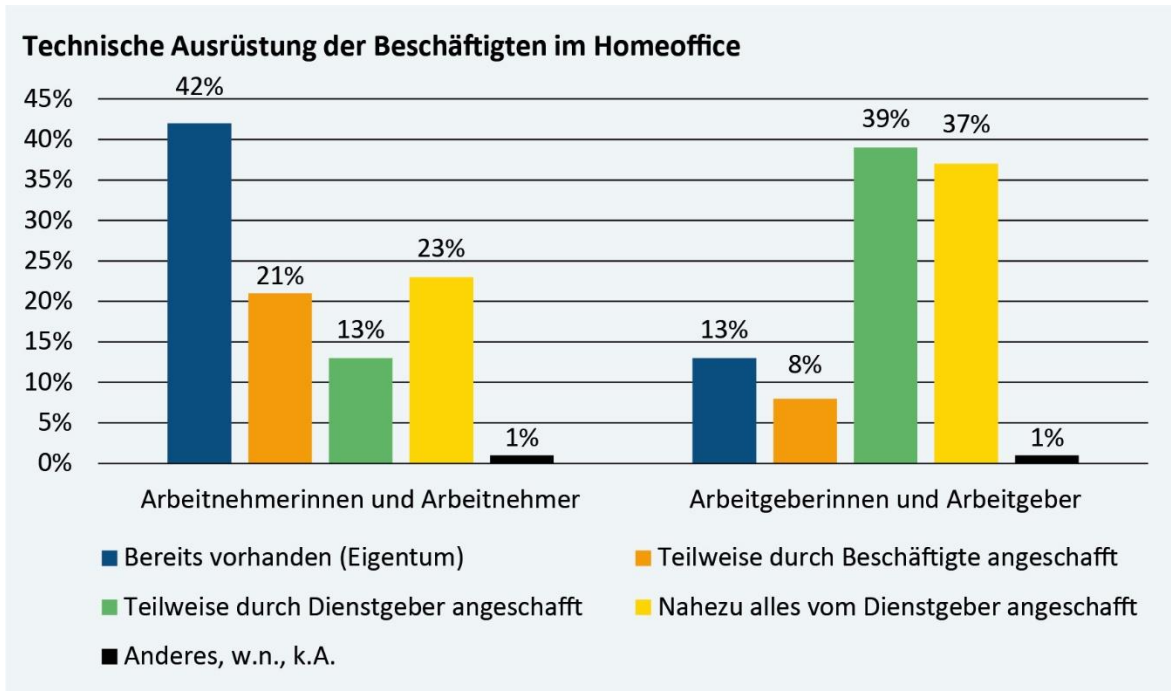
Quelle: OGM/eigene Befragung.

### Angaben zum Eigentum der technischen Ausrüstung für das Homeoffice unterschiedlich

Eines der wenigen Themen, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterschiedlicher Ansicht sind: Zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben an, die fürs Homeoffice notwendigen technischen Geräte (Handy, Laptop, Drucker, etc.) hätten sich bereits in ihrem Eigentum befunden oder wären von ihnen auf Eigenkosten angeschafft worden. Aber ganze drei Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meinen, dass sie fast die gesamte Ausrüstung oder zumindest einzelne fehlende Geräte zur Verfügung gestellt hätten.

Jüngere und Männer waren bereits besser selbst ausgestattet als Frauen und Ältere, bei denen mehr von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beigestellt wurde.

Abbildung 16 Eigentum und Anschaffung der technischen Geräte im Homeoffice



Lesebeispiel: Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice gibt eine relative Mehrheit (42%) an, die fürs Homeoffice notwendigen technischen Geräte hätten sich bereits in ihrem Eigentum befunden, was jedoch nur von 13% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Homeoffice so gesehen wird.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

Im Vergleich der Wirtschaftssektoren und Betriebsgrößen zeigt sich deutlich, dass im öffentlichen Bereich die Geräte häufiger bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorhanden waren und nur in geringem Ausmaß von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern beigestellt/ergänzt werden mussten. Auch bei Kleinbetrieben war die Ausstattung der Beschäftigten besser, mit zunehmender Betriebsgröße wurde von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mehr beigestellt.

Genauere Details zur Art der Geräte im eigenen Besitz bzw. beigestellt und zur Art der Tätigkeit wurden in der Studie nicht erhoben.

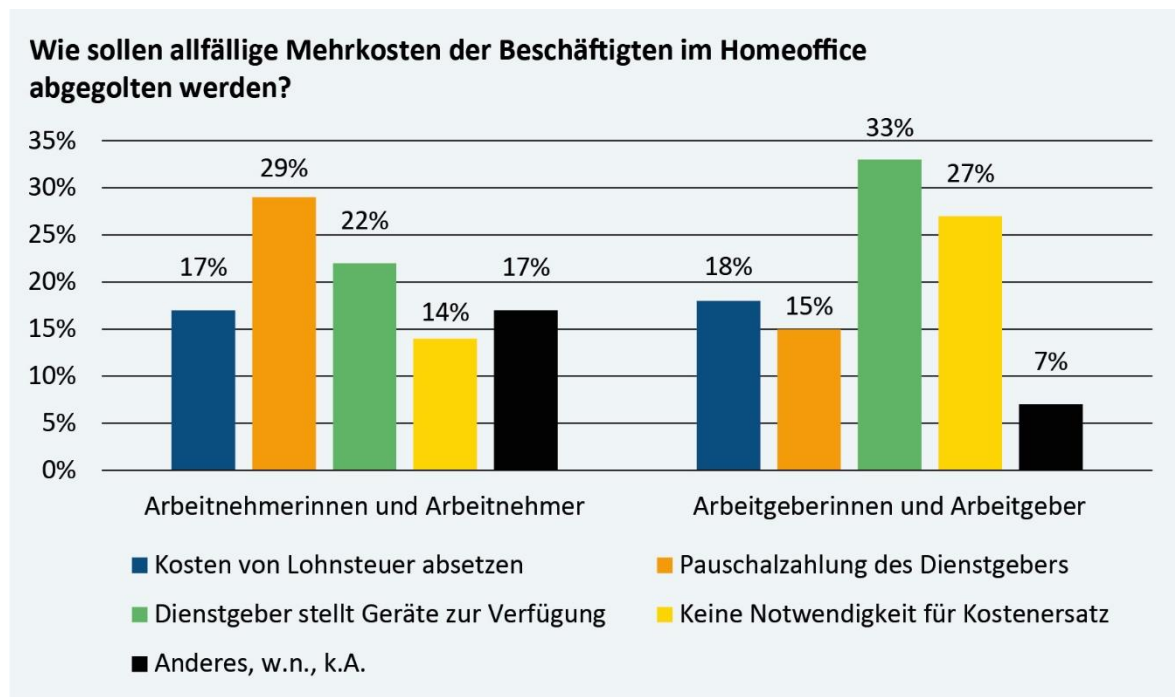
### Unterschiedliche Präferenzen bei Kostenersatz für Geräte

Die Abgeltung allfälliger Mehrkosten bei Arbeit im Homeoffice betrifft hauptsächlich technische Geräten und Systeme, aber etwa auch Energiekosten oder Büromöbel.

Von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird eine Homeoffice-Pauschale zur Abgeltung der Aufwände im Homeoffice präferiert oder dass die notwendigen Geräte von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern angeschafft und zur Verfügung gestellt werden. Jeweils etwa 15 % möchten diese Kosten von der Lohnsteuer absetzen bzw. begehren überhaupt keinen Kostenersatz (letzteres besonders ältere Jahrgänge)

Bei 33% der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber überwiegt dagegen der Wunsch, die benötigten Geräte/Systeme selbst anzuschaffen und den Beschäftigten für die Arbeit zu Hause zur Verfügung zu stellen, gefolgt von steuerlicher Absetzbarkeit und Pauschalzahlung durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Neben Kosteneinsparungen könnten hier auch Bedenken hinsichtlich Effizienz und Datensicherheit ein Motiv sein. Ein Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meint, dass bei normaler Büroarbeit überhaupt keine Kostenzuschüsse notwendig sind.

Abbildung 17 Präferierte Methode des Kostenersatzes im Homeoffice



Lesebeispiel: Es gibt verschiedene Präferenzen, wie Mehrkosten von Beschäftigten im Homeoffice abgegolten werden sollen. Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice gibt eine relative Mehrheit (29%) an, dass die Abgeltung durch eine Pauschalzahlung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers erfolgen soll.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

# 5 Zukunft von Homeoffice, indirekte Effekte auf andere Bereiche

Hier wird abschließend dargestellt, wie sich die Nutzung von Homeoffice in Zukunft voraussichtlich entwickeln wird und welche Auswirkungen dies auf weitere gesellschaftliche Aspekte haben kann.

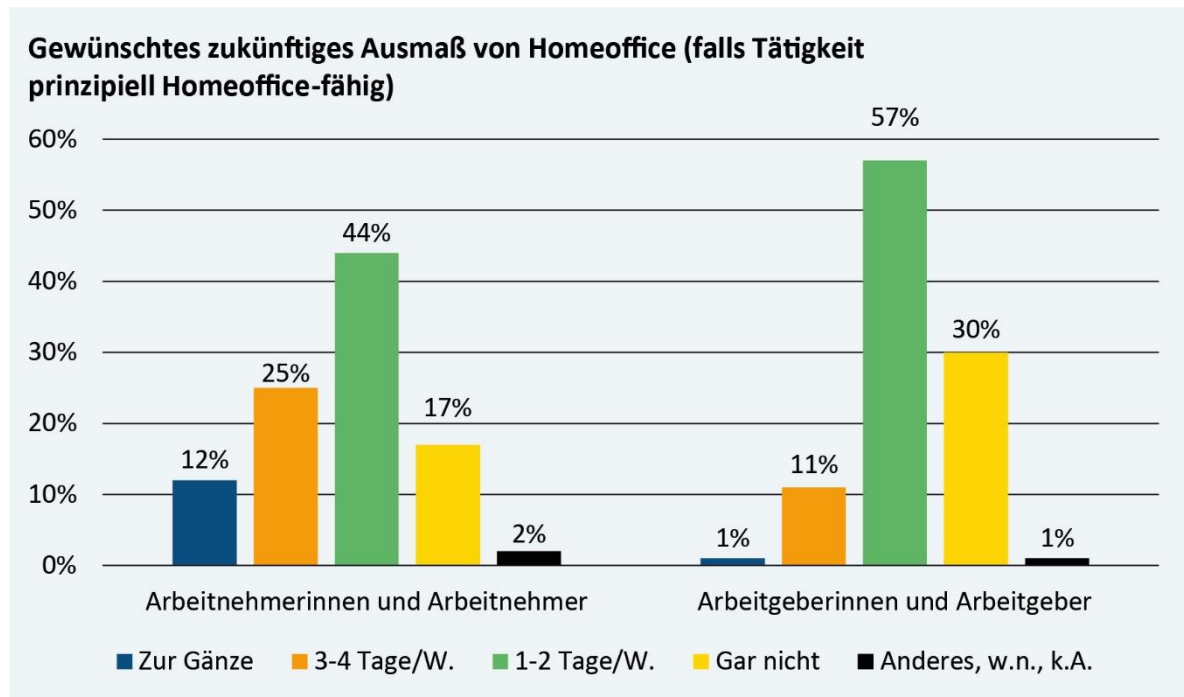
Selbst wenn die Corona-Krise in gesundheitlicher Hinsicht durch die Impfungen bald überwunden sein sollte, so werden ihre wirtschaftlichen Folgen (Arbeitslosigkeit, Unternehmenspleiten, Staatsverschuldung) die österreichische Gesellschaft noch viele Jahre prägen. Zudem ist davon auszugehen, dass solche externen Schockerlebnisse häufig einen langfristigen Wertewandel induzieren oder gesellschaftliche Strömungen deutlich verstärken können.

## **Homeoffice in Zukunft deutlich häufiger als vor Corona, aber nur 1-2 Tage pro Woche**

Homeoffice wird auch nach Ende der Pandemie Standard für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Österreichs bleiben. Dies aber weniger als genereller Wandel zum mobilen Arbeiten, sondern mehr in einer Koexistenz zwischen traditionellem Arbeitsplatz und Homeoffice.

Mehr als zwei Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Homeoffice-Erfahrungen bevorzugt für die Zukunft eine Homeoffice-Tätigkeit im Ausmaß von ein bis zwei Tagen pro Woche. Nur eine Minderheit will weiter gänzlich oder mehrheitlich von zu Hause ausarbeiten. In Kombination mit schon seit Jahren geltenden Flexibilisierungen (Teilzeit, Durchrechnungszeiträume, geblockte Arbeitszeiten, usw.) könnte dies zu einer weiter optimierten Verteilung von Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben führen.

Abbildung 18 Gewünschtes zukünftiges Ausmaß von Homeoffice



Lesebeispiel: Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice gibt eine relative Mehrheit (44%) an, in Zukunft ein bis zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten zu wollen.

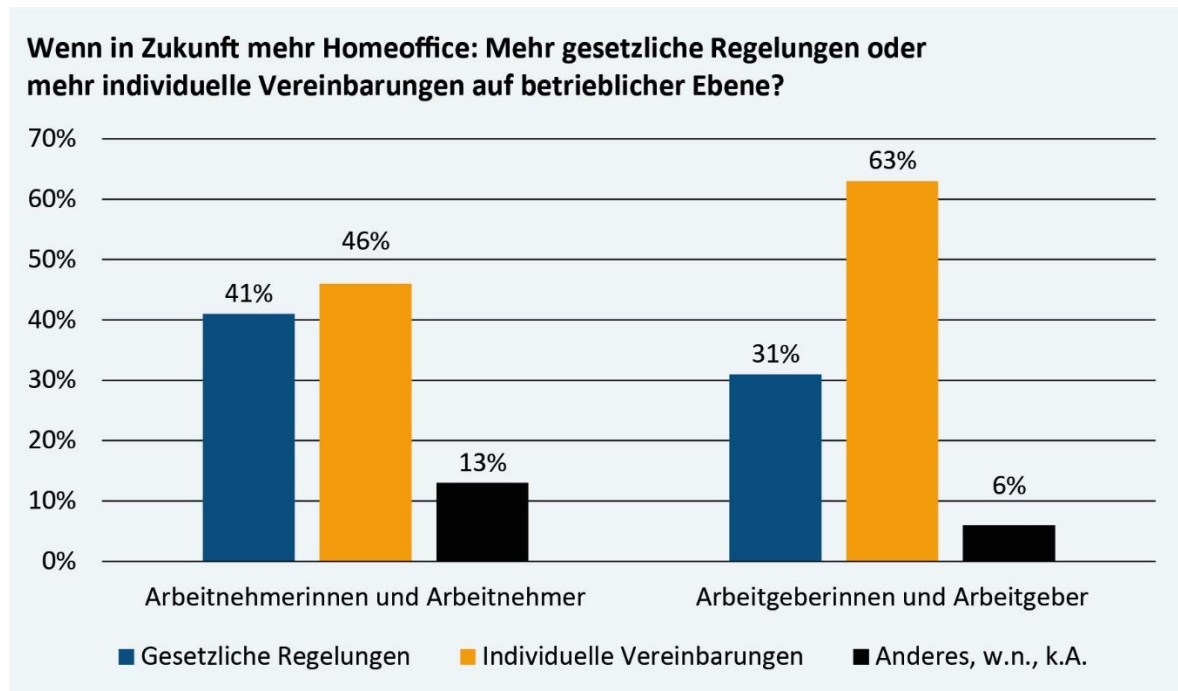
Quelle: OGM/eigene Befragung.

Der Wunsch nach künftigen Homeoffice ist bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stärker ausgeprägt als bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Ein Drittel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber will in Zukunft auf Homeoffice völlig verzichten, aber nur ein Sechstel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (59%) gibt an, dass bei einem künftigen Arbeitsplatz die Möglichkeit von Homeoffice für sie wichtig ist. Den derzeitigen Arbeitgeber oder die derzeitige Arbeitgeberin würde aber nur eine Minderheit wegen Nichtanbierens von Homeoffice verlassen.

Etwa zwei Drittel aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und knapp die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bevorzugt eine überwiegende Regelung des Homeoffice durch individuelle Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene, um im Gestaltungsspielraum nicht zu sehr eingengt zu werden.



Abbildung 19 Auf welcher Ebene soll Homeoffice in Zukunft mehr geregelt werden?



Lesebeispiel: Von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice gibt eine relative Mehrheit (46%) an, dass Homeoffice in Zukunft mehr auf betrieblicher Ebene geregelt sein sollte.

Quelle: OGM/eigene Befragung.

Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Homeoffice verwendet(e) für den Weg ins Büro den eigenen Pkw, im Mittel sparen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Homeoffice etwa 35 Minuten Wegzeit pro Richtung. Genutzt wird die gewonnene Zeit mehrheitlich für Haushalt, Familie und Freizeit.

Drei von vier Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice, die derzeit Pendlerpauschale beziehen, wünschen sich für die Zukunft eine unveränderte Beibehaltung oder einen Ersatz der Pendlerpauschale durch eine ähnlich hohe Pauschale zur Abgeltung allfälliger Mehraufwände durch die Arbeit zu Hause. Nur jeder vierte würde sich mit einer der im Homeoffice verbrachten Arbeitszeit aliquot angepassten Pauschale begnügen, kein einziger würde wegen Homeoffice völlig auf die Pendlerpauschale verzichten.

Eine im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit verstärktes Homeoffice wird nicht nur Auswirkungen auf die Mobilität haben, sondern auch auf die Wohnpräferenzen der Bevölkerung. So ist davon auszugehen, dass Stadtrandgebiete und Vororte mit lockerer Bebauung und niedrigeren Wohnkosten an Attraktivität gewinnen werden.

Alles in allem ist also davon auszugehen, dass auch nach Ende der Pandemie deutlich häufiger im Homeoffice gearbeitet werden wird als vor der Corona-Krise, und dass die Möglichkeit, im Homeoffice arbeiten zu können, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei künftigen Arbeitsplätzen deutlich wichtiger sein wird. Die häufigste Variante dürfte dabei eine Kombination aus mehrheitlicher Arbeit am Arbeitsplatz und 1 bis 2 Tagen Homeoffice pro Woche werden.

## Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1 Homeoffice-Quote: von je 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren 2020 im Homeoffice .....             | 15 |
| Abbildung 2 Homeoffice-Quote: von je 100 Betrieben/Dienststellen hatten 2020 Homeoffice .....                           | 19 |
| Abbildung 3 Gründe für die Nicht-Nutzung von Homeoffice.....  | 21 |
| Abbildung 4 Arbeitsrechtliche Grundlage von Homeoffice .....  | 23 |
| Abbildung 5 Wie gut hat Homeoffice funktioniert?.....   | 24 |
| Abbildung 6 Wem kommt Homeoffice mehr zu Gute?.....   | 25 |
| Abbildung 7 Wurde im Homeoffice mehr oder weniger gearbeitet? .....   | 26 |
| Abbildung 8 Gleichbleibende oder flexible(re) Arbeitszeiten im Homeoffice? .....  | 27 |
| Abbildung 9 Akzeptanz abweichender Arbeitszeiten im Homeoffice .....  | 28 |
| Abbildung 10 Wann gebühren Überstundenzuschläge im Homeoffice?.....   | 29 |
| Abbildung 11 Wann gebühren Nacht-/Wochenendzuschläge im Homeoffice? .....   | 30 |
| Abbildung 12 Auswirkungen von Homeoffice: Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer .....                     | 31 |
| Abbildung 13 Auswirkungen von Homeoffice: Einschätzung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.....                        | 32 |
| Abbildung 14 Auswirkungen von Homeoffice auf das Privatleben: Einschätzung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ..... | 34 |
| Abbildung 15 Mehrkosten durch Homeoffice für Beschäftigte? .....  | 36 |
| Abbildung 16 Eigentum und Anschaffung der technischen Geräte im Homeoffice .....  | 37 |
| Abbildung 17 Präferierte Methode des Kostenersatzes im Homeoffice .....   | 38 |
| Abbildung 18 Gewünschtes zukünftiges Ausmaß von Homeoffice .....  | 40 |
| Abbildung 19 Auf welcher Ebene soll Homeoffice in Zukunft mehr geregelt werden? .....                                   | 41 |

## Abkürzungen

|       |  |
|-------|--|
| %     | Prozent  |
| AMS   | Arbeitsmarktservice                              |
| B2B   | Business-to-Business                             |
| B2C   | Business-to-Consumer                             |
| BMAFJ | Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend |
| bzw.  | Beziehungsweise                                  |
| CAWI  | Computer Assisted Web Interviewing               |
| DI.   | Dienstleistungen, Dienstleister                  |
| EW    | Einwohner  |
| k.A.  | keine Angabe                                     |
| Mio.  | Millionen  |
| n     | Fallzahl   |
| NGO   | Nichtregierungsorganisation                      |
| OGM   | Österreichische Gesellschaft für Marketing       |
| Pkw   | Personenkraftwagen                               |
| VB    | Vertragsbedienstete                              |
| W.    | Woche  |
| w.n.  | weiß nicht                                       |
| z.B.  | zum Beispiel                                     |

**Bundesministerium für Arbeit**

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 531 15-0

[oea@bma.gv.at](mailto:oea@bma.gv.at)

[bma.gv.at](http://bma.gv.at)